



UNIUNEA EUROPEANĂ

FONDUL EUROPEAN PENTRU DEZVOLTARE REGIONALĂ

INVESTIM ÎN VIITORUL TĂU!



GUVERNUL ROMÂNIEI



GUVERNUL BULGARIEI



Proiect "Soluții integrate pentru ocuparea forței de muncă în domeniul artelor culinare și al restaurantelor pentru o regiune transfrontalieră bulgaro-română calificată și incluzivă" este co-finanțat de Uniunea Europeană prin intermediul Fondului European de Dezvoltare Regională în cadrul Programului Interreg V-A România-Bulgaria.

Codul proiectului: 16.4.2.104; e-MS code: ROBG-192

Bugetul proiectului: 378 122.50 EUR,
suma contribuției UE: 321 404.11 EUR ERDF

C U R S

Piața muncii și drepturile civile, legislația muncii în România și Bulgaria



Cursul a fost dezvoltat în cadrul Activității 4, în cadrul proiectului „Soluții integrate pentru ocuparea forței de muncă în domeniul artelor culinare și al restaurantelor pentru o regiune transfrontalieră bulgară-română calificată și incluzivă”, co-finanțat de Uniunea Europeană prin Fondul European de Dezvoltare Regională în cadrul Programului Interreg V-A România - Bulgaria. Proiectul este implementat de Asociația „Școala Dobrogeană de Agricultură și Afaceri” / DABS /, Dobrich, Bulgaria, în parteneriat cu Asociația ”Alege tu profesia!” - Centru de formare profesională, Constanța, România.



www.interregrobg.eu



UNIUNEA EUROPEANĂ

FONDUL EUROPEAN PENTRU DEZVOLTARE REGIONALĂ

INVESTIM ÎN VIITORUL TĂU!



GUVERNUL ROMÂNIEI



GUVERNUL BULGARIEI



1. Obiectivul cursului

Obiectivele pregătirii sunt legate de dobândirea cunoștințelor teoretice și îmbunătățirea abilităților personale necesare realizării pieței muncii, cunoașterea unor aspecte importante ale legislației muncii din Bulgaria și România.

Concret, obiectivele secundare sunt următoarele:

- Dobândirea de cunoștințe despre documentele normative necesare în timpul reședinței într-o țară străină pentru a găsi un loc de muncă / permise, certificate /
- Dobândirea de cunoștințe și abilități pentru a utiliza diferite abordări pentru a găsi un loc de muncă - prin agenții, pe internet, prin intermediari și altele.
- Dezvoltarea și îmbogățirea cunoștințelor generale legate de drepturile civile și viața în altă țară / sfera socială, educație, asistență medicală /
- Achiziționarea de cunoștințe despre legislația muncii în cele două țări, aspecte principale în încheierea unui contract, elementele de bază ale sistemelor fiscale și de securitate socială din ambele țări

2. Grupul țintă

Tinerii cu vârste cuprinse între 16 și 28 de ani, solicitanți de locuri de muncă și cei deja angajați în domeniul restaurantului și artelor culinare din regiunea transfrontalieră bulgaro-română.

3. Curriculumul cursului:

Pregătirea se va desfășura în cadrul a 8 ore de curs.

4. Conținut

Subiectele din programa școlară a Cursului „Piața muncii și drepturile civile, legislația muncii în România și Bulgaria” sunt structurate în 2 module - Piața drepturilor muncii și civile din Bulgaria și România și Prezentare generală a legislației muncii în Bulgaria și România.

Programa este concepută în principal pentru solicitanții activi de muncă și cei cu un grad ridicat de motivație personală de a reveni pe piața muncii. Instruirea va fi realizată după o selecție specială de evenimente organizate care vizează formarea și pregătirea mobilității forței de muncă în regiunea transfrontalieră, în cadrul Activității 7, în cadrul proiectului „Soluții integrate pentru ocuparea forței de muncă în sectorul artelor culinare și al restaurantelor pentru regiunea transfrontalieră calificată și incluzivă Bulgară - Română”.

5. Rezultate așteptate

Programa de formare permite cursanților să:



- facă cunoștință cu documentele necesare pentru reședința într-o altă țară / pentru bulgarii din România și pentru românii din Bulgaria /
- cunoască principalele modalități și abordări de a căuta un loc de muncă în Bulgaria și în România
- fie familiarizat cu condițiile de muncă din ambele țări
- cunoască principalele aspecte ale drepturilor civile și ale vieții într-o altă țară / sfera socială, educație, asistență medicală /
- cunoască principalele puncte ale legislației muncii din Bulgaria și România
- fie capabil să compare legislația muncii între cele două țări
- cunoască componentele individuale necesare la încheierea unui contract de muncă / salariu, ore de lucru, concediu /
- cunoască elementele de bază ale sistemelor fiscale și de securitate socială din ambele țări

6. Programă școlară

Nr.	Modul	Nr. orele de curs
1.	Piața muncii și drepturile civile în Bulgaria și România	4
2.	Prezentare generală a legislației muncii în Bulgaria și România	4

7. Programă școlară

Modul 1: Piața muncii și drepturile civile în Bulgaria și România

Nr.	Teme	Metode de lucru
1.1.	• Permis de ședere în Bulgaria și România, proceduri de înregistrare • Căutarea unui loc de muncă • Condiții de muncă	Lecție, exerciții practice
1.2.	• Drepturile civile și viața în Bulgaria și România: - Cazare; - Sistem educațional; - Sistemul de sănătate; - Viața culturală și socială;	



Modulul 2: Prezentare generală a legislației muncii în Bulgaria și România

№	Teme	Metode de lucru
2.1.	- Contracte de muncă și dreptul muncii: - Plata; - Program de lucru; - Concedii; - Salariat propriu;	Prelegeri, exerciții practice
2.2.	Impozite și impozitare în Bulgaria și România	
2.3.	- Securitatea socială în Bulgaria și România; - Îndemnizația în caz de incapacitate temporară de muncă; - Îndemnizația de maternitate; - Ajutor de șomaj; - Pensie pentru vechime la locul de muncă și de vârstă; - Transferul drepturilor de asigurare;	

8. MATERIALE DIDACTICE

EXERCIȚII ȘI SARCINI DE LUCRU

TEST 1

1. Statul garantează dreptul de a lucra prin:

- stabilirea standardelor minime;
- sanțiuni împotriva angajatorilor;
- privilegiile pentru angajați și funcționari;
- nu o garantează; îl reglementează

2. Un angajator care nu are o organizație sindicală încheie un contract colectiv de muncă (CCM) cu:

- adunarea generală a angajaților și funcționarilor;
- cu reprezentanții angajaților și a funcționarilor;
- nu încheie un CCM;

3. Obligația pentru înregistrarea sindicatelor și a organizațiilor patronale restricționează libertatea de asociere:



- a) da;
- b) nu;

4. Cerințele pentru reprezentarea sindicatelor și a organizațiilor patronale sunt:

- a) aceleași;
- b) simetrice;
- c) inegale;
- d) identice;

5. Scrisul forma contractului de muncă este:

- a) obligatorie (pentru valabilitatea contractului);
- b) recomandată;
- c) subvenționată;

6. Intrarea în funcțiile locului de muncă a angajatului sau a funcționarului trebuie să fie certificată în scris:

- a) da;
- b) nu;

7 Valoarea remunerației în caz de angajare care rezultă dintr-un concurs se stabilește:

- a) prin decizia comisiei de concurență;
- b) unilateral de către angajator;
- c) prin acordul reciproc al părților;

8. Norma de muncă din punct de vedere a cantității de muncă este determinată:

- a) unilateral de către angajator;
- b) cu contractul colectiv de muncă;
- c) prin acordul reciproc al părților;
- d) printr-un act normativ;

9. Remunerația pe unitatea de producție (norma de muncă) este determinată:

- A) unilateral de către angajator;
- B) printr-un act normativ al consiliului de miniștri;
- C) prin acordul reciproc al părților;
- D) cu un contract colectiv de muncă;

10. Muncitor (angajat) care a pierdut un proces împotriva angajatorului său este dator:

- a) numai cheltuielile legale ale angajatorului;
- b) taxe și cheltuieli de stat pe parcursul procedurii ;
- c) nu datorează nicio plată;



TEST 2

1. Statul pune în aplicare protecția muncii prin:

- a) stabilirea standardelor minime;
- b) sancțiuni împotriva angajatorilor;
- c) beneficii pentru angajați;
- d) stabilirea standardelor maxime;

2. Codul Muncii reglementează:

- a) doar relații de muncă;
- b) relații nelucrătoare;
- c) relațiile muncă și relații strâns legate de acestea;

3. Contractul de ucenicie este:

- a) un contract de calificare;
- b) un contract de muncă de probă;
- c) un contract fără nume de drept de obligații;
- d) contract de muncă cu modalități; contract cu obligații

4. Descrieți pe scurt diferența dintre munca „temporară” și „pe termen scurt” în sensul art.68, alin.2 și 3 CM:

5. Se admite un contract de muncă „pe durată determinată” în temeiul art.68, pct. 3 din Codul muncii într-un contract pe perioadă nedeterminată în condițiile art.69, alin.1 LC după întoarcerea înlocuirilor:

- a) da; b) nu;

6. În caz de forță majoră, angajatorul poate schimba locul de muncă al salariatului în afara localității în care se află locul de muncă convenit:

- a) da; b) nu;

7. Munca într-o zi lucrătoare nestandardă în zilele lucrătoare este compensată cu:

- a) remunerație suplimentară;
- b) valoarea crescută a remunerației de bază;
- c) concediu anual plătit suplimentar;
- d) remunerație suplimentară și concediu plătit suplimentar;

8. Concediu de studii neutilizat:



- a) se compensează financiar;
- b) sunt amânate pentru anul școlar următor;
- c) nu sunt amânate sau compensate;
- d) amânat și compensat ca concediu anual plătit;

9. Este admisibilă din remunerarea forței de muncă a salariatului să facă deduceri în afara cazurilor prevăzute la art.272, art.1 CT:

- a) da;
- b) nu;

TEST 3

1) Cu permisiunea angajării unui minor, care a împlinit vârsta de 15 ani, dar care nu a împlinit vârsta de 16 ani, inspectoratul de muncă recunoaște:

- a) capacitatea juridică;
- b) capacitatea de lucru;
- c) calitățile de la litere: a ”și,, b ”simultan

2. Capacitatea de muncă a persoanelor cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani este:

- a) completă;
- b) limitată;

3. Indicați elementele specifice în regimul juridic pentru munca de noapte

4. Indicați posibilitățile legale pentru soluționarea relațiilor dintre părțile dintr-o Relație juridică de muncă în timpul unei întreruperii în sensul Art. 120

5. Atunci când a efectuat alte activități din cauza întreruperii în sensul art. 120, salariatul are dreptul la remunerație pentru:

- a) munca pe care a efectuat-o în timpul întreruperii sale;
- b) munca pe care a îndeplinit-o în timpul întreruperii sale, dar nu mai puțin decât remunerația pentru postul principal;

6. Salariatul (angajatul) are dreptul să facă o propunere de reziliere a contractului de muncă prin acordul reciproc, cu un termen de acceptare a propunerii, 3 zile de la data primirii acestuia de la angajator:

- a) da; b) nu;



7. Dacă salariatul (angajat) care a notificat încetarea contractului de muncă rămâne la serviciu timp de 5 sau mai multe zile lucrătoare după expirarea perioadei de notificare, fără obiecțiunea scrisă a angajatorului, contractul de muncă:

- a) se încetează la expirarea perioadei de notificare;
- b) se transformă într-un contract de muncă permanent.

8. Este admisibilă o cerere de anulare a unui concurs desfășurat:

- a) da;
- b) nu;

9. Este admisibil să se recupereze după perioada de prescripție ratată din motive valabile pentru depunere de cereri în litigiile de muncă:

- a) da;
- b) nu; termenul este preclusiv

11. Este admisibil ca un litigiu de muncă al unui ministru adjunct să fie examinat de o instanță:

- a) da;
- b) nu;

TEST 4

1. Dreptul muncii este :

- a) drept privat;
- b) drept public ;
- c) este în primul rând drept privat cu elemente de drept public;
- d) în principal public cu elemente de drept privat;

2. Relațiile, legate direct de munca, care fac obiectul dreptului muncii sunt:

- a) relațiile de muncă;
- b) un tip special de relații de muncă
- c) relații nelucrătoare;

3. Există motive de angajare care nu sunt reglementate de Codul Muncii: Dacă da, vă rugăm să le indicați

- a) da;
- b) nu;

4. Capacitatea juridică a angajatorului face parte din capacitatea juridică civilă generală:



UNIUNEA EUROPEANĂ

FONDUL EUROPEAN PENTRU DEZVOLTARE REGIONALĂ

INVESTIM ÎN VIITORUL TĂU!



GUVERNUL ROMÂNIEI



GUVERNUL BULGARIEI



- a) da;
- b) nu;

5. Capacitatea juridică și capacitatea juridică a persoanelor fizice fac parte din capacitatea juridică civilă generală și din capacitatea lor juridică:

- a) da;
- b) nu;

6. Durata minimă a part-time-ului convenită între părți este:

- a) limitat;
- b) nelimitat.

7. Este admisibil ca remunerația care trebuie plătită să fie onorată în localuri de consum alcool și / sau divertisment:

- a) da;
- b) nu;
- c) depinde de natura și locul muncii;

8. Este permisă ca remunerația la cererea lucrătorului (angajatului) să fie plătită persoanelor care nu sunt rude apropiate:

- a) da;
- b) nu;

9. Poate ca casierul să refuze să plătească remunerația către terț, deoarece, la discreția casierului, nu este un apropiat al angajatului:

- a) da; b) nu;

10. Lipsa calității pentru îndeplinirea eficientă a lucrării sunt motive de pedeapsă disciplinară:

- a) da; b) nu;

11. Dreptul angajatorului de a concedia un profesor care a împlinit vârsta de 65 de ani presupune, de asemenea, un drept dobândit la pensie pentru asigurarea vechimii și vârstei:

- a) da; b) nu;

12. Este permisă concedierea din cauza reducerii de personal, a unei mame care este în concediu pentru creșterea copilului:

- a) da;
- b) nu ;
- c) admisibil în anumite condiții;



STUDII DE CAZ

Cazul 1: Firma are o problemă foarte serioasă cu numărul personalului. Demisionează personal valabil instruit, ceea ce împiedică procesul de producție și amenință chiar viitorul companiei.

Ce ar trebui să facă conducerea companiei?

- Să analizeze activitatea sa cu ajutorul unor specialiști din domeniu care să stabilească motivele care au condus la această afecțiune.
- Să stabilească principalele motive ce necesită acțiuni imediate cu ajutorul Adunării Generale a Angajaților.
- Să respecte Dreptul muncii în următoarele privințe:
 - să asigure pregătirea și dezvoltarea carierei pentru angajații săi;
 - asigurarea condițiilor sociale și de viață adecvate personalului;
 - să negocieze obligatoriu pentru încheierea unui contract colectiv de muncă (CCM) cu reprezentanții angajaților și ai organizației sindicale;
 - să asigure serviciile unor specialiști și psihologi în domeniul managementului resurselor umane pentru îmbunătățirea climatului socio-psihologic nu reprezintă o cheltuială inutilă. Acest cost este rambursat de multe ori cu un impact reușit și în timp util în această direcție.
 - să elimine, atunci când apar condiții de muncă nesatisfăcătoare și periculoase;
- să aplice cu un proiect în cadrul schemei „Muncă sigură” dacă mediul de lucru nu oferă condiții de muncă sigure și sănătoase, care oferă finanțare în următoarele sume din subvenția de la PO „Dezvoltarea resurselor umane”:

Ce ar trebui să facă angajații companiei?

Să încheie un CCM. Indiferent de inițiativele angajatorului, în conținutul fiecărui program de reducere a personalului dintr-o companie, respectarea legislației muncii și clauzele CCM ar trebui să fie obligatorii în cadrul acesteia.



Cazul 2: Într-o companie, din cauza contracției pieței din cauza crizei financiare și economice globale, este necesar să se reducă producția și să se disponibilizeze în masă personalul.

Ce ar putea face angajatorul?

- Să urmeze procedura și să notifice în scris Agenția de Ocupare a Forței de Muncă, reprezentanții angajaților din întreprindere cu cel mult 30 de zile înainte de data concedierii în masă;
- Să formeze echipe formate dintr-un reprezentant al angajatorului, reprezentanți, ai organizațiilor angajaților din întreprindere, un reprezentant al filialei Agenției pentru ocuparea forței de muncă și un reprezentant al administrației municipale;
- Echipele să cerceteze oportunitățile de pe piața locală a muncii pentru ocuparea forței de muncă, oportunitățile de angajare și formare oferite în prezent de Forțele de muncă, oportunitățile oferite de EURES - Portalul european pentru mobilitatea locurilor de muncă. www.eures.bg;
- Explorează oportunitățile oferite de Fondul european de ajustare la globalizare (FEG), care poate fi utilizat doar pentru concedieri de peste 500 de lucrători dintr-o companie (inclusiv angajații furnizorilor săi și producătorii din aval) sau când un număr mare de lucrători sunt redus într-un sector dat într-o regiune sau în mai multe regiuni vecine.

Ce ar putea face lucrătorul?

- Să se înregistreze la Forțele de muncă;
- Să caute un loc de muncă prin:
 - companie intermediară;
 - agenție de angajare temporară;
 - EURES;
 - rude, prieteni și reclame, inclusiv într-o altă regiune a țării;
- Să încerce să-și pornească propria afacere, luând întreaga indemnizația de șomaj dintr-o dată (conform articolului 47 din EPA) și folosindu-și economiile, dacă este cazul

Cazul 3: Un cetățean bulgar șomer cu calificări înalte caută un loc de muncă și este înregistrat la biroul de muncă. Sectorul în care a lucrat este mult redus, munca nu este disponibilă de mult timp. Șomerul decide să-și caute un loc de muncă în afara Bulgariei

Ce pot face șomerul în acest caz?



- Să utilizeze oportunitățile de muncă și mobilitate prin EURES
- Să caute consiliere prin intermediul serviciilor electronice ale portalului rețelei (www.eures.europa.eu) sau direct cu consilierii locali ai rețelei din Bulgaria.
- Să se angajeze, prin serviciile companiilor intermediare, având în vedere unele încălcări periculoase ale legii pe care aceste companii le comit în activitățile lor.

Care sunt cele mai frecvente încălcări ale companiilor intermediare:

- Aceștia trimit candidații la muncă fără un contract intermediar încheiat cu un angajator și fără să ia în considerare locurile de muncă vacante;
- Încălcând dreptului muncii, intermediarii iau o parte din remunerarea lucrătorilor emigranți.

Exemplu: Un caz specific al unor infirmiere bulgare trimise de o companie intermediară în Germania și înșelate că vor lucra ca atare, dar, de fapt, le-au oferit locuri de muncă ca asistente.

Ce trebuie făcut în astfel de cazuri?

- În astfel de cazuri sau similare, victimele ar trebui să apeleze la Inspectoratul General al Muncii, la structurile sale teritoriale și la Serviciile de Afaceri Sociale și de Muncă din cadrul ambasadelor din Republica Bulgaria.

Cazul 4: Din cauza dificultăților economice, compania este obligată să închidă o parte din întreprindere și să reducă volumul producției. Din acest motiv, acesta trebuie să concedieze o parte din personalul unității închise a întreprinderii.

Cum să procedăm la reducerea personalului angajatorului, cum să motiveze concedierile în fața reprezentanților angajaților din companie?

- Angajatorul are dreptul de a selecta personalul în cazul închiderii unei părți a întreprinderii, de asemenea în cazul concedierilor sau al reducerii volumului de muncă. Art. 329-LC.
- Selecția trebuie și poate fi motivată în fața reprezentanților angajaților doar că este în interesul producției. În selecție, angajatorul are dreptul de a concedia lucrătorii și angajații ale căror funcții nu sunt reduse pentru a-i menține la locul de muncă pe cei care au calificări superioare și lucrează mai bine conform art. 329-LC.



CHESTIONAR

pentru realizarea unui interviu de evaluare pentru a stabili
abilitățile profesionale ale candidaților

Exemple de întrebări pentru evaluarea competențelor profesionale ale candidaților:

1. Aptitudini tehnice:

- Vă place să lucrați cu mâinile?
- Lucrați cu instrumente?
- Lucrați la vreun utilaj? Dar cu un computer?
- Reparați sau resetați aparate, mecanisme?
- Vă place munca fizică?

2. Aptitudini teoretice:

- Vă place să rezolvați probleme logice?
- Citiți știri din domeniul științei?
- Sunteți bun la matematică?
- Observați adesea vreun fenomen / fizic, social /?
- Vă faceți un plan mental pentru rezolvarea unei probleme?

3. Aptitudini creative:

- Vă place să ieșiți în evidență?
- Vă plac soluțiile non-standard?
- Găsiți partea bună a lucrurilor lucruri?
- Vă place să lucrați independent?
- Vă place să creați, să inventați ceva nou?

4. Aptitudini sociale:

- Vă place să aveți grijă de ceilalți?
- Vă place să lucrați cu oamenii?
- Vă place să faceți parte dintr-o echipă / cu un obiectiv comun și sarcini /?
- Ați antrenat alte persoane?
- Ați dat instrucțiuni și ajutor pentru a lucra pentru alții?

5. Abilități economice / de afaceri:

- Puteți să convingeți și să negociați cu alți oameni?
- Ați fost lider/șef?
- Vă place să vorbiți cu multa lume?
- Ați gestionat proiecte / pentru construcții, reparații etc. /?
- Puteți vinde bunuri și / sau servicii?

6. Abilități organizaționale:

- Vă place ca lucrurile să fie în ordine?
- Vă plac sarcinile clare și precise?;
- Lucrați mai bine cu reguli?
- Aprobați subordonarea / să se știe cine este șeful /?
- Este bine să aveți lucruri planificate mult înainte sau mai bine zi după zi?



7. Abilități lingvistice:

- Vorbiți o limbă străină fără document? În scris? Oral?

Exemplu de evaluare a abilităților inițiale ale căutătorului de locuri de muncă:

- Când vrem să stabilim abilitatea de a „citi” și respectiv să-l evaluăm în consecință, propunem persoanei (dacă nu putem face o evaluare în alt mod) să citească o parte de text dintr-o instrucțiune, o carte sau orice altceva.

MEDIUL SOCIAL - Aptitudini

ADAPTABILITATE

1. Ești îngrijorat de faptul că ești șomer DA / NU
2. Credeți că există o cale de ieșire din situație DA / NU
3. Credeți că dorința dvs. de muncă are șansa de a deveni reală DA / NU

OPTIMISM

1. Crezi că vei avea noroc atunci când cauți un loc de muncă DA / NU
2. Crezi că dacă o persoană este persistentă va găsi un loc de muncă DA / NU
3. Sunteți optimist că veți găsi un loc de muncă adecvat DA / NU

MOBILITATE

1. Căutați alte oportunități de muncă DA / NU
2. Aveți de gând să căutați un loc de muncă în altă localitate DA / NU
3. Ați călători dacă găsiți un loc de muncă într-un alt județ DA / NU

CONTACTIBILITATE

1. Sunteți amabil cu foștii dvs. angajatori DA / NU
2. Aveți contacte cu foștii colegi DA / NU
3. Doriți să întâlniți mai multe persoane pentru a căuta un loc de muncă DA / NU

RAȚIUNE

1. Sunteți convins că alegerea profesiei dvs. este corectă DA / NU
2. Credeți că puteți găsi cu ușurință un loc de muncă la alegere DA / NU
3. Crezi că este mai bine să te bazezi mai mult pe tine decât pe ceilalți DA / NU

NOTĂ: Pentru trei răspunsuri „DA” - mare, pentru două răspunsuri „DA” - mediu, în alte cazuri - scăzut



COMPORTAMENTUL PE PIEȚA DE MUNCĂ

ACTIVITATE

1. Căutați un loc de muncă singur? DA / NU
2. Sunt motive care te-au împiedicat să începi lucrul DA / NU
3. Credeți că puteți găsi un loc de muncă DA / NU pe cont propriu?

MOTIVAȚIE

1. Merită efortul pentru a începe munca DA / NU
2. Trebuie să începeți munca cât mai curând DA / NU
3. Ați începe o muncă pe care nu o preferați DA / NU

ORIENTARE

1. Sunteți conștienți de posibilitățile dvs. de a începe munca DA / NU
2. Credeți că, cu calificarea dvs., aveți o șansă bună DA / NU
3. Aveți un plan de lucru de rezervă DA / NU

ADECVAREA

1. Sunt dificultăți pe care le întâlniți atunci când căutați un loc de muncă DA / NU
2. Sunt dificultăți atunci când începeți un nou loc de muncă DA / NU
3. Dacă nu găsiți nici un loc de muncă potrivit, veți începe orice ar fi DA / NU

ANTREPRENORIAL

1. Vă ocupați cu ceva în particular DA / NU
2. Ați conduce propria afacere DA / NU
3. Vizitați deseori companii și cunoscuți pentru a căuta un loc de muncă DA / NU

NOTĂ: Pentru trei răspunsuri „DA” - mare, pentru două răspunsuri „DA” - mediu, în alte cazuri - scăzut

Subiect: Cum să-mi descopăr talentele / punctele forte pentru a mă realiza piața muncii?

Subiectul este potrivit pentru: Orice solicitant de locuri de muncă atunci când dorește să se dezvolte și care se confruntă cu provocarea de a căuta un loc de muncă sau dorește să schimbe direcția carierei sale, precum și pentru toți cei care urmează să solicite un post vacant potrivit în conformitate cu calificările și abilitățile lor. Subiectul se adresează candidaților care doresc să își dezvăluie talentele / punctele forte pentru realizarea cu succes pe piața muncii.



Obiectiv: Scopul temei propuse este de a ajuta clienții și de a-și concentra atenția asupra modului de a-și aduce propriul potențial în prim plan, de înțelege punctele tari și calitățile pe care le au, concentrându-se pe descoperirea talentelor pentru / realizarea urgentă a pieței muncii.

Conținut:

- Pregătirea primilor pași și strategiilor pentru dezvoltarea abilităților personale ale candidaților și cunoașterea atuurilor și abilităților lor pentru realizare;
- Utilizarea Tehnicii „Piramida” ca instrument;
- Descoperirea atuurilor și talentelor pe care le fiecare le are, abilitățile, educația, stilul personal, valorile și modul în care se încadrează în alegerea profesiei și a carierei;
- Descrierea oportunităților de prezentare cu succes a unui angajator;
- Anexe

Indiferent ce activitate am desfășurat, majoritatea dintre noi experimentăm anumite emoții legate de munca anterioară. Începerea unui nou loc de muncă, de obicei dorit de noi, este legată și de emoții.

În ciuda sentimentelor pe care le generăm, credem, de obicei, că nu avem nevoie de instruire suplimentară, inclusiv autocunoaștere, care dezvăluie atuurile, abilitățile și talentele pe care trebuie să le prezentăm cu succes unui angajator și să realizăm piața muncii. În acest sens, oferim material sintetizat care rezumă pașii și acțiunile specifice care sunt o reală condiție necesară pentru descoperirea și dezvoltarea întregului potențial al individului, punctele sale forte, abilitățile și caracteristicile sale unice pentru a găsi poziția potrivită, care este o combinație câștigătoare pentru ocuparea forței de muncă. la locul de muncă și realizarea dorită pe piața muncii.

PARTEA 1

Primi pașii către elaborarea unui plan strategic pentru dezvoltarea abilităților personale și a abilităților unice ale candidaților pentru succesul pe piața muncii:

Pasul 1 - Clarificați ce doriți:

Se pare că de multe ori oamenii sunt mai conștienți de ceea ce vor să consume în cafenelele moderne sau să planifice unde să meargă în weekend decât ceea ce vor să lucreze.

Înainte de a începe căutarea activă, trebuie să vă alocați timp pentru a clarifica „ce doriți să faceți?” în viața de zi cu zi, care vă va oferi resurse financiare, motivație pentru dezvoltare și care v-ar provoca să studiați constant.

Pasul 2 - Instrumentul ”Piramidă”:

„Piramida” este un instrument care prezintă cadrul mental, pe baza căruia îți poți determina abilitățile și talentele, să generezi oportunități pentru realizarea, organizarea și clarificarea informațiilor, idei despre aceste oportunități și stabilirea obiectivelor reale pentru realizarea profesională bazată pe abilități, cunoștințe și competențe, precum și interesele, nevoile și abilitățile tale reale.

”Piramida” combină patru factori principali:



- Aptitudini
- Interese
- Valori
- Stil personal

Diferite persoane pot acorda mai multă importanță unor factori în detrimentul altora. Fiecare trebuie să creeze o piramidă, corespunzătoare naturii sale unice. Există persoane pentru care educația dobândită are un rol și o semnificație de lider, iar pentru alții ar putea fi interesele lor sau alte abilități și nevoi. Pentru a ne construi propria piramidă, mai întâi trebuie să strângem informații despre unul dintre factorii care sunt cel mai important pentru el și, pe baza importanței relative, să aranjăm ceilalți factori sub forma unei piramide a tuturor nevoilor necesare.

Pasul 3 - Aflați mai multe despre abilitățile pe care le aveți:

Majoritatea oamenilor consideră că sunt bine familiarizați cu personalitatea lor și nu trebuie să se cunoască pe ei înșiși, dar se spune că una dintre cele mai dificile și blocante întrebări este aceea „Care sunt cele 5 abilități caracteristice ale tale?”.

Majoritatea solicitanților de locuri de muncă nu știu ce pot face fără prea mult efort. Pentru a se cunoaște pe sine, pentru început, este bine să începeți cu lucrurile care le oferă plăcere, pe care le fac în fiecare zi sau vor să le facă în viitor.

Omul trebuie să preia controlul propriei vieți și să învețe să caute și să găsească mai mult loc de muncă, iar acest lucru se întâmplă atunci când îți direcționăm toată energia către activități care s-au dovedit a fi eficiente în adaptarea la piața muncii de astăzi. În primul rând, este de dorit să luăm în considerare modul în care fiecare se percepe pe sine, fără a se limita la un cadru prea restrâns, cum ar fi identificarea numai după criteriile educației dobândite, trebuie să se uite la sine din multe părți diferite, să caute avantaje și descoperă abilitățile pe care le deține pentru a fi competitiv pe piața muncii.

Aptitudinile pe care o persoană le stăpânește pot fi strict profesionale și direct legate de activități legate de sarcinile îndeplinite într-o anumită profesie. Alte competențe se încadrează în domeniul așa-numitelor competențe cheie, sunt legate de abilitățile personale de comunicare, cooperare, flexibilitate, abilități de învățare etc. Solicitanții încrezători de locuri de muncă sunt pe deplin conștienți de ceea ce pot face. Acest lucru le oferă un avantaj semnificativ față de toți ceilalți candidați. Astfel, pentru a deveni mai mult decât candidați la un loc de muncă de încredere, toți ceilalți trebuie să întocmească o listă a abilităților lor bine dezvoltate și a celor pe care ar dori să le îmbunătățească.

Fiecare profesie necesită o combinație specifică de caracteristici. Oamenii care au succes într-o profesie și mulțumiți de aceasta, de obicei, o dețin. Dezvăluindu-vă propriile caracteristici și talente unice, veți putea să vă evaluați abilitățile ovale și să răspundeți la întrebarea „Este profesia pe care o doriți cea potrivită?”

Pentru a identifica calitățile și abilitățile care te-ar face „Vândut” pe piața muncii, trebuie să știi: la ce te pricepi? Înainte de a face un plan realist, trebuie să știi ce poți



face și ce vrei să înveți. Aceasta este abilitatea - abilitatea dobândită de a face ceva bun. Majoritatea oamenilor își subestimează talentele și abilitățile, ceea ce la rândul său duce la limitarea domeniilor în care individul ar putea dezvolta o carieră sau să își caute de lucru.

Pasul 4 Cum să găsești acele abilități pe care ai reușit să le dezvolți pe parcursul vieții și prin care vei obține succesul profesional?

Exercițiu: Abilități

Enumerați câteva abilități pe care le-ați putut dezvolta și deține fără a lucra.

Motivația depinde de cât dorim să atingem obiective importante. Cu siguranță, ți-ai îmbunătățit șansele de a te descurca bine și de a găsi un loc de muncă dacă ai învățat să apreciezi următoarele domenii care îți afectează atitudinea față de locul de muncă pe care îl cauți:

- Încredere;
- Motivație;
- Centralizarea eforturilor;

Încrederea personală este fundamentul pe care se bazează toate celelalte abilități.

Cum îți crezi încrederea?

Vom oferi câteva sfaturi pentru încredere în tine. Înainte de asta, fiecare dintre voi va răspunde la câteva întrebări în scris.

Cât de des spuneti?

1. Îmi lipsește inițiativa;
2. Nu-mi amintesc numere;
3. Nu sunt cea mai bună formă dimineața;
4. Nu pot performa bine;
5. Sunt ușor influențat de către alții;
6. Îmi lipsește energie și spiritul antreprenoriat;
7. Mă confuz și supăr ușor;
8. Îmi lipsește încrederea în sine;
9. Nu mă pricep la noile cerințe de muncă;
10. Nu sunt o persoană care iese în evidență.

După completarea chestionarului, scrie un text cu următorul conținut: În loc să spui „Acesta este modul în care mă simt.”, Voi spune „Acesta este modul în care m-am simțit, dar astăzi sunt diferit”.

Succesul dvs. depinde mult de imaginația dvs. și de ceea ce vă convingeți de unul singur. Cu alte cuvinte, dacă gândiți negativ, rezultatul va fi negativ, în timp ce direcția pozitivă a gândirii creează o premisă care oferă rezultate pozitive.

Exercițiu practic pentru a demonstra puterea rațiunii:

Răspundeți la întrebări în 15 minute.



Scopul exercițiului este de a determina propriile concluzii personale despre propria imaginație.

1. Cum te-ai simți într-o zi de luni dimineața dacă ai crede că este marți?
2. Care va fi rezultatul executării unei sarcini dacă nimeni nu v-a spus despre scopul pe care se urmărește cu aceasta?
3. Cât de mult sunteți influențat de afirmațiile altor persoane că „pot” face ceva anume.
4. Enumerați cinci lucruri pe care vi le-ați spus întotdeauna că nu puteți face și indicați dacă acestea sunt limitări fizice sau mentale.

Trebuie să vă asigurați că este posibil să vă schimbați personalitatea în mai bine. Oamenii sunt la fel de fericiți pe care își pot permite. Ceea ce obținem în viața noastră depinde în mare măsură de ceea ce gândim despre noi înșine.

Vom analiza o problemă foarte importantă și anume problema abilităților personale necesare pentru a avea succes. Personalitatea unui șomer care a reușit să-și vândă abilitățile poate fi reprezentată de setul de calități enumerate mai jos.

Trebuie să evaluați fiecare calitate pe o scară de la 0 la 10.

Este considerată o notă medie una în jur de 5.

Atunci când faceți evaluări, nu trebuie să uitați că toate aceste calități pot fi dobândite într-adevăr. După ce evaluați toate calitățile, conectați fiecare rând și astfel veți obține un grafic al propriei opinii despre șomerii de succes.

Descrierea abilităților:

- Perseverență - capacitatea de a-ți continua acțiunile, indiferent de dificultăți sau opoziție.
- Empatie - capacitatea de a te pune mental în locul celui alt; capacitatea de a experimenta prin imaginația ta ceea ce simt unii alții. Trebuie menționat că multe persoane confundă empatia cu receptivitatea, deși există o mare diferență între ele. Receptivitatea înseamnă a fi de acord sau a împărtăși opinii și stări de spirit, în timp ce empatia înseamnă a înțelege fără a fi de acord.
- Rezistență - capacitatea de a depăși dezamăgirile și de a vă recâștiga puterea repede.
- Sinceritatea - fii sincer și onest, fără a fi arogant sau pretențios, aceasta este una dintre acele calități care rareori este asociată cu succesul. Trebuie să convingi angajatorul că ceea ce spui este adevărat și că informațiile pe care le furnizezi sunt adevărate.
- Imparțialitate - absența prejudecăților, prejudecăților sau opinii limitate. Aceasta înseamnă că puteți percepe opiniile și opiniile celorlalți, încercând să învățați din experiența lor.
- Aspectul exterior - dacă doriți să fiți crezut că intenționați să lucrați pentru prosperitatea companiei în care solicitați un loc de muncă, atunci ar trebui să fiți îmbrăcați într-un mod care să se potrivească cu imaginea companiei respective. Dacă ești îmbrăcat neglijent, este mult mai probabil să fii acceptat cu reticență.



- Dorința de succes - dorința de a atinge în avans obiectivele pe care le-ați stabilit. Trebuie să fie însoțit de o acțiune activă pentru a vă atinge obiectivele personale.
 - Încrederea în sine - credința personală în propriile abilități. Singurul mod în care vă puteți ajuta să vă creșteți încrederea în sine este luând experiența dvs. din greșeli și realizări. Este mai ușor să crezi în tine când vezi că reușești.
 - Încrederea sau lipsa acestora este un mod de a gândi. Dacă în mod inconștient vă spuneți că nu puteți reuși, în orice caz veți constata că aveți dreptate. Îndemânarea și încrederea sunt invincibile.
 - Simțul comun - capacitatea noastră de a percepe faptele și de a învăța de la ele.
 - Cooperare - în măsura în care știi să lucrați împreună într-o echipă de colegi, subordonați, de conducere. Această echipă încearcă să atingă un obiectiv comun - să lase deoparte micile diferențe de opinie în numele realizării obiectivelor.
 - Entuziasm - aceasta este scânteia care oferă sprijin din partea oamenilor fără a fi căutată. Entuzismul nu este doar contagios, ci este și un motiv deosebit pentru oameni. Energia noastră interioară este cea care ne ajută să convingem oamenii fără a face presiuni asupra lor.
- Dăm dovadă de entuziasm în trei domenii principale. În primul rând, trebuie să fim pe deplin încrezători în noi înșine și în faptul că ne putem ocupa de jobul pe care îl solicităm. În al doilea rând, trebuie să fim siguri că munca pe care o facem va beneficia. În al treilea rând, trebuie să credem cu adevărat în integritatea companiei și a colegilor noștri.
- Auto-motivație - cuvântul înseamnă „inspirație pentru acțiune”. Există două tipuri de motivație: motivația din frică sau stimul, care este impusă de influența externă, este pe termen scurt și încetează să mai fie motiv după ce nevoia sau frica a fost satisfăcută sau eliminată. Motivația internă este cea mai puternică, deoarece este pe termen lung și schimbă stereotipurile, atitudinile și atitudinile. Este cauzată de dorința sinceră de a obține lucrurile pe care ți le dorești cel mai mult în cariera, munca, viața ta.
 - Simțul direcției - fără un plan zilnic și obiective pentru zi, sunteți ca o mașină fără roți. Fiți conștienți de ceea ce doriți să obțineți și de ceea ce vă așteptați și lăsați întotdeauna în mintea dvs. beneficiile realizării obiectivelor.
 - Cunoștințe - căutați în permanență mai multe informații despre piață și tendințe în lunile următoare, să căutați cunoștințe corecte și actualizate
 - Onestitate - un nivel ridicat de etică și profesionalism.
 - Capacitatea de a asculta - încercând conștient să ascuți. Câștigătorul ascultă, iar pierzătorul abia așteaptă rândul să vorbească. Toate aceste calități pot fi dobândite.
- Motivația de construire este legată de construirea și atingerea anumitor obiective. Dacă simțiți că trebuie să oferiți ceva în desfășurarea unei anumite activități, atunci ați făcut un mare pas către motivația dvs. pe termen lung. Dacă puteți dovedi angajatorului că prin propriile acțiuni și-ar atinge obiectivele, atunci sunteți extrem de motivați.
- Obiectivele pe care le veți stabili trebuie să fie realiste. Ele trebuie să fie provocatoare, dar trebuie să fie realizabile în mod realist. Majoritatea șomerilor caută un loc de muncă



UNIUNEA EUROPEANĂ

FONDUL EUROPEAN PENTRU DEZVOLTARE REGIONALĂ

INVESTIM ÎN VIITORUL TĂU!



GUVERNUL ROMÂNIEI



GUVERNUL BULGARIEI



În diferite direcții, citesc anunțuri de muncă, întrebă la oficiile de angajare și nu încercă să se încadreze în oportunitățile reale. Și ar trebui să găsești acele oportunități care să se potrivească cel mai bine abilităților, abilităților, dorințelor tale. Dacă depuneți un pic mai mult efort și vă înarmați cu răbdare și perseverență, dacă sunteți dispus să luptați pentru vise și învățați să stabiliți obiective flexibile și realiste, este posibil să puteți obține locul de muncă pentru care ați fost creat sau pentru care v-ar satisface în acest moment. Capacitatea de a ne prezenta punctele forte și punctele forte este foarte importantă.

Joc "Salvează-mă"

Participanții se află în următoarea situație:

Au ajuns pe o insulă pustie. Există o plută și mâncare pentru călătoria într-un loc civilizat, doar pentru o singură persoană. Fiecare membru al grupului trebuie să-i convingă pe ceilalți că merită salvat.

(Materiale utilizate: "Manual pentru desfășurarea unui curs motivațional"; - Centru de lucru; Gabriela Kondjova, psiholog, DBT loc. Montana)

LINK-uri UTILE DE PLATFORME ONLINE CARE OFERĂ LOCURI DE MUNCĂ



<https://www.jobs.bg/>
<https://www.zaplata.bg/>
<http://www.rabota.bg/>
<http://www.jobtiger.bg/>
<http://jobspace.bg/>
<https://www.bestjobs.eu/>
<http://bg-rabota.com/>
<http://www.karieri.bg/>





UNIUNEA EUROPEANĂ

FONDUL EUROPEAN PENTRU DEZVOLTARE REGIONALĂ

INVESTIM ÎN VIITORUL TĂU!



GUVERNUL ROMÂNIEI



GUVERNUL BULGARIEI



<http://mojob.ro/>
<http://bankingjobs.ro/>
<http://www.work-travel.ro/>
<http://adjobs.ro/>
<http://jobinmarketing.ro/>
<http://www.jobsinro.ro/>

LISTA CONTACTELOR INSTITUȚIILOR DE STAT, SEMNIFICATIVE PENTRU PIAȚA MUNCII

Bulgaria

1. Ministerul Muncii și Afacerilor Sociale

Adresa: loc. Sofia 1051, st. Triaditsa №2

Telefon: +359 2 8119 443

Fax: +359 2 988 44 05

El. mail: mlsp@mlsp.government.bg

Adresa de internet: <https://www.mlsp.government.bg>

2. Agenția pentru ocuparea forței de muncă

Adresa: c. Sofia 1000, bd. Dondukov №3

Telefon: +359 2 980 87 19

Fax: +359 2 986 78 02

El. e-mail: az@az.government.bg

Adresa internet: <https://www.az.government.bg>

3. Agenția Executivă „Inspectoratul General al Muncii”

Adresa: c. Sofia 1000, bd. „Dondukov” № 3

Telefon: +359 700 17 670

El. e-mail: delovodstvo@gli.government.bg

Adresa de internet: <http://www.gli.government.bg>



UNIUNEA EUROPEANĂ

FONDUL EUROPEAN PENTRU DEZVOLTARE REGIONALĂ

INVESTIM ÎN VIITORUL TĂU!



GUVERNUL ROMÂNIEI



GUVERNUL BULGARIEI



Romania

1. Ministerul Muncii și Justiției Sociale

Adresa: str. Dem.I.Dobrescu, Nr.2-4, Sector 1, București

Telefon: +40 213 158 556

El. mail: relatiicupublicul@mmuncii.gov.ro

Adresa de internet: <http://www.mmuncii.ro>

2. Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM)

Adresa: Str. Avalanșei, Nr. 20-22, sector 4, București, cod poștal cod 040305

Telefon: +40 213 039 857

El. mail: anofm@anofm.ro

Adresa de internet: <http://www.anofm.ro/>