Interreg

Co-funded by the European Union

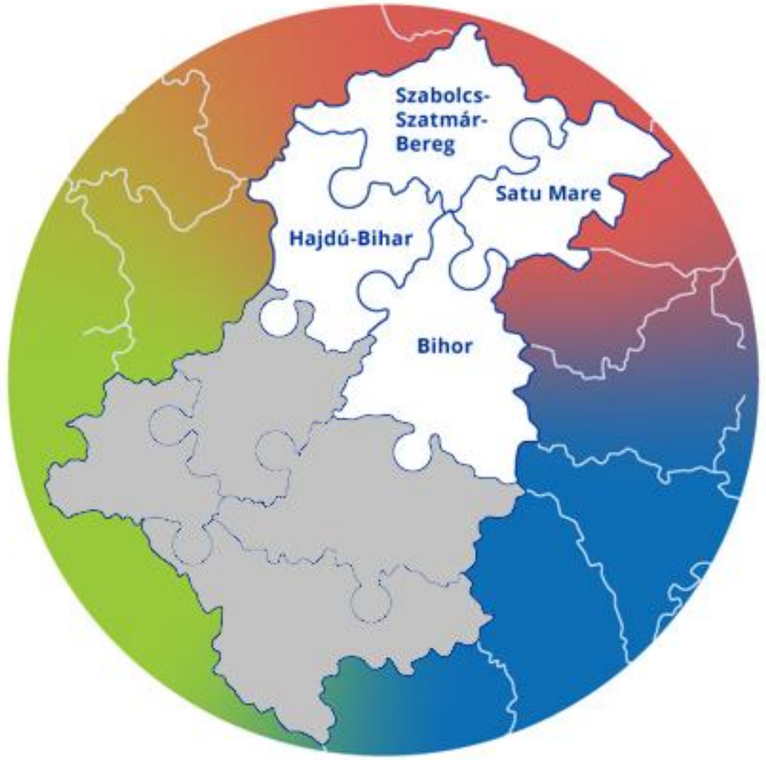
Romania - Hungary

GOVERNMENT OF ROMANIA

HUNGARIAN GOVERNMENT

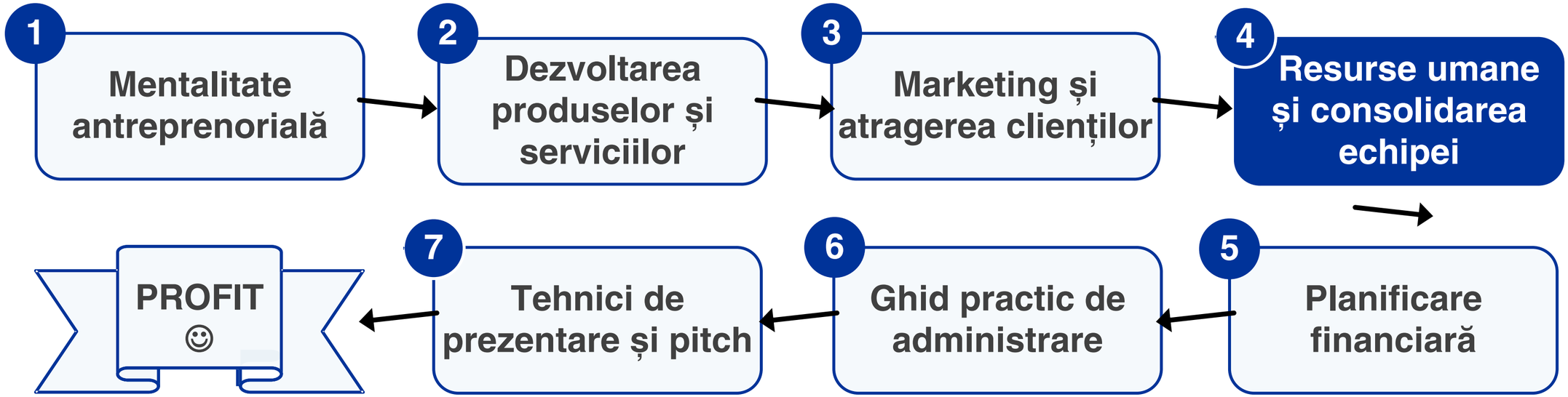
INSPIRE

Improving**N**etworks și**S**ervices să**P**romote
Innovative și**R**esilient**E**ntrepreneurship



Locație: Nyíregyháza & Oradea
Business support workshop

interreg-rohu.eu


1
Mentalitate antreprenorială
2
Dezvoltarea produselor și serviciilor
3
Marketing și atragerea clienților
4
Resurse umane și consolidarea echipei
5
Planificare financiară
6
Ghid practic de administrare
7
Tehnici de prezentare și pitch
PROFIT
☺

” Antrenează oamenii suficient de bine încât să poată pleca. Tratează-i suficient de bine încât să nu își dorească să plece.”

Sir Richard Branson

Ce este o resursă umană?





Resursele umane în antreprenoriat

- *Etapele timpurii: adesea fondatorul lucrează singur*

- *Creșterea necesită construirea unei echipe*

- *Resursele umane includ recrutarea, contractele, motivația, dezvoltarea*

- *Antreprenorii trebuie să echilibreze rolul de lider și cel de angajator*

Bazele legislației muncii

Înainte de a angaja salariați, antreprenorii trebuie să înțeleagă cadrul legal care reglementează relațiile de muncă

- *Tipuri de contracte: normă întreagă, part-time, pe durată determinată, perioadă de probă*
- *Drepturi și obligații: salarii, ore de lucru, concedii, încetarea contractului*
- *Contribuții sociale și taxe*
- *Fișe de post și responsabilități*
- *Șanse egale și nediscriminare*

Recrutarea oamenilor potriviți

- *Identifică abilitățile și competențele necesare*
- *Redactează fișe de post eficiente*
- *Folosește metode de selecție: interviuri, teste, evaluarea motivației*
- *Asigură compatibilitatea culturală – esențială în echipe mici*



Identifică abilitățile și competențele necesare

Competențe hard

Cunoștințe de contabilitate

Abilități de programare

Experință de vânzări

Competențe soft

Muncă de echipă

Rezolvarea problemelor

Adaptabilitate

Redactează fișe de post eficiente

O fișă a postului nu este doar o listă de sarcini, ci și un **instrument de comunicare** *care atrage persoanele potrivite. Ea trebuie să precizeze clar responsabilitățile, așteptările, calificările necesare și oportunitățile de dezvoltare. În același timp, trebuie* **să reflecte cultura și valorile companiei**, *astfel încât potențialii candidați să poată vedea dacă se aliniază cu organizația*.

Project manager | The IT project company

Job title

About us

At ITPC we deliver word class project management services to high profile clients across the globe, with a focus on IT infrastructure solutions to the banking and insurance sectors.

Details about the employer

About the role

We are looking for a project manager to lead large scale IT infrastructure projects for our clients, and ensure they are completed on time and within budget, whilst delivering all project objectives and exceeding client expectations.

Overview of the job

Responsibilities

- Determining initial scope of project and setting milestones, deliverables and objectives in accordance with stakeholder requirements
- Mapping requirements of internal resources and securing capable project teams
- Cost forecasting and optimal allocation of resources and budget across projects, making project adjustments and constraints where necessary
- Plan and schedule projects and tasks, track progress and updates project documents using project management tools
- Identify, manage and mitigate project risks and issues

Detailed responsibilities of the job

Location & commitments

- Permanent full time role based at our London office Monday - Friday (37 hours per week) with regular onsite client visits
- Overtime may be required to ensure client projects are delivered on time
- Weekend work is rare but can occasionally be necessary

Job commitments like hours and work location

Candidate requirements

- Previous experience leading large projects in professional environments and managing senior stakeholders
- Competence in creating project documentation, tracking projects and using project management tools such as MS Project
- Ability to manage medium sized teams, contractors, vendors and suppliers across remote locations

Skills and experience the job holder will need

Contact us to apply

If you'd like to apply for this role, please contact our project team recruiter, Mike Edmund at mike.edmund@itpc.com

Attach your CV and tell us why you would be a great fit for our project management team!

Call to action to encourage candidates to apply

Folosește metode de selecție

Interviurile → dezvăluie personalitatea, stilul de comunicare și compatibilitatea culturală.

Testele practice → arată abilitățile reale (ex.: test de programare, prezentare de vânzări).

Evaluarea motivației → ajută la înțelegerea a ceea ce îl motivează pe candidat (dezvoltare în carieră, stabilitate, creativitate etc.).

Asigură compatibilitatea culturală

În startup-uri și în micile afaceri, fiecare persoană are un **impact major**. *Un candidat poate avea abilități excelente, dar dacă nu împărtășește valorile echipei sau stilul de comunicare, pot apărea conflicte. Compatibilitatea culturală înseamnă că noul angajat se* **aliniază cu misiunea, viziunea și modul de lucru al companiei**. *De exemplu, într-un startup dinamic, flexibilitatea și deschiderea către schimbare sunt esențiale*.


GOAL
TRAINING
TEAM
BUILDING
SUPPORT
SOLUTION
100 %
COLLABORATION
MOTIVATION

Construirea echipei și cultura organizațională

- *Mediu de lucru pozitiv*
- *Colaborare, comunicare, încredere*
- *Diversitate și incluziune*
- *Valori și viziune commune*
- *Alinierea obiectivelor la obiectivele de afaceri*



Procesul de construire a echipei

- Identifică nevoia de team building
- Definește obiectivele și setul de abilități necesare
- Ia în considerare rolurile din echipă
- Determină o strategie de team building
- Dezvoltă o echipă din indivizi
- Stabilește și comunică regulile
- Identifică punctele forte ale fiecăruia
- Fă parte din echipă
- Monitorizează performanța
- Programează întâlniri
- Dizolvă echipa



Motivare și retenție

Odată ce angajații sunt recrutați, antreprenorii trebuie să se concentreze pe menținerea motivației acestora. Aceasta include atât stimulente financiare (salarii, bonusuri, beneficii), cât și factori non-financiari (recunoaștere, oportunități de dezvoltare, programe flexibile de lucru). Fluctuația mare de personal este costisitoare; de aceea, strategiile de retenție sunt la fel de importante ca și recrutarea.

Leadership și gestionarea conflictelor



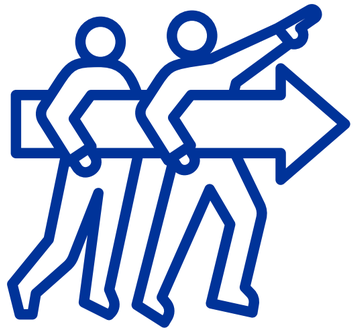
Stiluri de leadership



Abilități de comunicare



Rezolvarea conflictelor



Conducerea prin exemplu personal

Stiluri de leadership

- **Leadership situațional**

Stil flexibil: liderul se adaptează nevoilor echipei și situației specifice.

Uneori angajații au nevoie de îndrumare atentă, alteori au nevoie de libertate.

Exemplu: Un lider de proiect oferă instrucțiuni detaliate noilor stagiari, dar are încredere că personalul cu experiență poate lucra independent.

Stiluri de leadership

- **Leadership democratic** → membrii echipei sunt implicați în luarea deciziilor, ideile sunt apreciate, iar colaborarea este încurajată.

Construiește încredere și creativitate, dar deciziile pot dura mai mult.

- **Leadership autoritar** → liderul ia deciziile singur, așteaptă obedienț și impune reguli stricte.

Este eficient în situații de criză, dar poate afecta motivația dacă este folosit constant.”

Stiluri de leadership

- **Leadership transformațional**

  Se concentrează pe inspirarea și motivarea oamenilor prin împărtășirea unei viziuni puternice.

  Încurajează inovația, dezvoltarea personală și depășirea așteptărilor de bază.

  Exemplu: Elon Musk inspiră echipele să împingă limitele tehnologice la SpaceX.

Abilități de comunicare

- **Claritate**

  Liderii trebuie să comunice mesajele într-un mod simplu, direct și structurat.

  Instrucțiunile clare previn confuzia, pierderea de timp și greșelile.

  Exemplu: În loc să spună „termină cât mai repede”, un lider clar spune „te rog să predai raportul până vineri la ora 17:00.”

Abilități de comunicare

- **Feedback**

  Liderii eficienți oferă feedback constructiv: nu doar subliniază greșelile, ci ghidează îmbunătățirea.

  Feedbackul trebuie să fie la timp, specific și echilibrat (atât punctele forte, cât și aspectele de îmbunătățit).

  Exemplu: „Prezentarea ta a fost captivantă, dar data viitoare adaugă mai multe date pentru a-ți susține ideile.”

Abilități de comunicare

- **Deschidere**

  Un lider bun creează un mediu în care angajații se simt în siguranță să pună întrebări, să împărtășească idei sau să ridice probleme. Deschiderea construiește încredere și încurajează inovația.

  Exemplu: Un manager care are o „politică a ușilor deschise”, unde membrii echipei pot discuta liber despre provocări.”

Rezolvarea conflictelor

- **Înțelegerea cauzelor conflictelor la locul de muncă**

  Conflictele apar adesea din cauza lipsei de comunicare, a priorităților concurente, a rolurilor neclare sau a diferențelor personale.

  Primul pas al unui lider este să identifice cauza principală, nu doar să trateze simptomele.

  Exemplu: Doi angajați se ceartă pe tema responsabilităților → problema reală este că fișele lor de post se suprapun.

Rezolvarea conflictelor

- **Abilități de negociere**

  Liderii ar trebui să acționeze ca negociatori corecți, urmărind soluții de tip win–win.

  O negociere eficientă necesită ascultare, compromis și concentrarea pe obiectivele comune.

  Exemplu: Când două departamente doresc același buget, un lider negociază o soluție prin care ambele primesc finanțare parțială, legată de priorități.”

Rezolvarea conflictelor

- **Abilități de mediere**

  Uneori liderii trebuie să acționeze ca mediatori neutri între angajați. Scopul este de a facilita dialogul, de a reduce tensiunea și de a reconstrui încrederea.

  Exemplu: Un manager organizează o întâlnire mediată în care fiecare parte își exprimă preocupările și este de acord cu noi reguli de colaborare.

Conducerea prin exemplu personal

Adevăratul leadership nu înseamnă să dai ordine, ci să demonstrezi comportamentele și valorile pe care le aștepți de la echipa ta.

Angajații sunt mult mai predispuși să urmeze un lider dacă îl văd practicând ceea ce predică.

Obiective de învățare



- Înțelege elementele de bază ale resurselor umane relevante pentru antreprenori (contracte, obligații, șanse egale).
- Învață tehnici de recrutare și selecție aplicabile în micile afaceri.
- Recunoaște importanța team building-ului, a motivației și a culturii la locul de muncă.
- Dezvoltă abilități de leadership și de gestionare a conflictelor în contexte antreprenoriale.

Exercițiu practic



- Exercițiu de rol: simulare de interviu de angajare cu feedback de la colegi.
- Activitate de team building: definirea valorilor comune și a culturii echipei pentru un startup
- Studiu de caz: identificarea și rezolvarea unui scenariu de conflict la locul de muncă..

Interreg

Co-funded by the European Union

Romania - Hungary

GOVERNMENT OF ROMANIA

HUNGARIAN GOVERNMENT







TITLUL PROIECTULUI	▪Improving Networks and Services to Promote Innovative and Resilient Entrepreneurship (INSPIRE)
▪**CODUL PROIECTULUI**	▪ROHU00283
▪**AUTOR(I)**	▪Asociația pentru Promovarea afacerilor in romania (APPAR)
▪**DATA PUBLICĂRII**	▪Septembrie 2025

▪Proiect finanțat de Uniunea Europeană prin intermediul fondului Interreg și cofinanțat de România și Ungaria. Responsabilitatea pentru conținutul acestui material aparține autorului (autorilor).

Thank you for your attention!

The content of this material does not necessarily represent the official position of the European Union.