

## RAPORT DE REZULTATE EVENIMENT

### Raport de rezultate generate în urma evenimentului nr. 17 *Level-up: Cum te poți integra ușor ca proaspăt angajat într-o nouă echipă?*

Fondul Social European

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 6 - Educație și competențe

**Obiectiv tematic 10:** Efectuarea de investiții în domeniul educației, al formării și al formării profesionale în vederea dobândirii de competențe și a învățării pe tot parcursul vieții

**Prioritatea de investiții 10.iv:** Sporirea relevanței pe piața forțelor de muncă a educației și a sistemelor de formare, facilitarea tranziției de la educație la piața forțelor de muncă și consolidarea formării și a sistemelor de formare profesională, precum și a calității lor, inclusiv prin mecanisme de anticipare a competențelor, adaptarea programelor de învățământ și instituirea și dezvoltarea unor sisteme de învățare la locul de muncă, inclusiv a unor sisteme de învățare duală și programe de ucenicie

**Obiectiv specific 6.13:** Creșterea numărului absolvenților de învățământ terțiar universitar și non-universitar care își găsesc un loc de muncă urmare a accesului la activități de învățare/ cercetare/ inovare la un potențial loc de muncă, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI

Apel de proiecte: POCU/626/6/13 Stagii de practică pentru studenți

Titlul proiectului: *INSPIRE - Inițiative Necesare de Stagii de Practică Inovative pentru Revitalizare Economică*

Contract POCU/626/6/13/133017, 11759/13.10.2020, ID MySMIS: 133017

# INSPIRE

*INSPIRE - Inițiative Necesare de Stagii de Practică Inovative pentru Revitalizare Economică*



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

## CUPRINS

### 1. CONTEXT

### 2. OBIECTIVE

### 3. REZULTATE

### 4. CONCLUZII ȘI PROPUNERI

## 1. CONTEXT

Evenimentul nr. 17: „Level-up: Cum te poți integra ușor ca proaspăt angajat într-o nouă echipă?” din cadrul Think-Tank-ului INSPIRE a avut ca scop prezentarea tacticilor și instrumentelor concrete pe care studenții le pot utiliza pentru integrarea profesională și socială la un nou job. În cadrul evenimentului de Think-Tank s-a vrut realizarea unui contrast între viziunea și așteptările studenților, respectiv a viitor angajați, și cea a unui angajator. Astfel, studenții trebuie să fie informați și să cunoască ce abilități profesionale sau sociale ar trebui să deprindă în timpul pregătirii universitare sau extra-universitare pentru o identificarea și integrarea mai facilă în cadrul unui loc de

muncă. Pentru o mai bună înțelegere a tematicii abordate a fost invitat Ioan Firiza, Director Management Organizațional și Resurse Umane al Compa SA Sibiu. Activitatea suport de Think-Tank se bazează pe interacțiunea cuprinzătoare dintre studenți-profesori-angajatori pentru a dezvolta noi teme de discuție și pentru a implementa activități îmbunătățite în cadrul proiectului INSPIRE - *Inițiative Necesare de Stagii de Practică Inovative pentru Revitalizare Economică* sau în afara acestuia de către terțe părți care ar putea implementa coerent sau ar putea utiliza ideile dezvoltate pentru a îmbunătăți semnificativ situația cu privire la problemele identificate.

## 2. OBIECTIVE

Obiectivele evenimentului nr. 17: „Cum te poți integra ușor ca proaspăt angajat într-o nouă echipă?” au vizat înțelegerea importanței modului de integrare în cadrul unei noi echipe în cazul schimbării postului sau a locului de muncă. Astfel, aceste modificări atrag întrebări așteptate precum: *Cum mă integrez într-o echipă cel mai ușor? Care este modul prin care pot viza integrarea? Care sunt pașii pe care îi urmez pentru integrarea într-o nouă echipă? Ce aspecte trebuie să consider cu privire la integrarea într-un nou colectiv? De ce este importantă integrarea în echipă?* etc. Astfel, studenților le sunt necesare răspunsuri concrete la întrebări din domeniul

profesional, considerând și importanța deosebită a integrării profesionale, care consideră atât aspecte ale competențelor profesionale, dar și a competențelor socio-emoționale. În același timp, prin dorința de a realiza un eveniment de tip dezbateri, s-a recurs la o sesiune de întrebări și răspunsuri prin care studenții participanți și-au putut rezolva nelămuririle existente cu privire la parcursul profesional. Astfel, evenimentul a contribuit la extinderea temei angajare prin identificarea de soluții la problemele cu care se confruntă studenții aflați în căutarea unui loc de muncă și sprijinirea angajatorilor în identificarea de abordări pentru o retenție sporită a angajaților din rândul studenților.

### 3. REZULTATE

Evenimentul de tip Think-Tank nr. 17: „Cum te poți integra ușor ca proaspăt angajat într-o nouă echipă?” s-a realizat atât cu participarea fizică a studenților, dar și online, contribuind la extinderea diseminării informațiilor și know-how-ului transmis în cadrul evenimentului. Evenimentul a fost organizat în format față în față în cadrul Universității „Lucian Blaga” din Sibiu, respectiv la Facultatea de Inginerie, sala IM 301, iar posibilitatea de participare în format online s-a realizat cu ajutorul platformei Google Meet. Studenții participanți au putut învăța din experiența invitatului Ioan Firiza și au participat activ la discuție cu întrebări.

Printre subiectele discutate cu invitatul se regăsesc răspunsurile la cele mai frecvente întrebări legate de integrarea noilor angajați într-o nouă echipă, dar și aspecte diverse asociate pieței de muncă, considerând următoarele aspecte:

#### 1. Ce este procesul de integrare a noilor angajați într-o companie?

Procesul de integrare este de fapt suma proceselor derulate cu scopul de a integra eficient un nou coleg în organizație. Așadar, integrarea este procesul de primire în companiei a oamenilor noi, prin intermediul căruia se facilitează acomodarea acestora cu postul, mediul de lucru și echipa și se creează o atmosferă de siguranță și securitate socială și profesională. Fiecare organizație sau companie deține un proces personalizat de inducție sau integrare a noilor angajați ghidat de norme sau reguli interioare de ordine, astfel că, experiența procesului de integrare poate fi diferită între angajați. În final, angajatul își poate asigura o integrare sau tranziție facilă la noul loc de muncă, noua companie sau noul colectiv prin validarea activităților față de restul colectivului, atât superiori, cât și subalterni; prin auto-dezvoltarea personală și profesională; și prin urmarea recomandărilor din normele de ordine interioară sau de la alți membrii ai colectivului.

#### 2. Care sunt beneficiile procesului de onboarding în organizație?

Procesul de onboarding poate fi denumit și proces de inducție sau integrare în colectiv și reprezintă efectiv procesele de acomodare între angajat și angajator. Procesul de onboarding aduce beneficii angajatului și angajatorului:

- Un nivel ridicat de performanță;
- Un nivel ridicat de angajament în rândul angajaților;
- Angajați motivați și fericiți;
- Un nivel redus de stres;
- Claritate mai mare a responsabilităților fiecărui angajat;
- Nivel redus de decizii de plecare din companie;
- Îmbunătățirea satisfacției adusă de job.

### 3. Ce informații trebuie să cunoască un nou angajat înainte de a începe activitatea?

Un nou angajat trebuie să știe de dinainte de a începe prima zi de muncă, care sunt orele de lucru, mai exact orele de începere și orele de final de program. De asemenea, trebuie luat în considerare faptul că nu toți oamenii sunt obișnuiți să lucreze de la distanță, fapt pentru care aceștia trebuie informați pe ce platforme vor avea loc întâlnirile online pentru a se putea familiariza cu acestea înainte de prima zi de muncă. Dacă acest lucru nu este posibil și angajatul va spune că nu cunoaște o anumită platformă pe care o utilizați în cadrul companiei, atunci va trebui să luați în calcul organizarea unei sesiuni de instruire, înainte de începerea propriu-zisă a activității pentru a vă asigura că noii angajați pot lua parte la procesul de integrare online. De fapt, multe organizații trec noii angajați prin procese de instrucție riguroase prin care deprind abilități generale (privind aspecte organizaționale și operaționale, aspecte transversale etc.), dar și abilități profesionale ce vor fi utilizate pentru îndeplinirea sarcinilor de lucru.

### 4. Ce poate face un manager pentru a facilita integrarea unui nou angajat în echipă?

Înainte de prima zi de muncă a noului angajat se întreprind următoarele activități:

- Pregătește toate documentele necesare a fi semnate (contractul de muncă, fișa postului, informarea prealabilă încheierii contractului, fișele SSM și PSI, etc).
- Discută cu managerul direct, pentru a te asigura că totul este pregătit pentru noul membru al echipei sale.
- Pregătește biroul - mobilă, laptop, accese în sistem, telefon, materiale de birotică.
- Conferă accesesele necesare și creează conturile de care va avea nevoie, de exemplu cont de e-mail, de Slack, la softul HR (ex: LeaveBoard) etc.
- Fii pregătit să-i explici beneficiile pe care le oferă compania - salariul (vezi calculatorul salariul net) și cele extra salariale, precum asigurare privată de sănătate, tichete de masă, etc.

În prima zi de muncă a noului angajat se întreprind următoarele activități:

- Prezintă-l echipei.
- Discută cu el despre post, despre sarcini și responsabilități.
- Condu-l într-un tur al clădirii.
- Prezintă-i valorile, misiunea și viziunea companiei, programul de lucru, dress code-ul, etc (partea cunoscută sub numele de induction).
- Desemnează un mentor, un buddy - cineva care să îi fie alături în această perioadă de început.
- Scoate-l la o cafea sau la prânz cu restul echipei.

În prima săptămână se vizează următoarele aspecte:

- Informează-l despre primele proiecte la care va lucra și setează obiective pentru 2 sau 3 luni.

În prima lună se vizează următoarele aspecte:

- Stabilește întâlniri - pentru a-i oferi sfaturi, pentru a-l întreba cum se descurcă și pentru a-i oferi feedback constructiv.
- Oferă-i materiale pentru dezvoltare profesională.
- Încurajează-l să interacționeze cu echipa nu doar la muncă, ci și în afara biroului.

#### 4. CONCLUZII ȘI PROPUNERI

În urma discuției evenimentului nr. 17: „Cum te poți integra ușor ca proaspăt angajat într-o nouă echipă?” au putut fi identificate sfaturi și sugestii pentru tinerii care sunt la început de drum în cariera profesională privind integrarea la un nou loc de muncă. Integrarea profesională poate asigura eficiența noilor resurse umane sau poate fi considerată de angajați drept o perioadă de probă (trial) în care se validează calitatea relației profesionale și sociale angajat-angajator și angajat-colectiv. Procesele de inducție sunt adesea trecute cu vederea de către angajatori, dar au un impact deosebit asupra atitudinii și eficienței angajatului față de companie. În plus, angajatul are nevoie de sprijin și dorește o experiență profesională ideală, de aceea mai ales la început se poate orienta numai prin intermediul procesului de integrare profesională.

**Responsabil facilitare cooperare și dialog stakeholderi 4**

**Rusu Petruța-Gabriela**