



# CENTRUL EUROPE DIRECT PLOIEȘTI

## BULETIN INFORMATIV

NR.8, AN 3./NOIEMBRIE-DECEMBRIE 2015

### CUPRINS

1. Oportunitati europene
2. Informatii europene
3. Concursuri
4. Activitatea Centrului
5. Ce trebuie sa stiti cand solicitati un loc de munca intr-o tara din SEE



### CUPRINS

#### 1. OPORTUNITATI EUROPENE

- Surse de finantare pentru luna Decembrie 2015!
- Programe De Formare UE- Japonia

#### 2. INFORMAȚII EUROPENE

- Valorificarea la maximum a contribuției fondurilor structurale și de investiții europene la prioritățile Comisiei
- Comisia vs McDonald's
- 1,5 milioane de euro pentru un proiect de cercetare românesc

#### 3. CONCURS

- Premiul european de tineret Charlemagne 2016

#### 4. ACTIVITATEA CENTRULUI EUROPE DIRECT PLOIESTI

- Alimentatia sanatoasa si importanta sportului
- La fel ca voi

#### 5. TREBUIE SA STITI CAND SOLICITATI UN LOC DE MUNCA INTR-O TARA DIN SEE

*(CE-Directia Generala Ocuparea Fortei de Munca, Afaceri Sociale si Egalitatea de Sanse Unitatea D.3)*

Slovenia, Slovacia, Finlanda, Suedia si Regatul Unit.





## OPORTUNITATI EUROPENE

### ➤ SURSE DE FINANTARE PENTRU LUNA DECEMBRIE 2015!

ADR Centru a publicat *Catalogul surselor de finantare – decembrie 2015*. Acesta cuprinde programele de finantare nerambursabila active finantate de Uniunea Europeana si Guvernul Romaniei.

Catalogul contine patru sectiuni:

- Societati comerciale (*Descarca*);
- Autoritati publice (*Descarca*);
- ONG-uri (*Descarca*);
- Universitati (*Descarca*).

De asemenea, ADR Centru a publicat un *Calendar orientativ al lansarilor*.

Detalii: [http://fonduri-structurale.ro/Document\\_Files/Stiri/00017565/aqy9a\\_CSF%20Decembrie%202015.pdf](http://fonduri-structurale.ro/Document_Files/Stiri/00017565/aqy9a_CSF%20Decembrie%202015.pdf)

### ➤ Programe De Formare UE-Japonia

Termen limita: 2016-02-28

Comisia Europeana incurajeaza intreprinderile europene sa patrunda pe piata japoneza. Avand acest obiectiv, CE a lansat diferite activitati promotionale pentru a mari numarul exporturilor europene in Japonia si de a maximiza oportunitatile de afaceri de acolo.

Centrul UE-Japonia pentru cooperare industriala, care a fost fondat la Tokio in 1987 si la Bruxelles in 1996, organizeaza:

**Programe de stagii pentru managerii UE (4/5 saptamani):**

Japan Industry Insight HRTP (9 mai sau 10 iunie 2016) - ofera ocazia unei explorari in detaliu a sectorului industrial japonez si a practicilor in afaceri. Se adreseaza managerilor care joaca un rol important in definirea si implementarea politicilor companiilor lor, in relatie cu Japonia, care urmeaza sa fie transferati in Japonia sau care vor sa fie informati despre practicile de management din aceasta tara.

Data limita: 25 februarie 2016

Participantii vizati sunt:

manageri din companiile industriale;





- care au experienta profesionala in industrie intre-30 ani;
- care au bune cunostinte de limba engleza;
- si sunt cetateni ai statelor membre ale UE.

Acestia trebuie sa fie recomandati de catre angajatorii lor si sa poata garanta prezenta la intregul program. Centrul UE-Japonia acopera toate costurile direct legate de program (i.e.conferinte, seminarii si costuri de transport pentru vizitele de grup efectuate pe teren). Compania de la care vine participantul trebuie sa acopere costurile de transport catre si din Japonia, cat si cheltuielile de subzistenta in Japonia (inclusiv cazarea).

Mai multe informatii si formulare de candidatura pot fi gasite aici: <http://www.eu-japan.eu>

#### Documente utile

EU-Japan Training programmes

<http://www.eu-japan.eu/business-programmes>

## INFORMAȚII EUROPENE

### ➤ Valorificarea la maximum a contribuției fondurilor structurale și de investiții europene la prioritățile Comisiei

Comisia a adoptat o Comunicare privind contribuția fondurilor structurale și de investiții europene (fondurile ESI) la strategia de creștere a UE, Planul de investiții și prioritățile Comisiei pentru următorul deceniu. Raportul include și rezultatele negocierilor cu toate statele membre cu privire la acordurile de parteneriat și la programe, precum și provocările-cheie pentru fiecare țară.

Valorificarea la maximum a contribuției fondurilor structurale și de investiții europene la prioritățile Comisiei

Jyrki Katainen, vicepreședintele responsabil pentru locuri de muncă, creștere, investiții și competitivitate, a declarat: „Există un potențial enorm de combinare a fondurilor ESI și a Fondului european pentru investiții strategice (FEIS) al Planului de investiții, însă este posibil ca autoritățile locale și regionale să nu fie conștiente de acest lucru. Din acest motiv, doamna comisar Crețu și cu mine vom publica în curând orientări referitoare la complementaritatea fondurilor, pentru a ne asigura că statele membre valorifică la maximum aceste noi posibilități.”

Comisarul pentru politica regională, Corina Crețu, a declarat: „Este nevoie tot mai multă de fonduri ESI, având în vedere că investițiile naționale și regionale sunt în scădere. Vizând sectoarele cele mai promițătoare,





îmbunătățind coeziunea și convergența în UE și ajutând regiunile și orașele să valorifice talentul și ideile propriilor locuitori, sprijinul consistent primit din aceste fonduri ajută Europa să revină la o prosperitate persistentă. Acum, statele membre au posibilitatea de a gestiona și a investi eficient fondurile, astfel încât să poată atinge obiectivele detaliate în comunicare.”

De exemplu, în perioada 2014-2020, fondurile vor investi 121 de miliarde EUR în cercetare și inovare, în TIC și în sprijin acordat întreprinderilor mici din întreaga Europă. Două milioane de societăți vor fi sprijinite direct din fonduri, scopul urmărit fiind de a le crește competitivitatea și capacitatea de cercetare și inovare. Aproape 15 milioane de gospodării vor avea acces la banda largă de mare viteză grație Fondului european de dezvoltare regională, iar aproape 20 de milioane de persoane din zonele rurale vor dispune de infrastructură sau de servicii TIC noi sau ameliorate cu sprijinul Fondului european agricol pentru dezvoltare rurală.

După ce au făcut obiectul unei reforme în perioada 2014-2020, fondurile ESI pun un accent clar pe patru sectoare-cheie care generează creștere economică: cercetarea și inovarea, tehnologiile digitale, sprijinul acordat economiei cu emisii scăzute de dioxid de carbon și întreprinderilor mici. Orientate către performanță și în acord cu recomandările din cadrul semestrului european și cu cele specifice fiecărei țări, investițiile din fondurile ESI vor crea condițiile propice pentru ca proiectele de calitate să dea roade, întreprinderile să prospere și viața de zi cu zi a oamenilor să fie mai bună, toate acestea ducând la un nou început pentru Europa.

Mai multe detalii: [http://ec.europa.eu/romania/news/14122015\\_contributiile\\_feis\\_prioritatile\\_comisiei\\_ro.htm](http://ec.europa.eu/romania/news/14122015_contributiile_feis_prioritatile_comisiei_ro.htm)

### ➤ Comisia vs McDonald's

În data de 3 decembrie, Comisia Europeană a demarat o procedură oficială de investigare a tratamentului fiscal de care se bucură compania McDonald's în Luxemburg pentru că, datorită unor soluții fiscale anticipate emise de acest stat membru, este posibil să fi fost încălcate normele UE privind ajutoarele de stat.

Astfel, începând cu anul 2009, în baza soluțiilor fiscale menționate, compania McDonald's Europe Franchising nu a plătit impozit pe profit în Luxemburg, deși a înregistrat profituri de peste 250 de milioane de euro din redevențele plătite de beneficiarii francizei cu restaurante în Europa și Rusia pentru a utiliza marca și serviciile aferente. În același timp, compania nu a plătit impozit pe profit nici în Statele Unite, deși redevențele primite sunt transferate către sucursala americană.

Sfera procedurii de investigare

Comisia va investiga dacă companiei McDonald's Europe Franchising i s-a acordat un tratament fiscal favorabil, oferindu-i-se astfel un avantaj de care nu dispun alte companii aflate într-o situație comparabilă din punct de vedere juridic și factual.





Investigația nu pune în discuție regimul fiscal general din Luxemburg. Demararea unei investigații aprofundate oferă părților terțe interesate și statelor membre vizate posibilitatea de a prezenta observații și nu anticipează rezultatul acesteia.

Mai multe detalii: [http://ec.europa.eu/romania/news/03122015\\_procedura\\_investigare\\_mcdonalds\\_ro.htm](http://ec.europa.eu/romania/news/03122015_procedura_investigare_mcdonalds_ro.htm)

➤ **1,5 milioane de euro pentru un proiect de cercetare românesc**

Proiectul INTERTRAP, propus de cercetătoarea româncă dr. Alida Iulia Gabor de la Universitatea Babeș-Bolyai din Cluj, va beneficia de un grant în valoare de 1,5 milioane de euro, din partea Consiliului European de Cercetare. El are în vedere dezvoltarea unei noi tehnici de datare cu acuratețe a perioadelor glaciare și de încălzire globală, de-a lungul unei perioade ce începe acum 2,5 milioane de ani și se termină în prezent.

Carlos Moedas, comisarul european pentru cercetare, știință și inovare, a declarat: "Avem nevoie să ne păstrăm cei mai talentați cercetători în Europa, în paralel cu încercarea de atragere a oamenilor de știință de top din alte părți ale lumii. Aceste granturi ne garantează că cele mai bune idei ale omenirii sunt dezvoltate chiar aici, de către cercetători și oameni de știință ce au libertatea și siguranța de a-și dezvolta o carieră și ambițiile pe continentul nostru."

Obiectivul proiectului este de a furniza detalii asupra schimbărilor climatice trecute, oferind astfel informații cercetătorilor care încearcă să înțeleagă tendințele actuale și viitoare din domeniu. Nouă tehnică va testa probe din toată lumea de loess, o categorie de sol ce acoperă aproximativ 10% din suprafața Terrei, și va integra diferite metode optice și spectroscopice.

Mai multe detalii:

[http://ec.europa.eu/romania/news/04122015\\_finantare\\_europeana\\_cercetare\\_romaneasca\\_ro.htm](http://ec.europa.eu/romania/news/04122015_finantare_europeana_cercetare_romaneasca_ro.htm)

## CONCURS

➤ **Premiul european de tineret Charlemagne 2016**

Acest premiu este acordat proiectelor realizate de tineri și care promovează înțelegerea și un sentiment comun de identitate europeană, oferind exemple practice de europeni care trăiesc împreună ca o comunitate.

**Cine poate candida?**

Candidații trebuie să fie cetățeni/rezidenți într-o țară UE cu vârsta cuprinsă între 16 și 30 de ani, iar proiectele eligibile pot fi evenimente pentru tineret, schimburi de tineri sau proiecte online care au componentă europeană. Proiectul trebuie să fi fost finalizat în cele 12 luni de dinaintea datei limită sau se poate afla încă în derulare.

**Cum se candidează?**





Candidaturile sunt disponibile online și prin intermediul birourilor naționale de informare ale Parlamentului European. Proiectele pot fi încărcate până la data de 25 ianuarie 2016.

Premii Premiul pentru cel mai bun proiect este de 5000 euro, locul doi va primi 3000 euro și locul al treilea, 2000 euro. Cei trei câștigători vor fi invitați să viziteze Parlamentul European. De asemenea, reprezentanții tuturor celor 28 de proiecte naționale selectate vor fi invitați într-o excursie de 4 zile în Aachen, Germania.

Mai multe detalii sunt disponibile pe site-ul [www.charlemagneyouthprize.eu](http://www.charlemagneyouthprize.eu)

## ACTIVITATEA CENTRULUI EUROPE DIRECT PLOIESTI

### ➤ Alimentatia sanatoasa si importanta sportului

Joi, 26 noiembrie 2015, Centrul Europe Direct Ploiesti a organizat un seminar pe tema alimentatiei sanatoase si importanta sportului in viata noastra, care s-a desfasurat la sala de sport a Universitatii Petrol –Gaze Ploiesti , cu sprijinul D-nei Mirela Dulgheru, Lector universitar doctor la Catedra de Educatie Fizica si Sport al Universitatii Petrol – Gaze Ploiesti. Participantii au fost studenti ai UPG Ploiesti, cadre didactice de la Universitate, si alte persoane invitate de Centrul ED Ploiesti.

Au participat Dl. Cristian Rosca, terapeut nutritionist, specialist in schimbarea stilului de viata, vegetarianism, vitamine si suplimente alimentare si Dl. Costin Ilinca ,Profesor Dr. Ing. la Facultatea de Inginerie Mecanica, pasionat de sport si stil de viata sanatos si castigator al competitiei Cover Model 2015 al revistei Men's Health si din partea Centrului Europe Direct Dna. Luana Teodorescu , Coordonator centru si Dl. Octavian Zainescu-consilier comunicare.



Dna Luana Teodorescu , Coordonator al Centrului ED Ploiesti a prezentat studentilor Centrul ED Ploiesti si principalele sale activitati.

Dl Cristian Rosca, nutritionist a prezentat pentru inceput o statistica privind principalele probleme de sanatate ale populatiei si cauzele care duc la aparitia diverselor boli . Anual apar 78 000 de noi cazuri de cancer de ( plamani, colon, prostate, stomac, laringe ) inregistrandu-se circa 50.000 de decese . La fiecare 30 de minute se inregistreaza un infarct si 2 milioane de persoane au diabet .



În continuare a fost prezentat necesarul zilnic de calorii în funcție de sex și de gradul de mișcare fizică ( minim 1800 calorii , respective 2500 calorii pentru bărbați și 2000 calorii pentru femei ). De asemenea proveniența și calitatea calorilor este mai importantă decât cantitatea . Alimentele super procesate, dulciurile, junk-food, au un număr mare de calorii , dar care nu aduc un aport energetic prea mare , pentru că sunt slabe în nutrienți ( calorii goale ).



Consumul exagerat de cafea afectează asimilarea de acizi folici și vitaminele B în tractul intestinal. În cazul unei diete bogate în ouă, pește, organe, alune braziliene, porumb este acumulată mai multă homocisteina.

Homocisteina este un aminoacid din sânge despre care puțini medici știau până foarte recent este considerat un factor major în distrugerea creierului, dar și vinovat de apariția bolilor cardiovasculare. acumulat în sânge într-o cantitate prea mare,

contribuie la obținerea și distrugerea vaselor sanguine, inclusiv a celor care alimentează creierul; poate chiar deteriora acuitatea mintală și dispoziția printr-un efect toxic direct asupra celulelor cerebrale.

Orice manifestare în corpul fiecăruia dintre noi, este printre altele și o oglindă, o manifestare a credințelor noastre, în cazul de față a credințelor despre mâncare și stil de viață. Societatea din zilele noastre a devenit deconectată de natură și de obiceiuri sănătoase în alimentație.

Putem schimba modul în care se simte și funcționează organismul nostru dacă ne uităm cu atenție la sistemul nostru de credințe.

Ce înseamnă să mănânci sănătos? Corpul nostru a fost construit să consume alimente care apar spontan în natură, organice, nestropite, neprocesate, care nu au trecut printr-un proces industrial, care au fost crescute cât mai aproape de modul natural de creștere.

Dacă mănânci un aliment industrializat, procesat, care vine în o cutie sau în o conservă, care stă pe raftul unui magazin săptămâni de-a rândul devenind impropriu pentru consum, acestea sunt mâncărurile de la care trebuie să înceapă schimbarea.

Din punct de vedere psihologic există o panică în jurul alimentelor, Structura personalității, egoul nostru, are sentimente foarte puternice legate de alimente. Alimentația este una din zonele cele mai indoctrinate și cu credințe implantate adânc în mentalul colectiv.

Pe măsura ce am crescut, ca și copiii, am primit mâncăruri care au capatat atașamente emotionale foarte adânci și intense. Părinții pot fi foarte manipulativi cu mâncarea și emoțiile cel mai probabil toți am experimentat asta în copilărie și astfel avem atașamente emotionale puternice față de diferite tipuri de alimente.

Corpul nostru este o oglindă a minții și de aceea, în foarte multe situații, medicațiile chimice nu ne servesc foarte mult, cu excepția situațiilor când pronosticul nu este foarte bun fără o intervenție chimică, când situația a devenit suficient de severă încât să ne afecteze semnificativ sau să ne pună viața în pericol.

Cel mai bine este să simplificăm dieta. Dar să nu facem totul în o manieră foarte bruscă. Întotdeauna, alimentul este cel mai mare viciu, va fi destul de evident pentru fiecare. Ca este pâinea, ca este zahărul, ca sunt lactatele, ca este grătarul, toate lucruri dificil de digerat.

Suntem construiți să mâncăm legume și fructe, nuci și semințe, cereale, în forma lor naturală, gătite cât de puțin posibil pentru a fi digerate ușor. Pentru o schimbare trebuie să avem răbdare, este o călătorie, o experiență de viață.

Toată prezentarea nutritionistului invitat a fost de fapt un dialog în care studenții au primit răspunsuri la întrebările și problemele ridicate.



DI. Dr. ing. Costin Ilinca, profesor la Facultatea de Inginerie Mecanică, câștigător al competiției Cover Model 2015 al revistei Men's Health a vorbit despre avantajele unui stil de viață sănătos, echilibrat și practicarea zilnică a sportului. El s-a ambiționat să fie model pentru studenții săi și să le demonstreze că vârsta nu constituie un impediment pentru a fi în formă.

Cadru didactic universitar, autor a șase cărți și a peste 80 de articole în domeniul științelor inginerești, doctor în inginerie, practicant al exercițiilor fizice de peste 15 ani, Costin își îndrumă studenții și colegii din universitate

către un mod de viață sănătos „Trebuie să ai continuitate, încredere și să nu faci din sport un scop, ci un mod de viață.



Intalnirea s-a incheiat cu dorinta comuna a tuturor participantuilor de a continua dialogul inceput si a se atinge si alte subiecte din domeniu de interes pentru studenti.

### ➤ La fel ca voi!

In data 16 decembrie, Centrul Europe Direct Ploiesti a organizat impreuna cu Asociatiei Humanitaria Ploiesti ,la sediul Camerei de Comerț si Industrie Prahova, o dezbatere cu tema "LA FEL CA VOI" pe tema dreptului la normalitate a copiilor si persoanelor cu dizabilitati ,dezbatere care s-a incheiat cu un moment artistic sustinut de copii de la Liceul de Muzica si de copii din Centrul Humanitaria.



Sa auzi un copil spunand „mama” sau „tata”, sa poți merge cu el la plimbare in parc sau in vizita la prieteni, sa-l auzi recitand o poezie sunt lucruri firesti pentru majoritatea parinților. Și, totuși, pentru parinții copiilor cu autism, toate aceste lucruri reprezinta doar un vis indepartat.

Sub indrumarea specialistilor , cei 12 copii prezenti au pregatit asa cum au putut ei felicitari pe care le-au dat invitatilor si un mic

spectacol de poezii și cantece, daruindu-ne un moment de bucurie, atat noua cat si parintilor prezenti la festivitaea de incheiere a anului si primind in schimb daruri lasate de Mos craciun ,special pentru ei.

Cu aceasta ocazie, echipa Centrului Europe Direct a dorit sa transmita ca, mai mult ca oricand fata de restul anului, sarbatorile crestine de iarna ar trebui sa ne aduca aminte ca trebuie sa ne gandim si sa ne aplecam cu mai multa atentie la semenii nostril, la cei care au nevoie de ajutor, fie si cu o privire blanda sau un gand bun.

Chiar daca societatea nu este alaturi de ei, exista totusi oameni care reusesc sa-si dedice activitatea si sa-si canalizeze toate eforturile si energia, fie individual fie prin intermediul unor asociatii, acestor copii care tot timpul, nu numai de Craciun sau Sfintele Pasti, au nevoie de ingrijire, rabdare, de multa intelegere si, mai ales, de dragoste.





Mai multe detalii despre activitățile Centrului, puteți afla din pagina de social media sau de pe website-ul acestuia:

FACEBOOK: <https://www.facebook.com/Centrul-Europe-Direct-Ploiesti-446289905424850/>

WEBSITE: <http://www.europedirectploiesti.ro/index.php/activitati-2/evenimente-2.html>

## CE TREBUIE SA STITI CAND SOLICITATI UN LOC DE MUNCA INTR-O TARA DIN SPATIUL ECONOMIC EUROPEAN

Lumea este în schimbare; oamenii nu se mai așteaptă să aibă același loc de muncă toată viața și acceptă că munca poate însemna că trebuie să se mute într-o altă țară.

Experiența muncii în străinătate, fie pe termen scurt, fie pe termen lung, le oferă oamenilor posibilitatea de a dezvolta aptitudini esențiale, de a avea experiența unor culturi diferite, de a-și extinde orizontul și de a interacționa cu multe culturi diferite.

Mulți oameni consideră că aceasta este o experiență care îi îmbogățește și îi poate ajuta să găsească un loc de muncă mai bun atunci când și dacă se decid să se întoarcă acasă, datorită competențelor pe care le obțin muncind în străinătate.

Totuși, căutarea unui loc de muncă în străinătate nu este o decizie pe care cineva să o ia de la o zi la alta este o decizie care trebuie analizată cu cea mai mare atenție.

Să fii bine pregătit este o condiție esențială.

Astfel, în numărul trecut al Newsletter-ului nostru v-am prezentat condițiile de muncă din Austria, Polonia, Portugalia, România și Elveția.

În acest număr va vom prezenta condițiile din Slovenia, Slovacia, Finlanda, Suedia și Regatul Unit.

Sperăm ca informațiile va vor fi de folos!

### SLOVACIA

#### 1. Proceduri frecvente de solicitare a unui loc de muncă în Slovacia





Solicitantul depune o cerere pentru un loc de muncă și este invitat la interviu de angajator; la sfârșitul interviului, angajatorul comunică solicitantului dacă a primit postul sau nu. Durata procedurii diferă în funcție de nevoile angajatorului. Perioada minimă este de două săptămâni, dar poate ajunge uneori la o lună sau chiar mai mult.

Primul contact are loc conform instrucțiunilor angajatorului din anunțul pentru postul vacant. Respectați regulile impuse de angajator.

Nu trimiteți aceeași cerere mai multor angajatori. Scrieți fiecărui angajator în parte. Conținutul unei cereri trimise prin e-mail este identic cu cel al unei cereri scrise de mână. Se obișnuiește scrierea unei cereri cu ajutorul unui calculator, în care solicitantul explică de ce dorește să lucreze în acea companie, la care se anexează un CV și, eventual, o fotografie și o copie a diplomei. Comportați-vă amabil și prietenos în timpul discuțiilor cu angajatorul.

Dacă postul este unul specializat, trebuie să aveți cunoștințe despre acea specializare. În orice caz, vi se poate cere să efectuați un test de aptitudini. Dacă postul nu este specializat, trebuie să demonstrați dorința de muncă.

Procedura ia sfârșit atunci când începeți activitatea sau sunteți informat că ați fost respins. În unele cazuri, angajatorul vă poate comunica rezultatul chiar în timpul interviului dar, de cele mai multe ori, vă va trimite o scrisoare cu rezultatul procedurii de solicitare a locului de muncă.

## 2. Pregătirea interviului

Prima impresie despre un solicitant, inclusiv despre aspectul acestuia, este importantă. Angajatorul trebuie să se convingă că solicitantul este cu adevărat interesat să obțină locul de muncă și că deține aptitudini și cunoștințe de specialitate.

În majoritatea cazurilor, angajatorii încep interviul prin prezentarea companiei și a așteptărilor față de noul angajat. Apoi, vor cere candidaților să își prezinte motivația pentru locul de muncă și să își descrie cunoștințele și aptitudinile. De asemenea, angajatorul poate solicita candidaților să efectueze un test sau să completeze câteva formulare. La sfârșitul interviului, angajatorul poate oferi candidaților ocazia să adreseze întrebări. Atmosfera nu este foarte relaxată, ci extrem de formală. Rețineți că și stilul este formal și alegeți-vă cuvintele cu grijă. Cea mai mare parte a interviului este dedicată aspectelor profesionale. Angajatorul nu este foarte interesat de aspecte personale. Proportia maximă este de 80 % întrebări profesionale, comparativ cu 20 % întrebări extraprofesionale.

Este recomandat să fiți cât mai bine informat posibil, deoarece astfel arătați angajatorului că sunteți interesat de acel post. Este bine să cunoașteți cel puțin domeniul de activitate al companiei.

## 3. Negocierea salariului

Candidatul nu are o libertate prea mare în negocierea contractului, acesta fiind întocmit în avans de către angajator, având, în majoritatea cazurilor, doar opțiunea de a accepta sau de a refuza. Uneori, salariul poate fi





negociat. Cele mai frecvente avantaje suplimentare sunt, de exemplu, facilități de cazare, autoturism de serviciu sau telefon mobil.

În unele cazuri, vi se poate cere să efectuați o perioadă de probă de o zi. Această perioadă nu este prevăzută de lege și o puteți refuza, dar angajatorul poate avea astfel un motiv să vă respingă, considerând refuzul o dovadă a lipsei de cooperare.

#### 4. Sunt necesare referințe?

Uneori, da. Angajatorii le pot lua în calcul înainte de a ajunge la o decizie. Referințele sunt obținute în principal de la foști angajatori. Referințele trebuie să confirme perioada de încadrare, să evalueze activitatea candidatului și, de asemenea, să îl recomande unui alt angajator. Sunt necesare fotocopii ale tuturor diplomelor. Uneori, acestea trebuie să fie incluse alături de cerere, alteori este suficient doar să fie aduse la interviu. Rețineți că unele profesii, cum ar fi profesorii și persoanele care lucrează cu arme sau substanțe periculoase, au nevoie de certificate de cazier judiciar.

#### 5. Cum să faceți o bună impresie

Aceasta depinde de postul solicitat de candidat. Trebuie să fiți întotdeauna îngrijit, curat, îmbrăcat ordonat. Dacă postul presupune muncă de birou, trebuie să purtați costum (atât femeile, cât și bărbații). Bijuteriile sunt acceptate, dar nu exagerați, purtați doar câteva.

## FINLANDA

### 1. Proceduri frecvente de solicitare a unui loc de muncă în Finlanda

De obicei, cele mai frecvente etape sunt:

- (i) publicarea unui anunț pentru un loc de muncă pe pagina de internet a oficiului pentru ocuparea forței de muncă, pe un site privat sau într-un ziar (angajator);
- (ii) depunerea unei cereri pentru postul vacant (angajat);
- (iii) preselecția celor mai buni trei până la zece candidați pentru interviu (angajator);
- (iv) alegerea celui mai bun candidat pentru postul vacant și trimiterea unei scrisori/e-mail tuturor solicitanților, în care aceștia sunt informați în legătură cu rezultatul procesului (angajator). În timpul procedurii de solicitare a locului de muncă, atât candidatul, cât și angajatorul trebuie să respecte termenele-limită.

După primirea cererilor, angajatorul invită candidații cei mai adecvați la interviu, de obicei în termen de 1-2 săptămâni după termenul-limită. Angajatorul sugerează o dată a interviului, pe care trebuie să o confirmați. După interviu, angajatorul poate lua o decizie. În caz contrar, vor





avea loc mai multe interviuri sau teste de aptitudini. După ce a ajuns la o decizie, angajatorul trimite de obicei o scrisoare tuturor candidaților, prin care îi informează în privința rezultatului.

Perioada cuprinsă între publicarea postului vacant și începerea activității depinde considerabil de angajator și caracteristicile locului de muncă. În cazul procedurilor de recrutare internaționale, fiți pregătiți să așteptați o perioadă mai lungă între cele două momente.

Asigurați-vă că ați completat cererea cu atenție; dacă este incompletă, este posibil să nu fie luată în considerare. Angajatorul ar putea să primească sute de cereri. Încercați să vă evidențiați în mod pozitiv în mijlocul acestora. Scrisoarea de motivație nu trebuie să fie mai lungă de o pagină. Descrieți pe scurt de ce credeți că sunteți cel mai bun candidat pentru postul vacant. Numiți unul sau doi referenți și menționați datele lor de contact; angajatorul ar putea fi interesat să le telefoneze și să le ceară detalii despre dumneavoastră. Nu uitați să semnați scrisoarea.

CV-ul se anexează la cerere. Nu uitați să vă actualizați CV-ul, în care veți menționa experiența acumulată în ordine invers cronologică (menționați la început locurile de muncă și studiile/formarea cele mai recente, iar cele mai vechi, la sfârșit). Lungimea CV-ului nu trebuie să depășească două coli A4. Atașați o fotografie, în special dacă sunteți interesat să lucrați în sectorul serviciilor.

Dacă doriți să depuneți o cerere prin telefon, pregătiți-vă discursul în prealabil. Gândiți-vă cu atenție de ce solicitați acel loc de muncă, de ce credeți că ar trebui să îl primiți și vizitați site-ul companiei pentru a afla mai multe informații despre activitățile sale. Vorbiți clar și încercați să fiți relaxat.

Înainte de a contacta compania în mod direct pentru o cerere spontană, consultați site-ul acesteia pentru a vă interesa care sunt oportunitățile de carieră puse la dispoziție și pentru a afla procedura prin care respectivul angajator încadrează noi lucrători. Dacă angajatorul pune la dispoziție un formular de cerere electronic pentru solicitări spontane, folosiți-l. În caz contrar, contactați angajatorul prin e-mail sau telefon. Dacă primul contact are loc prin e-mail, telefonați la sediul companiei după aproximativ o săptămână și întrebați departamentul specializat dacă cererea dumneavoastră a fost primită și examinată.

## 2. Pregătirea interviului

Angajatorul se așteaptă să trimită toate documentele menționate în anunțul pentru postul vacant. De obicei, cererile incomplete nu sunt luate în considerare. Unii angajatori așteaptă ca solicitanții să îi contacteze prin telefon sau e-mail pentru a solicita mai multe detalii înainte de a trimite cererea. Consideră că o astfel de inițiativă reprezintă o dovadă de interes. Totuși, alți angajatori nu au timp să răspundă la telefoane sau e-mailuri și nu așteaptă să fie contactați de solicitanți.

Anexați copii ale certificatelor de studii și de muncă alături de cerere, dacă este necesar. Aduceți exemplarele originale la interviu.





Studiați anunțul pentru postul vacant cu atenție; puteți afla astfel modul de desfășurare a procedurii de selecție. În caz contrar, primiți feedback de obicei în timpul interviului. Dacă nu vi se cere să participați la interviu, puteți contacta angajatorul după aproximativ două săptămâni de la expirarea procedurii de solicitare a locului de muncă.

În general, numărul candidaților pentru fiecare post vacant poate ajunge la zeci sau sute de persoane. Prin urmare, angajatorii nu au timpul necesar pentru a contacta candidații de mai multe ori și nu apreciază dacă aceștia continuă să le telefoneze. În astfel de cazuri, așteptați să fiți contactat de angajator. Totuși, unele posturi vacante sunt ocupate foarte repede și sunt adesea oferite primului candidat adecvat. Este posibil ca alte companii, în special cele mici, să nu dispună de suficient personal pentru a publica anunțurile pentru posturi vacante, pentru a examina cererile, organiza interviuri etc. Prin urmare, în aceste cazuri se poate dovedi util să contactați angajatorul direct și să depuneți o cerere spontană.

Înainte de interviu, asigurați-vă că aveți informații despre angajator prin vizitarea, de exemplu, a site-ului internet al acestuia. Dacă este posibil, pregătiți în prealabil câteva întrebări despre locul de muncă și companie – aceasta demonstrează că sunteți cu adevărat interesat în obținerea postului. Reamintiți-vă de ce solicitați acest loc de muncă și care vă sunt calitățile. Aduceți la interviu cele mai recente și mai relevante certificate de muncă și de studii, precum și un CV.

Angajatorul acordă frecvent atenție aspectului general și manierelor, astfel încât este necesar să fiți îmbrăcat îngrijit, convențional și să dați dovadă de bune maniere. Angajatorul conduce întâlnirea și adresează întrebările. În scopul unei evaluări mai obiective a candidatului, la interviu pot fi prezenți cel puțin doi angajați ai companiei. În mod normal, întâlnirea poate dura între 30 de minute și o oră. Fiți calm și vorbiți clar în timpul interviului. Descrieți-vă realizările, dar încercați să nu fiți arogant. Este important să arătați interes pentru post fiind activ, ascultând cu atenție și cerând lămuriri dacă nu înțelegeți ce vrea să spună angajatorul. Nu uitați să mențineți contactul vizual. Nu îl întrerupeți pe angajator. Puteți accepta băuturi (cafea) în timpul întâlnirii, dar nu oferiți nimic angajatorului. Mai presus de orice, fiți sincer și nu criticați foștii angajatori.

Punctualitatea este foarte importantă; se așteaptă să ajungeți la timp la întâlnire. De obicei, la începutul interviului întindeți mâna tuturor celor prezenți. În cele ce urmează, angajatorul prezintă postul și compania. Deoarece primele impresii sunt importante, prezentați-vă clar și stabiliți contact vizual cu interlocutorii. Înainte de a vă fi adresate întrebări, se așteaptă să spuneți câteva lucruri despre dumneavoastră – de ce ați ales acest loc de muncă și de ce ar trebui să fiți angajat. La sfârșitul întâlnirii veți avea ocazia să adresați orice întrebări la care nu ați primit răspuns.

În Finlanda, interviul decurge în general ușor, într-o atmosferă relaxată. Nu fiți totuși surprins de eventualele momente de tăcere, când interviatorii pot lua notițe.

Dacă vi se cere să vă supuneți unui test psihologic sau de aptitudini, considerați acest lucru de bun augur, deoarece sunteți inclus între cei mai buni candidați. Nu există metode de a vă pregăti pentru aceste teste; cel mai bun lucru este să dormiți bine în noaptea precedentă și să fiți sincer cu sine. Nu încercați să pretindeți că sunteți altfel decât în realitate.





Este important ca angajatorul să afle amănunte despre pre- gătirea și capacitățile dumneavoastră profesionale, precum și despre experiența profesională anterioară. Dar angajatorul vrea să vă cunoască și personalitatea, ce calități și defecte aveți sau cum v-ar descrie activitatea fostul angajator. Va mai trebui, probabil, să răspundeți la întrebări privind reacțiile la stres și termene-limită, sau modul în care gestionați situații dificile.

Una dintre primele întrebări ale angajatorului se referă la motivație; de ce ați ales acest post și de ce ar trebui să fiți an- gajat. Fiți pregătit să vă explicați clar motivația pentru alege- rea postului și alcătuiți o listă a principalelor dumneavoastră calități profesionale și personale.

Dispozițiile împotriva discriminării la locul de muncă sunt conținute în legea împotriva discriminării și în legislația generală privind încadrarea în muncă, precum și în cea privind încadrarea în muncă în sectorul public. În plus, Legea privind egalitatea între femei și bărbați (Equality Act) conține dispoziții referitoare la egalitatea de gen. Discriminarea în anunțurile pri- vind posturile vacante, în cursul selectării unui angajat sau în contractul de muncă se pedepsește ca discriminare la locul de muncă. Legea împotriva discriminării interzice discriminarea pe criterii de vârstă, origine etnică sau națională, naționalitate, limbă, convingeri religioase, apartenență politică, stare de să- nătate, handicap, orientare sexuală sau alte caracteristici personale.

De obicei, solicitantul nu trebuie să răspundă unor întrebări privind convingerile sale religioase sau politice, afecțiunile me- dicale, sarcină, planificarea familială sau activitățile sindicale. Angajatorii pot adresa întrebări specifice despre starea de sănătate în situațiile în care desfășurarea îndatoririlor de la locul de muncă necesită o bună condiție fizică.

Pentru a face o bună impresie la interviu, vizitați în prealabil pa- gina internet a companiei și asigurați-vă că dețineți informațiile esențiale despre aceasta.

Cele mai frecvente întrebări adresate în timpul interviului sunt:

- Descrieți-vă în câteva propoziții.
- De ce doriți acest loc de muncă?
- De ce credeți că sunteți cel mai bun candidat pentru acest post?
- Numiți trei calități și defecte ale dumneavoastră.
- Ce așteptări aveți de la acest post?
- Ce știți despre companie și produsele sale?
- Ce loc de muncă aveți în prezent?
- Ce situație familială aveți?
- Cum vă comportați în condiții de stres?
- Vă place să lucrați în echipă? Puteți lucra independent?
- Care vă sunt planurile de viitor și cum credeți că le veți îndeplini?

În mod normal, angajatorul vă informează la sfârșitul interviului în privința procedurii și vă comunică când veți primi rezultatul/cum va continua procedura. Dacă angajatorul nu vă contactează după una sau două săptămâni,





cereți rezul- tatul prin telefon sau e-mail. Dacă nu sunteți selectat, puteți contacta angajatorul și solicita feedback privind interviul și cererea.

### 3. Negocierea salariului

În Finlanda, contractele au la bază contractele colective de muncă. Aproape fiecare domeniu are propriul său contract colectiv de muncă. Totuși, negocierea salariului este posibilă în multe domenii. Dacă un post nu are un salariu fix, solicitan- tului i se indică să specifice salariul dorit în cerere.

După cum s-a menționat mai sus, dacă salariul este negoci- abil, acest aspect este menționat în anunț. Salariul este exprimat întotdeauna în plată pe oră sau plată lunară. Plata concediului se face conform reglementărilor legale. În unele sectoare sau întreprinderi (în special în poziții de conduce- re), bonusurile anuale pot fi negociate. Aceste bonusuri pot fi acordate în funcție de performanțele în activitate.

Beneficiile suplimentare cele mai frecvente în Finlanda sunt bonurile de masă, bonurile pentru activități sportive (acestea permit accesul în săli de sport la un preț preferențial) și servicii de medicina muncii. Unele companii oferă și posibilitatea de a conduce un autoturism închiriat. O parte din aceste avanta- je sunt negociabile. Consultați-vă noul superior ierarhic, care vă va indica persoana responsabilă pentru negocierea aces- tor beneficii.

Contractul de muncă poate include o prevedere privind o pe- rioadă de probă. Aceasta nu trebuie să depășească patru luni. În timpul acestei perioade de probă, oricare dintre părți poate rezilia contractul de muncă fără preaviz. Dacă angajatorul asi- gură cursuri de formare de specialitate pentru angajat, peri- oada de probă nu poate depăși șase luni.

De regulă, după ce procedura de selecție s-a încheiat, candidații sunt informați în privința rezultatelor prin poștă sau e-mail.

### 4. Sunt necesare referințe?

De obicei, referințele provin de la foști angajatori, dar, dacă sunteți student sau absolvent, referentul poate fi un profe- sor (de exemplu, coordonatorul lucrării dumneavoastră de licență). Înainte de a introduce numele și informațiile de contact ale referenților în cererea/CV-ul dumneavoastră, asigurați-vă că aceștia sunt de acord să vă recomande. De obicei, se cer referințe. Menționați în cerere sau în CV nu- mele a doi referenți care pot fi contactați de angajator. Unii angajatori solicită candidatului să includă în cerere exem- plare ale unor scrisori de recomandare. Aduceți scrisorile de recomandare la interviu, mulți angajatori fiind interesați să le studieze în detaliu.

Anexați fotocopii ale diplomelor la dosarul de candidatură doar dacă acest lucru este menționat în anunț. Deoarece angajatorul poate dori să examineze exemplarele originale, aduceți-le la interviu.

În cazul unor posturi vacante, trebuie să dovedeți că nu aveți cazier judiciar. Această condiție este de obicei menționată în anunț. Un astfel de certificat este necesar, de exemplu, pentru angajații care vor lucra cu minori (în







cazul în care contractul are o durată de cel puțin trei luni) sau pentru personalul de pază din penitenciare. Certificatul de cazier judiciar va fi prezentat doar de către candidații care urmează să fie angajați.

## 5. Cum să faceți o bună impresie

În Finlanda, punctualitatea este o regulă atât pentru candidatul, cât și pentru angajator. Este recomandat să confirmați participarea la interviu și, în același timp, ora și locul acestuia.

Nu întârziați dacă doriți cu adevărat să obțineți postul, cu excepția cazului în care vă îmbolnăviți. Chiar și în această situație, informați angajatorul cât mai repede posibil. Majoritatea angajatorilor preferă interviuri personale dar, în unele cazuri, acestea pot avea loc și prin videoconferință.

Îmbrăcați-vă îngrijit și adecvat ocaziei. De regulă, este suficientă o vestimentație informală și de bun gust. Totuși, în mediul de afaceri, bărbații obișnuiesc să poarte costume. Purtați bijuterii simple, care vă conferă un aspect plăcut și elegant.

## SUEDIA

### 1. Proceduri frecvente de solicitare a unui loc de muncă în Suedia

O metodă frecventă de a căuta locuri de muncă este de a găsi companii interesante și a studia posturile vacante publicate pe site-urile internet ale acestora. Această procedură este adoptată în special în sectorul IT și financiar, precum și în alte domenii specializate. Cu cât locurile de muncă sunt mai puțin calificate, cu atât PES are un rol mai important în găsirea unui loc de muncă. PES cooperează îndeaproape cu agențiile de recrutare a forței de muncă din Suedia, ceea ce contribuie la numărul considerabil de posturi vacante publicate pe [www.arbetsformedlingen.se](http://www.arbetsformedlingen.se), cel mai mare site internet suedez pentru oferte de muncă.

Puteți obține mai multe informații despre angajator consultând de obicei pagina de internet a acestuia. Consultați persoana de contact pentru a afla mai multe informații despre locul de muncă, aceasta fiind o procedură frecventă. În Suedia, pentru a afla mai multe informații despre salarii, contactați de obicei reprezentantul sindicatului.

Trimiteti cererea la adresa de e-mail sau de corespondență a companiei. Citiți instrucțiunile din anunț. În unele cazuri, trebuie să completați online un formular electronic.

Perioada cuprinsă între publicarea postului vacant și începerea activității poate varia între una și câteva săptămâni. Procedura este mult mai scurtă în sectoare precum cele ale serviciilor și hotelurilor/restaurantelor.

Este important să citiți anunțul cu atenție și să urmați îndrumările. Trimiterea de cereri electronice este foarte răspândită în Suedia. Computere sunt disponibile în toate sediile serviciilor publice de ocupare a forței de muncă și în biblioteci, existând și foarte multe internet café-uri.





În ceea ce privește cererile scrise, este important să existe o legătură între informațiile menționate și locul de muncă solicitat. Scrieți cereri scurte, dinamice, bine adaptate cerințelor prevăzute în anunț. În Suedia nu se folosesc cereri scrise de mână. Cererile ar trebui să fie scurte și relevante, după următorul model: o pagină pentru scri-soarea de motivație și 1-2 pagini pentru CV – în total 2-3 pagini.

Este de la sine înțeles că trebuie să fiți politicoși în timpul convorbirilor telefonice, dar atitudinea suedezilor este destul de relaxată. În Suedia nu se folosesc titluri în cursul conversațiilor. Solicitarea spontană a unui loc de muncă a devenit, de asemenea, o practică tot mai răspândită.

Cererea trebuie să fie scurtă, organizată și să ofere suficiente informații. Nu se obișnuiește ca cererea să fie însoțită de documente. Acestea sunt prezentate doar la cerere. Solicitantul trebuie să fie pregătit să telefoneze angajatorului, pentru a verifica dacă cererea a fost primită.

## 2. Pregătirea interviului

Interviul este condus întotdeauna de angajator. La interviu mai participă una sau două persoane și, adesea, un reprezentant al sindicatului. O întâlnire durează de obicei o oră și jumătate. Vi se poate cere să reveniți pentru un al doilea interviu. Limbajul gesturilor este important, permițând angajatorilor să vadă cum gestionați o anumită situație. De asemenea, este important să se constate dacă solicitantul corespunde practic, nu doar formal, calificărilor cerute. De obicei, puteți accepta o cafea.

În timpul primului interviu puteți întreba în ce constă o zi obișnuită de lucru, când veți fi informat în privința rezultatului final, care este data de începere a activității sau dacă există un program de pregătire.

De obicei, la începutul interviului vi se cere să vă prezentați (fiți scurt), să explicați angajatorului de ce solicitați acel loc de muncă și să arătați ce știți despre companie. Fiți relaxat, dar atent.

Proporția dintre aspectele profesionale și cele extraprofesionale din timpul interviului depinde de tipul de loc de muncă solicitat și gradul de calificare necesar. De cele mai multe ori, interviul este organizat în două părți, fiecare parte având un subiect diferit.

Există legi împotriva discriminării (pe criterii de sex, religie, origine etnică, handicap). Decizia de a răspunde unor astfel de întrebări vă aparține în exclusivitate. Întrebările fără relevanță pentru locul de muncă (vârsta, dacă aveți copii, originea) sunt considerate a se referi la aspecte private.

Întrebările cele mai frecvente sunt:

- Învățați ușor lucruri noi?
- Cum reacționați când sunteți criticat?
- Aveți capacitatea de a soluționa dificultăți?
- Cum gestionați o problemă nouă?





- Cu ce vă mândriți?
- Puteți menționa o realizare remarcabilă?
- Ce credeți că veți face peste cinci ani?
- Cum ar trebui să fie un coleg?
- Puteți menționa o greșală și ce ați învățat de pe urma ei?
- Cum v-ar descrie prietenii dumneavoastră?
- Cum v-ar descrie șeful dumneavoastră?
- Cum vă descurcați într-un grup?
- Ce calități și defecte aveți?
- Cum gestionați situațiile stresante?
- De ce ar trebui să vă angajăm?

Întrebări dificile: întrebările despre salariu.

### 3. Negocierea salariului

Cu cât postul este mai calificat, cu atât posibilitățile de negociere a salariului sunt mai numeroase. În Suedia, majoritatea condițiilor de încadrare în muncă sunt reglementate prin contractele colective de muncă, ceea ce înseamnă că, cel puțin în cazul locurilor de muncă mai puțin calificate, marja de negociere individuală este scăzută. Puteți să vă negociați salariul, dar posibilitatea de negociere a sumei sugerate de angajator este restrânsă. Cea mai frecventă formă de plată este cea lunară. Plata concediului este de obicei inclusă în suma propusă. În cazul posturilor de conducere, există posibilitatea negocierii unor avantaje suplimentare. Acestea sunt stabilite în principal prin consultări cu departamentul pentru resurse umane.

Vi se poate cere să efectuați o perioadă de teste de o zi, dar aveți dreptul să fiți plătit pentru aceasta.

Procedura de solicitare se încheie odată cu semnarea contractului.

### 4. Sunt necesare referințe?

Referințele provin, în majoritatea cazurilor, de la foști angajatori. Referința vă sprijină cererea, vă descrie persoana și capacitățile profesionale.

Dacă angajatorul vă solicită o copie a diplomei, aduceți-o la interviu.

Scrisorile de recomandare sunt necesare și utile. În cazul locurilor de muncă din domeniul guvernamental sau de îngrijire a copiilor, este necesar un certificat de cazier judiciar. Această cerință va fi menționată în anunț sau comunicată de către angajator

### 5. Cum să faceți o bună impresie





În Suedia trebuie să fiți punctual la interviu. Dacă nu reușiți să ajungeți la interviu, informați angajatorul cât mai repede posibil și întrebați dacă este posibilă o nouă întâlnire. Nu se organizează foarte des interviuri la distanță (videoconferințe, SKYPE etc.), dar puteți să vă interesați în acest sens.

Nu vă îmbrăcați excesiv de formal la cele mai multe interviuri. Bineînțeles, aceasta depinde de tipul de loc de muncă solicitat.

Puteți întotdeauna să contactați angajatorul după interviu și să vă interesați care este următoarea etapă a procesului de selecție. Dacă postul v-a fost refuzat, puteți întotdeauna să cereți o explicație.

Nu vorbiți despre salariu la începutul procedurii. Așteptați până ce angajatorul aduce în discuție acest subiect.

## REGATUL UNIT

### 1. Proceduri frecvente de solicitare a unui loc de muncă în Regatul Unit

Trimiteți un e-mail sau telefonați persoanei de contact din anunțul pentru locul de muncă; solicitați un formular de cerere; completați și depuneți formularul înainte de termenul-limită; primiți o invitație la interviu dacă cererea a fost acceptată; interviu de 30-40 de minute; ofertă de angajare sau scrisoare de respingere trimisă după finalizarea interviurilor.

În prezent, majoritatea solicitanților primesc o versiune electronică a formularului de cerere, pe care îl completează și îl trimit prin e-mail. Primele contacte se inițiază ca răspuns la anunț, sub forma unui e-mail sau telefon de solicitare a unui formular de cerere. Regula este de a respecta întocmai instrucțiunile și de a nu folosi primul contact ca o ocazie de prezentare, dacă acest lucru nu a fost cerut. Asigurați-vă că versiunea completată este salvată și transmisă într-un format electronic compatibil. Includeți numărul de referință comunicat de angajator. Urmați instrucțiunile cu atenție și nu depășiți numărul maxim de caractere, dacă a fost specificat în prealabil. Revizuiți formularul cu atenție și tipăriți o copie pentru a verifica formatarea și prezentarea. Dacă este posibil, verificați formularul cu ajutorul unui software de corectură, folosind un dicționar britanic, nu unul american. Acordați atenție formei gramaticale și structurii propozițiilor care ar fi putut să fie ignorate de software-ul de corectură. Cereți unui prieten sau membru al familiei, bun cunoscător al limbii engleze, să verifice formularul pentru dumneavoastră. Cererile scrise pot fi evitate dacă este disponibilă o versiune de formular electronic. Cea mai bună soluție este să scrieți răspunsurile pe foi de hârtie separate, și să completați formularul doar atunci când sunteți satisfăcut de forma finală. Analiza grafologică a cererilor scrise de mână este foarte rară în Regatul Unit, forma literelor nefiind importantă atât timp cât formularul este lizibil și nu are tăieturi și greșeli.

Stabiliți un contact telefonic doar dacă angajatorul/recrutorul vă solicită aceasta. Vorbiți rar și clar. Apelul trebuie să fie scurt și la obiect. Dacă telefonați, evitați zgomotele de fond și asigurați-vă că ora este adecvată (verificați diferențele de fus orar) și că sunteți într-o zonă cu acoperire bună a semnalului (dacă sunați de pe un telefon





mobil). Telefonați doar după ce ați căutat informații despre compania la care depuneți cererea și ați constatat că aveți aptitudinile și experiența necesare angajatorului.

Scrisoarea de motivație trebuie să fie scurtă (o pagină A4) și să conțină informații precise. Menționați motivul scrisorii în primul alineat; descrieți-vă aptitudinile și experiența relevante în al doilea alineat; precizați disponibilitatea pentru interviu și orice alte detalii importante despre obligațiile existente în al treilea alineat; încheiați scrisoarea menționând că așteptați un răspuns. Procesul de selecție durează aproximativ 1-2 săptămâni. Interviuurile sunt organizate în termen de două săptămâni de la data scrisorii de notificare prin care candidații sunt informați că au fost selectați pentru interviu. Procesul de selecție și recrutare durează aproximativ o lună. Candidatul câștigător se poate aștepta la un interval cuprins între 4-6 săptămâni între publicarea anunțului pentru postul vacant și data începerii activității la locul de muncă.

## 2. Pregătirea interviului

Recrutorii doresc ca solicitanții să respecte întocmai instrucțiunile privind depunerea cererii și să fie disponibili pentru interviu într-un timp scurt. Aceștia așteaptă ca solicitantul să fie motivat și să aibă cunoștințe de limba engleză suficient de bune pentru a permite o comunicare eficientă (cu excepția unor posturi slab calificate, cum ar fi culesul de fructe, pentru care interviul se poate desfășura în limba maternă a solicitantului, în special dacă are loc în țara acestuia). Solicitanții trebuie să fie politicoși, punctuali, cu un aspect plăcut și capabili să se exprime clar.

Angajatorii și recrutorii au obligația legală de a verifica identitatea fiecărui solicitant înainte de a le oferi un loc de muncă. Solicitanții trebuie să aibă asupra lor pașaportul sau cartea națională de identitate (în original) pentru a dovedi că provin din Spațiul Economic European (sau Elveția) sau că sunt un membru al familiei.

Angajatorii și recrutorii informează întotdeauna dacă o cerere a fost acceptată sau nu. Decizia se comunică prin e-mail sau telefon dar, în cele mai multe cazuri, este confirmată în scris în termen de 1-3 săptămâni de la data limită a depunerii cererilor.

Procedurile de solicitare a unui loc de muncă sunt reglementate de legile împotriva discriminării pe criterii de sex, rasă, handicap, orientare sexuală sau vârstă. Solicitanții trebuie să fie evaluați în funcție de merite, nu de circumstanțe, iar angajatorii trebuie să ofere șanse egale tuturor. Principalele reguli (nescrise) pentru solicitanții cer acestora să se comporte profesional, să fie politicoși, onști, cu un aspect plăcut, motivați și punctuali.

Angajatorul va acorda atenție aspectelor care confirmă capacitatea solicitantului de a se achita de sarcinile de la locul de muncă. Punctualitatea, prezentarea și motivația sunt, de asemenea, factori importanți. De obicei, interviul este condus de managerul departamentului în care se află postul vacant sau un reprezentant al departamentului pentru resurse umane. În mod normal, comisia de interviu este formată din 2-3 persoane. De regulă, are loc o singură rundă de interviuri, însoțită uneori de un test de evaluare a capacităților tehnice și a aptitudinilor candidaților de rezolvare a situațiilor dificile. Interviul durează de obicei cel mult





30-40 de minute. Testele durează, de obicei, cel mult 20-30 de minute. Prezentarea, atitudinea și atenția candidatului nu vor fi punctate, dar sunt importante, deoarece vor contribui la formarea unei opinii a membrilor comisiei de interviu. Puteți zâmbi, dar comportamentul va rămâne formal. Fiecare întrebare trebuie să primească un răspuns cât mai complet și mai clar posibil. Dacă nu a înțeles o întrebare, candidatul trebuie să ceară repetarea și lămurirea acesteia. În cele din urmă, solicitantul trebuie să demonstreze că este adecvat locului de muncă, bunele aptitudini de comunicație fiind, astfel, foarte importante. Puteți accepta sau cere apă, de exemplu, dar nu oferiți nimic și în niciun caz țigări, fumatul fiind interzis în clădiri și locuri de muncă publice.

Întrebările solicitanților se adresează la sfârșitul interviului – veți fi întrebat de interviewer dacă aveți întrebări. Puteți pune întrebări despre locul de muncă, dacă sunt importante, dar limitați numărul acestora și evitați să discutați despre salariu. Nu încercați să vă gândiți la o întrebare dacă nu aveți nimic de întrebat – nu sunteți obligat să puneți întrebări. Solicitantul se va așeza în fața membrilor comisiei de interviu, care vor sta în spatele unui birou, sau toți interlocutorii se vor așeza în jurul unei mese. Atmosfera este formală, dar amicală. Candidatul trebuie să fie atent, receptiv și sigur pe cererea sa. Trebuie să încerce să se relaxeze și să răspundă la întrebări cu încredere și cât mai complet posibil. Deoarece accentul se pune pe competență și potrivire cu profilul postului, discuțiile despre aspecte extraprofesionale sunt aproape inexistente. Cu toate acestea, pot fi menționate exemple de activitate de voluntariat sau caritabilă. Motivația trebuie să reiasă clar din cerere sau în urma răspunsurilor date la întrebările interviewerilor. Dacă nu sunteți întrebat, nu trebuie să descrieți în detaliu ce anume v-a motivat să depuneți cererea. Nu trebuie să dați detalii despre interesele dumneavoastră extraprofesionale, cu excepția cazului în care le folosiți pentru a vă demonstra capacitatea de a îndeplini o sarcină la care s-a făcut referire în una dintre întrebări. Angajatorii nu pot face discriminări pe criterii de sex, rasă, handicap, religie, orientare sexuală sau vârstă. Încercați să răspundeți la toate întrebările. Veți primi întrebări care se referă exclusiv la capacitatea dumneavoastră de a vă îndeplini sarcinile la locul de muncă. Angajatorii și recrutorii trebuie să se asigure că întrebările lor nu sunt discriminatorii și că nu vă cer să dezvăluiți informații despre aspecte private, care nu au legătură cu locul de muncă, dar ați putea să fiți nevoit să recunoașteți existența unui eventual cazier judiciar.

Solicitanții trebuie să consulte site-ul internet al companiei și să afle informații despre direcția în care se îndreaptă compania și viitoarele sale aspirații și obiective.

Întrebările cele mai frecvente se referă inclusiv la cazurile în care candidatul s-a aflat într-o anumită situație și modul în care a gestionat-o. De exemplu:

- instrumentele și tehnicile pe care le-ați folosit pentru a realiza un anumit proiect;
- situația în care a trebuit să gestionați un proiect și factorii pe care i-ați luat în considerare;
- aspectele cărora le-ați acordat prioritate pentru a vă încadra într-un termen-limită;
- cum ați rezolvat o relație de muncă dificilă pentru a vă îndeplini obiectivul;
- când ați încurajat membrii echipei să propună soluții;
- cum ați convins anumite persoane să acționeze contrar intențiilor de până atunci.





Vi se poate cere să dați exemple de situații în care ați remediat o situație neplăcută sau să vă descrieți defectele. În acest caz, demonstrați că sunteți capabil să vă depășiți defectele, de exemplu: „Am tendința de a-mi asuma prea multe sarcini, dar realizez cât este de important să le ordonez în funcție de priorități și să-i conving pe membrii echipei să mă sprijine, în interesul respectării termenului-limită”.

Dacă sunteți respins, puteți primi feedback privind prestația dumneavoastră la interviu atunci când sunteți notificat în scris. În caz contrar, puteți telefona sau scrie angajatorului pentru a cere feedback privind interviul

### 3. Negocierea salariului

Cu excepția cazurilor menționate în anunțul pentru postul vacant, este puțin probabil ca angajatorul să fie flexibil în privința termenilor și condițiilor. Cea mai bună metodă este să aveți încredere în oferta angajatorului și să candidați doar pentru posturi care vă oferă salariu și condiții de lucru satisfăcătoare. Negocierea contractului va avea loc, în principal, în cazul locurilor de muncă înalt calificate și foarte bine salarizate, ale căror salarii nu au fost menționate în anunțul pentru postul vacant. Solicitantul va trebui să își justifice cererile salariale demonstrând că acestea se încadrează în tendința pieței și corespund aptitudinilor și experienței sale. Puteți solicita o creștere a salariului după ce ați lucrat o perioadă pentru companie, dacă salariul dumneavoastră pare a fi diferit de cel al angajaților cu atribuții similare. În orice caz, aveți dreptul la o reevaluare a salariului o dată pe an.

Plata concediului este inclusă în remunerație, care se exprimă de obicei ca salariu brut anual. Meseriile, cum ar fi cele de tâmplar și zidar, sunt plătite de obicei pe oră. Majoritatea beneficiilor suplimentare constau în: condiții de lucru flexibile, asigurare de sănătate (privată), plata călătoriilor, London Weighting (indemnizație de capitală – salariu mai mare decât media națională, valabil pentru lucrătorii din capitală), utilizarea unui autoturism de serviciu, mese subvenționate la cantina companiei, prețuri preferențiale pentru acces la săli de sport sau cluburi, prime.

Cu cât salariul este mai mare, cu atât cresc posibilitățile de negociere a termenilor și condițiilor. Salariul și avantajele suplimentare prevăzute de lege sunt negociate de directorul de resurse umane.

Perioadele de probă nu sunt solicitate frecvent, este totuși posibil să lucrați o perioadă de probă, după care salariul va crește la nivelul stabilit. Dacă nu acceptați, riscați ca postul să vă fie refuzat. Decizia aparține persoanei în cauză, în funcție de cât de mult își dorește acel loc de muncă. Costurile de deplasare la interviu și de începere a activității sunt plătite de obicei de către candidat. Procedura de selecție se încheie, în mod normal, după interviu. Angajatorul vă verifică referințele și vă informează în scris dacă ați fost selectat sau respins

### 4. Sunt necesare referințe?

Referințele sunt menționate în formularul de cerere sau în CV. Dacă sunt solicitate scrisori de recomandare sau alte informații relevante, le puteți include alături de cerere. Angajatorul va solicita referentului să confirme informațiile furnizate. Este recomandat să folosiți serviciile de referent ale ultimului angajator, dar asigurați-vă că acesta poate răspunde în limba engleză. Referințele sunt utile pentru verificarea identității și a informațiilor





menționate în cerere. Dacă referințele sunt prevăzute în anunțul pentru locul de muncă sau în cerințele privind candidatul, trebuie să le aduceți la interviu.

Scrisorile de recomandare nu sunt de obicei necesare dar, dacă există deja în limba engleză, le puteți trimite împreună cu cererea. Dacă pot dovedi că sunteți adecvat postului, vor fi utile. În cazul locurilor de muncă în domeniul securității sau al îngrijirii de persoane vulnerabile (copii sau bătrâni), este necesar un certificat care să ateste că nu ați avut condamnări penale

## 5. Cum să faceți o bună impresie

Data și ora întâlnirii vor fi stabilite de către angajator. Comunicați-i datele în care nu sunteți disponibil. Sosiți cu 15-20 de minute înainte de interviu. Așteptați-vă ca angajatorul să fie punctual, acest lucru fiind menționat în invitația la interviu. De regulă, vă prezentați la biroul de primire. Informați imediat angajatorul, prin e-mail sau telefon, dacă sunteți indisponibil. Unii angajatori pot organiza preinterviuri prin videoconferință, dar acestea sunt încă foarte rare. Majoritatea interviurilor sunt față în față. Este recomandată o vestimentație profesională (costum). Bărbații vor purta cravată. Femeile vor purta doar cantități reduse de machiaj și bijuterii.







STIMATI CITITORI

Dat fiind faptul că Buletinul Centrului de Informare Europe Direct se dorește a fi tot mai atrăgător și să răspundă din ce în ce mai mult pretențiilor Dumneavoastra, vă invităm să participați la redactarea Buletinului Informativ.

Astfel, așteptăm cu deosebită plăcere și interes să ne transmiteți relatări despre proiectele europene de succes pe care le derulați, experiențele Dumneavoastră, fotografii, scrisori, articole și orice alte materiale pe care le considerați oportune să fie luate la cunoștință de cititorii Buletinului Informativ.

Vă mulțumim anticipat pentru colaborare și vă așteptăm la adresa de e-mail:  
[europedirectploiesti@cciph.ro](mailto:europedirectploiesti@cciph.ro).

## CENTRUL EUROPE DIRECT PLOIEȘTI

**Dna Luana TEODORESCU – Coordonator Centru**  
**DI Octavian Zainescu – Responsabil comunicare**  
**Dna Alexandra PETRE- Coordonator evenimente**  
**Dna Iulia POPESCU – Info Ofiter**  
**Dra Diana CRĂINICEANU – Info Ofiter**  
Telefon: 0344/401.374  
Email: [europedirectploiesti@cciph.ro](mailto:europedirectploiesti@cciph.ro)  
Website: [www.europedirectploiesti.ro](http://www.europedirectploiesti.ro)  
Facebook: Centrul Europe Direct Ploiesti  
Twitter: EDIC Ploiesti

De asemenea, aveți la dispoziție numărul gratuit 00800 678 91011 unde puteți adresa **Centrului de contact Europe Direct, localizat la Bruxelles, întrebările Dvs., în orice limbă oficială a Uniunii Europene (inclusiv română).**

**Vă așteptăm să ne trimiteți, pe telefon sau e-mail, sugestiile, ideile și fotografiile pentru următorul buletin informativ!**

