



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Axa prioritară 6 – “Educație și competențe”

Obiectivul specific 6.12 - Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți, cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale și informale

Titlul Proiectului: “Formare-Cooperare-Digitalizare: Măsuri pentru promovarea formării profesionale continue în regiunea Nord-Vest”

Proiect cofinanțat prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Contract POCU/726/6/12/135148

Metodologia de Analiză a Nevoilor de Formare



**ASOCIAȚIA
ÎNȚEPRINZĂTORILOR
MARAMUREȘ**

Sov Consulting 
PRECISION IN BUSINESS

 **CLEMON**



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Axa prioritară 6 – “Educație și competențe”

Obiectivul specific 6.12 - Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți, cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale și informale

Titlul Proiectului: “Formare-Cooperare-Digitalizare: Măsuri pentru promovarea formării profesionale continue în regiunea Nord-Vest”

Proiect cofinanțat prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Contract POCU/726/6/12/135148

CADRU DE REFERINȚĂ

Cadru strategic

- **Agenda pentru competențe România 2020-2025**
- **Strategia Educației și Formării Profesionale din România pentru Perioada 2016-2020**
- **Strategia Națională de Învățare pe Tot Parcursul Vieții 2015-2020**
- **Ghidul solicitantului condiții generale, Orientări privind accesarea finanțărilor în cadrul**
- **Programului Operațional Capital Uman 2014 – 2020 (actualizat);**
- **Ghidul Solicitantului – Condiții specifice: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți, cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale și informale.**
- **Manualul Beneficiarului Programul Operațional Capital Uman 2014-2020 (septembrie 2018)**
- **Contractul de finanțare nr. 4835/31.03.2023**
- **Cererea de finanțare ” Formare-Cooperare-Digitalizare: Măsuri pentru promovarea formării profesionale continue în regiunea Nord-Vest”**



**ASOCIAȚIA
ÎNȚEPRINZĂTORILOR
MARAMUREȘ**

Sov Consulting 
PRECISION IN BUSINESS

 **CLEMON**



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Axa prioritară 6 – “Educație și competențe”

Obiectivul specific 6.12 - Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți, cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale și informale

Titlul Proiectului: “Formare-Cooperare-Digitalizare: Măsuri pentru promovarea formării profesionale continue în regiunea Nord-Vest”

Proiect cofinanțat prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Contract POCU/726/6/12/135148

1. Introducere

Această metodologie a fost elaborată în cadrul proiectului " Formare-Cooperare-Digitalizare: Măsurile pentru promovarea formării profesionale continue în regiunea Nord-Vest" - Cod proiect 135148, cu scopul de a sprijini angajatorii din regiunea Nord-Vest în identificarea nevoilor de formare profesională ale angajaților. Metodologia furnizează un instrument accesibil și gratuit companiilor, facilitând procesul de aliniere a competențelor angajaților la cerințele dinamice ale pieței muncii și susținând dezvoltarea profesională continuă.

2. Obiective

Metodologia urmărește atingerea următoarelor obiective fundamentale:

- Identificarea nivelului actual de competență al angajaților, precum și a discrepanțelor existente în raport cu cerințele pieței muncii, permițând angajatorilor să înțeleagă și să planifice eficient inițiativele de formare.
- Definirea unor programe de formare personalizate, adaptate specificului fiecărei organizații și orientate către dezvoltarea sustenabilă a capitalului uman.
- Stabilirea unui cadru metodologic standardizat pentru evaluarea periodică a competențelor, asigurând un proces coerent și structurat de perfecționare profesională.

3. Metodologie

3.1. Colectarea Datelor

Pentru a asigura o evaluare precisă a nevoilor de formare, se utilizează următoarele metode de colectare a datelor:

- Chestionare aplicate angajaților – pentru identificarea competențelor actuale și a aspirațiilor profesionale.
- Interviuri cu managerii și reprezentanții departamentului de resurse umane – pentru a determina competențele necesare în cadrul organizației.
- Analiza fișelor de post – compararea cerințelor specifice fiecărui rol cu competențele deținute de angajați.

3.2. Instrumente utilizate

Pentru a asigura o analiză riguroasă și fundamentată, metodologia integrează următoarele instrumente:



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Axa prioritară 6 – “Educație și competențe”

Obiectivul specific 6.12 - Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți, cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale și informale

Titlul Proiectului: “Formare-Cooperare-Digitalizare: Măsuri pentru promovarea formării profesionale continue în regiunea Nord-Vest”

Proiect cofinanțat prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Contract POCU/726/6/12/135148

- Grile de evaluare a competențelor – pentru măsurarea nivelului curent al competențelor angajaților în raport cu cerințele specifice postului.
- Matricea competențelor – instrument de cartografiere a abilităților angajaților și a lacunelor existente.
- Testări și simulări – metode obiective pentru verificarea nivelului real de competență al angajaților.
- Focus grupuri – sesiuni de discuție structurate, implicând angajați și managementul, pentru identificarea provocărilor și oportunităților de dezvoltare profesională.
- Platformă digitală de evaluare – destinată colectării și analizării datelor, facilitând procesul decizional în ceea ce privește formarea profesională.

3.3. Analiza Datelor

Datele colectate sunt centralizate și analizate pentru a identifica discrepanțele existente între competențele angajaților și cerințele organizaționale. În acest sens, se realizează o clasificare a nevoilor de formare în trei categorii:

1. Competențe critice – indispensabile pentru desfășurarea eficientă a activității.
2. Competențe avansate – care contribuie la optimizarea performanței și la progresul profesional al angajaților.
3. Competențe emergente – esențiale pentru adaptarea la schimbările viitoare ale pieței muncii.

3.4. Elaborarea Planului de Formare

Pe baza analizei detaliate, se elaborează un plan de formare personalizat pentru fiecare companie, care include:

- Programe de formare recomandate, structurate în funcție de prioritățile identificate.
- Modalități de livrare, cum ar fi cursuri online, workshopuri interactive și sesiuni de instruire internă.
- Indicatori de performanță, destinați evaluării eficacității formării și măsurării impactului asupra angajaților și organizației.



ASOCIAȚIA
ÎNTRERINZĂTORILOR
MARAMUREȘ

Sov Consulting
PRECISION IN BUSINESS





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Axa prioritară 6 – “Educație și competențe”

Obiectivul specific 6.12 - Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți, cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale și informale

Titlul Proiectului: “Formare-Cooperare-Digitalizare: Măsuri pentru promovarea formării profesionale continue în regiunea Nord-Vest”

Proiect cofinanțat prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Contract POCU/726/6/12/135148

3.5. Analiza SWOT – Context general pentru anticiparea nevoilor de competențe și formare profesională

Puncte tari

- Prioritizarea formării profesionale continue în strategiile naționale pentru ocuparea forței de muncă și creșterea competitivității.
- Posibilitatea deducerii cheltuielilor pentru formarea profesională din impozitul pe profit.
- Prevederi legislative care susțin concediul de formare profesională și recuperarea costurilor de instruire pentru angajatorii afectați de plecarea salariaților.
- Reglementarea procesului de validare a competențelor dobândite informal sau non-formal.
- Consolidarea furnizorilor de formare profesională prin programele POCU 2014-2020.
- O forță de muncă cu un nivel acceptabil de educație inițială.
- Creșterea interesului pentru formarea profesională ca urmare a modernizării și restructurării întreprinderilor.
- Dezvoltarea inițiativelor pentru evaluarea și anticiparea nevoii de calificări.

Puncte slabe

- Birocrație ridicată pentru accesarea fondurilor destinate formării profesionale.
- Finanțare insuficientă pentru stimularea formării profesionale.
- Lipsa campaniilor educaționale pentru conștientizarea beneficiilor formării continue.
- Inadaptarea ofertei de formare continuă la cerințele pieței muncii.
- Lipsa unui mecanism instituțional standardizat pentru evaluarea periodică a nevoilor de calificare.
- Nivel redus de informare privind facilitățile oferite angajatorilor pentru formare profesională.
- Infrastructură deficitară pentru formarea profesională în mediul rural.
- Acces limitat la evaluarea competențelor dobândite informal.

Oportunități

- Dezvoltarea comitetelor sectoriale pentru educație și formare profesională.



**ASOCIAȚIA
ÎNȚEPRINZĂTORILOR
MARAMUREȘ**

Sov Consulting 
PRECISION IN BUSINESS





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Axa prioritară 6 – “Educație și competențe”

Obiectivul specific 6.12 - Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți, cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale și informale

Titlul Proiectului: “Formare-Cooperare-Digitalizare: Măsuri pentru promovarea formării profesionale continue în regiunea Nord-Vest”

Proiect cofinanțat prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Contract POCU/726/6/12/135148

- Creșterea preocupării pentru profesionalizarea educației adulților.
- Accesul la fonduri structurale pentru dezvoltarea resurselor umane.
- Acceptarea calificărilor profesionale din România în Uniunea Europeană.
- Tendința companiilor de a integra formarea practică la locul de muncă.
- Creșterea utilizării tehnologiei în educație și e-learning.
- Posibilitatea implementării programelor Work-Based Learning cu sprijin extern.

Amenințări

- Lipsa informării angajatorilor despre avantajele formării profesionale.
- Reducerea finanțării pentru formarea continuă a adulților.
- Schimbări demografice nefavorabile și migrația lucrătorilor calificați.
- Motivație scăzută a tinerilor față de perfecționare profesională.

Consolidarea punctelor forte

- Utilizarea furnizorilor de formare întăriți prin fonduri europene pentru instruirea gratuită a angajaților.
- Reglementarea validării competențelor dobândite informal reduce costurile și timpul de formare.
- Exploatarea avantajului existenței unei forțe de muncă cu un nivel satisfăcător de formare inițială.
- Beneficierea de deducerea fiscală a cheltuielilor cu formarea profesională.

Măsuri pentru îmbunătățirea procesului de formare profesională

- Implementarea unor mecanisme eficiente de identificare a nevoilor de formare.
- Elaborarea planurilor de formare bazate pe nevoile reale ale angajaților.
- Crearea unor programe de instruire personalizate și adaptate cerințelor pieței muncii.
- Dezvoltarea unor instrumente viabile pentru evaluarea performanței angajaților.
- Oferirea de stimulente pentru angajații care investesc în propria formare profesională.

Neutralizarea amenințărilor



**ASOCIAȚIA
ÎNȚEPRINZĂTORILOR
MARAMUREȘ**

Sov Consulting
PRECISION IN BUSINESS





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Axa prioritară 6 – “Educație și competențe”

Obiectivul specific 6.12 - Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți, cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale și informale

Titlul Proiectului: “Formare-Cooperare-Digitalizare: Măsuri pentru promovarea formării profesionale continue în regiunea Nord-Vest”

Proiect cofinanțat prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Contract POCU/726/6/12/135148

- Flexibilizarea managementului și dezvoltarea unei strategii coerente pentru a face față schimbărilor legislative și migrației lucrătorilor calificați.
- Crearea unui mediu de lucru atractiv, cu beneficii competitive (pachete salariale motivante, vouchere, beneficii extra-salariale, oportunități de avansare).
- Promovarea incluziunii sociale prin politici active și campanii de informare destinate angajatorilor.

Investiția în formarea profesională este esențială pentru creșterea competitivității și adaptabilității organizațiilor. Optimizarea resurselor prin strategii bine definite, reducerea birocrăției și dezvoltarea unor mecanisme eficiente de formare profesională pot contribui la o economie sustenabilă și la îmbunătățirea performanței pe piața muncii.

5. Concluzii

Metodologia propusă constituie un instrument esențial pentru identificarea și abordarea nevoilor de formare profesională, sprijinind dezvoltarea continuă a competențelor angajaților și consolidând competitivitatea companiilor pe piața muncii. Aplicarea acestei metodologii permite angajatorilor să adopte decizii strategice bine fundamentate în privința investițiilor în dezvoltarea resurselor umane.



**ASOCIAȚIA
ÎNȚEPRINZĂTORILOR
MARAMUREȘ**

Sov Consulting 
PRECISION IN BUSINESS

 **CLEMON**



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Axa prioritară 6 – “Educație și competențe”

Obiectivul specific 6.12 - Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți, cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale și informale

Titlul Proiectului: “Formare-Cooperare-Digitalizare: Măsuri pentru promovarea formării profesionale continue în regiunea Nord-Vest”

Proiect cofinanțat prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Contract POCU/726/6/12/135148

6. Instrumente de lucru

Chestionar 1: Autoevaluarea Competențelor Profesionale

Scop: Identificarea competențelor actuale ale angajaților și a decalajelor față de cerințele postului.

Date personale:

- Nume și prenume: _____
- Funcție: _____
- Departament: _____
- Ani de experiență în domeniu: _____

Secțiunea 1: Evaluarea competențelor actuale

Instrucțiuni: Evaluează nivelul tău de competență pentru fiecare criteriu de mai jos, folosind scala:

1 - Deloc familiarizat | 2 - Nivel de bază | 3 - Nivel mediu | 4 - Nivel avansat | 5 - Expert

Competență	Nivel de competență (1-5)
Comunicare eficientă	
Lucru în echipă	
Gândire critică și rezolvare de probleme	
Gestionarea timpului	
Utilizarea tehnologiei și software-urilor relevante	
Abilități de leadership	

Secțiunea 2: Identificarea nevoilor de formare

1. Care sunt principalele dificultăți pe care le întâmpini în activitatea ta zilnică?



ASOCIAȚIA
ÎNȚEPRINZĂTORILOR
MARAMUREȘ

Sov Consulting
PRECISION IN BUSINESS





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Axa prioritară 6 – “Educație și competențe”

Obiectivul specific 6.12 - Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți, cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale și informale

Titlul Proiectului: “Formare-Cooperare-Digitalizare: Măsuri pentru promovarea formării profesionale continue în regiunea Nord-Vest”

Proiect cofinanțat prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Contract POCU/726/6/12/135148

2. Ce competențe crezi că ar trebui să îți îmbunătățești pentru a performa mai bine în activitatea ta?

3. Ai participat la cursuri de formare profesională în ultimele 12 luni? (Da/Nu)
Dacă da, care au fost acestea? _____

4. Ce tip de formare ai considera utilă? (Bifează toate opțiunile relevante)

- Cursuri online
- Traininguri interne
- Workshopuri practice
- Coaching/mentorat
- Altceva: _____

5. Ai fi dispus să participi la programe de formare suplimentare pentru dezvoltarea profesională?
(Da/Nu)

Chestionar 2: Aspiratii Profesionale și Plan de Carieră

Scop: Identificarea aspirațiilor profesionale ale angajaților și planificarea dezvoltării carierei.

Date personale:

- Nume și prenume: _____
 - Funcție: _____
 - Ani de experiență în domeniu: _____
 - Care este obiectivul tău profesional pe termen mediu (3-5 ani)?
-

- În ce domenii ai dori să te specializezi sau să avansezi?
-

- Care sunt principalele bariere în atingerea acestor obiective?



**ASOCIAȚIA
ÎNȚEPRINZĂTORILOR
MARAMUREȘ**

Sov Consulting 
PRECISION IN BUSINESS





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Axa prioritară 6 – “Educație și competențe”

Obiectivul specific 6.12 - Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți, cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale și informale

Titlul Proiectului: “Formare-Cooperare-Digitalizare: Măsuri pentru promovarea formării profesionale continue în regiunea Nord-Vest”

Proiect cofinanțat prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Contract POCU/726/6/12/135148

-
- Ce tip de sprijin ai avea nevoie pentru a-ți atinge obiectivele?
 - Mentorat
 - Cursuri de perfecționare
 - Sprijin din partea superiorilor
 - Experiență practică într-un alt departament
 - Altceva: _____
 - Care sunt valorile și motivațiile care te determină să te dezvolti profesional?
-
-

Aceste chestionare pot fi aplicate angajaților sub formă de formulare fizice sau digitale pentru a colecta informații relevante despre competențele și aspirațiile lor.

Model de Analiză a Fișelor de Post – Compararea Cerințelor Posturilor cu Competențele Deținute de Angajați

Scop:

Această analiză are rolul de a identifica discrepanțele dintre cerințele unui post și competențele reale ale angajatului, pentru a determina necesitățile de formare profesională.

1. Informații Generale

-
- Denumirea postului: _____
 - Departament: _____
 - Nume angajat: _____
 - Ani de experiență în funcție: _____
 - Responsabil direct (manager/supervizor): _____
-



ASOCIAȚIA
ÎNȚEPRINZĂTORILOR
MARAMUREȘ

Sov Consulting 
PRECISION IN BUSINESS





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Axa prioritară 6 – “Educație și competențe”

Obiectivul specific 6.12 - Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți, cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale și informale

Titlul Proiectului: “Formare-Cooperare-Digitalizare: Măsuri pentru promovarea formării profesionale continue în regiunea Nord-Vest”

Proiect cofinanțat prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Contract POCU/726/6/12/135148

2. Cerințele Postului vs. Competențele Deținute

Instrucțiuni: Se va compara fiecare competență esențială pentru postul analizat cu nivelul actual de competență al angajatului, utilizând următoarea scală de evaluare:

1 - Necunoscută | 2 - Nivel de bază | 3 - Nivel mediu | 4 - Nivel avansat | 5 - Expert

Competență	Cerințe post (nivel minim necesar)	Nivel actual al angajatului	Diferență (Cerințe - Nivel actual)	Necesitate de formare (Da/Nu)
Cunoștințe tehnice specifice domeniului	[]	[]	[]	[]
Abilități de comunicare	[]	[]	[]	[]
Lucru în echipă	[]	[]	[]	[]
Gestionarea timpului	[]	[]	[]	[]
Utilizarea echipamentelor/software-urilor relevante	[]	[]	[]	[]
Rezolvare de probleme	[]	[]	[]	[]
Adaptabilitate și flexibilitate	[]	[]	[]	[]

3. Analiza Discrepanțelor

- **Competențe unde există decalaje semnificative:**

- **Domenii în care angajatul are un nivel mai ridicat decât cerințele postului:**

- **Nevoi imediate de formare identificate:**



**ASOCIAȚIA
ÎNȚEPRINZĂTORILOR
MARAMUREȘ**

Sov Consulting
PRECISION IN BUSINESS





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Axa prioritară 6 – “Educație și competențe”

Obiectivul specific 6.12 - Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți, cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale și informale

Titlul Proiectului: “Formare-Cooperare-Digitalizare: Măsuri pentru promovarea formării profesionale continue în regiunea Nord-Vest”

Proiect cofinanțat prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Contract POCU/726/6/12/135148

• **Resurse recomandate pentru îmbunătățirea competențelor:**

- Cursuri de formare interne
- Cursuri externe specializate
- Mentorat/coaching
- Auto-studiu și resurse online
- Workshop-uri practice

4. Plan de Acțiune pentru Formare

Competență Deficitară	Tip de Formare Recomandată	Perioada Estimată	Responsabil Implementare
[]	[]	[]	[]
[]	[]	[]	[]
[]	[]	[]	[]

5. Concluzii și Recomandări

1. **Angajatul îndeplinește toate cerințele postului?** (Da/Nu)
2. **Este necesară o actualizare a fișei postului?** (Da/Nu)
3. **Formarea profesională este recomandată pentru acest angajat?** (Da/Nu)
4. **Propuneri de dezvoltare profesională:**

5. **Observații suplimentare:**



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Axa prioritară 6 – “Educație și competențe”

Obiectivul specific 6.12 - Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți, cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale și informale

Titlul Proiectului: “Formare-Cooperare-Digitalizare: Măsuri pentru promovarea formării profesionale continue în regiunea Nord-Vest”

Proiect cofinanțat prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Contract POCU/726/6/12/135148

Model de Interviu cu Managerii și Reprezentanții HR pentru Identificarea Competențelor Necesare în Cadrul Companiei

Scop:

Acest interviu are rolul de a colecta informații despre competențele necesare pentru diferite poziții din companie, identificând eventualele decalaje și stabilind priorități în formarea profesională.

1. Informații Generale

- **Nume interviuat:** _____
- **Funcție:** _____
- **Departament:** _____
- **Ani de experiență în companie:** _____
- **Data interviului:** _____

2. Evaluarea Competențelor Necesare în Departament

1. Care sunt principalele competențe necesare pentru a excela în departamentul dumneavoastră?

2. Ce competențe lipsesc cel mai frecvent la angajații noi sau existenți?

3. Cum evaluați nivelul general de competențe ale echipei dumneavoastră? (1-5, unde 1 este foarte slab și 5 este excelent)

- 1 - Foarte slab
- 2 - Sub medie
- 3 - Mediu
- 4 - Bun



**ASOCIAȚIA
ÎNȚEPRINZĂTORILOR
MARAMUREȘ**

Sov Consulting 
PRECISION IN BUSINESS

 **CLEMON**



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Axa prioritară 6 – “Educație și competențe”

Obiectivul specific 6.12 - Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți, cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale și informale

Titlul Proiectului: “Formare-Cooperare-Digitalizare: Măsuri pentru promovarea formării profesionale continue în regiunea Nord-Vest”

Proiect cofinanțat prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Contract POCU/726/6/12/135148

- 5 - Excelent

4. Care sunt principalele provocări cu care se confruntă angajații din echipă în ceea ce privește competențele profesionale?

3. Identificarea Decalajelor de Competențe

5. Există anumite competențe critice care lipsesc în echipa dumneavoastră? (ex. competențe tehnice, soft skills, leadership, IT etc.)

6. Cum afectați lipsa acestor competențe performanța generală a echipei/departamentului?

7. În ce măsură angajații sunt capabili să învețe și să se adapteze noilor cerințe profesionale? (1-5)

- 1 - Deloc capabili
- 2 - Puțin capabili
- 3 - Moderat capabili
- 4 - Destul de capabili
- 5 - Foarte capabili

4. Soluții și Recomandări pentru Formare

8. Ce tip de formare considerați că ar fi cea mai eficientă pentru dezvoltarea competențelor echipei?

- Cursuri online
- Workshop-uri practice
- Traininguri interne



ASOCIAȚIA
ÎNȚEPRINZĂTORILOR
MARAMUREȘ

Sov Consulting
PRECISION IN BUSINESS





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Axa prioritară 6 – “Educație și competențe”

Obiectivul specific 6.12 - Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți, cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale și informale

Titlul Proiectului: “Formare-Cooperare-Digitalizare: Măsuri pentru promovarea formării profesionale continue în regiunea Nord-Vest”

Proiect cofinanțat prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Contract POCU/726/6/12/135148

- Mentorat/coaching
- Alte sugestii: _____

9. **Care sunt domeniile prioritare în care compania ar trebui să investească în formare profesională?**

10. **Ați observat îmbunătățiri semnificative la angajații care au beneficiat de programe de formare în trecut? (Da/Nu)**

Dacă da, ce tip de formare a fost cea mai eficientă?

5. Implementare și Monitorizare

11. **Cum ar putea compania să sprijine mai bine dezvoltarea profesională a angajaților?**

12. **Ce metode de monitorizare a progresului competențelor ar trebui utilizate?**

- Evaluări periodice
- Feedback de la manageri
- Teste și certificări
- Alte metode: _____

6. Concluzii și Recomandări Finale

13. **Care sunt trei recomandări principale pentru îmbunătățirea formării profesionale în companie?**

14. _____

15. _____

16. _____



**ASOCIAȚIA
ÎNȚEPRINZĂTORILOR
MARAMUREȘ**

Sov Consulting 
PRECISION IN BUSINESS





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Axa prioritară 6 – “Educație și competențe”

Obiectivul specific 6.12 - Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți, cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale și informale

Titlul Proiectului: “Formare-Cooperare-Digitalizare: Măsuri pentru promovarea formării profesionale continue în regiunea Nord-Vest”

Proiect cofinanțat prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Contract POCU/726/6/12/135148

17. Există alte observații relevante cu privire la dezvoltarea competențelor în cadrul companiei?

Finalizare Interviu

Mulțumim pentru participarea la acest interviu. Informațiile colectate vor contribui la dezvoltarea unui plan strategic de formare profesională adaptat nevoilor companiei.



**ASOCIAȚIA
ÎNTRERINZĂTORILOR
MARAMUREȘ**

Sov Consulting 
PRECISION IN BUSINESS

 **CLEMON**



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Axa prioritară 6 – “Educație și competențe”

Obiectivul specific 6.12 - Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți, cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale și informale

Titlul Proiectului: “Formare-Cooperare-Digitalizare: Măsuri pentru promovarea formării profesionale continue în regiunea Nord-Vest”

Proiect cofinanțat prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Contract POCU/726/6/12/135148

Model de Grilă de Evaluare a Competențelor

Scop: Această grilă ajută la evaluarea nivelului actual al competențelor angajaților în raport cu cerințele postului ocupat. Evaluarea este utilizată pentru a identifica eventualele decalaje și a propune planuri de formare adecvate.

1. Informații Generale

- **Nume și prenume:** _____
- **Post ocupat:** _____
- **Departament:** _____
- **Ani de experiență în acest post:** _____
- **Evaluator (manager/supervizor):** _____
- **Data evaluării:** _____

2. Scala de Evaluare a Competențelor

Evaluarea fiecărei competențe se face pe o scară de la 1 la 5, unde:

1 - Necunoscută | 2 - Nivel de bază | 3 - Nivel mediu | 4 - Nivel avansat | 5 - Expert

3. Evaluarea Competențelor Generale

Competență	Nivel necesar pentru post	Nivel actual al angajatului	Diferență (Necesar - Actual)	Necesitate de formare (Da/Nu)
Comunicare verbală și scrisă	[]	[]	[]	[]
Lucru în echipă	[]	[]	[]	[]



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Axa prioritară 6 – “Educație și competențe”

Obiectivul specific 6.12 - Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți, cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale și informale

Titlul Proiectului: “Formare-Cooperare-Digitalizare: Măsuri pentru promovarea formării profesionale continue în regiunea Nord-Vest”

Proiect cofinanțat prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Contract POCU/726/6/12/135148

Competență	Nivel necesar pentru post	Nivel actual al angajatului	Diferență (Necesar - Actual)	Necesitate de formare (Da/Nu)
Gândire critică și rezolvare de probleme	[]	[]	[]	[]
Adaptabilitate și flexibilitate	[]	[]	[]	[]
Managementul timpului	[]	[]	[]	[]
Cunoștințe digitale/IT	[]	[]	[]	[]
Abilități de negociere	[]	[]	[]	[]

4. Evaluarea Competențelor Tehnice (Specifice Postului)

Competență tehnică	Nivel necesar	Nivel actual	Diferență	Necesitate de formare (Da/Nu)
Utilizarea echipamentelor/software-ului specific	[]	[]	[]	[]
Proceduri și reglementări în domeniu	[]	[]	[]	[]
Analiza și interpretarea datelor	[]	[]	[]	[]
Abilități tehnice de specialitate	[]	[]	[]	[]
Gestionarea proiectelor	[]	[]	[]	[]

5. Evaluarea Competențelor de Leadership (pentru poziții de conducere)



**ASOCIAȚIA
ÎNȚEPRINZĂTORILOR
MARAMUREȘ**

Sov Consulting
PRECISION IN BUSINESS





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Axa prioritară 6 – “Educație și competențe”

Obiectivul specific 6.12 - Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți, cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale și informale

Titlul Proiectului: “Formare-Cooperare-Digitalizare: Măsuri pentru promovarea formării profesionale continue în regiunea Nord-Vest”

Proiect cofinanțat prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Contract POCU/726/6/12/135148

Competență de leadership	Nivel necesar	Nivel actual	Diferență	Necesitate de formare (Da/Nu)
Delegare și coordonare echipă	[]	[]	[]	[]
Luarea deciziilor strategice	[]	[]	[]	[]
Motivarea echipei	[]	[]	[]	[]
Gestionarea conflictelor	[]	[]	[]	[]

6. Observații și Recomandări

- **Puncte tari ale angajatului:**

- **Zone de îmbunătățire:**

- **Plan de formare recomandat:**

- Training intern
- Curs online
- Workshop
- Mentorat
- Alte metode: _____

7. Concluzii și Plan de Dezvoltare Personalizat

- **Este angajatul pregătit să își desfășoare activitatea la standardele cerute? (Da/Nu)**
- **Sunt necesare intervenții imediate pentru formare? (Da/Nu)**
- **Plan de acțiune recomandat:**



**ASOCIAȚIA
ÎNȚEPRINZĂTORILOR
MARAMUREȘ**

Sov Consulting 
PRECISION IN BUSINESS





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Axa prioritară 6 – “Educație și competențe”

Obiectivul specific 6.12 - Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți, cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale și informale

Titlul Proiectului: “Formare-Cooperare-Digitalizare: Măsuri pentru promovarea formării profesionale continue în regiunea Nord-Vest”

Proiect cofinanțat prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Contract POCU/726/6/12/135148

8. Semnături

- **Evaluator:** _____
- **Semnătura:** _____
- **Angajat:** _____
- **Semnătura:** _____
- **Data:** _____

Concluzie:

Această grilă de evaluare permite o analiză clară a competențelor angajaților și ajută la luarea deciziilor privind formarea profesională. Se recomandă utilizarea periodică a acestui instrument pentru a urmări progresul angajaților.



**ASOCIAȚIA
ÎNȚEPRINZĂTORILOR
MARAMUREȘ**

Sov Consulting 
PRECISION IN BUSINESS

 **CLEMON**



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Axa prioritară 6 – “Educație și competențe”

Obiectivul specific 6.12 - Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți, cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale și informale

Titlul Proiectului: “Formare-Cooperare-Digitalizare: Masuri pentru promovarea formării profesionale continue in regiunea Nord-Vest”

Proiect cofinanțat prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Contract POCU/726/6/12/135148

Model de Matrice a Competențelor

Scop: Această matrice ajută la cartografierea abilităților angajaților și la identificarea decalajelor existente față de cerințele postului. Este un instrument util pentru planificarea formării profesionale și a mobilității interne.

1. Informații Generale

- **Nume angajat:** _____
- **Post ocupat:** _____
- **Departament:** _____
- **Ani de experiență în post:** _____
- **Evaluator:** _____
- **Data evaluării:** _____

2. Scala de Evaluare a Competențelor

Se utilizează o scală de evaluare a nivelului de competență al fiecărui angajat:

1 - Necunoscută | 2 - Nivel de bază | 3 - Nivel mediu | 4 - Nivel avansat | 5 - Expert

3. Matricea Competențelor

Competență	Nivel necesar pentru post	Nivel actual al angajatului	Diferență (Necesar - Actual)	Plan de formare necesar? (Da/Nu)
Comunicare eficientă	[]	[]	[]	[]



**ASOCIAȚIA
ÎNȚEPRINZĂTORILOR
MARAMUREȘ**

Sov Consulting 
PRECISION IN BUSINESS





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Axa prioritară 6 – “Educație și competențe”

Obiectivul specific 6.12 - Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți, cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale și informale

Titlul Proiectului: “Formare-Cooperare-Digitalizare: Măsuri pentru promovarea formării profesionale continue în regiunea Nord-Vest”

Proiect cofinanțat prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Contract POCU/726/6/12/135148

Competență	Nivel necesar pentru post	Nivel actual al angajatului	Diferență (Necesar - Actual)	Plan de formare necesar? (Da/Nu)
Lucru în echipă	[]	[]	[]	[]
Abilități de leadership	[]	[]	[]	[]
Gândire critică și rezolvare de probleme	[]	[]	[]	[]
Adaptabilitate și flexibilitate	[]	[]	[]	[]
Gestionarea timpului	[]	[]	[]	[]
Cunoștințe IT și utilizarea software-urilor relevante	[]	[]	[]	[]
Abilități tehnice specifice postului	[]	[]	[]	[]
Gestionarea conflictelor	[]	[]	[]	[]
Luarea deciziilor strategice	[]	[]	[]	[]

4. Identificarea Decalajelor

- **Competențe la care angajatul are un nivel mai scăzut decât necesarul postului:**

- **Competențe la care angajatul excelează peste cerințele postului:**

- **Competențe critice ce necesită îmbunătățire imediată:**



**ASOCIAȚIA
ÎNTRERINZĂTORILOR
MARAMUREȘ**

Sov Consulting
PRECISION IN BUSINESS





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Axa prioritară 6 – “Educație și competențe”

Obiectivul specific 6.12 - Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți, cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale și informale

Titlul Proiectului: “Formare-Cooperare-Digitalizare: Măsuri pentru promovarea formării profesionale continue în regiunea Nord-Vest”

Proiect cofinanțat prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Contract POCU/726/6/12/135148

5. Plan de Dezvoltare Profesională

Competență de îmbunătățit	Tip de formare recomandată	Durată estimată	Responsabil de implementare
[]	[]	[]	[]
[]	[]	[]	[]
[]	[]	[]	[]

6. Evaluarea Impactului Formării

După implementarea planului de formare, se va reevalua nivelul de competență al angajatului și se vor analiza îmbunătățirile.

- **A fost îmbunătățită performanța angajatului?** (Da/Nu)
- **Se mai recomandă sesiuni suplimentare de formare?** (Da/Nu)
- **Alte observații:**

7. Concluzii și Recomandări

- **Angajatul este pregătit să își desfășoare activitatea conform cerințelor postului?** (Da/Nu)
- **Există nevoi suplimentare de formare sau recalificare?** (Da/Nu)
- **Propuneri pentru dezvoltarea profesională:**

8. Semnături

- **Evaluator:** _____
- **Semnătura:** _____



**ASOCIAȚIA
ÎNȚEPRINZĂTORILOR
MARAMUREȘ**

Sov Consulting 
PRECISION IN BUSINESS





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Axa prioritară 6 – “Educație și competențe”

Obiectivul specific 6.12 - Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți, cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale și informale

Titlul Proiectului: “Formare-Cooperare-Digitalizare: Măsuri pentru promovarea formării profesionale continue în regiunea Nord-Vest”

Proiect cofinanțat prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Contract POCU/726/6/12/135148

- **Angajat:** _____
- **Semnătura:** _____
- **Data:** _____

Utilizare Matricea Competențelor

- **Pentru manageri:** Ajută la identificarea nevoilor de formare și la luarea deciziilor privind promovarea și mobilitatea internă.
- **Pentru HR:** Contribuie la planificarea programelor de formare și la optimizarea resurselor umane.
- **Pentru angajați:** Oferă o imagine clară asupra punctelor forte și a domeniilor care necesită dezvoltare.

Această matrice poate fi aplicată periodic pentru a urmări progresul angajaților și pentru a asigura o dezvoltare profesională eficientă. Dacă ai nevoie de ajustări sau personalizări, o putem adapta împreună!



**ASOCIAȚIA
ÎNTRERINZĂTORILOR
MARAMUREȘ**

Sov Consulting 
PRECISION IN BUSINESS

 **CLEMON**



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Axa prioritară 6 – “Educație și competențe”

Obiectivul specific 6.12 - Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți, cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale și informale

Titlul Proiectului: “Formare-Cooperare-Digitalizare: Măsuri pentru promovarea formării profesionale continue în regiunea Nord-Vest”

Proiect cofinanțat prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Contract POCU/726/6/12/135148

Model de Testări și Simulări pentru Evaluarea Competențelor Angajaților

Scop: Aceste metode practice permit evaluarea nivelului real de competență al angajaților prin aplicarea unor teste teoretice și exerciții practice adaptate postului ocupat.

1. Tipuri de Testări și Simulări

Tip de testare/simulare	Scop	Metodă de aplicare	Durată recomandată
Test scris de cunoștințe	Verificarea nivelului teoretic de competență în domeniul specific	Chestionar cu întrebări grilă, întrebări deschise și studii de caz	45 - 60 min
Simulare practică	Evaluarea aplicării cunoștințelor în situații reale de muncă	Exerciții practice, studii de caz, role-play	30 - 90 min
Exercițiu de rezolvare a problemelor	Testarea abilităților analitice și de luare a deciziilor	Angajatul trebuie să găsească soluția optimă pentru o situație specifică	30 - 60 min
Assessment Center	Evaluarea abilităților de leadership, comunicare, negociere și lucru în echipă	Activități de grup, prezentări, studii de caz	2 - 4 ore
Test de competențe IT/software	Verificarea abilităților digitale necesare postului	Teste practice pe software-ul specific utilizat în companie	45 - 90 min
Interviu comportamental	Evaluarea competențelor soft (leadership, comunicare, adaptabilitate)	Întrebări bazate pe experiențele trecute ale angajatului (ex. STAR: Situație, Task, Acțiune, Rezultat)	30 - 60 min

2. Model de Test Scris de Cunoștințe



**ASOCIAȚIA
ÎNȚEPRINZĂTORILOR
MARAMUREȘ**

Sov Consulting
PRECISION IN BUSINESS





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Axa prioritară 6 – “Educație și competențe”

Obiectivul specific 6.12 - Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți, cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale și informale

Titlul Proiectului: “Formare-Cooperare-Digitalizare: Măsuri pentru promovarea formării profesionale continue în regiunea Nord-Vest”

Proiect cofinanțat prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Contract POCU/726/6/12/135148

Scop: Verificarea nivelului de cunoștințe generale și specifice postului.

Metodă: Chestionar cu întrebări mixte (grilă, deschise, studii de caz).

Exemplu de test:

1. **Care sunt principalele responsabilități ale postului dvs.?** (*răspuns deschis*)
2. **Ce strategie ați aplica pentru a rezolva un conflict între doi colegi?** (*răspuns deschis*)
3. **Care dintre următoarele afirmații este adevărată?** (*grilă*)
 - o a) Angajatorul nu poate impune modificarea atribuțiilor unui angajat
 - o b) Formarea profesională este obligatorie pentru toate posturile
 - o c) Liderii trebuie să fie singurii care iau decizii într-o echipă
4. **Cum se aplică normele de protecție a muncii în activitatea dvs.?** (*studiu de caz, răspuns detaliat*)

3. Model de Simulare Practică

Scop: Evaluarea capacității angajatului de a gestiona sarcini specifice în condiții reale.

Metodă: Angajatul este pus în fața unui scenariu profesional și trebuie să acționeze în timp real.

Exemplu de scenariu:

- **Post:** Specialist Relații Clienți
- **Situație:** Un client nemulțumit solicită returnarea unui produs în afara termenului prevăzut de politică.
- **Sarcină:** Angajatul trebuie să gestioneze situația printr-un dialog simulativ, respectând procedurile companiei și menținând satisfacția clientului.
- **Criterii de evaluare:**
 - o Capacitatea de a asculta și empatiza
 - o Aplicarea corectă a politicilor companiei
 - o Abilități de negociere și gestionare a reclamațiilor



ASOCIAȚIA
ÎNȚEPRINZĂTORILOR
MARAMUREȘ

Sov Consulting
PRECISION IN BUSINESS





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Axa prioritară 6 – “Educație și competențe”

Obiectivul specific 6.12 - Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți, cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale și informale

Titlul Proiectului: “Formare-Cooperare-Digitalizare: Măsuri pentru promovarea formării profesionale continue în regiunea Nord-Vest”

Proiect cofinanțat prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Contract POCU/726/6/12/135148

4. Model de Exercițiu de Rezolvare a Problemelor

Scop: Testarea abilităților analitice și de luare a deciziilor.

Metodă: Angajatului i se oferă o problemă reală de afaceri și trebuie să propună o soluție.

Exemplu de problemă:

- **Post:** Manager de Producție
- **Problema:** O linie de producție întâmpină întârzieri repetate din cauza defectării echipamentului. Cum ați gestiona această situație pentru a minimiza pierderile și a optimiza producția?
- **Criterii de evaluare:**
 - Identificarea cauzelor problemei
 - Propunerea unei soluții fezabile
 - Evaluarea impactului soluției

5. Model de Test de Competențe IT/Software

Scop: Evaluarea abilităților de utilizare a programelor necesare în activitate.

Metodă: Exerciții practice pe software-ul utilizat zilnic.

Exemplu de test:

- **Post:** Contabil
- **Software:** Excel
- **Sarcină:** Crearea unui tabel cu formule de calcul pentru evidența cheltuielilor lunare și generarea unui grafic comparativ.
- **Criterii de evaluare:**
 - Utilizarea corectă a formulelor
 - Organizarea datelor
 - Interpretarea rezultatelor



ASOCIAȚIA
ÎNȚEPRINZĂTORILOR
MARAMUREȘ

Sov Consulting
PRECISION IN BUSINESS





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Axa prioritară 6 – “Educație și competențe”

Obiectivul specific 6.12 - Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți, cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale și informale

Titlul Proiectului: “Formare-Cooperare-Digitalizare: Măsuri pentru promovarea formării profesionale continue în regiunea Nord-Vest”

Proiect cofinanțat prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Contract POCU/726/6/12/135148

6. Model de Interviu Comportamental (Metoda STAR)

Scop: Evaluarea competențelor soft bazate pe experiențele anterioare ale angajatului.

Metodă: Întrebări structurate pe modelul STAR:

- **Situație:** Descrieți o situație reală din experiența profesională.
- **Task:** Ce rol ați avut în acea situație?
- **Acțiune:** Ce acțiuni ați întreprins?
- **Rezultat:** Care a fost rezultatul și ce ați învățat din acea experiență?

Exemple de întrebări:

1. Povestiți despre un moment în care a trebuit să gestionați un termen limită strâns. Cum ați procedat?
2. Ați întâmpinat vreodată un client dificil? Cum ați rezolvat situația?
3. Ați lucrat într-un proiect de echipă în care au existat conflicte? Ce măsuri ați luat pentru a le soluționa?

7. Evaluarea Rezultatelor și Feedback

După aplicarea testărilor și simulărilor, se analizează performanța angajaților și se stabilesc recomandările pentru formare.

Domeniu Evaluat	Rezultat Observat	Recomandări
Cunoștințe tehnice	<input type="checkbox"/> Satisfăcător / <input type="checkbox"/> Necesită îmbunătățire	<input type="checkbox"/> Training specific
Abilități de comunicare	<input type="checkbox"/> Satisfăcător / <input type="checkbox"/> Necesită îmbunătățire	<input type="checkbox"/> Workshop-uri de comunicare
Luarea deciziilor	<input type="checkbox"/> Satisfăcător / <input type="checkbox"/> Necesită îmbunătățire	<input type="checkbox"/> Exerciții suplimentare
Adaptabilitate	<input type="checkbox"/> Satisfăcător / <input type="checkbox"/> Necesită îmbunătățire	<input type="checkbox"/> Coaching individual

Concluzie



**ASOCIAȚIA
ÎNȚEPRINZĂTORILOR
MARAMUREȘ**

Sov Consulting
PRECISION IN BUSINESS





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Axa prioritară 6 – “Educație și competențe”

Obiectivul specific 6.12 - Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți, cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale și informale

Titlul Proiectului: “Formare-Cooperare-Digitalizare: Măsuri pentru promovarea formării profesionale continue în regiunea Nord-Vest”

Proiect cofinanțat prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Contract POCU/726/6/12/135148

Aceste modele de testări și simulări oferă o evaluare obiectivă a competențelor angajaților și contribuie la stabilirea unor planuri eficiente de formare.

Model de Testări și Simulări pentru Evaluarea Competențelor Angajaților

Scop: Aceste metode practice sunt utilizate pentru a evalua nivelul real al competențelor angajaților în raport cu cerințele postului și pentru a identifica eventualele decalaje care necesită formare suplimentară.

1. Tipuri de Testări și Simulări

Metodă	Scop	Metodă de aplicare	Durată recomandată
Test scris de cunoștințe	Evaluarea cunoștințelor teoretice necesare postului	Chestionar cu întrebări grilă, întrebări deschise, studii de caz	30 - 60 min
Simulare practică	Verificarea aplicării cunoștințelor în situații reale de muncă	Exerciții practice, scenarii simulate	45 - 90 min
Exercițiu de rezolvare a problemelor	Testarea abilităților analitice și de luare a deciziilor	Situații ipotetice în care angajatul trebuie să găsească soluția optimă	30 - 60 min
Assessment Center	Evaluarea competențelor de leadership, comunicare, negociere și colaborare	Activități de grup, prezentări, exerciții de echipă	2 - 4 ore
Test de competențe IT/software	Verificarea abilităților digitale necesare postului	Teste practice pe software-ul utilizat în activitatea zilnică	45 - 90 min
Interviu comportamental	Evaluarea competențelor soft (leadership, comunicare, adaptabilitate)	Întrebări bazate pe experiențele trecute ale angajatului (ex. STAR: Situație, Task, Acțiune, Rezultat)	30 - 60 min



ASOCIAȚIA
ÎNȚEPRINZĂTORILOR
MARAMUREȘ

Sov Consulting
PRECISION IN BUSINESS





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Axa prioritară 6 – “Educație și competențe”

Obiectivul specific 6.12 - Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți, cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale și informale

Titlul Proiectului: “Formare-Cooperare-Digitalizare: Măsuri pentru promovarea formării profesionale continue în regiunea Nord-Vest”

Proiect cofinanțat prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Contract POCU/726/6/12/135148

2. Model de Test Scris de Cunoștințe

Scop: Evaluarea nivelului de cunoștințe generale și specifice postului.

Metodă: Chestionar cu întrebări mixte (grilă, deschise, studii de caz).

Exemple de întrebări:

1. **Care sunt principalele responsabilități ale postului dvs.?** (*răspuns deschis*)
2. **Cum ați gestiona o situație de conflict cu un client dificil?** (*răspuns deschis*)
3. **Care dintre următoarele afirmații este corectă?** (*grilă*)
 - o a) [] Trainingul profesional este opțional pentru toate posturile.
 - o b) [] Comunicarea eficientă reduce conflictele la locul de muncă.
 - o c) [] Un angajat nu are nevoie de îmbunătățirea competențelor dacă își îndeplinește sarcinile actuale.
4. **Cum ați aplica normele de protecție a muncii în activitatea dvs.?** (*studiu de caz, răspuns detaliat*)

3. Model de Simulare Practică

Scop: Evaluarea capacității angajatului de a gestiona sarcini specifice în condiții reale.

Metodă: Angajatul este pus în fața unui scenariu profesional și trebuie să acționeze în timp real.

Exemplu de scenariu:

- **Post:** Specialist Relații Clienți
- **Situație:** Un client nemulțumit solicită returnarea unui produs în afara termenului prevăzut de politica firmei.
- **Sarcină:** Angajatul trebuie să gestioneze situația printr-un dialog simulativ, respectând procedurile companiei și menținând satisfacția clientului.
- **Criterii de evaluare:**
 - o Capacitatea de a asculta și empatiza



ASOCIAȚIA
ÎNȚEPRINZĂTORILOR
MARAMUREȘ

Sov Consulting
PRECISION IN BUSINESS





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Axa prioritară 6 – “Educație și competențe”

Obiectivul specific 6.12 - Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți, cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale și informale

Titlul Proiectului: “Formare-Cooperare-Digitalizare: Măsuri pentru promovarea formării profesionale continue în regiunea Nord-Vest”

Proiect cofinanțat prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Contract POCU/726/6/12/135148

- Aplicarea corectă a politicilor companiei
- Abilități de negociere și gestionare a reclamațiilor

4. Model de Exercițiu de Rezolvare a Problemelor

Scop: Testarea abilităților analitice și de luare a deciziilor.

Metodă: Angajatului i se oferă o problemă reală de afaceri și trebuie să propună o soluție.

Exemplu de problemă:

- **Post:** Manager de Producție
- **Problema:** O linie de producție întâmpină întârzieri repetate din cauza defectării echipamentului. Cum ați gestiona această situație pentru a minimiza pierderile și a optimiza producția?
- **Criterii de evaluare:**
 - Identificarea cauzelor problemei
 - Propunerea unei soluții fezabile
 - Evaluarea impactului soluției

5. Model de Test de Competențe IT/Software

Scop: Evaluarea abilităților de utilizare a programelor necesare în activitate.

Metodă: Exerciții practice pe software-ul utilizat zilnic.

Exemplu de test:

- **Post:** Contabil
- **Software:** Excel
- **Sarcină:** Crearea unui tabel cu formule de calcul pentru evidența cheltuielilor lunare și generarea unui grafic comparativ.
- **Criterii de evaluare:**
 - Utilizarea corectă a formulelor



ASOCIAȚIA
ÎNȚEPRINZĂTORILOR
MARAMUREȘ

Sov Consulting
PRECISION IN BUSINESS





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Axa prioritară 6 – “Educație și competențe”

Obiectivul specific 6.12 - Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți, cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale și informale

Titlul Proiectului: “Formare-Cooperare-Digitalizare: Măsuri pentru promovarea formării profesionale continue în regiunea Nord-Vest”

Proiect cofinanțat prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Contract POCU/726/6/12/135148

- Organizarea datelor
- Interpretarea rezultatelor

6. Model de Interviu Comportamental (Metoda STAR)

Scop: Evaluarea competențelor soft bazate pe experiențele anterioare ale angajatului.

Metodă: Întrebări structurate pe modelul STAR:

- **Situație:** Descrieți o situație reală din experiența profesională.
- **Task:** Ce rol ați avut în acea situație?
- **Acțiune:** Ce acțiuni ați întreprins?
- **Rezultat:** Care a fost rezultatul și ce ați învățat din acea experiență?

Exemple de întrebări:

1. Povestiți despre un moment în care a trebuit să gestionați un termen limită strâns. Cum ați procedat?
2. Ați întâmpinat vreodată un client dificil? Cum ați rezolvat situația?
3. Ați lucrat într-un proiect de echipă în care au existat conflicte? Ce măsuri ați luat pentru a le soluționa?

7. Evaluarea Rezultatelor și Feedback

După aplicarea testărilor și simulărilor, se analizează performanța angajaților și se stabilesc recomandările pentru formare.

Domeniu Evaluat	Rezultat Observat	Recomandări
Cunoștințe tehnice	<input type="checkbox"/> Satisfăcător / <input type="checkbox"/> Necesită îmbunătățire	<input type="checkbox"/> Training specific
Abilități de comunicare	<input type="checkbox"/> Satisfăcător / <input type="checkbox"/> Necesită îmbunătățire	<input type="checkbox"/> Workshop-uri de comunicare
Luarea deciziilor	<input type="checkbox"/> Satisfăcător / <input type="checkbox"/> Necesită îmbunătățire	<input type="checkbox"/> Exerciții suplimentare



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Axa prioritară 6 – “Educație și competențe”

Obiectivul specific 6.12 - Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți, cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale și informale

Titlul Proiectului: “Formare-Cooperare-Digitalizare: Măsuri pentru promovarea formării profesionale continue în regiunea Nord-Vest”

Proiect cofinanțat prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Contract POCU/726/6/12/135148

Domeniu Evaluat	Rezultat Observat	Recomandări
Adaptabilitate	[] Satisfăcător / [] Necesită îmbunătățire	[] Coaching individual

Concluzie

Aceste modele de testări și simulări oferă o evaluare obiectivă a competențelor angajaților și contribuie la stabilirea unor planuri eficiente de formare.

Dacă ai nevoie de ajustări sau modele specifice pentru un anumit domeniu, le putem personaliza împreună!

Model de Focus Grup pentru Identificarea Provocărilor și Oportunităților de Dezvoltare

Scop: Focus grupurile sunt sesiuni structurate de discuții în care angajații și managerii își împărtășesc experiențele, identifică provocările din activitatea lor și propun soluții pentru dezvoltare profesională și organizațională.

1. Informații Generale despre Focus Grup

- **Titlu:** _____
- **Data desfășurării:** _____
- **Locația:** _____
- **Moderator:** _____
- **Număr de participanți:** _____
- **Departamente reprezentate:** _____
- **Durata:** 60 min 90 min 120 min

2. Obiectivele Focus Grupului



**ASOCIAȚIA
ÎNȚEPRINZĂTORILOR
MARAMUREȘ**

Sov Consulting 
PRECISION IN BUSINESS





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Axa prioritară 6 – “Educație și competențe”

Obiectivul specific 6.12 - Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți, cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale și informale

Titlul Proiectului: “Formare-Cooperare-Digitalizare: Măsuri pentru promovarea formării profesionale continue în regiunea Nord-Vest”

Proiect cofinanțat prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Contract POCU/726/6/12/135148

- ✓ Identificarea provocărilor cu care se confruntă angajații în activitatea lor.
- ✓ Explorarea oportunităților de dezvoltare profesională și a nevoilor de formare.
- ✓ Colectarea de sugestii pentru îmbunătățirea proceselor interne și a mediului de lucru.
- ✓ Crearea unui plan de acțiune pentru optimizarea dezvoltării angajaților.

3. Structura Discuției

Etapă	Descriere	Durată
Introducere și obiective	Moderatorul prezintă scopul focus grupului și regulile de desfășurare. Participanții se prezintă.	10-15 min
Identificarea provocărilor	Se discută principalele obstacole în activitatea angajaților (ex. lipsa resurselor, nevoia de formare, probleme organizaționale).	20-30 min
Explorarea oportunităților	Se identifică domeniile în care angajații își doresc să se dezvolte și metodele prin care pot fi susținuți.	20-30 min
Soluții și recomandări	Participanții propun idei pentru îmbunătățirea mediului de lucru, a proceselor și a programelor de formare.	15-20 min
Încheiere și concluzii	Se rezumă principalele puncte discutate și se stabilesc următorii pași.	10-15 min

4. Ghid de Întrebări pentru Focus Grup

A. Provocări în activitatea profesională

1. Care sunt cele mai mari provocări pe care le întâlniți în activitatea zilnică?
2. Ce obstacole întâmpinați în dezvoltarea competențelor voastre profesionale?
3. Cum influențează aceste provocări productivitatea și satisfacția la locul de muncă?
4. Ce resurse v-ar ajuta să depășiți aceste dificultăți?

B. Oportunități de dezvoltare profesională



**ASOCIAȚIA
ÎNȚEPRINZĂTORILOR
MARAMUREȘ**

Sov Consulting
PRECISION IN BUSINESS





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Axa prioritară 6 – “Educație și competențe”

Obiectivul specific 6.12 - Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți, cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale și informale

Titlul Proiectului: “Formare-Cooperare-Digitalizare: Măsuri pentru promovarea formării profesionale continue în regiunea Nord-Vest”

Proiect cofinanțat prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Contract POCU/726/6/12/135148

5. Ce competențe considerați că ar trebui îmbunătățite pentru a vă crește eficiența la locul de muncă?
6. Ce tip de formare considerați că ar fi cel mai util pentru dezvoltarea voastră profesională? (Cursuri online, workshop-uri, mentorat etc.)
7. Ați participa la sesiuni de formare în afara programului de lucru dacă ar exista beneficii suplimentare?
8. Cum poate organizația să sprijine mai bine dezvoltarea angajaților?

C. Soluții și recomandări

9. Ce schimbări ați propune pentru îmbunătățirea comunicării și colaborării în echipă?
10. Ce inițiative ar putea fi implementate pentru a crește nivelul de satisfacție la locul de muncă?
11. Cum vedeți viitorul rolului vostru în companie și ce sprijin ați avea nevoie pentru a evolua?
12. Ce alte sugestii aveți pentru optimizarea proceselor și dezvoltarea organizațională?

5. Documentarea și Raportarea Rezultatelor

La finalul focus grupului, moderatorul va sintetiza informațiile discutate într-un raport care să includă:

- ✓ Lista principalelor provocări identificate
- ✓ Oportunități de dezvoltare sugerate de participanți
- ✓ Recomandări și soluții propuse
- ✓ Acțiuni concrete de implementat și termene limită
- ✓ Feedback general al participanților despre sesiune

6. Următorii Pași și Implementare

- Rezultatele focus grupului vor fi analizate de echipa de resurse umane și management.
- Se vor selecta soluțiile fezabile și se vor integra într-un plan de dezvoltare profesională.
- Se va stabili un calendar de implementare și măsuri pentru monitorizarea progresului.
- Se va organiza un follow-up pentru a evalua impactul măsurilor adoptate.



**ASOCIAȚIA
ÎNȚEPRINZĂTORILOR
MARAMUREȘ**

Sov Consulting 
PRECISION IN BUSINESS

 **CLEMON**



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Axa prioritară 6 – “Educație și competențe”

Obiectivul specific 6.12 - Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți, cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale și informale

Titlul Proiectului: “Formare-Cooperare-Digitalizare: Măsuri pentru promovarea formării profesionale continue în regiunea Nord-Vest”

Proiect cofinanțat prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Contract POCU/726/6/12/135148

Concluzie

Acest model de focus grup permite colectarea de informații valoroase direct de la angajați și manageri, facilitând identificarea provocărilor și a oportunităților de dezvoltare. Dacă este necesară personalizarea pentru un anumit domeniu de activitate, putem ajusta structura împreună!



**ASOCIAȚIA
ÎNȚEPRINZĂTORILOR
MARAMUREȘ**

Sov Consulting 
PRECISION IN BUSINESS

 **CLEMON**



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Axa prioritară 6 – “Educație și competențe”

Obiectivul specific 6.12 - Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți, cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale și informale

Titlul Proiectului: “Formare-Cooperare-Digitalizare: Măsuri pentru promovarea formării profesionale continue în regiunea Nord-Vest”

Proiect cofinanțat prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Contract POCU/726/6/12/135148

Model de Platformă Digitală de Evaluare a Competențelor

Scop: Această platformă digitală este concepută pentru a colecta și analiza date privind competențele angajaților, facilitând identificarea rapidă a nevoilor de formare și luarea unor decizii informate în cadrul organizației.

1. Caracteristici Principale ale Platformei (Drive)

Funcționalitate	Descriere
Autentificare utilizatori	Acces securizat prin conturi individuale pentru angajați, manageri și HR.
Chestionare și testări	Crearea și administrarea testelor de competență pentru diferite posturi.
Evaluări 360°	Feedback multi-dimensional (autoevaluare, colegi, superiori).
Matricea competențelor	Cartografierea abilităților angajaților și identificarea decalajelor.
Raportare și analiză	Generare automată a rapoartelor privind competențele și nevoile de formare.
Sugestii personalizate de formare	Recomandări de training pe baza rezultatelor evaluărilor.
Monitorizarea progresului	Urmărirea dezvoltării angajaților în timp real.

2. Fluxul de Utilizare a Platformei

Etapa 1: Crearea Profilului Utilizatorilor

- Fiecare angajat își creează un cont și completează datele personale (post, departament, experiență profesională).
- Managerii și HR-ul au acces la dashboard-uri personalizate pentru a gestiona evaluările.

Etapa 2: Aplicarea Chestionarelor și Testărilor



**ASOCIAȚIA
ÎNTRERINZĂTORILOR
MARAMUREȘ**

Sov Consulting
PRECISION IN BUSINESS





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Axa prioritară 6 – “Educație și competențe”

Obiectivul specific 6.12 - Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți, cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale și informale

Titlul Proiectului: “Formare-Cooperare-Digitalizare: Măsuri pentru promovarea formării profesionale continue în regiunea Nord-Vest”

Proiect cofinanțat prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Contract POCU/726/6/12/135148

- HR-ul sau managerii pot genera teste și chestionare specifice posturilor.
- Angajații completează testele online, iar datele sunt colectate automat.
- Exemple de testări integrate:
 - Chestionare de autoevaluare
 - Teste de cunoștințe tehnice
 - Simulări practice bazate pe scenarii
 - Evaluări de leadership și competențe soft

Etapa 3: Analiza Datelor și Generarea de Rapoarte

- Platforma analizează răspunsurile și identifică nivelul competențelor pentru fiecare angajat.
- Se generează automat o matrice a competențelor care evidențiază decalajele față de cerințele postului.
- Exemplu de raport:
 - **Nivelul general de competențe:** 75% din angajați au nevoie de formare în utilizarea unui software specific.
 - **Domenii critice identificate:** Lipsă de competențe în leadership și gestionarea conflictelor.
 - **Recomandări:** Se sugerează un curs online de management al echipei.

Etapa 4: Planificarea Formării Profesionale

- Pe baza rapoartelor, HR-ul poate recomanda sesiuni de training personalizate.
- Se pot configura programe de mentorat sau coaching pe platformă.
- Angajații primesc notificări despre oportunitățile de dezvoltare.

Etapa 5: Monitorizarea și Reevaluarea

- Evoluția fiecărui angajat este urmărită prin dashboard-uri interactive.
- Se pot seta obiective de învățare și compara rezultatele evaluărilor anterioare cu cele actuale.
- Feedback-ul managerilor și angajaților este colectat pentru îmbunătățirea procesului.



ASOCIAȚIA
ÎNȚEPRINZĂTORILOR
MARAMUREȘ

Sov Consulting
PRECISION IN BUSINESS





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Axa prioritară 6 – “Educație și competențe”

Obiectivul specific 6.12 - Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți, cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale și informale

Titlul Proiectului: “Formare-Cooperare-Digitalizare: Măsuri pentru promovarea formării profesionale continue în regiunea Nord-Vest”

Proiect cofinanțat prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Contract POCU/726/6/12/135148

3. Beneficiile Utilizării Platformei

- ✓ **Automatizare și eficiență** – Elimină procesele manuale de evaluare și formare.
- ✓ **Accesibilitate** – Poate fi utilizată de oriunde, de pe orice dispozitiv.
- ✓ **Transparență** – Oferă o imagine clară asupra competențelor și progresului angajaților.
- ✓ **Personalizare** – Recomandă formări specifice fiecărui angajat în funcție de nevoile sale.
- ✓ **Decizii bazate pe date** – Managementul poate lua decizii informate privind formarea și promovarea angajaților.

4. Dashboard Exemplu pentru HR/Manageri

Indicator	Statistici
Angajați evaluați	125
Competențe deficitare identificate	3 domenii principale
Sesiuni de training recomandate	8 cursuri active
Progres mediu în competențe	+15% față de evaluarea anterioară
Angajați cu potențial de promovare	12 persoane recomandate

5. Exemple de Întrebări pentru Evaluare pe Platformă

Chestionar de Autoevaluare a Competențelor

1. Cât de încrezător ești în utilizarea software-ului X?
 - Deloc
 - Nivel de bază
 - Nivel mediu
 - Nivel avansat



**ASOCIAȚIA
ÎNȚEPRINZĂTORILOR
MARAMUREȘ**

Sov Consulting 
PRECISION IN BUSINESS





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Axa prioritară 6 – “Educație și competențe”

Obiectivul specific 6.12 - Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți, cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale și informale

Titlul Proiectului: “Formare-Cooperare-Digitalizare: Măsuri pentru promovarea formării profesionale continue în regiunea Nord-Vest”

Proiect cofinanțat prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Contract POCU/726/6/12/135148

2. Ai participat la un curs de formare în ultimele 12 luni?
 - Da
 - Nu
3. Care dintre următoarele ar îmbunătăți eficiența ta la locul de muncă?
 - Un training tehnic
 - Un curs de leadership
 - Sesiuni de mentorat

Test de Cunoștințe Tehnice

- Care este comanda corectă pentru importul de date în software-ul X? (*răspuns grilă*)
- Care sunt cele 3 etape esențiale în analiza datelor? (*răspuns deschis*)

Evaluare 360° (feedback de la colegi și manageri)

- Ce competențe consideri că angajatul X trebuie să își îmbunătățească? (*răspuns deschis*)
- Cum ai evalua abilitățile sale de colaborare în echipă? (*1-5*)

6. Implementare și Costuri

- **Model SaaS (Software as a Service):** Platforma este accesibilă pe bază de abonament lunar/anual.
- **Model personalizat:** Dezvoltare internă a platformei cu funcționalități adaptate nevoilor companiei.
- **Integrare:** Posibilitate de conectare cu sistemele de management HR existente (ex. SAP, Workday).

7. Concluzie

O platformă digitală de evaluare a competențelor oferă un mod eficient și structurat de a colecta și analiza date despre abilitățile angajaților. Aceasta ajută la identificarea rapidă a nevoilor de formare și sprijină dezvoltarea profesională strategică.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Axa prioritară 6 – “Educație și competențe”

Obiectivul specific 6.12 - Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți, cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale și informale

Titlul Proiectului: “Formare-Cooperare-Digitalizare: Măsuri pentru promovarea formării profesionale continue în regiunea Nord-Vest”

Proiect cofinanțat prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Contract POCU/726/6/12/135148

Model de Plan de Formare Profesională

Scop: Acest plan de formare este elaborat pe baza analizei nevoilor de competențe și are rolul de a sprijini dezvoltarea profesională a angajaților, aliniindu-se la obiectivele organizației.

1. Informații Generale

- **Companie:** _____
- **Departament:** _____
- **Perioada de implementare:** _____ – _____
- **Responsabil formare:** _____
- **Obiectiv general:** Creșterea competențelor angajaților pentru îmbunătățirea performanței și adaptarea la cerințele actuale ale pieței muncii.

2. Programele de Formare Recomandate

Competență Vizată	Program de Formare	Durată	Grup Țintă	Prioritate
Abilități de leadership	Workshop de leadership și luare a deciziilor	2 zile	Manageri și coordonatori	Medie
Abilități digitale	Curs online de utilizare software ERP	4 săptămâni	Toți angajații din departamente operaționale	Ridicată
Comunicare eficientă	Training de comunicare și negociere	1 zi	Echipe de vânzări și relații clienți	Ridicată
Lucru în echipă și colaborare	Sesiune de team-building și dezvoltare colaborativă	1 zi	Toți angajații	Medie
Norme de siguranță și protecția muncii	Workshop aplicat pe teren	4 ore	Personal operativ	Ridicată



**ASOCIAȚIA
ÎNTRERINZĂTORILOR
MARAMUREȘ**

Sov Consulting 
PRECISION IN BUSINESS





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Axa prioritară 6 – “Educație și competențe”

Obiectivul specific 6.12 - Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți, cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale și informale

Titlul Proiectului: “Formare-Cooperare-Digitalizare: Măsuri pentru promovarea formării profesionale continue în regiunea Nord-Vest”

Proiect cofinanțat prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Contract POCU/726/6/12/135148

3. Modalități de Livrare

- ✓ **Cursuri Online:** Module de învățare individuală accesibile pe platforma internă.
- ✓ **Workshopuri:** Sesiuni interactive, bazate pe studii de caz și aplicații practice.
- ✓ **Traininguri Interne:** Instruire susținută de specialiști din companie.
- ✓ **Mentorat/Coaching:** Suport individualizat oferit de manageri sau experți interni.
- ✓ **Studii de Caz și Simulări:** Exerciții practice pentru aplicarea noilor cunoștințe.

4. Indicatori de Performanță pentru Evaluarea Formării

Indicator	Metodă de Măsurare	Țintă
Rata de participare la formare	Numărul de participanți vs. total angajați eligibili	≥80%
Creșterea nivelului de competențe	Teste înainte și după formare	Min. +20% îmbunătățire
Aplicabilitatea formării în activitatea zilnică	Chestionare de feedback după 3 luni	≥70% angajați afirmă îmbunătățiri
Impact asupra performanței	Creșterea productivității și eficienței muncii	+10% în 6 luni
Satisfacția participanților	Evaluarea feedback-ului post-formare	≥4/5 pe scală de evaluare

5. Buget Estimat pentru Implementarea Formării

Categorie	Cost Estimat
Platformă e-learning și licențe	_____ lei
Cost formatori interni	_____ lei
Taxe de participare la training extern	_____ lei



**ASOCIAȚIA
ÎNȚEPRINZĂTORILOR
MARAMUREȘ**

Sov Consulting 
PRECISION IN BUSINESS

CLEMON 



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Axa prioritară 6 – “Educație și competențe”

Obiectivul specific 6.12 - Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți, cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale și informale

Titlul Proiectului: “Formare-Cooperare-Digitalizare: Măsuri pentru promovarea formării profesionale continue în regiunea Nord-Vest”

Proiect cofinanțat prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Contract POCU/726/6/12/135148

Categorie	Cost Estimat
Materiale și resurse pentru formare	_____ lei
Logistică (săli, echipamente)	_____ lei
Cost total	_____ lei

6. Calendarul de Implementare

Activitate	Responsabil	Termen
Selectarea programelor de formare	HR / Manageri	_____
Înregistrarea participanților	HR	_____
Desfășurarea sesiunilor de training	Traineri interni/externi	_____
Evaluarea rezultatelor și ajustarea planului	HR / Management	_____

7. Concluzii și Următorii Pași

- ◆ Se recomandă monitorizarea constantă a impactului formării și ajustarea periodică a programelor.
- ◆ Feedback-ul angajaților va fi colectat pentru optimizarea viitoarelor sesiuni de învățare.
- ◆ Evaluările post-formare vor fi utilizate pentru actualizarea strategiei de dezvoltare profesională.

Document aprobat de:

✓ **Manager HR:** _____

✓ **Director General:** _____

✓ **Data aprobării:** _____



**ASOCIAȚIA
ÎNTRERINZĂTORILOR
MARAMUREȘ**

Sov Consulting 
PRECISION IN BUSINESS





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Axa prioritară 6 – “Educație și competențe”

Obiectivul specific 6.12 - Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți, cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale și informale

Titlul Proiectului: “Formare-Cooperare-Digitalizare: Măsuri pentru promovarea formării profesionale continue în regiunea Nord-Vest”

Proiect cofinanțat prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Contract POCU/726/6/12/135148

Acest model de plan de formare poate fi ajustat în funcție de nevoile specifice ale companiei tale. Dacă dorești să personalizăm anumite secțiuni, le putem adapta împreună! 🚀

Model de Implementare și Monitorizare a Planului de Formare

Scop: Asigurarea unei implementări eficiente a planului de formare și monitorizarea progresului angajaților pentru a evalua impactul programelor de instruire și a ajusta strategiile conform nevoilor organizației.

1. Strategia de Implementare

Etapă	Activități	Responsabil	Termen
1. Organizarea programelor de formare	Planificarea logistică, programarea sesiunilor, alocarea resurselor	HR, Manageri	
2. Desfășurarea formării	Livrarea trainingurilor conform planului stabilit	Traineri interni/externi	
3. Aplicarea testelor inițiale și finale	Evaluarea competențelor angajaților înainte și după training	HR, Manageri	
4. Colectarea feedback-ului inițial	Chestionare de satisfacție după finalizarea fiecărei sesiuni	HR, Participanți	
5. Monitorizarea progresului	Evaluări periodice ale performanței post-formare	HR, Manageri	



**ASOCIAȚIA
ÎNȚEPRINZĂTORILOR
MARAMUREȘ**

Sov Consulting
PRECISION IN BUSINESS





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Axa prioritară 6 – “Educație și competențe”

Obiectivul specific 6.12 - Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți, cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale și informale

Titlul Proiectului: “Formare-Cooperare-Digitalizare: Măsuri pentru promovarea formării profesionale continue în regiunea Nord-Vest”

Proiect cofinanțat prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Contract POCU/726/6/12/135148

Etapă	Activități	Responsabil	Termen
6. Ajustarea programelor de formare	Modificarea sesiunilor de instruire pe baza rezultatelor	HR, Management	

2. Evaluări Periodice ale Competențelor Dobândite

- ✓ **Testare înainte și după formare:** Măsurarea îmbunătățirii competențelor prin teste standardizate.
- ✓ **Evaluare la locul de muncă:** Observații ale managerilor asupra aplicabilității competențelor în sarcinile zilnice.
- ✓ **Evaluare 360°:** Feedback de la colegi, subalterni și superiori despre impactul formării asupra performanței.
- ✓ **Analiza indicatorilor de performanță:** Compararea nivelului de productivitate înainte și după formare.

Indicator de Performanță	Metodă de Măsurare	Frecvență
Progres în competențele tehnice	Teste pre și post-formare	După fiecare sesiune
Aplicabilitatea cunoștințelor	Observații la locul de muncă	La 1-3 luni post-formare
Gradul de satisfacție al angajaților	Chestionare și interviuri	După fiecare sesiune
Impact asupra eficienței muncii	Analiza KPI-urilor departamentale	Trimestrial
Rata de retenție a angajaților	Comparativ cu anul precedent	Anual

3. Colectarea Feedback-ului

Metodă	Responsabil	Frecvență
Chestionare de satisfacție	HR	La finalul fiecărei sesiuni
Interviuri cu angajații	Manageri	La 1 lună post-formare
Sondaje online	HR	Semestrial



ASOCIAȚIA
ÎNTRERINZĂTORILOR
MARAMUREȘ

Sov Consulting
PRECISION IN BUSINESS





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Axa prioritară 6 – “Educație și competențe”

Obiectivul specific 6.12 - Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți, cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale și informale

Titlul Proiectului: “Formare-Cooperare-Digitalizare: Măsuri pentru promovarea formării profesionale continue în regiunea Nord-Vest”

Proiect cofinanțat prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Contract POCU/726/6/12/135148

Metodă	Responsabil	Frecvență
Discuții 1:1 cu angajații	Manager direct	Periodic
Evaluare de echipă	Lideri de echipă	Trimestrial

Exemplu de întrebări pentru chestionarele de feedback:

1. În ce măsură consideri că acest program de formare a fost relevant pentru activitatea ta? (1-5)
2. Care sunt cele mai valoroase informații sau competențe pe care le-ai dobândit?
3. Cum ai aplica cunoștințele acumulate în activitatea ta zilnică?
4. Ce îmbunătățiri ai sugera pentru viitoarele sesiuni de formare?

4. Ajustarea Planurilor de Formare

- ✓ **Analiza rezultatelor:** Se compară obiectivele de formare cu progresul înregistrat.
- ✓ **Identificarea punctelor slabe:** Se corectează deficiențele constatate în formare.
- ✓ **Actualizarea programelor:** Se introduc noi module de învățare sau metode mai eficiente.
- ✓ **Extinderea formării:** Se organizează sesiuni suplimentare dacă este necesar.

Decizie	Motiv	Acțiune
Repetarea unui training	Scor mediu sub 70% la testul post-formare	Planificare sesiuni suplimentare
Modificarea conținutului	Feedback negativ asupra relevanței materialelor	Actualizare module de training
Implementarea unui nou format	Nivel scăzut de aplicabilitate în practică	Trecerea de la teorie la exerciții practice
Înlocuirea trainerului	Feedback negativ despre calitatea instruirii	Alegerea unui formator mai experimentat



ASOCIAȚIA
ÎNȚREPRINZĂTORILOR
MARAMUREȘ

Sov Consulting
PRECISION IN BUSINESS





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Axa prioritară 6 – “Educație și competențe”

Obiectivul specific 6.12 - Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți, cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale și informale

Titlul Proiectului: “Formare-Cooperare-Digitalizare: Măsuri pentru promovarea formării profesionale continue în regiunea Nord-Vest”

Proiect cofinanțat prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Contract POCU/726/6/12/135148

5. Monitorizarea și Raportarea Rezultatelor

- ✓ **Dashboard digital:** HR și managerii urmăresc progresul angajaților în timp real.
- ✓ **Rapoarte lunare/trimestriale:** Se analizează impactul formării asupra eficienței muncii.
- ✓ **Întâlniri periodice:** Echipele de management discută despre ajustările necesare.
- ✓ **Benchmarking:** Compararea progresului cu alte companii din industrie.

Exemplu de raport trimestrial:

Indicator	Rezultat înainte de formare	Rezultat după formare	Evoluție (%)
Nivel mediu de competențe	65%	85%	+20%
Productivitatea angajaților	78%	89%	+11%
Rata de aplicabilitate a cunoștințelor	50%	80%	+30%
Satisfacția angajaților privind formarea	3.5/5	4.5/5	+1 punct

6. Concluzii și Următorii Pași

- **Consolidarea programelor eficiente:** Continuarea trainingurilor care au avut un impact pozitiv.
- **Personalizarea formării:** Ajustarea programelor pentru angajați în funcție de progresul individual.
- **Integrarea noilor tehnologii:** Utilizarea de platforme e-learning și simulări digitale.
- **Îmbunătățirea experienței angajaților:** Adaptarea metodelor de predare la nevoile reale ale echipei.

Document aprobat de:

✓ **Manager HR:** _____

✓ **Director General:** _____

✓ **Data aprobării:** _____



**ASOCIAȚIA
ÎNTRERINZĂTORILOR
MARAMUREȘ**

Sov Consulting 
PRECISION IN BUSINESS





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Axa prioritară 6 – “Educație și competențe”

Obiectivul specific 6.12 - Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți, cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale și informale

Titlul Proiectului: “Formare-Cooperare-Digitalizare: Măsură pentru promovarea formării profesionale continue în regiunea Nord-Vest”

Proiect cofinanțat prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Contract POCU/726/6/12/135148

7. Concluzii

Într-un mediu economic dinamic, marcat de schimbări sociale, tehnologice și climatice, organizațiile trebuie să adopte o strategie continuă de dezvoltare și adaptare. Aceasta implică nu doar investiții în perfecționarea angajaților, ci și optimizarea resurselor pentru a maximiza beneficiile.

Orice investiție în formare profesională trebuie să fie justificată din perspectiva eficienței resurselor utilizate. Un prim pas esențial în această direcție este identificarea și prioritizarea corectă a nevoilor de instruire, în corelare cu strategia de dezvoltare a organizației. Analiza deficitului de competențe permite rafinarea acestor nevoi și direcționarea eficientă a resurselor.

Implementarea unor mecanisme sistematice pentru gestionarea resurselor umane aduce beneficii multiple, inclusiv în reducerea costurilor, îmbunătățirea performanței și creșterea retenției personalului. Totuși, acest proces este complex și necesită resurse financiare și logistice semnificative. La nivel național și comunitar, inițiativele strategice pentru dezvoltarea competențelor profesionale creează un cadru favorabil acestor demersuri.



**ASOCIAȚIA
ÎNTRERINZĂTORILOR
MARAMUREȘ**

Sov Consulting 
PRECISION IN BUSINESS

 **CLEMON**