



UNIUNEA EUROPEANA



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013CNDIPT
OIPOSDRUUNIVERSITATEA
"GHEORGHE ȘTEFĂNESCU"
DIN IASI

POSDRU/161/2.1/G/136071 Practica azi pentru jobul de maine!
Proiect cofinanțat din Fondul Social European
prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013
Investește în oameni !

Revista proiectului • Nr 4 • Septembrie 2014

Cuprins

- 1 Despre soft skills**
- 2 CV/scrisoare/interviu**
- 3 Comunicare eficienta**
- 4 Eficacitate personala**
- 5 Lucrul in echipa**
- 6 Managementul proiectelor**

Ce sunt abilitatile soft skills si de ce ne sunt necesare?

Dragi studenti, acest numar al revistei este dedicat sesiunilor de dezvoltare personala (soft skills) de grup organizate de partenerul proiectului, ASPI (Asociatia Studenti si Profesioniști IT&C (promotorul www.stagiipebune.ro)) in cadrul proiectului.

Odata cu inceperea noului an universitar, ASPI va veni in Iasi pentru a va ajuta sa va dezvoltati aceste abilitati. Ce sunt soft skills-urile ? De ce avem nevoie de ele ?

Intr-o prima faza, o sa incercam sa facem putina lumina in aceasta directie.

"Soft skills" se refera la toate calitatile personale si interpersonale pe care fiecare dintre noi le are si sunt la fel de importante ca si abilitatile tehnice in indeplinirea profesiei. Soft skills sunt un indicator si predictor al succesului profesional, cel puțin la fel de bun ca si nivelul de cunostinte si competente tehnico-economice (asa numitele hard

skills). Ele sustin si optimizeaza lucrul cu oamenii si le sunt utile tuturor celor interesati de dezvoltarea personala si profesionala si indeosebi pentru cei care se pregatesc pentru functia de manager.

De ce avem nevoie de ele?

Toti angajatorii cauta un set specific de abilitati si competente care se pliaza pe cerintele unui anumit job. Insa, dincolo de abilitatile specifice necesare pentru job-ul respectiv, exista anumite abilitati care, chiar daca nu sunt trecute in fisa postului, sunt universal cautate de angajatori.

Sunt primele evaluate de o companie la angajare, înaintea verificării competențelor tehnice si sunt importante atat pentru integrarea într-o echipă, cat și din punct de vedere profesional pentru evoluția în carieră.

Top 10 soft skills cautate de angajatori

1. Orientarea catre rezultate (16,34% dintre angajatori)
2. Abilitatile de comunicare (15,10% dintre angajatori)
3. Flexibilitate, adaptabilitate (13,37% dintre angajatori)
4. Proactivitate (11,63% dintre angajatori)



UNIUNEA EUROPEANA



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



CNDIPT
OIPOSDRU



UNIVERSITATEA
"GHEORGHE ȘTEFĂNESCU"
DIN IASI

POSDRU/161/2.1/G/136071 Practica azi pentru jobul de maine!

Proiect cofinanțat din Fondul Social European
prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013
Investește în oameni !

5. Rezolvarea de probleme (9,16% dintre angajatori)
6. Eficienta (8,91% dintre angajatori)
7. Capacitatea de a lucra bine in echipa (6,93% dintre angajatori)
8. Managementul timpului si al prioritatilor (6,44% dintre angajatori)
9. Abilitati de leadership (4,21% dintre angajatori)

10. Capacitatea de analiza (3,71% dintre angajatori)

Sursa: “**Cum va fi piata fortei de munca in 2014?**” www.hipo.ro

Afla de ce apreciaza angajatorii aceste abilitati, care sunt comportamentele care demonstreaza ca o detii, dar si cum poti sa iti dezvolti aceste abilitati la facultate sau la locul de munca!

Sesiunile de dezvoltare soft skills POSDRU 136071

Pe baza informatiilor de mai sus, ASPI a pregatit 5 module de dezvoltare personala in cadrul proiectului POSDRU 136071, pe care o sa incercam sa vi le prezentam in cele ce urmeaza :

1. CVul, scrisoarea de intentie si interviul



In cadrul acestei sesiuni vom invata cum ne putem prezenta intr-un mod cat mai potrivit in cadrul unui proces de recrutare astfel incat, in urma diferitelor interactiuni cu angajatorii, sa ne crestem sansele de reusita.

Cat de bine stii sa te vinzi in fata recrutorilor? Cat de bine iti cunosti atuurile dar si slabiciunile?

Vom incerca prin prezentari multimedia, grupuri de lucru, discutii interactive, teste si chestionare, studii de caz, simulari si jocuri de rol sa fixam anumite elemente esentiale din cadrul procesului de recrutare.

Cat timp se uita in medie un recrutor pe un CV?

Ce cauta in CV in tot acest timp?

Cat de personala trebuie sa fie o scrisoare de intentie?

Care sunt cele mai frecvente intrebari de la interviuri? Cum gasim cele mai potrivite raspunsuri? Speram ca in urma acestei sesiuni sa primesti raspunsuri la toate aceste intrebari.



UNIUNEA EUROPEANA



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



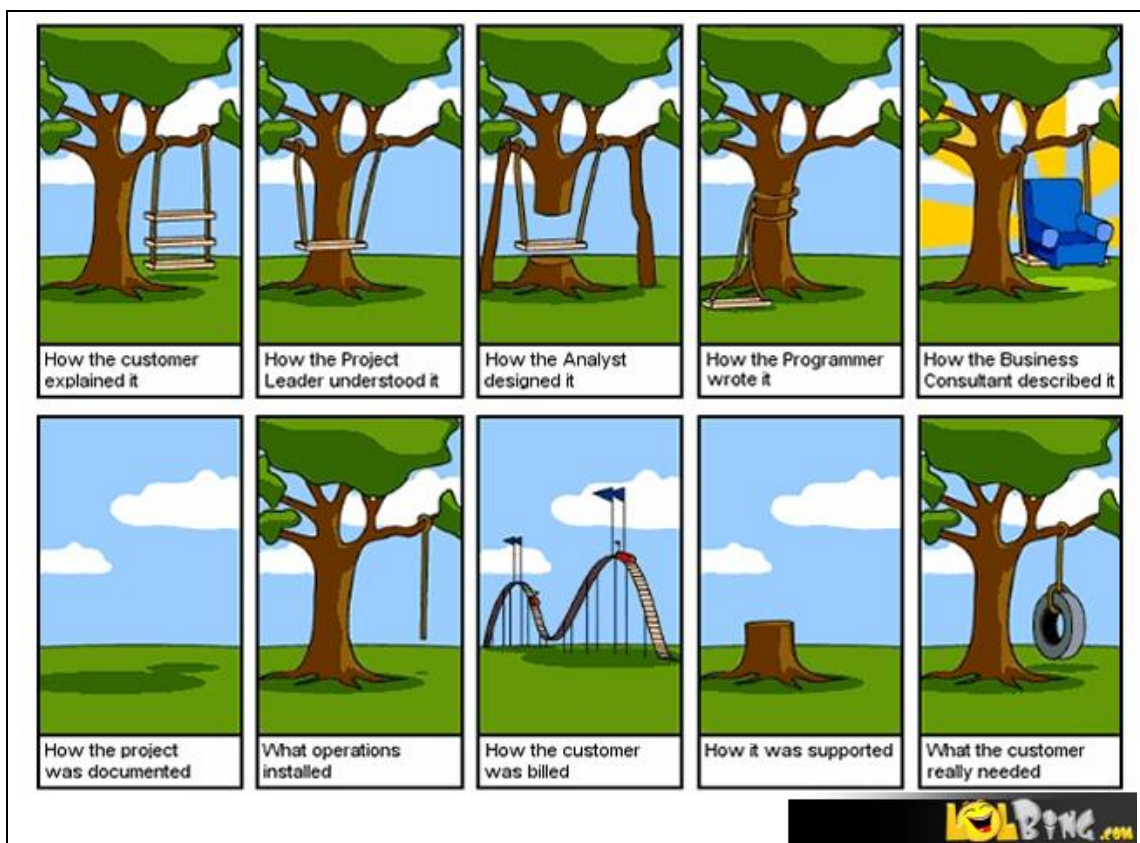
OIPOSDRU



UNIVERSITATEA
"GHEORGHE ASACHI"
DIN IASI

POSDRU/161/2.1/G/136071 Practica azi pentru jobul de maine!
Proiect cofinanțat din Fondul Social European
prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013
Investește în oameni !

2. Comunicarea eficienta



Interacțiunea cu cei din jur este necesara in orice domeniu de activitate. Comunicam zilnic, si totusi ni se intampla adesea ca cei din jur sa nu ne inteleaga! Ti-ai imaginat o pagina web sau o functionalitate a unei interfete intr-un fel, si colegul in cu totul altul? Totul e o mare neintelegere! Hai sa intelegem mai bine impreuna despre ce este vorba! Prin discutii interactive si activitati practice vom atinge elemente cheie in comunicare:

- tipuri comunicare si canale;

- tipuri comportament: agresiv, pasiv & asertiv;
- bariere si prejudecati;

- ascultarea activa si empatie;
- tipuri de intrebari si raspunsuri, validare si aprobare;
- primirea si oferirea de feedback.

Invata cum sa dai feedback. Si cum sa primești. Feedback-ul te ajuta sa vezi lucrurile intr-o alta lumina si sa descoperi lucruri noi despre tine pe care poate in mod normal nu le-ai descoperi altfel.

Feedback-ul este o reactie/raspuns la un comportament sau actiune care se acorda in momentul intamplarii sau imediat dupa si descrie ceea ce ai simtit TU in momentul in care ai interactionat cu fenomenul respectiv. Feedback-ul trebuie sa fie raspuns la



UNIUNEA EUROPEANA



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013CNDIPT
OIPOSDRUUNIVERSITATEA
"GHEORGHE ASACHI"
DIN IASI

POSDRU/161/2.1/G/136071 Practica azi pentru jobul de maine!
Proiect cofinanțat din Fondul Social European
prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013
Investește în oameni !

un comportament nu la persoana care are comportamentul respectiv, trebuie sa fie raportat la obiectul discutiei nu la posesorul acesteia. Adica, daca nu iti place ce muzica asculta colegul tau de grupa, feedback nu inseamna ca el nu are gusturi bune, ci doar ca muzica pe care o asculta el nu este pe gustul tau.

Intr-o organizatie, feedback-ul reprezinta procesul de comunicare prin care se transmit informatii, sugestii, observatii, puncte de vedere, ca forma de raspuns pentru cei care au comunicat un mesaj sau au realizat o actiune.

Ca sa deosebesti mai usor feedback-ul de alte raspunsuri, gen sfaturi, laude, critici, acesta are mai multe trasaturi:

- descrie comportamente concrete si specifice, deci are un obiectiv clar definit
- descrie ce simti, ofera explicatii concrete referitoare la impactul unor actiuni sau la efectele produse de anumite comportamente si isi definesc asteptarile fata de ceilalti.
- poate exprima o sugestie de imbunatatire pe viitor
- se adreseaza pe un ton calm

De cele mai multe ori spunem ca dam feedback atunci cand dam sfaturi si nu facem diferenta intre ele. Pentru a sesiza deosebirea, iata cateva exemple:

Intrebare: Ce parere ai despre aceasta carte?

Sfat: Cred ca ar trebui sa o scrii din nou

Feedback: Mi s-a parut o carte incompleta, nu am reusit sa inteleg care e concluzia. Pe viitor poti sa fii mai atent la formulari.

sau un alt exemplu

Intrebare: Cum ti se pare aceasta masina?

Sfat: Cred ca ar trebui sa iti cumperi alta

Feedback: Raportul pret calitate nu mi se pare ca fiind unul foarte bun.

Cand cineva vorbeste pe un ton ridicat, nu incerca sa il critici sa ii spui "Esti un prost crescut" ci mai degraba incerca sa ii dai feedback si sa ii spui "Atunci cand vorbesti pe un ton ridicat nu reusesc sa mai inteleg nimic".

Un feedback este un dar deoarece iti arata ce anume trebuie sa imbunatatesti, te ajuta sa vezi care iti sunt punctele tari si punctele slabe. De aceea, el nu poate fi acordat pentru o actiune care s-a petrecut in trecut si nu poate fi contestat deoarece cand atunci cand descrii o stare, o reactie, vis a vis de ceea ce ai simtit tu, nimeni nu poate sa-ti spuna sau sa iti impuna ca ti-a placut ceva cand de fapt tie nu ti-a placut.

Odata ce oferi un feedback, este decizia celui care primeste feedback-ul ce face cu el mai departe. Puteti hotari chiar impreuna ce ar fi de facut, insa fenomenul numit Feedback se incheie aici, odata cu descrierea reactiei tale, cu descrierea starii tale.

Cand oferi feedback, ai in vedere urmatoarele elemente:

- te concentrezi pe comportament si nu pe persoana
- ai in vedere efectul pe care atitudinea lui o are asupra ta (nu ii spui cuiva ca este prost ci mai degraba ca trebuie sa isi imbunatateasca comportamentul in directia X sau ca trebuie sa se perfectioneze in domeniul Y)
- faci referire la un lucru concret si nu general si ofera explicatii concrete
- te bazezi pe observatii si nu faci presupuneri



UNIUNEA EUROPEANA



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



OIPOSDRU



UNIVERSITATEA
"GHEORGHE ABAȘI"
DIN IASI

POSDRU/161/2.1/G/136071 Practica azi pentru jobul de maine!

Proiect cofinanțat din Fondul Social European
prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013
Investește în oameni !

- chiar daca spui ceva negativ (comunici o nemulțumire etc), mentine un ton calm si pastreaza respectul fata de partenerul de comunicare

- il oferi la timp si nu dupa ce a trecut actiunea. Nu oferi un feedback pentru o actiune care s-a petrecut cu cateva zile in urma

Cand primești feedback :

- asculta ce are de spus interlocutorul tau

- verifica daca ai inteles bine ce ti-a comunicat el

- pastreaza o atitudine relaxata si controleaza-ti impulsul de a reactiona prin negare sau auto-justificare

- considera feedback-ul drept o resursa extraordinara de invatare si dezvoltare

- multumeste intotdeauna pentru feedback-ul primit

Cheia de aur a feedback-ului este sa vorbim mai mult despre solutii, decat

despre probleme; sa ne concentram pe actiuni de urmat, mai mult decat pe faptele trecute.

Feedback-ul eficient indica unei persoane sau unui grup ce a facut bine si ce este de facut altfel sau mai bine si imbunatateste comunicarea intre persoane.

In concluzie, cand primești feedback, nu trebuie nici sa te certi, nici sa contrazici, nici sa dai feedback la feedback. Il asculti, spui "Multumesc" si extragi din el ce consideri ca iti foloseste sa te dezvolti ca sa devii mai bun.

La sfarsitul acestei sesiuni, dupa mai multe activitati practice si jocuri de rol, participantii vor afla cum sa foloseasca abordari alternative pentru a se face intelesi mai usor dar si a intelege pe cei cu care interactioneaza.



UNIUNEA EUROPEANA



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013




CNDIPT
OIPOSDRU



UNIVERSITATEA
"GHEORGHE ASACHI"
DIN IASI

POSDRU/161/2.1/G/136071 Practica azi pentru jobul de maine!
Proiect cofinanțat din Fondul Social European
prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013
Investește în oameni !

3. Eficacitatea personala



I've missed more than 9000 shots in my career. I've lost almost 300 games. 26 times, I've been trusted to take the game winning shot and missed. I've failed over and over and over again in my life. And that is why I succeed.

(Michael Jordan)

Ce se ascunde in spatele reusitelor personale sau profesionale? Ce inseamna reusita pentru fiecare dintre noi? De ce avem nevoie ca sa fim productivi si multumiti de ceea ce facem? Care sunt pasii pe care putem sa ii urmam constant pentru a reusi sa ne atingem obiectivele personale si profesionale?

Vom discuta impreuna despre:

- prioritati si obiective;
- rutina si obiceiuri;
- alegeri vs. decizii;
- proactivitate;

- stabilire strategii si plan de actiune;
- rezultate vs. procese;
- esecuri, greseli si invatare;
- elemente de managementul timpului (prioritizare si eficacitate) si managementul stresului (echilibru intre abilitati si obiective).

La sfarsitul acestei sesiuni ne dorim ca participantii sa aiba mai multa claritate privind modul cum pot sa isi defineasca si construiasca drumul lor catre reusita personala.



UNIUNEA EUROPEANA



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



OIPOSDRU



UNIVERSITATEA
"GHEORGHE ASACHI"
DIN IASI

POSDRU/161/2.1/G/136071 Practica azi pentru jobul de maine!
Proiect cofinanțat din Fondul Social European
prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013
Investește în oameni !

4. Creativitate si inovare



Chiar asa, de unde vin ideile bune? Cat valoreaza o idee buna? Si cel mai important...

ce facem cu ideile bune? Putem crea cu totii idei geniale sau sunt unii mai speciali? Cum putem deveni mai creativi? Ce au in comun cei care canta rap si cei care canta jazz, si de ce ne-ar pasa noua de asta? Cum s-a ajuns la

aparitia telefoanelor inteligente de astazi si ce putem invata din asta? Ce vom atinge in aceasta sesiune: - ce inseamna sa fii creativ si inovator; - a crea idei noi vs. a reinventa idei vechi; - ce facem cu ideile bune; - modalitati de crestere a creativitatii personale; - pasi in abordarea creativa a unei nevoi sau situatii; - tehnologia astazi: stimuleaza sau stagneaza creativitatea?

In lumea tehnologiei, creativitatea si inovarea sunt cheie in a razbate cu propuneri noi si a te face remarcat. La sfarsitul acestei sesiuni vei fi mai abil in a veni cu idei creative care sa iti fie de folos in ceea ce faci, si chiar vom genera impreuna in timpul sesiunii cateva idei de produse remarcabile!



UNIUNEA EUROPEANA



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



OIPOSDRU



UNIVERSITATEA
"GHEORGHE ASACHI"
DIN IASI

POSDRU/161/2.1/G/136071 Practica azi pentru jobul de maine!
Proiect cofinanțat din Fondul Social European
prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013
Investește în oameni !

5. Lucrul in echipa



Esti un bun coechipier? Toata lumea vorbeste despre team player, team spirit si toti angajatorii cer, atat in anunturi cat si la interviuri, sa ai spirit de echipa. De ce este atat de importanta echipa? Ce inseamna sa fii un membru de echipa ? Echipa este sufletul unei organizatii care prin forta ei poate genera performanta. Daca o companie are oameni motivati, oameni de echipa care cred in ideile grupului si se implica in proiectele sale, atunci acea companie are toate sansele sa fie performanta si aiba succes. Un om nu poate face nimic singur, nu poate face performanta daca nu este sustinut in spate de o echipa puternica.. Si intr-un meci de fotbal este la fel.. Degeaba un jucator este foarte bun pe teren si alearga in continuu, daca nu este sustinut de intreaga echipa, nu poate castiga singur meciul.. A fi membru al unei echipe inseamna, in primul rand, a

avea sentimentul apartenentei la un anumit grup. Fiecare individ apartine unui astfel de grup, fie ca este vorba de familie, cercul de prieteni sau de un grup la locul de munca.. A fi membru de echipa inseamna a-ti insusi valorile si cultura grupului, inseamna sa te integrezi intr-un colectiv care are un scop bine stabilit si sa crezi in el ca fiind un scop de al tau, inseamna sa spui noi si nu eu. In momentul in care crezi in valorile care unesc o echipa, te poti considera un bun coechipier. in cazul in care ai o urgenta etc. Ca sa fii un bun co-echipier intr-un program de stagiatura trebuie sa demonstrezi in primul rand interes, disponibilitate de a asculta si de a insusi informatii si sa crezi in valorile promovate de grup. Un bun co-echipier este cel care castiga respectul si increderea celorlalti. Si acest lucru se poate obtine daca:



UNIUNEA EUROPEANA



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



OIPOSDRU



UNIVERSITATEA
"GHEORGHE ȘTEFĂNESCU"
DIN IASI

POSDRU/161/2.1/G/136071 Practica azi pentru jobul de maine!

Proiect cofinanțat din Fondul Social European
prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013
Investește în oameni !

- întrebi politicos pe cei din jur eventualele nelămuriri sau probleme care pot apărea
- asculti ceea ce au ceilalți de spus înainte de a expune propriul punct de vedere
- nu întrerupi și nu vorbești peste ceilalți
- utilizezi ideile celorlalți pentru a îmbunătăți propria activitate
- îi tratezi pe ceilalți așa cum dorești să fii tratat
- îțiții promisiunile și angajamentele, dacă nu reușești să respecti termenele limita, vei afecta munca celorlalți

- ceri feedback și te asiguri că ceea ce faci este bine și că ești pe drumul cel bun.. A fi om de echipă este o cerință indispensabilă dacă vrei să fii un profesionist.. Profesioniștii sunt oameni de echipă cărora le pasa de cei din jur.
Orice proiect de anvergură presupune lucrul în cadrul unei echipe, și chiar conlucrarea cu mai multe echipe. Vom trece împreună cu toți participanții prin mai multe simulări, astfel încât la sfârșitul acestei sesiuni, să își poată trage ei singuri concluzii privind ceea ce presupune lucrul de succes în cadrul unei echipe.



UNIUNEA EUROPEANA



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



OIPOSDRU



UNIVERSITATEA
"GHEORGHE ASACHI"
DIN IASI

POSDRU/161/2.1/G/136071 Practica azi pentru jobul de maine!

Proiect cofinanțat din Fondul Social European
prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013
Investește în oameni !

6. Management de proiect



In lumea organizatiilor, mai ales a celor din sfera IT&C, se lucreaza din ce in ce mai mult pe proiecte cu un scop precis si o durata finita de timp, de multe ori prin colaborare virtuala. Ce presupune un

proiect reusit? Cum si ce urmarim sa masuram? Cum putem beneficia la maxim de implicarea intr-un proiect? Obtinerea unui loc de munca visat poate fi urmatorul tau proiect!

- Continut:
- structura si elementele componente ale unui proiect;
 - resurse implicate, costuri, sarcini, calitatea si masurarea rezultatelor intr-un proiect;
 - pasi cheie in managementul de proiect: initiere -> planificare -> executie -> evaluare;
 - alcatuire plan proiect propriu.

La sfarsitul acestei sesiuni participantii vor sti cum sa abordeze orice proiect si vor putea foarte repede alcatui un plan de bataie pentru proiectele proprii.