



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020



“RESTART – (RE)Integrarea profesionala a somerilor si a persoanelor inactivae
START pentru cariera ta!” POCU/1080/3/16/157562
Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Asociația H ERA - Hotarare -
Egalitate - Respect - Atitudine

CINE SUNTEM?

„Educația nu este pregătirea pentru viață, educația este viața însăși.”

John Dewey

Ultra Training S.R.L., în parteneriat cu ASOCIAȚIA HERA - Hotărâre - Egalitate - Respect - Atitudine, implementează proiectul „RESTART - (RE)Integrarea profesională a șomerilor și a persoanelor inactive - START pentru cariera ta!” POCU/1080/3/16/157562, cofinanțat prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020, Axa prioritară Locuri de munca pentru toți, pentru o perioadă de 12 luni, 03.01.2023-31.12.2023, în județele Brașov, Covasna, Sibiu, Harghita, Mureș, Alba.

PREZENTAREA PROIECTULUI

„RESTART - (RE)Integrarea profesională a șomerilor și a persoanelor inactive - START pentru cariera ta!” POCU/1080/3/16/157562

OBIECTIVE GENERALE:

Obiectivul general al proiectului îl constituie creșterea oportunităților de ocupare și facilitarea integrării pe piața muncii pentru șomerii și persoanele inactive, cu accent pe șomerii de lungă durată, persoanele cu dizabilități și cu nivel scăzut de educație din regiunea Centru, județele Brașov, Covasna, Sibiu, Harghita, Mureș, Alba, prin oferirea serviciilor integrate de măsuri active și personalizate de ocupare, cuprinzând servicii de informare și consiliere profesională, mediere, programe de formare profesională, evaluarea și certificarea competențelor dobândite în sistem non-formal și informal.

Prezentul proiect are drept scop pe termen lung introducerea unor elemente integrate inovatoare în domeniul ocupării, prin corelarea cererii și ofertei pieței forței de muncă, ce vor facilita integrarea



grupului țintă pe o piață a muncii competitive și în continuă schimbare.

SERVICII GRATUITE OFERITE ÎN CADRUL PROIECTULUI:

- a. Campanie de informare, sensibilizare și conștientizare asupra oportunităților din cadrul proiectului pentru creșterea șanselor de ocupare;
- b. Servicii de informare și consiliere profesională;
- c. Organizarea și derularea de programe de formare profesională: **bucătar** (calificare - 720 de ore), **cameristă** (calificare - 360 de ore), **cofetar** (calificare -360 ore), **lucrător comercial** (calificare- 360 de ore), **ospătar (chelner) vânzător în unități de alimentație** (calificare -720 de ore), **recepționar hotel** (specializare - 360 ore);
- d. Evaluarea și certificarea competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale, respectiv non-formale și/sau informale în meseriile de- Bucătar și Ospătar (chelner) vânzător în unități de alimentație;
- e. Organizarea și derularea de servicii de mediere a muncii
- f. Desfășurarea de activități proactive pentru menținerea șomerilor pe piața muncii - activități de acompaniament: decontare cheltuieli cu creșă și afterschool pentru membrii aflați în îngrijirea persoanei din grupul țintă.

REZULTATE AȘTEPTATE:

Principalele rezultate ce se vor obține prin implementarea acestui proiect sunt:

- Se va desfășura o campanie de informare și conștientizare, în cadrul căreia se vor organiza 10 seminarii de informare și conștientizare și se vor distribui 300 de broșuri " Alege-ti meseria!";

- 202 persoane vor fi înscrise în grupul țintă;
- 182 șomeri și persoane inactive participanți la programe de formare profesională de calificare și specializare;
- 6 tipuri de programe de formare profesională autorizate A.N.C. derulate, din care 5 de calificare și 1 de specializare;
- 144 persoane absolvente/ certificate, din care 122 obțin un certificat de calificare iar 22 un certificat de absolvire.
- 93 (46%) din beneficiarii proiectului se vor "ocupa" , respectiv primesc un loc de munca, inclusiv cei care desfășoară o activitate independentă
- 20 beneficiari vor participa la procesul de evaluare și certificare a competențelor dobândite în sistem non-formal și informal, în meseriile de Bucătar și Ospătar (chelner) vânzător în unități de alimentație;
- Se va realiza o bază de date cu locurile de muncă vacante;
- 202 de șomeri vor beneficia de facilitarea relației cu angajatorii;
- 50 de copii aflați în grija membrilor GT vor beneficia de servicii de asistență -finanțare cheltuială aferentă serviciilor de creșă sau afterschool;

Prin cursurile de Receptioner hotel si Lucrator comercial se contribuie la atingerea temei orizontale "Utilizarea TIC si contributia la dezvoltarea de competente digitale" si temei secundare "Îmbunătățirea accesibilității, a utilizării și a calității tehnologiilor informației și comunicațiilor".

Se vor furniza servicii personalizate de acompaniament și asistență în vederea menținerii șomerilor pe piața muncii: servicii de asistență - finanțare cheltuială aferentă serviciilor de creșă sau afterschool și sesiuni de coaching personal, pentru a se auto-motiva și a descoperi valoarea de sine și sprijin în propria comunitate.

Proiectul contribuie la „Îmbunătățirea nivelului de competente profesionale și creșterea gradului de ocupare a șomerilor și persoanelor inactive în corelare cu nevoile pieței muncii”.

GRUP ȚINTĂ:

Grupul țintă este constituit din 202 șomeri și persoane inactice, cu accent pe șomerii de lungă durată, lucrătorii vârstnici (55-64 ani), persoanele cu dizabilități și cu nivel scăzut de educație din regiunea Centru, județele Brașov, Covasna, Sibiu, Harghita, Mureș, Alba. Aceștia vor fi recrutați indiferent de categorie socială, mediu de proveniență, sex, etnie, religie sau orientare sexuală.

CONDIȚII DE ACCES

Persoanele care doresc să beneficieze de serviciile proiectului, trebuie să îndeplinescă cumulativ următoarele condiții:

- someri și persoane inactice, cu accent pe somerii de lungă durată, lucrătorii vârstnici (55-64 ani), persoanele cu dizabilități și cu nivel scăzut de educație care nu sunt angajați;
- au domiciliul sau reședința în unul dintre județele de implementare Brașov, Covasna, Sibiu, Harghita, Mureș, Alba;

PERIOADA DE IMPLEMENTARE A PROIECTULUI:

03.01.2023 - 31.12.2023

REGIUNEA DE IMPLEMENTARE - CENTRU:

Județele Brașov, Covasna, Sibiu, Harghita, Mureș, Alba

FINANȚATOR:

Fondul Social European prin
Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

PROGRAME DE FORMARE PROFESIONALĂ GRATUITE:

- Bucătar
- Cameristă
- Cofetar
- Lucrător comercial
- Ospătar (chelner) vânzător în unități de alimentație
- Receptor hotel

Proiectul contribuie la creșterea șanselor beneficiarilor în vederea:

- îmbunătățirii competențelor și calificărilor profesionale și dezvoltarea unei atitudini pozitive față de formarea profesională continuă;
- obținerea unui nivel mai bun de informare și înțelegerea importanței participării la programe de formare;
- obținerea unei calificări relevante pe piața muncii, ce le întărește avantajul competitiv profesional, posibilitatea de dezvoltare profesională și independența financiară; asimilarea de aptitudini și atitudini esențiale, printre care se numără creativitatea, inițiativa, tenacitatea, ajutorul reciproc, capacitatea de înțelegere a riscului și un simț al responsabilității;
- consolidarea poziției în societate și în comunitatea din care fac parte.

Pentru informații suplimentare ne puteți contacta:

E-mail: ultratrainingbv@gmail.com

Telefon: 0730133382

CADRUL LEGAL

A. Legea Educației Naționale nr. 1/2011 cu modificările și completările ulterioare, prevede cadrul general de reglementare și integrare pentru învățarea pe tot parcursul vieții în România.

Învățarea pe tot parcursul vieții înseamnă toate activitățile de învățare desfășurate de fiecare persoană de-a lungul vieții în contexte formale, non-formale și informale, în scopul dobândirii sau dezvoltării competențelor dintr-o perspectivă multiplă: personală, civică, socială sau profesională.

Învățarea pe tot parcursul vieții include educația și îngrijirea preșcolară, educația școlară, învățământul superior, educația și formarea continuă. Principalele obiective ale învățării pe tot parcursul vieții privesc dezvoltarea completă a unei persoane și dezvoltarea durabilă a societății. Învățarea pe tot parcursul vieții este axată pe dobândirea și dezvoltarea competențelor cheie și a competențelor specifice unui domeniu de activitate sau a unei calificări.

B. În conformitate cu legislația specifică privind formarea profesională, adulții sunt definiți ca persoane aflate la o vârstă care să le permită să se implice în relații de muncă și pot participa la programe de formare în condițiile legii.

Somerii și persoanele inactive au drepturi egale de acces la formare, fără discriminare bazată pe criterii legate de vârstă, sex, rasă și origine etnică, politică și apartenență religioasă. Legea privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați (Legea 202/2002 cu modificările și completările ulterioare) subliniază dreptul egal pentru ambele sexe de a participa la programe de formare, precum și de a beneficia de consiliere și orientare profesională.

C. Accesul șomerilor sau persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă (definită în conformitate cu Legea 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare) la formare este un drept

garantat de Codul Muncii (Legea 53/2003 cu modificările și completările ulterioare).

Conform Articolului 63 din Legea 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare, formarea profesională este definită ca:

(1) Persoanele în căutarea unui loc de muncă pot participa la programe de formare profesională care să le asigure creșterea și diversificarea competențelor profesionale în scopul asigurării mobilității și reintegrării pe piața muncii.

(2) Programele de formare profesională asigură, conform legii, inițierea, calificarea, recalificarea, perfecționarea și specializarea persoanelor în căutarea unui loc de muncă.

(3) Formarea profesională a persoanelor în căutarea unui loc de muncă se face ținându-se seama de cerințele de moment și de perspectiva ale pieței muncii și în concordanță cu opțiunile și aptitudinile individuale ale persoanelor respective.

(4) Formele prin care se realizează formarea profesională a persoanelor în căutarea unui loc de muncă sunt: cursuri, stagiile de practică și specializare, precum și alte forme, în condițiile legii.

Formarea profesională, finalizată cu certificate de calificare sau de absolvire cu recunoaștere națională și/sau certificate de competențe profesionale, este o activitate de interes general care face parte din sistemul național de educație și formare profesională.

- D. Somajul de lungă durată (de peste 12 luni), una dintre cauzele persistenței sărăciei, rămâne în unele state membre foarte ridicat și reprezintă aproape 50% din totalul șomajului. Pentru a integra mai bine șomerii pe termen lung pe piața muncii, statele membre au adoptat recomandări: încurajează înregistrarea șomerilor pe termen lung la un serviciu de ocupare a forței de muncă, o evaluare individuală în profunzime pentru a identifica nevoile acestora, precum și un plan personalizat pentru a-i readuce la muncă (un acord de integrare pe piața locurilor de muncă). Lipsa de la muncă pe termen lung conduce adesea la șomaj și la părăsirea permanentă a pieței forței de muncă. Pentru a reține și a

reintegra la locul de muncă lucrătorii care suferă de leziuni sau de probleme cronice de sănătate, Parlamentul European a formulat în 2018 măsuri asupra cărora să lucreze statele membre, cum ar fi adaptarea locurilor de muncă prin programe de dezvoltare a competențelor, asigurarea unor condiții de muncă flexibile și acordarea de asistență lucrătorilor.

BENEFICIILE FORMĂRII PROFESIONALE CONTINUE PENTRU CARIERĂ

Beneficiile formării profesionale continue sunt formarea și dezvoltarea profesională, care, deși sunt două noțiuni diferite, sunt inseparabile în contextul actual al pieței muncii.

Dezvoltarea profesională este un proces complex, care are ca obiectiv însușirea de cunoștințe teoretice și practice necesare atât poziției actuale, cât și celei viitoare (anticiparea profesională). Dezvoltarea profesională este indispensabilă pentru cei care vizează succesul în carieră și este strâns legată de dezvoltarea personală, dacă se dorește atingerea obiectivelor propuse .

Formarea profesională este reglementată prin Codul Muncii ca o formă de educație continuă, în completarea sistemului formal de învățământ. Orice program de formare profesională are scopul și avantajul de a crește nivelul de competență profesională și se poate realiza prin:

- Participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară sau din străinătate.
- Stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă.
- Stagii de practică și specializare în țară și în străinătate.
- Ucenicie organizată la locul de muncă.
- Alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

De asemenea, persoanele fara loc de munca pot participa și la diferite programe individuale de formare profesională, programe de training, coaching sau mentorat. Pot fi în aceeași categorie și conferințele, activitățile de cercetare, voluntariat, diferite competiții profesionale, webinarii sau programe de internship.

Nu sunt considerate formare profesională instruirile de zi cu zi făcute de către angajator, alte pregătiri neplanificate sau pregătiri care au loc în instituții de învățământ.

Prin **formarea profesională** se urmărește dezvoltarea unor capacități noi, în timp ce prin perfecționare profesională se urmărește îmbunătățirea capacităților existente, aceasta din urmă fiind văzută uneori ca un stadiu în formarea profesională, cel al acumulării de cunoștințe profesionale suplimentare formării de bază.

Formarea profesională este reprezentată de acțiuni instructive, dirijate și concordante, care au ca obiective :

(a) asigurarea unui volum de cunoștințe și a unei experiențe practice și (b) dezvoltarea unui set de aptitudini și a unui pattern(sablon) atitudinal, toate necesare pentru realizarea în condiții de eficiență a cerințelor unei profesii /post.

Formarea profesională nu mai este un aspect facultativ al activității unei organizații, indiferent de sectorul în care activează: sector primar (agricultură, silvicultură etc.), sector secundar (prelucrări, producție etc.), sau sector terțiar (servicii).

Factori ai schimbării și dezvoltarea profesională

Forțele care provoacă schimbarea și care fac presiuni asupra firmelor în direcția formării și dezvoltării profesionale sunt :

- globalizarea competiției;
- schimbările majore în tehnologie;
- uzura morală a cunoștințelor;
- schimbări majore ale forței de muncă.

De ce este important să avem persoane competente?

- Asigură o anumită „sănătate socială” a persoanei, dacă observă că are mai multe șanse pe piața muncii dacă obține mai multe competențe => șanse reduse de a deveni/rămâne șomer.
- Obțin competențe suplimentare și prin urmare sunt mai flexibili.
- Adaptarea rapidă și simplă la diversele modificări în societate (restructurare).

Argumente pentru formare continuă:

- ✓ Posibilitatea de promovare,
- ✓ Creșteri salariale,
- ✓ Asigură stabilitate la locul de muncă,
- ✓ Mai multe șanse pe piața muncii.

Scopul programelor de formare profesională este:

- Stimularea ocupării forței de muncă;
- Ridicarea nivelului de competență profesională;
- Facilitarea încadrării în muncă în concordanță cu tendințele pieței forței de muncă;
- Ajustarea cererii și ofertei forței de muncă calificate;
- Menținerea și dezvoltarea competențelor profesionale;
- Stimularea mobilității forței de muncă;
- Sporirea șanselor de integrare sau reintegrare profesională;
- Reinsertia unei părți a forței de muncă pe piața profesională;
- Creșterea nivelului de pregătire pentru a răspunde nevoilor reale de personal calificat ale agenților economici.

Formarea profesională are ca principale obiective:

- A. facilitarea integrării sociale a indivizilor în concordanță cu aspirațiile lor profesionale și cu necesitățile pieței muncii;
- B. pregătirea resurselor umane capabile să contribuie la creșterea competitivității forței de muncă;
- C. actualizarea cunoștințelor și perfecționarea pregătirii profesionale în ocupația de bază, precum și în ocupații înrudite;
- D. schimbarea calificării, determinată de restructurarea economică, de mobilitatea socială sau de modificări ale capacității de muncă;
- E. însușirea unor cunoștințe avansate, metode și procedee moderne necesare pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu.

F. promovarea învățării pe tot parcursul vieții.

ETAPE ALE PROCESULUI DE FORMARE PROFESIONALĂ

Consecințele unui demers de formare și dezvoltare profesională fiind deosebit de importante, ca și costurile și intervalul de timp pe care se poate întinde, se pune problema abordării sistematice a activității de formare și dezvoltare profesională.

În concepția lui Z. Bogathy (2002), un program echilibrat și eficient de formare și pregătire profesională are următoarele etape: definirea strategiei de formare, evaluarea nevoilor de pregătire, identificarea obiectivelor pregătirii, elaborarea /proiectarea programului de pregătire, implementarea programului de formare, evaluarea programului.

AVANTAJELE FORMĂRII PROFESIONALE CONTINUE PENTRU VIITORI ANGAJAȚI

Programele de formare profesională aduc avantaje atât pentru persoanele fara loc de munca, viitorii angajați, cât și pentru angajatori.

Prin îmbunătățirea abilităților profesionale, viitorii angajați au următoarele avantaje:

- Recunoașterea națională a calificărilor dobândite;
- Recunoașterea competențelor dobândite în sistem formal sau informal, ca parte din calificări;
- Creșterea șanselor de a avansa mai repede la locul de muncă și posibilitatea accesării oportunităților profesionale mai avantajoase;
- Câștiguri salariale mai mari;
- Eligibilitate pe piața muncii naționale sau europene;
- Mobilitate în dobândirea rapidă de competențe cerute pe piața muncii;
- Evitarea/scurtarea perioadelor de inactivitate sau șomaj;
- Specializarea și supraspecializarea pe anumite activități;
- Îmbunătățirea poziției pe piața muncii, prin cumularea de cunoștințe și noi abilități;

- Creșterea productivității muncii;
- Reușita profesională, evitarea excluziunii sociale;
- Mobilitate ocupațională geografică ridicată, pe piața muncii națională și europeană, dezvoltarea spiritului antreprenorial, creșterea productivității și competitivității, evoluția societății românești către o societate bazată pe cunoaștere;
- Diseminarea exemplelor de bune practice;
- Cunoștințe superioare;
- Abordare profesională și unitară;
- Transferul de competențe, metode și instrumente de lucru;
- Instruire activă;
- Facilitatea integrării sociale a indivizilor în concordanță cu aspirațiile lor profesionale și cu necesitățile pieței muncii;
- Actualizarea cunoștințelor și perfecționarea pregătirii profesionale în ocupația de bază;
- Însușirea unor cunoștințe avansate, metode și procedee moderne necesare pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu;
- Participarea persoanelor somere la activități de învățare pe parcursul întregii vieți a devenit o necesitate, uneori aceasta fiind obligatorie datorită unor cerințe formale;
- Creșterea adaptabilității și competitivității pe piața muncii.

DEZVOLTAREA UNEI VIEȚI PROFESIONALE DE SUCCES

Strategia de dezvoltare a vieții profesionale este o modalitate de a construi o carieră în așa fel încât însăși metoda de promovare și organizare a activităților să asigure utilizarea optimă a mecanismelor de conducere și să slăbească efectul oricăror elemente descurajatoare și rezistențe. Scopul strategic este de a asigura sustenabilitatea procesului de carieră. O strategie de carieră include obiectivele pe care un tânăr le urmărește în cariera sa, combinarea acestora cu valorile vieții și principiile și regulile de bază pentru implementarea obiectivelor de carieră.

Atunci când vă planificați un traseu profesional, este important să vă amintiți că o carieră este un proces pas cu pas de atingere a obiectivelor, în care să se țină cont de „factorul uman” al individului,

adică de interese, preferințe, mentalitate. caracteristicile, calitățile personale ale unei persoane. Înainte de a vă planifica o carieră profesională într-un anumit domeniu, trebuie să descoperiți care este atitudinea voastră față de aceasta, înțelegerea muncii în acest domeniu, starea emoțională generală și nivelul de motivație. Nivelul motivației pentru activitate depinde de motivația voastră de a îndeplini sarcini de muncă prin activarea sferei voastre volitive. Particularitățile educației, convingerile morale, situațiile externe etc. pot acționa și ca factori psihologici care vă va induce să munciți.

- *Ce calități credeți că sunt necesare pentru a avea succes în carieră?*

Procesul de construire a unei vieți profesionale începe cu alegerea unui traseu profesional și trece prin etapele de formare, angajare, creștere profesională. O carieră începe cu alegerea corectă a domeniului de activitate. Rezolvarea acestei probleme se bazează pe luarea în considerare a mai multor factori.

1. Trebuie să cunoașteți profesiile și cerințele care vi se aplică. Clarificați dezvoltarea și realizarea creșterii profesionale în companie, ținând cont de posibilele opțiuni de rezervă pentru schimbarea vectorului de mișcare în cazul apariției obstacolelor.
2. Este necesar să vă stabiliți corect interesele și înclinațiile, să vă evaluați posibilitățile, starea de sănătate, abilitățile și respectarea cerințelor profesiei alese.
3. Este necesar să studiați starea pieței muncii, nevoile acesteia și caracteristicile regionale.
4. Este necesar să se pornească de la oportunități reale de educație, recalificare și formare avansată.
5. După aceea, ar trebui selectate mai multe profesii conexe cele mai potrivite și ar trebui aleasă o cale individuală pentru atingerea obiectivului. Când se face alegerea, este necesar să se decidă asupra strategiei de dezvoltare.

Pașii de urmat după terminarea unui curs de formare profesională

Întrebarea este ce pași trebuie să urmați dacă ați terminat un curs de formare profesională și doriți să găsiți un loc de muncă.

Având un punct de pornire (un certificat de calificare sau absolvire recunoscut care vă atestă competențele într-un anumit domeniu), puteți începe să realizați profilul dumneavoastră profesional, prin perfecționarea continuă și îmbunătățirea cunoștințelor și abilităților dobândite, precum și diversificarea acestora în domenii noi. Puteți face acest lucru prin participarea la alte programe de formare profesională sau cursuri de instruire, sau chiar prin auto-instruire (studiu individual de materiale, site-uri Internet, broșuri, prospecte etc.).

Obținerea unui certificat de calificare sau absolvire vă poate ajuta să găsiți mai repede un loc de muncă stabil. Legislația în vigoare prevede faptul că toți lucrătorii trebuie să fie calificați pentru locurile de muncă pe care le ocupă, altfel riscă sancțiuni foarte mari atât ei, cât și angajatorii lor. Cu alte cuvinte, diferența dintre 2 candidați cu aceeași experiență și același nivel de pregătire poate consta într-un certificat care să ateste competențele profesionale deținute de o persoană.

Căutarea unui loc de muncă presupune organizare în funcție de scopuri, un plan și, mai ales, întocmirea unei liste de căutare pe domeniul de activitate care vă interesează. Planul poate fi structurat pe următorii pași:

1. Actualizează-ți CV-ul

Încearcă, cel puțin o dată pe lună, să adaugi noi abilități și cunoștințe în CV deoarece angajatorii urmăresc data ultimei actualizări și își dau seama dacă ești sau nu un candidat activ. Noile competențe dobândite în urma participării la un program de formare trebuie să fie primele actualizări ale CV-ului tău.

2. Alcătuieste o listă de realizări

Întocmește o listă a realizărilor, evidențiază-le pe acelea prin care demonstrezi că ești necesar pentru locul de muncă pe care ți-l dorești, că poți să aduci un plus valoare oricărui loc de muncă.

3. Gândește-te ce activități ți-au plăcut la celelalte joburi și de ce

Prin inserarea unor informații precum ce fel de oameni din jurul tău ți-au plăcut și de ce, vei defini un profil al mediului organizațional în care să-ți petreci 8-9 ore pe zi.

4. Dezvoltă o rețea de contacte

Cu cât știi mai multe persoane din domeniul tău de activitate și din zonele conexe, cu atât vei afla mai ușor despre joburile vacante din companiile în care aceștia lucrează, despre mediul de acolo și politica de salarizare. Vei avea astfel o serie de elemente prin care poți decide mai ușor dacă un loc de muncă este sau nu bun pentru tine.

5. Informează-te despre companiile noi din orașul tău

Urmărește presa de business și diversele pliante de promovare pentru a afla ce companii își extind activitatea și ce firme noi apar pe piața locală. Te vei interesa apoi de posibilele locuri de muncă disponibile, cerințele și beneficiile lor.

6. Realizează o listă scurtă a joburilor de care ești interesat

Acestea trebuie să aibă legătură cu experiența, abilitățile, studiile tale, și te ajută în urmărirea drumului tău în meseria aleasă sau dorită.

7. Crează o listă cu numele câtorva companii în care ți-ar plăcea să te angajezi

Trebuie să strângi toate informațiile posibile despre aceste companii, de la istoric, cultură organizațională, planuri de viitor, locuri de muncă vacante. Folosește internetul, media, târgurile de joburi sau cunoștii pentru a afla cât mai multe date. Ele te vor ajuta în orice moment atunci când te afli în situația de a te prezenta la un interviu de angajare. Informațiile sunt esențiale în orice scenariu, fie că interviul este pentru una din firmele din listă, fie că este o firmă concurentă acestora.

8. Concepe diverse scrisori de intenție

Trebuie să personalizezi scrisorile de intenție, în funcție de jobul pentru care te promovezi și de caracterul firmei pentru care aplici.

9. Realizează o listă scurtă cu persoanele care te pot recomanda

Este important să ai o listă cu persoane pe care să le poți contacta pentru scrisori de recomandare în cazul în care îți sunt solicitate la un viitor job. Acest detaliu, care poate părea fără importanță, face de multe ori diferența între 2 candidați pentru același post.

10. Creează un profil de căutare al joburilor

Se acordă o mare atenție când se precizează orașul, nivelul de experiență, domeniul de interes, tip de job (full time, part time etc). Trimite CV-ul tău doar la joburile care corespund profilului tău. Aplicând la o companie pentru locuri de muncă pentru care nu ești calificat nu fac decât să reducă șansele de a fi ales atunci când aplici pentru alte posturi care se potrivesc profilului tău.

11. Fii activ și perseverent

Caută zilnic noi oportunități de joburi pe site-urile de recrutare sau la târgurile de joburi. Nu exclude nici ziarele și revistele cu anunțuri, chiar și reviste de specialitate pe resurse umane. Îți poate oferi noi indicii asupra mediului actual al pieței de muncă, chiar și idei privind specializările solicitate cel mai mult de companii.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

**Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capital Uman 2014-2020**

Editorul materialului: S.C. ULTRA TRAINING S.R.L.

Data publicării: 18.04.2023

**Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a
Uniunii Europene sau a Guvernului României**



**“RESTART – (RE)Integrarea profesionala a somerilor si a persoanelor inactice
START pentru cariera ta!” POCU/1080/3/16/157562
Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020**

*Asociația H ERA - Hotarare -
Egalitate - Respect - Atitudine*