



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTEREDIAR
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



Human Capital Solutions

Investește în oameni!

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operational Sectorial pentru Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

Îmbunătățirea calitatii managementului și a capacității interne a întreprinderilor prin intermediul antreprenoriatului - MANTREP

Proiect POSDRU/92/3.1/S/60024





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTEREDIAR
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



Human Capital Solutions

Obiectivele strategice:

- Creșterea conștientizării și crearea unei atitudini pozitive față de cultura antreprenorială, prin activități specifice de promovare și de informare cu privire la dezvoltarea abilităților antreprenoriale, în 3 regiuni de dezvoltare.
- Îmbunătățirea competențelor antreprenoriale a 300 întreprinzători și persoane care ocupă funcții de conducere din cadrul microîntreprinderilor și a întreprinderilor mici și mijlocii, prin dezvoltarea abilităților manageriale și prin consiliere.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTEREDIAR
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



Human Capital Solutions

Programul

- Evaluare
- Formare (training)
- Consiliere
- Schimb de experienta





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTEREDIAR
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



Human Capital Solutions

1. Evaluare

Obiectivul evaluării este de a identifica nevoile grupului tinta pentru a adapta trainingurile în funcție de acestea.

Competențele evaluate sunt:

- Inovatie/Creativitate
- Asumarea Riscurilor in Luarea Deciziilor
- Planificare, Organizare & Gestiune Activitati si Proiecte
- Rezolvarea de probleme: Identificare de oportunitati, evaluare puncte tari si slabe
- Relationare Interpersonală: lucru individual si in echipa
- Conducere prin delegare

Metodele de evaluare sunt specifice Assessment Center-urilor. (ex: studii de caz, jocuri de rol, In-Tray etc.)





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTEREDIAR
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



Human Capital Solutions

2. Formare

Formarea presupune sesiuni de training, in care vor fi abordare urmatoarele teme:

- **Inovatie/Creativitate**
- **Asumarea Riscurilor in Luarea Deciziilor**
- **Planificare, Organizare & Gestiune Activitati si Proiecte**
- **Rezolvarea de probleme: Identificare de oportunitati, evaluare puncte tari si slabe**
- **Relationare Interpersonală: lucru individual si in echipa**
- **Conducere prin delegare**

Sesiunile dureaza **5 zile** si se vor desfasura pe grupe de cate **10 persoane**.

La sfarsitul sesiunilor participantii vor sustine o evaluare in prezenta unei comisii a **CNFPA** care sa le **ateste competentele antreprenoriale** dobandite.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTEREDIAR
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



Human Capital Solutions

Inovatie/Creativitate

| Nr | OBIECTIVE DE REFERINTA | CONTINUT TEMATIC |
|----|--|--|
| 1 | Identificarea de solutii in dezvoltarea antreprenoriala | <ul style="list-style-type: none"> - Varietatea si noutatea ca solutii pentru criza si dezvoltare anteprenoriala - Rolul inovarii in dezvoltarea anteprenoriala si a afacerii |
| 2 | Modalitati de rezolvare a problemelor prin folosirea creativitatii | <ul style="list-style-type: none"> - Relatia intre creativitate/inovare si inteligenta/rezolvarea de probleme |
| 3 | Dezvoltarea creativitatii si inovatiei | <ul style="list-style-type: none"> - Functiile specifice pentru creativitate si cum sa lucram cu ele - Imbunatatirea creativitatii prin invatare - Factori care fixeaza si stimuleaza procesul de inovare/ creativitate - Exerciții de dezvoltare a inovarii/ creativitatii: 5-why's, Brainstorming, A-HA problems, Reverse Brainstorming, and Visual creativity test. |



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIAR
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



Human Capital Solutions

Asumarea Riscurilor in Luarea Deciziilor

| Nr | OBIECTIVE DE REFERINTA | CONTINUT TEMATIC |
|----|--|--|
| 1. | Factorii care influenteaza comportamentul antreprenorial | <ul style="list-style-type: none"> - istoria personala de succes vs esec din domeniul respectiv - perceptia riscului - organizarea informatiilor complexe - rolul echipei - coordonare vs executie - orientarea spre rezultate vs oameni |
| 3. | Adaptabilitatea interpersonală / Cresterea capacității de învățare | <ul style="list-style-type: none"> - procesele care conduc la adaptarea la nou, la schimbare - însușirea de modalități practice și imediate de a stimula schimbarea și implicit învățarea - modalități de adaptare la situații noi și complexe |
| 4. | Tipurile de incertitudini și toleranța lor | <ul style="list-style-type: none"> - când resimțim incertitudinea - cum se manifestă senzația de incertitudine - tipurile de situații incerte: riscante, complexe, ambigue - capacitatea de ascultare și adaptare la nou |
| 5. | Mecanismele și pașii luării deciziilor | <ul style="list-style-type: none"> - integrarea, completarea și setarea patternurilor - modalitatea de validare a unei informații până la dobândirea de convingeri și luarea deciziei - mecanismele de învățare implicate în procesul decizional - rolul experienței în rezolvarea de probleme și luarea deciziilor - planul de acțiune și procesarea cunoștințelor |
| 6. | Strategii de rezolvare a situațiilor incerte | <ul style="list-style-type: none"> - Modalitatea de integrare a informației noi - Tipuri de strategii și percepția riscului - Depășirea conflictului dintre a lua o decizie în situații riscante sau a rămâne în vechile paradigme |



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIAR
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



Human Capital Solutions

Planificare, Organizare & Gestiune Activitati si Proiecte

| Nr | OBIECTIVE DE REFERINTA | CONTINUT TEMATIC |
|----|---|---|
| 1 | Procedurilor de planificare a activitatilor | <ul style="list-style-type: none"> - folosirea categorizarii pe grupe mari de actiune a sarcinilor/activitatilor curente - gruparea sarcinilor in functie de ambiguitatea /complexitatea situatiilor; - Identificarea pasilor de elaborare de planuri in lipsa informatiilor sau avand informatii conflictuale - strategii de promovare vs preventie -folosirea experientei anterioare in intocmirea planurilor viitoare |
| 2 | Modalitati de creare de planuri alternative | <ul style="list-style-type: none"> - estimarea si comparearea planurilor alternative - analiza de resurse/costuri |
| 3 | Gestionarea sarcinilor multiple | <ul style="list-style-type: none"> - cat de bine ne putem organiza in conditii de sarcini multiple - planificarea si managementul timpului - cum sa faci o planificare sub presiunea timpului - gestionarea conflictului prioritatilor |
| 4 | Tehnica de eliminare a ambiguitatii "Getting things done" (David Allen) | <ul style="list-style-type: none"> - de ce ne este utila aceasta tehnica? - GTD – metoda de planificare, revizuire a angajamentelor, informatiilor si comunicare intr-un mod sistematic -identificarea pasilor parcursi in aceasta metodologie |
| 5 | Planificarea in conditii de stress | <ul style="list-style-type: none"> - planificarea sub presiunea timpului si a sarcinilor multiple - cum gestionam blocajul intampinat atunci cand avem mai multe sarcini de rezolvat in acelasi timp - gestionarea frustrarii |



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIAR
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



Human Capital Solutions

Rezolvarea de probleme: Identificare de oportunitati, evaluare puncte tari si slabe

| Nr | OBIECTIVE DE REFERINTA | CONTINUT TEMATIC |
|----|--|--|
| 1 | Facilitarea contextuala (atmosfera din cadrul echipei) | <ul style="list-style-type: none"> -eficientizarea rezolvarii de probleme prin relatii interpersonale constructive - identificarea factorilor ce determina relatii interpersonale constructive in organizatie - crearea climatului de incredere intr-un grup de lucru |
| 2 | Intelegerea cauzelor comportamentului | <ul style="list-style-type: none"> - identificarea stilului personal de abordare a problemelor care determina performanta individuala - identificarea de pattern-urilor de abordare a problemelor la nivel de echipa |
| 3 | Introducerea modelului / structurii in 4 pasi de rezolvare de probleme / facilitare de solutii | <ul style="list-style-type: none"> - dezvoltarea abilitatilor de facilitare a solutiilor - identificarea criteriilor de analiza a problemelor - dezvoltarea abilitatilor de comunicare si lucru in echipa in solutionarea problemelor gestionate - Identificarea optiunilor alternative - alegerea solutiei viabile - Negocierea punctului de vedere personal vs. opiniile colegilor - Contractarea solutiei (formalizarea procesului) Integrarea celor 4 pasi ai modelului intr-un Plan de Actiune |



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTEREDIAR
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



Human Capital Solutions

Relationare Interpersonală: lucru individual și în echipă

| Nr | OBIECTIVE DE REFERINȚĂ | CONTINUT TEMATIC |
|----|---|--|
| 1 | Factorii care influențează performanța | <ul style="list-style-type: none"> - identificare provocărilor din rolul de Manager - de la rolul de specialist la rolul de Manager - tendința de a opera în activități cunoscute - depășirea obișnuințelor/rutinelor - lucrul în echipă vs lucrul individual – implicații - încredere și control în coordonarea echipei |
| 2 | Înțelegerea cauzelor comportamentelor | <ul style="list-style-type: none"> - schimbarea de rol – schimbarea de comportament - Rolul convingerilor în influențarea comportamentelor - Cauzele comportamentelor sociale și a performanțelor profesionale - Mecanismele învățării noilor comportamente - Învățarea și adaptarea la nou |
| 3 | Adaptabilitatea interpersonală - expunerea la contexte sociale noi, nefamiliare | <ul style="list-style-type: none"> - scenarii manageriale - stresul și implicațiile lui în relaționare - motivația de a aborda situații noi nefamiliare, expunerea - adaptabilitatea și implicațiile aferente - care este potențialul fiecăruia, factorii care predispun la procesul de relaționare interpersonală - raportarea la mediu și adaptarea la schimbare - cum influențează informațiile sociale schimbările de comportament – implicații - modalitatea de adaptarea la persoane noi, la situații noi și complexe – relaționarea în echipă |



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTEREDIAR
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



Human Capital Solutions

Relationare Interpersonala: lucru individual si in echipa

- Continuare -

| | | |
|---|--|--|
| 4 | Invatarea afectiva si procesarea informatiei | <ul style="list-style-type: none"> - rolul asertivitatii in relatiile interpersonale - procesarea informatiei prin: invatare, rezolvare de probleme, recunoastere, planificare, - familiar vs necunoscut - cum invam lucruri noi: analiza, similitudine, comparatie - emotiile,experientele emotionante - cum apare motivatia de abordare, cautare, explorarea si cea de evitarea, fuga - conditionarea clasica si invatarea instrumentala - nevoia de afiliere si nevoia de recunoastere - Identificarea mecanismelor responsabile de declansarea reactiilor emotionale si comportamentale - Comportamente la conferinte, intruniri, evenimente sociale |
| 5 | Modificarea comportamentului | <ul style="list-style-type: none"> - rolul experientei anterioare - stresul de anticipare - cum pregatim o prezentare - efectul grupul asupra noastra – prin ce mecanisme intelegem comportamentul altor persoane - colaborare – competitie - construirea unei relatii |
| 6 | Comunicarea si relationarea interpersonala | <ul style="list-style-type: none"> - cum gestionam o prezentare in fata unui grup - ce inseamna o “buna comunicare” - principiile influentarii - rolul feedback-ului - motivarea colaboratorilor - integrarea informatiilor: Relatii Interpersonale – Incredere in sine” si “Asertivitate – Rezolvare de probleme |



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTEREDIAR
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



Human Capital Solutions

Conducere prin delegare

| Nr | OBIECTIVE DE REFERINTA | CONTINUT TEMATIC |
|----|--|---|
| 1 | Modalitati de conducere a echipei | <ul style="list-style-type: none">- Stiluri de conducere- Orientare spre rezultate vs. Orientare spre oameni |
| 2 | Tehnici de delegare | <ul style="list-style-type: none">- Ce activitati delegam?- Matricea delegarii- Cum facem follow-up pe sarcinile delegate |
| 3 | Utilizarea delegarii ca mijloc de motivare | <ul style="list-style-type: none">- Mecanisme de motivare a colaboratorilor in procesul de delegare |



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTEREDIAR
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



Human Capital Solutions

3. Consiliere

In consiliere se va pune accent pe aspectele practice ale planificarii si gestionarii unei afaceri, pe factorii care cresc competitivitatea in afaceri, pe notiunile de marketing si strategii de management.

In cadrul sesiunilor de consiliere participantii sunt invitati sa propuna studii de caz din activitatea personala pentru a discuta pe baza acestor solutii de imbunatatire si metode concrete de a aplica cunostintele acumulate.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTEREDIAR
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



Human Capital Solutions

4. Schimb de experienta

Primii 30 de participanti care obtin cele mai bune rezultate in urma evaluarii vor primi o **bursa in valoare de 200 ron** si sunt invitati sa participe la o **vizita de studiu**.

Scopul principal al acestei vizite de studiu este de a beneficia **de experienta partenerului transnational** in programe de formare similare si de a transfera din **Bulgaria** in Romania bunele practici de afaceri si activitate decizionala identificate la nivelul companiilor din tara partenerului transnational.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTEREDIAR
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



Human Capital Solutions

5. Mențiuni

- Participarea la program este gratuita
- În timpul sesiunilor de formare vor fi asigurate pauze de cafea și prânzul
- Deplasările și cazarea (inclusiv vizita de studiu) vor fi suportate de organizatori sau se vor deconta pe baza documentelor justificative*

** în limita legală admisibilă și pentru maxim 50 de participanți*





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIAR
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



Human Capital Solutions

6. Inscrierea

Pentru inscriere sunt necesare urmatoarele documente

| <p>MAPA 1 (pentru inscriere)</p> | <p>MAPA 2 (pentru certificare program de formare)</p> |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Anexa A: Declaratie de consimtamant si inscriere in Grupul tinta • Anexa B: Declaratie pe proprie raspundere <ul style="list-style-type: none"> ○ B.1 – pt. personal de conducere din IMM ○ B.2 – pt. intreprinzatori ai IMM • Copie dupa BI/CI • Anexa C: Adeverinta (<i>doar pt. personal de conducere din IMM</i>) • Copie Certificat de inregistrare la Registrul Comertului (<i>doar pt. intreprinzatori ai IMM</i>) • Copie Act Constitutiv al firmei prin care se dovedeste calitatea de actionar in firma respective (<i>doar pt. intreprinzatori ai IMM</i>) | <ul style="list-style-type: none"> • Copie dupa BI/CI • Copie dupa certificat de nastere • Copie dupa certificat de casatorie (daca e cazul) • Copie dupa ultima diploma de studii (minim: bac laureat) |



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIAR
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



Human Capital Solutions

Va multumim!

