



(12) CERERE DE BREVET DE INVENȚIE

(21) Nr. cerere: a 2020 00243

(22) Data de depozit: 06/05/2020

(41) Data publicării cererii:
30/12/2020 BOPI nr. 12/2020

(71) Solicitant:
• STRUCTURAL MANAGEMENT
SOLUTIONS S.R.L.,
BLV.ALEXANDRU IOAN CUZA, NR.95,
SECTOR 1, BUCUREȘTI, B, RO

(72) Inventatori:
• IONIȚĂ GABRIEL CĂTĂLIN, BLV.IANCU
DE HUNEDOARA, NR.4, BL.H5, SC.2,
AP.31, SECTOR 1, BUCUREȘTI, B, RO;

• IONIȚĂ ANA MARIA,
BLV.IANCU DE HUNEDOARA, NR.4, BL.H5,
SC.2, AP.31, SECTOR 1, BUCUREȘTI, B,
RO

(74) Mandatar:
ROMPATENT DESIGN S.R.L.,
STR.ȚEPEȘ VODĂ NR.130, ET.1, AP.C1,
SECTOR 2, BUCUREȘTI

(54) MIJLOACE INFORMATICE DE TESTARE PSIHOMETRICĂ
ȘI INTEGRARE A REZULTATELOR TESTĂRII
PSIHOMETRICE ÎN PROCESUL DE RECRUTARE ONLINE

(57) Rezumat:

Invenția se referă la o metodă de testare, verificare și validare a cunoștințelor bazată pe jocuri psihometrice. Metoda, conform invenției, se integrează în cadrul unei aplicații IT aplicabilă la nivelul procesului de angajare de personal și asigură o compatibilitate între cerințele angajatorului și profilul angajatului și accesul la un conținut digital de calitate, metoda validând și testând expertiza, abilitățile și competențele unui candidat din cadrul platformei de recrutare.

Revendicări: 6
Figuri: 23



Fig. 1



Fig. 2

Cu începere de la data publicării cererii de brevet, cererea asigură, în mod provizoriu, solicitantului, protecția conferită potrivit dispozițiilor art.32 din Legea nr.64/1991, cu excepția cazurilor în care cererea de brevet de invenție a fost respinsă, retrasă sau considerată ca fiind retrasă. Întinderea protecției conferite de cererea de brevet de invenție este determinată de revendicările conținute în cererea publicată în conformitate cu art.23 alin.(1) - (3).



Mijloace informatice de testare psihometrică și integrare a rezultatelor testării psihometrice în procesul de recrutare online

Prezentarea domeniului de aplicare

Invenția se referă la un sistem de testare, verificare și validare a cunoștințelor precum și la o metodă de autocunoaștere pe bază de jocuri psihometrice. Sistemul și metoda propusă se integrează în cadrul unei aplicații IT (de tip desktop sau mobile) pentru a fi aplicate la nivelul întregului proces de angajare, indiferent că vorbim despre preselecția, selecția, interviuarea și testarea candidaților. Astfel se asigură o compatibilitate între cerințele angajatorului și profilul angajatului și accesul la un conținut digital de calitate.

Stadiul tehnicii

Brevetul US20150072332A1. Această invenție se referă la un sistem de testare incluzând aparate și metode de testare a unui subiect conform unei scheme de alegere forțată. Această invenție are o relevanță deosebită pentru evaluarea personalității indivizilor. Evaluările psihometrice măsoară construcțiile psihologice ca mijloc de îndeplinire a anumitor nevoi de afaceri, cum ar fi selectarea candidaților pentru un loc de muncă și prezicerea performanței.

Dezavantajul metodei propuse este dat de faptul că nu se integrează cu informațiile din cadrul unei aplicații de recrutare. Funcționează de sine stătătoare fără a lua în calcul informații referitoare la educația și experiența profesională a candidatului. Detalii cu privire la descrierea detaliată a metodei propuse se regăsește accesând următorul link: (<http://patft.uspto.gov/netacgi/nph-Parser?Sect1=PTO2&Sect2=HITOFF&p=1&u=%2Fnetacgi%2FPTO%2Fsearch-adv.htm&r=7&f=G&l=50&d=PTXT&S1=psychometrics&OS=psychometrics&RS=psychometrics>).

Brevetul US20130006681A1. În cadrul acestei invenții este descrisă o metodă, un produs de program pentru calculator și un sistem pentru analiza resurselor umane folosind datele de profil. Metoda include primirea datelor istorice ale proiectului, în care datele istorice ale proiectului includ cel puțin un profil al cel puțin unui membru al echipei de proiect istoric. Se primesc date psihometrice asociate cu cel puțin un membru istoric al echipei de proiect. Sunt generate date istorice actualizate ale proiectului, în care, cel puțin parțial,

datele psihometrice asociate cu cel puțin un membru al echipei de proiect istoric sunt adăugate la cel puțin un profil inclus în datele istorice ale proiectului.

Dezavantajul metodei propuse este dat de faptul că algoritmul poate fi utilizat doar parțial pentru a face o potrivire între poziția disponibilă și persoana care trebuie să ocupe aceasta poziție. Mai mult metoda propusă nu este integrată într-o aplicație de recrutare care să includă informații referitoare la educație, experiență, cunoștințe și abilități. Detalii cu privire la descrierea detaliată a metodei propuse se regăsește accesând următorul link:

([http://patft.uspto.gov/netacgi/nph-](http://patft.uspto.gov/netacgi/nph-Parser?Sect1=PTO2&Sect2=HITOFF&p=1&u=%2Fnetacgi%2FPTO%2Fsearch-adv.htm&r=8&f=G&l=50&d=PTXT&S1=psychometrics&OS=psychometrics&RS=psychometrics)

[Parser?Sect1=PTO2&Sect2=HITOFF&p=1&u=%2Fnetacgi%2FPTO%2Fsearch-adv.htm&r=8&f=G&l=50&d=PTXT&S1=psychometrics&OS=psychometrics&RS=psychometrics](http://patft.uspto.gov/netacgi/nph-Parser?Sect1=PTO2&Sect2=HITOFF&p=1&u=%2Fnetacgi%2FPTO%2Fsearch-adv.htm&r=8&f=G&l=50&d=PTXT&S1=psychometrics&OS=psychometrics&RS=psychometrics))

Brevetul US20140193792A1. În cadrul acestei invenții este descris un sistem pentru proiectarea modelelor de evaluare (teste standardizate). Specificațiile sunt organizate în jurul a trei elemente de bază: care sunt cunoștințele și abilitățile importante pentru a fi măsurate; care este dovada necesară a acelei cunoștințe sau abilități; care sunt situațiile în care sunt necesare obținerea unor dovezi de la studenți sau alți utilizatori ai sistemului de evaluare. Sistemul include trei module: analiza domeniului, modelarea domeniului, cadrul de evaluare conceptuală.

Dezavantajul metodei propuse este dat de faptul că algoritmul este utilizat doar pentru testarea de cunoștințe în cadrul unei aplicații dedicate. Rezultatele obținute de un candidat nu oferă și alte informații importante pentru procesul de recrutare și anume informații referitoare la educație, experiență și expertiză sau limbi străine cunoscute. Detalii cu privire la descrierea detaliată a metodei propuse se regăsește accesând următorul

link:

([http://patft.uspto.gov/netacgi/nph-](http://patft.uspto.gov/netacgi/nph-Parser?Sect1=PTO2&Sect2=HITOFF&p=1&u=%2Fnetacgi%2FPTO%2Fsearch-adv.htm&r=14&f=G&l=50&d=PTXT&S1=psychometrics&OS=psychometrics&RS=psychometrics)

[Parser?Sect1=PTO2&Sect2=HITOFF&p=1&u=%2Fnetacgi%2FPTO%2Fsearch-adv.htm&r=14&f=G&l=50&d=PTXT&S1=psychometrics&OS=psychometrics&RS=psychometrics](http://patft.uspto.gov/netacgi/nph-Parser?Sect1=PTO2&Sect2=HITOFF&p=1&u=%2Fnetacgi%2FPTO%2Fsearch-adv.htm&r=14&f=G&l=50&d=PTXT&S1=psychometrics&OS=psychometrics&RS=psychometrics))

Brevetul US20100153290A1. În această invenție sunt descrise metodele de potrivire a profilurilor de candidați și a profilurilor de locuri de muncă în timpul unei căutări de locuri de muncă sau a unei căutări de oameni. Sunt prezentate metode de potrivire a unui profil de candidat cu o multitudine de profiluri de locuri de muncă sau a unui profil de job cu mai multe profiluri de candidat. Pentru a determina relevanța între profilul candidat și

profilurile de locuri de muncă sau între profilul unui post și profilul candidatului se utilizează o metodă bazat pe gradul de similitudine între profilurile respective. Dezavantajul metodei propuse este dat de faptul că aceasta se bazează pe o bază de date care include o multitudine de înregistrări ale profilurilor de candidați și ale job-urilor noi postate de către companii și pe un procesor care determină dacă profilul candidatului se potrivește cu descrierea de job. Potrivirea se face doar pe bază de textului utilizat în descrierea contului de candidat și a cerințelor utilizate în descrierea unui job. Nu se face referire la cunoștințe, aptitudini și testări. Detalii cu privire la descrierea detaliată a metodei propuse se regăsește accesând următorul link:
([http://appft.uspto.gov/netacgi/nph-](http://appft.uspto.gov/netacgi/nph-Parser?Sect1=PTO1&Sect2=HITOFF&d=PG01&p=1&u=%2Fnetahhtml%2FPTO%2Fsrc_hnum.html&r=1&f=G&l=50&s1=%2220100153290%22.PGNR.&OS=DN/20100153290&RS=DN/20100153290)

[Parser?Sect1=PTO1&Sect2=HITOFF&d=PG01&p=1&u=%2Fnetahhtml%2FPTO%2Fsrc_hnum.html&r=1&f=G&l=50&s1=%2220100153290%22.PGNR.&OS=DN/20100153290&RS=DN/20100153290](http://appft.uspto.gov/netacgi/nph-Parser?Sect1=PTO1&Sect2=HITOFF&d=PG01&p=1&u=%2Fnetahhtml%2FPTO%2Fsrc_hnum.html&r=1&f=G&l=50&s1=%2220100153290%22.PGNR.&OS=DN/20100153290&RS=DN/20100153290))

Brevetul US 20060095420 A1. Invenție se referă la un sistem, dispozitiv, metodă, program și mediu de stocare pentru înregistrarea și preluarea resurselor umane și, în special, un sistem, dispozitiv, metodă, program și mediu de stocare pentru înregistrarea și regăsirea resurselor umane, capabile să folosească datele de personal ale căutătorului pentru a căuta în mod eficient personalul care îndeplinește o condiție de căutare într-o rețea.

Dezavantajul metodei propuse este dat de faptul că nu se integrează cu informațiile din cadrul unei aplicații de recrutare. Funcționează de sine stătătoare fără a lua în calcul informații referitoare la educația și experiența profesională a candidatului. Detalii cu privire la descrierea detaliată a metodei propuse se regăsește accesând următorul link:
([http://appft.uspto.gov/netacgi/nph-](http://appft.uspto.gov/netacgi/nph-Parser?Sect1=PTO1&Sect2=HITOFF&d=PG01&p=1&u=%2Fnetahhtml%2FPTO%2Fsrc_hnum.html&r=1&f=G&l=50&s1=%2220060095420%22.PGNR.&OS=DN/20060095420&RS=DN/20060095420)

[Parser?Sect1=PTO1&Sect2=HITOFF&d=PG01&p=1&u=%2Fnetahhtml%2FPTO%2Fsrc_hnum.html&r=1&f=G&l=50&s1=%2220060095420%22.PGNR.&OS=DN/20060095420&RS=DN/20060095420](http://appft.uspto.gov/netacgi/nph-Parser?Sect1=PTO1&Sect2=HITOFF&d=PG01&p=1&u=%2Fnetahhtml%2FPTO%2Fsrc_hnum.html&r=1&f=G&l=50&s1=%2220060095420%22.PGNR.&OS=DN/20060095420&RS=DN/20060095420))

Brevetul US 20130149681 A1. Invenție se referă la un sistem și o metodă pentru generarea automată a diferitelor tipuri de întrebări, inclusiv selectarea automată a răspunsurilor cu opțiuni multiple. Totodată, se referă suplimentar la un sistem și o metodă pentru selectarea răspunsurilor cu alegere multiplă bazate pe utilizarea unui cuvânt într-o propoziție, calitatea unei propoziții și frecvența de utilizare a cuvântului în alte propoziții. Mai mult, invenția se referă la un sistem de învățare adaptativ care ajută un utilizator să

înțeleagă cuvintele, punând întrebări într-o serie de runde și urmărind apoi progresul utilizatorului pe baza clasificării fiecărei întrebări. Invenția poate fi utilizată pentru zona de testare de cunoștințe.

Dezavantajul metodei propuse este dat de faptul că nu se integrează cu informațiile din cadrul unei aplicații de recrutare precum educația, experiența, expertiza, aptitudinile și cunoștințele. Detalii cu privire la descrierea detaliată a metodei propuse se regăsește accesând următorul link: (http://appft.uspto.gov/netacgi/nph-Parser?Sect1=PTO1&Sect2=HITOFF&d=PG01&p=1&u=%2Fnetahhtml%2FPTO%2Fsrc_hnum.html&r=1&f=G&l=50&s1=%2220130149681%22.PGNR.&OS=DN/20130149681&RS=DN/20130149681)

Prezentarea sintetică a invenției

Problema tehnică pe care invenția a propus să o rezolve pleacă de la principalul obiectiv al procesului de recrutare și anume de a găsi oamenii cu cele mai bune cunoștințe, abilități, competențe. Astfel invenția propusă își propune să identifice candidați care dețin competențe tehnice dovedite, certificate și specifice industriilor viitorului: BigData, IOT, Cloud, Robotică, Inteligență Artificială, Web-Automation, Programare, etc. În ultima perioada un rol foarte important în procesul de recrutare a fost îndreptat în direcția soft skills-urilor întrucât tot mai multe organizații au concluzionat că stabilitatea la un loc de muncă este dată de aceste soft skills-uri. Și cum stabilitatea la un loc de muncă înseamnă potrivirea candidaților cu mediul organizațional ea va conduce implicit și la obținerea de rezultate extraordinare, cu mențiunea însă că acestea vor fi pe termen lung și nu scurt. Metoda care face obiectul prezentei invenții adresează problema tehnică menționată anterior prin faptul că validează și testează expertiza, abilitățile și competențele uni candidat din cadrul platformei de recrutare.

Aceasta nouă abordare este utilă pentru a putea elimina aplicările nejustificate din partea candidaților la job-uri unde expertiza, experiența și competențele solicitate sunt peste cele deținute și justificabile. Astfel, în cadrul invenției se pot defini o serie de teste, specifice tehnologiilor și arilor de cunoaștere din domeniul ITC, inclusiv din sfera managementului proiectelor dar și a managementului sistemelor IT&C.

Sistemul de testare propus, include și implementarea Cadrului European pentru Competențe Digitale (European e-Competence Framework) ca instrument pentru implementarea și utilizarea "profilului tehnic ITC european". Acesta reprezintă cadrul de

referință pentru 40 de competente cerute și aplicate la locul de muncă din domeniul IT&C și face apel la un limbaj comun pentru Europa cu privire la competențe, abilitații și gradul de experiență.

Prin utilizarea acestuia se asigură înțelegerea corectă a competențelor (skills) și nivelul de cunoștințe cerute experților ITC, definirea profesiilor din domeniu și a organizațiilor, pe cinci niveluri de competență (proficiency) croite după necesitățile de bussiness și aplicabile organizațiilor din domeniul atât privat, cât și public.

Sistemul de tesare propus, include și un director de companii care furnizează servicii de training și certificare. În cadrul acestui director companiile pot furniza informații complete în vederea identificării ariilor, competențelor și aptitudinilor cărora li se adresează serviciile de training și certificare oferite. Această etapa este foarte importantă, întrucât, sistemul oferă candidaților un Career Path care se reflectă la nivelul fiecărui cont al candidaților prin realizarea unei proiecții interactive cu privire la necesitățile de pregătire

Avantaje

Sistemul și metoda conform invenției prezintă următoarele avantaje:

- Sistemul acceptă ca un candidat să poată regăsi în același loc oferte de joburi, cursuri, teste de competențe și informații referitoare la certificări;
- Sistemul acceptă ca un candidat să poată dobândi competențe prin parcurgerea unui curs postat de o companie. Condiția este să obțină un scor de minim 70% la testul de la finalul cursului.
- Sistemul acceptă ca un candidat să poată dobândi competențe prin parcurgerea unui test postat de o companie. Condiția este să obțină un scor de minim 70% la finalul testului.
- Sistemul acceptă ca un candidat să poată obține anumite competențe validate de cadrul eCF prin parcurgerea de cursuri sau teste;
- Sistemul acceptă ca un candidat să poată publica informații cu privire la profesia dorită și salariul dorit;
- Sistemul acceptă ca un candidat să pună filtre de căutare job.
- Sistemul acceptă ca o companie să poată derula procesul de preselecție prin atașarea de teste la joburile postate;
- Sistemul acceptă ca o companie să poată posta joburi, să poată publica teste inclusiv cursuri pentru anumite domenii de interes.

- Sistemul acceptă ca o companie să poată publica informații cu privire la certificările oferite și recunoscute pe piața muncii.
- Sistemul acceptă ca o companie să poată publica job-uri în care să solicite condiții minime referitoare la experiență, expertiză, limba străină sau competențe deținute. Dacă unul din aceste criterii nu este îndeplinit de candidat acesta va fi notificat cu privire la criteriile neîndeplinite și prin urmare nu poate aplica la un job.
- Sistemul oferă feedback candidatului cu privire la condițiile pe care nu le îndeplinește atunci când aplică la un job.
- Sistemul acceptă ca o companie să pună filtre referitoare la expertiză, limbi străine cunoscute și cunoștințe deținute atunci când caută un candidat.
- Nici un brevet prezentat anterior nu folosește combinația de mijloace informatice de testare psihometrică prezentate de acest sistem. Mai mult, nici un brevet prezentat anterior nu integrează rezultatele testării psihometrice în procesul de recrutare online așa cum este făcută de sistemul propus.

Prezentarea figurilor

În continuare, invenția va fi descrisă în detaliu, cu referire la Figura 1 care rezintă Pagina principală a sistemului propus, și la Figura 2 care prezintă informațiile necesare pentru crearea unui cont sau informațiile necesare pentru intrarea în cont. Figura 3 prezintă modul în care poate fi creat un cont și anume public sau privat. Ulterior Figura 4 detaliază informațiile necesare pentru editarea profilului. De la Figura 5 până la Figura 12 sunt prezentate detaliile necesare pentru editarea profilului. În Figura 13 și Figura 14 sunt prezentate informații cu privire la aplicările la un job precum și joburile disponibile. De la Figura 15 până la Figura 18 sunt prezentate testele psihometrice utilizate pentru testarea de abilități. Ulterior în Figura 19 sunt prezentate informații cu privire la modul în care este organizată partea de Academie (Cursuri, Teste și Certificări). În Figura 20 sunt prezentate informațiile cu privire la modul de selecție a unei persoane iar în Figura 21 sunt prezentate filtrele ce pot fi utilizate în selecția de persoane. Figura 22 prezintă panoul de control al unei organizații iar în Figura 23 sunt prezentate informații cu privire la posibilitatea de a adăuga un job sau o certificare.

Descrierea detaliata a inventiei

Sistemul propus folosește o combinație de mijloace informatice de testare psihometrică ce nu au mai fost integrate până acum de nici un brevet, prezentat anterior, în cadrul procesului de recrutare online. Modul în care aceste metode sunt integrate pentru a fi utilizate în procesul de recrutare on line este prezentat în cele ce urmează.

Pagina Principală

Pagina principală reprezintă interfața aplicației cu utilizatorul, indiferent dacă utilizatorul este o persoană fizică sau juridică. La dezvoltarea paginii principale s-a ținut cont de faptul că aceasta trebuie să fie accesibilă, ușor de utilizat și să aibă o interfață user friendly, astfel încât, utilizatorul să-și găsească informațiile de care are nevoie.

Astfel, din pagina principală, utilizatorul poate să realizeze următoarele:

- Acceseze contul
- Creeze un cont nou

Candidat

Creare cont

Crearea contului se realizează din Pagina principală, accesând butonul de Cont nou. Se poate crea un cont atât pentru persoană juridică cât și pentru persoană fizică. Pentru persoanele fizice crearea contului se poate realiza prin completarea datelor referitoare la prenume, nume, adresă de e-mail, parolă, fie direct prin integrarea cu Google, în situația în care, utilizatorul persoană fizică dorește acest lucru.

În momentul în care utilizatorul persoană fizică alege să se conecteze utilizând contul său de Google i se va deschide o pagină în care îi vor fi solicitate informațiile referitoare la user și parole. Utilizatorul trebuie să aleagă adresa de Google pe care vrea să o folosească sau poate adăuga altă adresă nouă de Google în situația în care aceasta nu este existentă în cadrul meniului. După ce selectează adresa de email atunci contul său va fi creat și va fi direcționat în Pagina de profil.

Candidatul poate să-și creeze contul și prin introducerea datelor solicitate în cadrul platformei, respectiv: prenume, nume, adresă de email, parolă. Introducerea acestor date

este obligatorie și nu facultativă. Sistemul propus arată prin intermediul unui mesaj când una sau mai multe informații solicitate nu sunt completate:

Totodată, acesta permite o identificare a adreselor de email, astfel, în momentul introducerii unei adrese de email invalidă va apărea un mesaj care informează utilizatorul că adresa este invalidă.

Pentru a avea un grad de securitate ridicat în aplicație, candidatul este sfătuit ca, parola aleasă să cuprindă cel puțin o majusculă, o minusculă și o cifră. În situația în care parola nu respectă formatul indicat utilizatorul de tip candidat va fi notificat

După introducerea tuturor informațiilor solicitate, în forma solicitată, utilizatorul de tip Candidat trebuie doar să apese butonul de Creează-ți cont. Apoi primește un mesaj prin care este informat ca un cont a fost creat cu succes iar pasul următor constă în verificarea unui link ce a fost trimis pe email-ulu furnizat în datele de creare cont.

După accesarea link-ului, utilizatorul primește un mesaj, prin care este înștiințat asupra faptului că, contul a fost activat cu succes și că acesta poate fi accesat.

Intră în cont

Apăsarea butonului Accesează contul îl direcționează pe candidat spre pagina Intră în cont, unde trebuie să-și introducă datele pentru a-și accesa contul.

Odată introduse datele, utilizatorul poate opta pentru ținerea minte a parolei. Pentru a face acest lucru este necesar să apese pe butonul Ține-mă minte.

Editează profilul

După apăsarea butonului Intră în cont, utilizatorul de tip candidat este condus către pagina lui de Profil. Inițial profilul va fi utilizat ca fiind unul de tip privat, Profilul privat este acel tip de profil care nu va apărea în baza de date la o căutare de către angajatori. Trecerea tipului de profil din Privat în Public, fiind astfel accesibil la orice tip de căutare în baza de date, se poate realiza prin apăsarea butonului de Public. Odată apăsat, utilizatorul va primi un mesaj prin care este informat că profilul său a devenit public.

Setarea automată a profilului utilizatorilor ca fiind Privat are la bază Regulamentul GDPR privind protecția datelor personale. Astfel, utilizatorul este cel care realizează acțiunea cu privire la tipul de profil, dându-și astfel acordul asupra tipului de profil ales și asupra implicațiilor rezultate din alegerea acestui tip de profil. Utilizatorul este înștiințat în

permanență cu privire la ceea ce reprezintă tipul de profil ales, dar și cu privire la locul de unde se pot face modificări ulterioare.

Pentru Editarea profilului utilizatorul trebuie să apese pe un buton specific de editare. Apoi utilizatorul va fi condus către următoarea pagină, unde punctual trebuie să își completeze toate informațiile solicitate pentru a avea un profil cât mai complet, astfel încât profilul său să apară în rezultatele de căutare ale companiilor.

Poză profil

În pagina de Profil – Informații personale, utilizatorul poate să-și încarce o poză de profil, imaginea trebuie să aibă o dimensiune maximă de 8MB. Odată selectată poza, utilizatorul va primi un mesaj de tipul: Încărcarea fișierului s-a încheiat cu succes, dacă imaginea selectată respectă condițiile impuse. Ulterior, poza poate fi ștearsă, prin apăsarea butonului de Șterge, după care utilizatorul va primi următorul mesaj: Ștergerea fișierului s-a încheiat cu succes.

Upload Curriculum Vitae

Utilizatorul de tip candidat are opțiunea, în cadrul aplicației, să încarce un CV, al cărui format trebuie să fie de tip .pdf și a cărui dimensiune trebuie să fie de maximum 2MB. Pentru a încărca un CV utilizatorul trebuie să apese un buton. Odată apăsând acest buton, utilizatorului i se va deschide o pagină de unde poate face upload de fișiere, realizându-se astfel integrarea cu calculatorul utilizatorului sau cu alte aplicații, de unde utilizatorul își poate selecta CV-ul pentru a fi uploadat. Odată încărcat, CV-ul poate fi șters prin apăsarea unui buton de ștergere.

Utilizatorul nu este obligat să importe un CV, el poate să-și customizeze profilul, astfel, este lăsat liber să-și completeze informațiile solicitate. Există un câmp dedicate unde utilizatorul completează o descriere a sa, descriere care trebuie să fie concludentă și să ofere companiilor o imagine de ansamblu asupra lui și asupra potrivirii lui cu job-urile pe care compania le are disponibile.

Dacă utilizatorul introduce o adresă de email invalidă sau un număr de telefon invalid, acesta va fi informat prin intermediul unui mesaj.

Câmpul Data nașterii este integrat cu un calendar astfel încât candidatul să respecte formatul impus și să selecteze dintr-un calendar ziua, luna și anul nașterii.

Odată completate toate informații, utilizatorul va apăsa butonul Salvează schimbările și va primi un mesaj prin care este informat că modificările au fost salvate cu succes.

Educație

Tot în această secțiune candidatul utilizatorul trebuie să-și adauge studiile pentru a mări șansa de a fi abordat de un angajator. Adăugarea studiilor se realizează prin apăsarea unui buton specific de adăugare studii. După apăsarea butonului se deschide o pagină, unde utilizatorul trebuie să-și completeze informațiile solicitate referitoare la numele unității de învățământ, domeniul de studiu, tipul de studiu, perioada și cunoștințele dobândite. Necompletarea unui câmp obligatoriu conduce la apariția unui mesaj de informare.

Tipul studiilor se alege dintr-o bază de date predefinită, astfel utilizatorul are de ales între tipurile de studii recunoscute pe plan național de organismul abilitat în acest sens.

Câmpul de Perioadă se referă la perioada în care utilizatorul de tip candidat a urmat cursurile educației introduse, prima dată fiind cea de început și următoarea fiind data de finalizare sau data preconizată de finalizare, în situația în care utilizatorul încă nu a finalizat studiile.

În câmpul Cunoștințe dobândite, utilizatorul poate să-și completeze cunoștințele pe care le-a dobândit în timpul parcurgerii studiilor menționate. Completarea cunoștințelor nu este obligatorie, însă ajută la crearea unui profil complet, cu informații relevante pentru companii, în vederea determinării potrivirii sau nepotrivirii unui candidat cu jobul disponibil al unei companii.

Dacă una dintre cunoștințele completate de utilizator este regăsită în baza de date, atunci utilizatorul poate selecta din baza existent, în baza unui sistem de sugestii

După completarea tuturor informațiilor, utilizatorul apasă butonul de Adaugă, fiind astfel direcționat pe pagina de Educație, unde va putea vizualiza studiile introduse

În situația în care utilizatorul de tip candidat se răzgândește cu privire la datele introduse, el are la dispoziție două tipuri de acțiune: Editează (acțiune ce-i permite editarea ulterioară a studiilor prin adăugarea unor informații noi sau eliminarea unor informații deja existente) și Șterge (în cadrul căreia studiile vor fi șterse în totalitate).

Experiență profesională

Utilizatorul de tip candidat poate să își introducă informații cu privire la experiențele profesionale pe care le are. Introducerea acestor informații nu este obligatorie, în sensul că utilizatorul poate sări de această pagină, însă, completarea cât mai multor informații conduce la creșterea șanselor candidatului de a fi returnat în urma unei căutări de către angajatori. Pentru a adăuga o experiență profesională, utilizatorul de tip candidat apasă Adaugă iar după apăsarea acestuia se va deschide o pagină unde utilizatorul poate să-și adauge experiențele profesionale. Unele câmpuri din această secțiune sunt obligatorii, astfel că utilizatorul de tip candidat trebuie să ofere informațiile solicitate, iar necompletarea uneia dintre informațiile marcate ca fiind obligatorii va conduce la apariția mesajului de avertizare de tipul: Câmp obligatoriu.

Pentru selecția Domeniului de activitate, utilizatorul va selecta dintr-o listă predefinită, cel mai apropiat domeniu de activitate care se potrivește cu job-ul avut. Pentru alegerea Industriei în care activează compania, utilizatorul are la dispoziție o bază de date din cadrul căreia va trebui să selecteze de această dată cea mai apropiată industrie a companiei la care a lucrat.

Utilizatorul poate tasta literele cu care începe Domeniu de activitate / industria în care activează compania și va primi mesaj de sugestie.

Ulterior, utilizatorul introduce Data de început și Data de sfârșit. Data este prezentată sub forma luna – an, iar dacă utilizatorul de tip candidat încă lucrează în acest loc trebuie să verifice dacă căsuța Încă lucrez aici este bifată sau nu. Dacă nu mai lucrează la această companie, utilizatorul de tip candidat trebuie să debifeze căsuța Încă lucrez aici și să completeze Data de sfârșit.

Câmpurile cu privire la localizarea companiei, respectiv Țară, Județ, Oraș, Adresă nu sunt obligatorii, însă completarea lor conduce la realizarea unui profil complet al candidatului. De asemenea, utilizatorul de tip candidat poate completa Cunoștințele dobândite la locul respectiv de muncă. Nici acest câmp nu este unul de tip obligatoriu, însă poate oferi viitorilor angajatori informații complete asupra profilului candidaților.

Odată completate, pentru finalizarea acțiunii, utilizatorul de tip candidat trebuie să apese butonul Adaugă, moment în care experiența profesională introdusă va apărea în pagina de profil. Din cadrul acesteia, utilizatorul de tip candidat are posibilitatea de Editare (adăugare sau ștergerea unor informații deja completate cu privire la experiența sa

profesională) sau Ștergere (ștergerea completă a experienței profesionale completate). Acțiunea de ștergere este ireversibilă și informațiile odată șterse nu pot fi recuperate. Odată completată, Experiența profesională a candidatului va fi disponibilă din pagina principală de Editează profil.

Experiența profesională introdusă de fiecare candida este calculată automat în funcție de domeniul de activitate, pentru o mai bună mapare a candidatului cu cerințele impuse de companie prin joburile publicate.

Diplome și premii

Utilizatorul de tip candidat introduce informații cu privire la diplomele / premiile obținute. Completarea acestor informații nu este obligatorie, însă mărește șansa de a fi abordat de un angajator. Pentru a completa informații cu privire la diplome / premii, utilizatorul de tip candidat apasă butonul Adaugă. După apăsarea butonului Adaugă, utilizatorul de tip candidat completează informațiile referitoare la numele diplomei, numele emitentului, data emiterii, cunoștințele dobândite. Odată completate, pentru finalizarea acțiunii, utilizatorul de tip candidat apasă butonul Adaugă, moment în care diplomele și premiile introduce devin vizibile pe pagina de profil.

Certificări

Utilizatorul de tip candidat introduce informații cu privire la certificările deținute. Completarea acestor informații nu este obligatorie, însă mărește șansa de a fi abordat de un angajator. Pentru a completa informații cu privire la certificări, utilizatorul de tip candidat apasă pe butonul Adaugă. După apăsarea butonului Adaugă, utilizatorul de tip candidat completează informațiile referitoare la titlul obținut, numele emitentului, data emiterii, cunoștințele dobândite.

Odată completate, pentru finalizarea acțiunii, utilizatorul de tip candidat trebuie să apese butonul Adaugă, moment în care certificarea introdusă va apărea în pagina de profil.

Cunoștințe

Utilizatorul de tip candidat introduce informații cu privire la cunoștințele deținute. Completarea acestor informații nu este obligatorie, însă mărește șansa de a fi abordat de un angajator. Pentru a completa informații cu privire la cunoștințe, utilizatorul de tip candidat apasă butonul Adaugă.

După apăsarea butonului de adaugă, vor fi adăugate în profilul candidatului cunoștințele menționate de acesta. Odată adăugate, ele vor fi vizibile în pagina de profil a candidatului

Limbi vorbite

Utilizatorul de tip candidat introduce informații cu privire la limbile vorbite. Completarea acestor informații nu este obligatorie, însă mărește șansa de a fi abordat de un angajator. Pentru a completa informații cu privire la limbile vorbite, utilizatorul de tip candidat trebuie să apese butonul Adaugă

În cadrul sistemului este implementat cadrul CEFR cu privire la limbile străine cunoscute, astfel candidații și companiile să aibă aceeași viziune cu privire la nivelul cunoscut al unei limbi străine. Utilizatorul selectează dintr-o listă predefinită de limbi, în cadrul căreia sunt introduse peste o serie de limbi vorbite în toate colțurile lumii. Nivelul de cunoaștere poate fi selectat conform cadrului CEFR de la A1 la C2

Cariere dorite

Utilizatorul de tip candidat introduce informații cu privire la cariera dorită, direcția în care acesta își dorește să profeseze. Completarea acestor informații nu este obligatorie, însă mărește șansa de a fi abordat de un angajator. Pentru a completa informații cu privire la carierele dorite, utilizatorul de tip candidat trebuie să apese butonul „Adaugă”. După adăugarea informațiilor solicitate un card va apărea în pagina lui de profil.

Aplicările mele

Din această interfață utilizatorul de tip candidat are acces la toate aplicațiile lui. Dashboard-ul oferă informații cu privire la toate aplicațiile, aplicațiile active, aplicațiile acceptate și aplicațiile respinse

Joburi

Utilizatorul de tip candidat are acces la întreaga bază de date de joburi disponibile în cadrul sistemului. Pentru a vedea detaliile unui job, utilizatorul trebuie să apese butonul Detalii. O pagină cu detaliile jobului va fi afișată.

Pentru a putea aplica la jobul vizualizat, utilizatorul trebuie să îndeplinească cerințele solicitate de job. Dacă utilizatorul nu îndeplinește cerințele atunci nu îi va fi permis să aplice la job și va primi un mesaj cu cerințele care nu sunt îndeplinite.

Dacă aplicarea la job este posibilă atunci va primi un mesaj cu titlul aplică la job.

Abilități validate

În cadrul acestei secțiuni se regăsesc patru jocuri psihometrice testate și validate științific. Pentru a avea un profil complet, utilizatorul de tip candidat parcurge cele 4 jocuri.

Percepție forme

Jocul măsoară capacitatea sau aptitudinea de a raționa logic. Prin raționament logic și abstract (raționament inductiv), persoana evaluată trebuie să identifice și să extragă reguli, analogii și structuri pe care să le utilizeze ulterior pentru a găsi un răspuns corect într-un set de opțiuni posibile. Proba selectată presupune parcurgerea a 32 de itemi - 16 care solicită persoanei evaluate să identifice figura care nu se potrivește dintr-o serie dată de 4 sau 5 figuri, și 16 itemi care solicită identificarea într-o serie de 5 figuri, a figurii care urmează în mod logic în seria prezentată.

După parcurgerea tuturor întrebărilor utilizatorul va primi rezultatul obținut sub forma unui mesaj în care va fi specificat procentul răspunsurilor corecte. În cazul în care procentul este mai mare de 70% atunci candidatului i se va recunoaște faptul că poate să extragă reguli, analogii și structuri pe care să le utilizeze ulterior pentru a găsi un răspuns corect într-un set de opțiuni posibile.

Aceste abilități se vor transfera automat la rubrica de cunoștințe din cadrul profilului candidatului

Raționament verbal 1

Jocul presupune nu numai înțelegerea limbajului scris și utilizarea raționamentului verbal, ci și abilitatea de a înțelege, interpreta și evalua logic informațiile scrise, mai degrabă decât de simpla fluentă sau recunoașterea vocabularului. Proba selectată presupune citirea și înțelegerea rapidă a unor serii de cuvinte prezentate într-o ordine aleatorie, cuvinte cu care se poate compune o propoziție cu sens, propoziție a cărei valoare de adevăr trebuie evaluate. Dintr-o bază de date de se vor extrage aleatoriu o serie de 24 de itemi la care persoana evaluată va trebui să ofere răspuns. După parcurgerea tuturor întrebărilor utilizatorul va primi rezultatul obținut sub forma unui mesaj în care va fi specificat procentul răspunsurilor corecte. În cazul în care procentul este mai mare de 70% atunci candidatului i se va recunoaște faptul că deține abilitatea de a înțelege,

interpreta și evalua logic informațiile scrise. Aceste abilități se vor transfera automat la rubrica de cunoștințe din cadrul profilului candidatului

Raționament verbal 2

Jocul măsoară capacitatea sau abilitatea de a înțelege și analiza sensul unor informații prezentate în scris. Proba constă dintr-o serie de cinci scurte povestiri, formate din mai multe fraze, care transmit o anumită informație sau un anumit punct de vedere. Fiecare povestire este urmată de 3 afirmații referitoare la informația prezentată. Sarcina persoanei evaluate este aceea de a înțelege și a analiza informațiile prezentate în povestire și apoi în a decide, pentru fiecare afirmație în parte, dacă aceasta este adevărată, falsă sau nu se poate decide, având nevoie de mai multe informații. Jocul presupune parcurgerea celor 15 itemi. După parcurgerea tuturor întrebărilor utilizatorul va primi rezultatul obținut sub forma unui mesaj în care va fi specificat procentul răspunsurilor corecte. În cazul în care procentul este mai mare de 70% atunci candidatului i se va recunoaște faptul că deține abilitatea de a înțelege și analiza sensul unor informații prezentate în scris. Aceste abilități se vor transfera automat la rubrica de cunoștințe din cadrul profilului candidatului

Raționament spațial

Jocul evaluează capacitatea de a înțelege planuri și forme complexe, precum și capacitatea de a manipula anumite forme de două sau trei dimensiuni și de a identifica modele sau relații între acestea. Aceasta implică totodată și manipularea mentală a formelor spațiale. Proba selectată pentru a fi transformată în joc presupune identificarea și numărarea unei serii de cuburi distribuite în diferite tipuri de grămezi, inclusiv cele care nu sunt vizibile direct. Jocul presupune parcurgerea celor 15 itemi în ordine, persoana evaluată trecând de la un item (ecran) la celălalt pe măsură ce oferă un răspuns la itemul anterior.

După parcurgerea tuturor întrebărilor utilizatorul va primi rezultatul obținut sub forma unui mesaj în care va fi specificat procentul răspunsurilor corecte. În cazul în care procentul este mai mare de 70% atunci candidatului i se va recunoaște faptul că deține abilitatea de a manipula anumite forme de două sau trei dimensiuni și de a identifica modele sau relații între acestea. Aceste abilități se vor transfera automat la rubrica de cunoștințe din cadrul profilului candidatului

Academie

În cadrul acestei interfețe sunt disponibile: cursuri, certificări, și teste.

Cursuri

Cursurile disponibile sunt de tip video și de tip text. Cursurile de tip text au până la maxim 10 capitole, iar un capitol nu are mai mult de 3500 cuvinte. După finalizarea cursurilor se pot susține inclusiv teste care să valideze cunoștințele din curs. Testul conține maxim 20 de întrebări grilă cu 4 variante de răspuns din care una singură corectă. Fiecare răspuns are 0.5 puncte iar un test nu durează mai mult de 15 minute. După parcurgerea tuturor întrebărilor utilizatorul va primi rezultatul obținut sub forma unui mesaj în care va fi specificat procentul răspunsurilor corecte. În cazul în care procentul este mai mare de 70% atunci candidatului i se va recunoaște competențele prevăzute de cursul respective.

Certificări și traininguri

Utilizatorul de tip candidat este informat cu privire la certificările pe care companiile din cadrul platformei le organizează și detaliile cu privire la aceste certificări. Pentru a salva o certificate, utilizatorul de tip candidat va selecta pictograma sub formă de inimă.

Informațiile prezentate în cadrul secțiunii de certificări fac referire la

- Detalii privind compania (denumire companie, locație, contact), preia informațiile utilizate în zona de creare cont companie;
- Detalii privind cursurile/sesiunile de training (durată, preț, perioadă, locație);
- Detalii privind certificare (denumire certificare, competente, inclusiv competente din eCF);
- Indica dacă cursurile pot fi aplicate profilelor eCF din industria IT și dacă da, atunci se selectează profilele respective;

Teste

Testele de validare cunoștințe sunt din diverse arii precum: Competențe IT&C de bază; Dezvoltare web; Tehnologii web; Sisteme de operare; Baze de date; Tehnologii mobile
Testul conține maxim 20 de întrebări grilă cu 4 variante de răspuns din care una singură corectă. Fiecare răspuns are 0.5 puncte iar un test nu durează mai mult de 15 minute. La începutul testului se specifică competențele verificate prin test. Totodată indică dacă testul

validează competente din cadrul eCF. Testul este disponibil și pentru companiile care doresc să pună în anunțul lor de job un test care să valideze anumite competente.

Companie

Creare cont nou

Crearea contului se realizează din Pagina principală, accesând butonul de Cont nou. Utilizatorii persoane juridice pot fi fie angajatori, respectiv persoane care postează un job pentru a găsi candidați, respectiv a angaja, fie companii care oferă servicii conexe (cursuri, tutoriale) menite să ajute candidații în procesul de recrutare. Crearea contului se poate realiza prin completarea datelor solicitate, respectiv: nume companie, nume utilizator, adresă de email, parolă, nume administrator cont, prenume administrator cont. Utilizatorul de tip Companie poate să-și creeze contul și prin introducerea datelor solicitate în cadrul platformei, respectiv: nume companie, nume utilizator, adresă de email, parolă, nume administrator cont, prenume administrator cont.

Sistemul afișează un mesaj când una sau mai multe informații solicitate nu sunt completate. Mai mult, sistemul permite o identificare a adreselor de email, astfel, în momentul introducerii unei adrese de email invalidă va apărea mesajul "adresă de e-mail invalidă". Pentru a avea un grad de securitate ridicat în aplicație, candidatul este sfătuit ca, parola aleasă să cuprindă cel puțin o majusculă, o minusculă și o cifră. În situația în care parola nu respectă formatul indicat utilizatorul de tip companie va primi un mesaj prin care este înștiințat că parola nu respectă cerințele de securitate parolă.

După introducerea tuturor informațiilor solicitate, în forma solicitată, utilizatorul de tip Companie trebuie doar să apese butonul de Creează-ți cont. După va primi un mesaj prin care este înștiințat să-și verifice emailul pentru accesarea unui link. Astfel, utilizatorul trebuie să-și acceseze adresa de email pentru a verifica emailul primit. După accesarea link-ului, utilizatorul va primi un mesaj, prin care este înștiințat asupra faptului că, contul a fost activat cu succes și că acesta poate fi accesat

Intră în cont

În această secțiune utilizatorul de tip companie trebuie să-și introducă datele pentru a-și accesa contul. Odată introduse datele, utilizatorul poate opta pentru ținerea minte a parolei

Editează profilul

După apăsarea butonului **Intră în cont**, utilizatorul de tip companie va fi condus către pagina lui de Profil. Pentru editarea profilului, utilizatorul de tip companie va apăsa butonul **Editează profil**, unde se va deschide o pagină în care se solicită completarea informațiilor referitoare la companie. După completarea acestor informații, utilizatorul de tip companie va apăsa butonul **Salvează schimbările** iar profilul companiei va deveni public.

Selectare persoane

Din această secțiune compania va vizualiza toate profilele publice din baza de date.

Dacă compania este interesată de un anumit CV, atunci ea va apăsa un buton specific, care va direcționa compania către altă pagină. Profilul candidatului este unul blocat, astfel că, dacă compania este interesată de deblocarea lui va trebui să achite un număr de credite, pentru a-i debloca profilul. Dacă utilizatorul de tip companie nu are credite suficiente îi va apărea următorul mesaj: **Nu ai suficiente credite pentru a debloca**. După deblocare, profilul persoanei va apărea sub formă publică.

Filtrarea persoanelor se poate face pe baza următoarelor criterii: Titlul poziției avute; Cunoștințe; Limbile cunoscute; Experiența pe domenii de activitate (domeniu și ani); Experiența pe industrii (industrie și ani). După completarea tuturor criteriilor de filtrare, în cadrul platformei vor fi întoarse doar profilele candidaților/persoanele care îndeplinesc criteriile selectate

Organizație

Din această secțiune, organizația își poate administra joburile și certificările oferite de compania pe care o administrează. Pentru a adăuga un job se apasă pe **Adaugă un job**. O pagină nouă se deschide. Compania va completa câmpurile solicitate. Titlul jobului și descrierea acestuia sunt câmpuri obligatorii. La nivelul unui job compania poate să selecteze dacă e necesar ca, persoanele care vor aplica, să dețină anumite cunoștințe. În această situație, compania va defini care sunt aceste cunoștințe. Compania completează locația unde se derulează activitatea și dacă este posibil ca persoana interesată să muncească de la distanță

Compania completează limbile străine pe care trebuie să le cunoască candidații și dacă e necesar să știe toate limbile selectate și dacă candidatul trebuie să știe limbile selectate la nivelul solicitat

Compania va impune, dacă dorește criteriile de restricții cu privire la:

- Nivelul de experiență al candidatului (se referă la vechimea totală în muncă a acestuia)
- Nivelul de experiență pe domenii de activitate (se alege dintr-o listă predefinită)

În urma aplicării acestor criterii de restricție, doar candidații care îndeplinesc condițiile selectate pot aplica la joburi. Astfel, se regăsesc următoarele categorii de restricții:

- Restricție cu privire la cunoștințele candidatului
- Restricție cu privire la limbile străine vorbite/cunoscute de candidat
- Restricție cu privire la nivelul de experiență (experiența generală în muncă a candidatului)
- Restricție cu privire la nivelul de experiență pe domenii de activitate (experiența specifică a candidatului, într-un anumit domeniu, conform listei predefinite de domenii).

Ulterior, compania va selecta tipul job-ului, respectiv dacă acest job este unul full time sau part time. În situația în care dorește, compania poate să adauge și un mini interviu. Pentru a adăuga, compania va apăsa pe butonul +. Mini interviul este sub forma unor întrebări. Ulterior compania poate să selecteze nivelul salarial din cadrul organizației. Compania va selecta după câte luni candidatul va putea aplica din nou. După completarea tuturor informațiilor compania publică jobul. Compania vizualizează atât răspunsurile candidatului la mini interviul aplicat. De asemenea, are posibilitatea de respingere/acceptare a aplicației. Odată aplicația acceptată, aceasta va fi mutată în secțiunea Aplicații acceptate.

Revendicări

1. Metodă de introducere a informațiilor referitoare la educație, diplome, certificări și experiență profesională, într-o aplicație de recrutare **caracterizată prin aceea că**, în câmpul cunoștințe dobândite, utilizatorul poate să-și completeze cunoștințele pe care le-a dobândit în timpul parcurgerii studiilor, certificărilor, premiilor și experienței profesionale menționate. Dacă una dintre cunoștințele completate de utilizator este regăsită în baza de date, atunci utilizatorul poate selecta din baza existent, în baza unui sistem de sugestii. Informațiile introduse în acest mod ajută la determinarea potrivirii sau nepotrivirii unui candidat cu jobul disponibil al unei companii.
2. Metoda prin care este calculată experiența profesională introdusă de fiecare candidat, **caracterizată prin aceea că**, aceasta este calculată automat în funcție de domeniul de activitate. Această metodă ajută la o mai bună mapare a candidatului cu cerințele impuse de companie prin joburile publicate.
3. Metoda prin care utilizatorul introduce informațiile cu privire la limbile străine, **caracterizată prin aceea că**, implementarea cadrului CEFR cu privire la limbile străine cunoscute, candidații și companiile au aceeași viziune cu privire la nivelul cunoscut al unei limbi străine. Nivelul de cunoaștere poate fi selectat conform cadrului CEFR de la A1 la C2
4. Metoda prin care un utilizator poate aplica la un job, **caracterizată de aceea că**, pentru a putea aplica la jobul vizualizat un utilizator trebuie să îndeplinească cerințele solicitate de job. Dacă utilizatorul nu îndeplinește cerințele atunci nu îi va fi permis să aplice la job și va primi un mesaj cu cerințele care nu sunt îndeplinite, acestea făcând referire fie la educație, expertiză, cunoștințe sau abilități. Dacă aplicarea la job este posibilă atunci va primi un mesaj cu titlul aplică la job.
5. Metoda prin care sunt validate abilitățile unei persoane și sistem prin care acestea sunt apoi integrate în profil de candidat, **caracterizate prin aceea că** sunt parcurse patru jocuri psihometrice testate și validate științific. După parcurgerea tuturor întrebărilor din fiecare joc psihometric utilizatorul va primi rezultatul obținut sub forma unui mesaj în care va fi specificat procentul răspunsurilor corecte. În cazul în care procentul este mai mare de 70% atunci candidatului i se vor recunoaște abilitățile măsurate de fiecare joc în parte. Aceste abilități se vor transfera automat la rubrica de cunoștințe din cadrul profilului

candidatului contribuind astfel la determinarea potrivirii sau nepotrivirii unui candidat cu jobul disponibil al unei companii.

6. Metoda prin care sunt testate cunoștințele unei persoane și sistem prin care acestea sunt apoi integrate în profil de candidat, **caracterizate prin aceea că**, după parcurgerea tuturor întrebărilor din test utilizatorul va primi rezultatul obținut sub forma unui mesaj în care va fi specificat procentul răspunsurilor corecte. În cazul în care procentul este mai mare de 70% atunci candidatului i se vor recunoaște cunoștințele măsurate de test. Aceste cunoștințe se vor transfera automat la rubrica de cunoștințe din cadrul profilului candidatului contribuind astfel la determinarea potrivirii sau nepotrivirii unui candidat cu jobul disponibil al unei companii. Mai mult, metoda de testare a cunoștințelor unei persoane poate fi realizată și prin integrarea acestuia în anunțul unui job postat de o companie. Astfel, un candidat nu va putea aplica la job fără a parcurge întrebările din cadrul testului. În această situație rezultatele testului vor fi trimise atât către candidat cât și către compania care a postat jobul.

114

1. Figurile/desecele explicative

Figura 1: Pagina principala



Figura 2: Pagina creare cont și intră cont

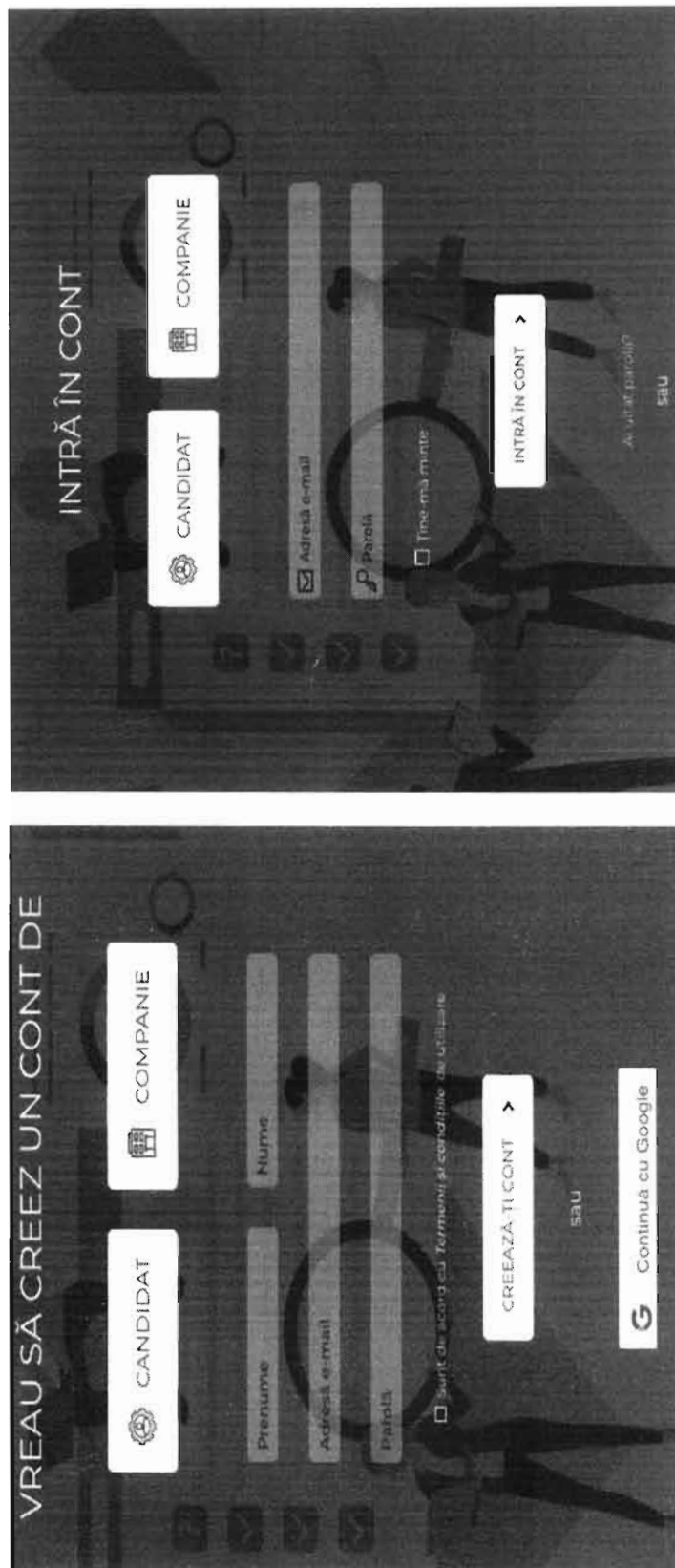


Figura 3: Pagina vizibilitate profil candidat

SETĂRI CONT

Modificare date cont

SETĂRI PRIVACY

Vizibilitate profil

Vizibilitate profil

Public

Poți alege această opțiune dacă vrei ca profilul tău să poată fi vizualizat de către utilizatorii autentificați în Remarkable.

Public

În plus, poți activa CV-ul online pentru a putea trimite angajatorilor un link direct către CV-ul tău sau pentru a putea fi găsit folosind motoarele de căutare.

Privat

Alege această opțiune dacă preferi ca profilul tău să nu poată fi găsit la căutarea în baza de date de către utilizatori / companii.


Săvează



Administrare cookie-uri

Notificări



112



Figura 4: Pagina editare profil







Despre  



Experiență pe domeniile de activitate

Studii  

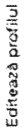


Experiență profesională  

Diplome și premii  

Certificări  

Cunoștințe  

ANĂ MARIA IGNIȚĂ

Activități CV




  



Figura 5: Pagina informații personale

GENERAL	
informații personale	
Poză de profil	
Alege imaginea	
Imaginea trebuie să aibă dimensiunile de maxim 60x60	
CURRICULUM VITAE	
Educație	
Experiență profesională	
Diplome și premii	
Certificări	
Convingeri	
Limbaj vorbite	
Cariere dorite	
Curriculum Vitae	
Alege documentul	
Fișierele trebuie să aibă formatul PDF și dimensiunile de maxim 2MB	
Prenume *	Nume *
Ana Maria	Ionita
Descriere	

Figura 6: Pagina educație

GENERAL

Informații personale

CURRICULUM VITAE

Educație

Experiență profesională

Diplome și premii

Certificări

Cunoștințe

Limbi vorbite

Cariere dorite

Adaugă educație ⊗

Numele unității de învățământ *

Domeniul de studiu *

Tip studii *

Alege tipul studiilor

Perioadă *

Anul începerii

Anul absolvirii (sau cel preconizat)

Notă

Cunoștințe dobândite

Cunoștință

Scrieți numele unei cunoștințe și adăugați-o folosind tasta **ENTER**

Figura 7: Pagina experiență profesională



Adaugă experiențe profesionale

GENERAL

Informații personale

Titlu *

CURRICULUM VITAE

Educație

Companie *

Experiința profesională

Diplome și premii

Domeniu de activitate *

Alege un domeniu

Industria în care activează compania *

Alege o industrie

Data de început *

Luna

Anul

Încă lucrez aici

Data de sfârșit

Aprilie

2020

Figura 8: Pagina diplome și premii

GENERAL (x)

Informații personale

CURRICULUM VITAE

Educație

Experiență profesională

Diplome și premii

Certificări

Cunoștințe

Limbile vorbite

Cariere dorite

Adaugă diplome și premii

Numele diplomei/premiului *

Numele emitentului *

Data emiterii

Luna Anul

Cunoștințe dobândite

Cunoștință

Scrieți numele unei cunoștințe și adăugați-o folosind tasta **ENTER**

Descriere

Adaugă

Figura 9: Pagina certificării

Adaugă certificare ⊗

GENERAL

Informații personale

CURRICULUM VITAE

Educație

Experiență profesională

Diplome și premii

Certificari

Cunoștințe

Limbii vorbite

Carriere dorite

Titlu *

Emitent *

Data emiterii *

Luna Anul

Nu expiră

Data expirării

Aprilie 2020

Cunoștințe dobândite

Cunoștință

Scrieți numele unei cunoștințe și adăugați în
Tablășind tasta **ENTER**.

Descriere

Figura 10: Pagina cunoștințe

GENERAL

Informații personale

CURRICULUM VITAE

Educație

Experiență profesională

Diplome și premii

Certificări

Cunoștințe

Limbi vorbite

Înțelegere din

Adaugă noi cunoștințe

Cunoștință
 Scrieți numele unei cunoștințe și adăugați-o folosind tastele **ENTER**

Cunoștințele tale
 Selectați prin click cunoștințele pe care doriți să le ștergeți

- Achiziții Publice
- Fonduri Structurale
- Managementul Riscurilor
- Office
- Analiza De Risc
- Management Consulting
- Microsoft Project Professional
- Planificare Strategica
- Analiza Financiara
- Management De Proiect
- My Smis
- Seap
- Sicap
- Stabilirea De Indicatori De Performanță
- Buget

OK

Cunoștințele au fost adăugate cu succes

Figura 11: Pagina limbi vorbite

GENERAL

Informații personale

CURRICULUM VITAE

Educație

Experiență profesională

Diplome și premii




Certificări

Cunoștințe

Limbi vorbite

Carriere dorite

Limbi vorbite

Engleză	▼	A1	A2	B1	B2	C1	C2	
Franceză	▼	A1	A2	B1	B2	C1	C2	
Spaniolă	▼	A1	A2	B1	B2	C1	C2	

+

Salveaza

Figura 12: Pagina cariere dorite



Adaugă cariera dorită

GENERAL

Informații personale

Titlu Jobului *

CURRICULUM VITAE

Educație

Descriere

Experiență profesională

Diplome și premii

Certificări

Locație



Cunoscințe

Lucru de la distanță

Limbă vorbite

Salariu

Minim

Maxim


Cariera dorite

Adaugă

Figura 13: Aplicațiile mele la joburi

TOATE APLICATIILE | APLICATIILE MELE | ACADEMIE | ABILITATI VALIDATE |

TOATE APLICATIILE | APLICATIILE ACTIVE | APLICATIILE ACCEPTATE | APLICATIILE RESPINSE



Business Administration Manager
Savvy Business Strategy

DATA APLICARII	STATUS
10/04/2020	Nevăzut

[Detalii Job](#) [Detalii Aplicație](#)

1

Sunt afișate 1 elemente dintr-un total de 1

101

Figura 14: Joburi disponibile

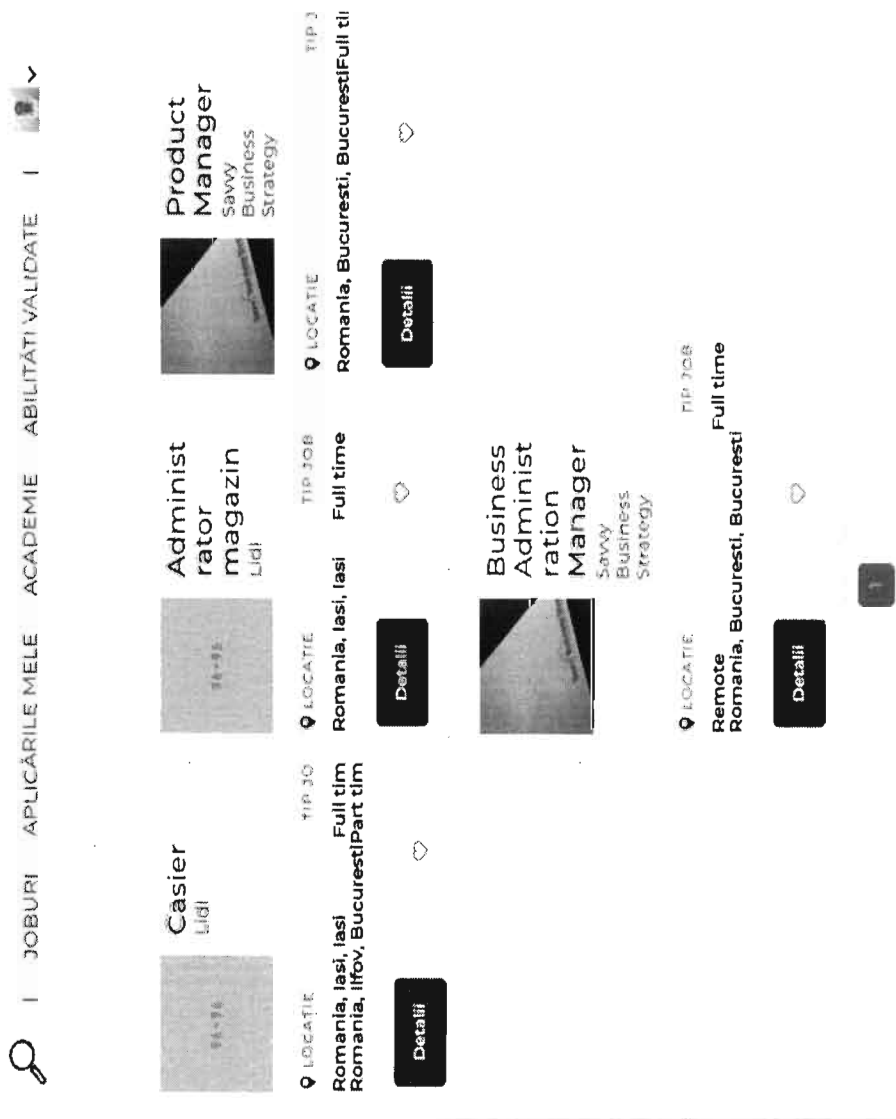


Figura 15: Abilități validate

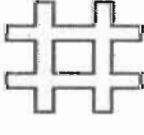
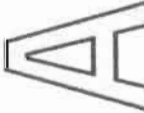


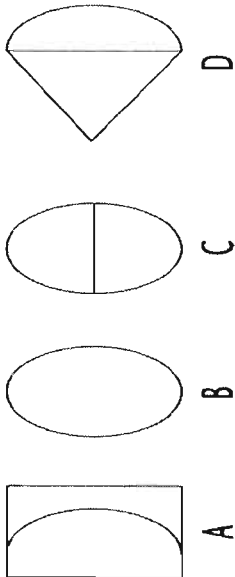
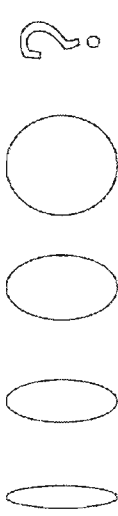
Percepție forme	Percepția textului	Înțelegerea textului	Percepție spațială
Cândire abstractă	Înțelegerea exprimării incomplete	Înțelegerea exprimării scrise	Cândire imaginată
			
NR ÎNTREBĂRI 32 TIMP MAXIM 10 min. NR ÎNCERCĂRI 0 SCOR OBTINUT 0 DATA ULTIMULUI TEST	NR ÎNTREBĂRI 24 TIMP MAXIM 2 min. NR ÎNCERCĂRI 0 SCOR OBTINUT 0 DATA ULTIMULUI TEST	NR ÎNTREBĂRI 15 TIMP MAXIM 10 min. NR ÎNCERCĂRI 0 SCOR OBTINUT 0 DATA ULTIMULUI TEST	NR ÎNTREBĂRI 19 TIMP MAXIM 8 min. NR ÎNCERCĂRI 0 SCOR OBTINUT 0 DATA ULTIMULUI TEST
Jocă	Jocă	Jocă	Jocă

Figura 16: Percepție forme

INSTRUCȚIUNI

În cadrul acestui joc trebuie să determini figura care urmează seriei date sau figura care nu se potrivește seriei date. Îți recomand să fii atent la orice detaliu.

Înainte de testul propriu-zis, trebuie să parcurgi cele 2 întrebări de antrenament de mai jos:

<p>Întrebarea de antrenament nr. 1</p> <p>Ce figură nu se potrivește?</p>  <p>A B C D</p>	<p>Întrebarea de antrenament nr. 2</p> <p>Ce figură urmează?</p>  <p>A B C D E</p>
---	---

* Răspunsurile corecte la întrebările de antrenament:

- La întrebarea de antrenament 1, răspunsul corect este B deoarece este singura formă curbă care nu are și o linie dreaptă.
- La întrebarea de antrenament 2, răspunsul corect este E deoarece următorul pas ar fi ca cercul să se transforme în forma de dinainte.

Testul are o durată maximă de **10 minute și 32** întrebări.

Figura 17: Raționament verbal 1 și raționament spațial

Adevărat sau fals?
înțelegerea exprimării scrise

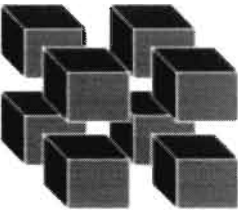
Mai departe

1/24

bancă
în
oameni
lucrează

Adevărată Falsă


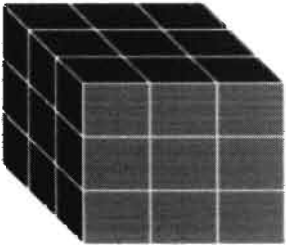
Instrucțiuni



În acest test trebuie să numeri toate cuburile din imagine, inclusiv pe cele care nu se văd direct.

Mai departe

1/15



1 2 3
4 5 6
7 8 9

TRIMITE

Figura 18: Raționament verbal 2

La motoarele în doi timpi lubrifierea motorului este realizată de sistemul de ungere prin care uleiul este amestecat cu benzina, în proporție de 1:50 în interiorul rezervorului, adică 20 ml de ulei la 1 litru de benzina. Această metodă este eficientă deoarece amestecul combustibil este trimis mai întâi în carterul motorului, unde este comprimat pentru a putea fi expedit, prin conductele de distribuție, către blocul cilindru. Astfel toate componentele importante ale motorului sunt lubrificate adecvat.

Benzina trebuie să aibă ulei în ea înainte de a fi arsă.

Adevărat Fals Nu se poate spune

Inainte

Figura 19:Pagină Academie

99

Academie

Cursuri	Certificări	Provocări	Teste
Pentru a fi redirecționat către pagina cursurilor apasă aici	Pentru a fi redirecționat către pagina certificărilor apasă aici	Pentru a fi redirecționat către pagina provocărilor apasă aici	Pentru a fi redirecționat către pagina testelor apasă aici

Figura 20: Pagina selectare persoane



Despre

Un profes...

Experiență pe domeniile de activitate

Management: 8 ani, 5 luni Front office: 9 ani, 2 luni Fonduri nerambursabile: 2 ani, 1 luna

Call center: 1 an, 4 luni

Studii



Universitatea Bucuresti
Licență Facultatea de Drept
2019 - 2023

Pentru mai multe informatii vizitati <https://unibuc.ro/?lang=en>



Academia de Studii Economice
Master Facultatea de Finante, Asigurari, Banci
Nota: 9.5
2008 - 2010

Pentru mai multe informatii vizitati <https://www.ase.ro/>



Scoala Nationala de Studii Politice si Administrative
Licență Facultatea de Administratie Publica
Nota: 10

Bucuresti
Romania

Deblocheaza

Asociaza unui job

Acest profil este blocat.
Deblocați profilul pentru a
avea acces la datele sale de
contact.

Analiză Financiară Asigurări Banci Excel Finante

Nu ai suficiente credite pentru a debloca

Figura 22: Pagina panou control organizație



Figura 23: Pagina adaugă job și adaugă certificare

Adaugă job	Adaugă certificare
<p>Titlu *</p> <p>Manager de Proiect</p>	<p>Titlu *</p> <p>Manager de Proiect</p>
<p>Descriere *</p>	<p>Oferta conține *</p> <p><input type="checkbox"/> Include examen</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Curs online</p> <p><input type="checkbox"/> Curs la sediu</p>
<p>Cuvinte cheie</p> <p>Cunoștință</p> <p><small>Scrieți numele unei cunoștințe și adăugați-o folosind tasta ENTER</small></p>	<p>Pret (RON) *</p> <p>1000</p>
<p>Locație</p> <p>+</p> <p><input type="checkbox"/> Pentru această pozitie se poate lucra de la distanță</p>	<p>Limbi disponibile *</p> <p>Română</p> <p>+</p>
<p>Limbi vorbite</p> <p>+</p> <p><input type="checkbox"/> Candidatul trebuie să știe toate limbile selectate</p> <p><input type="checkbox"/> Candidatul trebuie să știe limbile selectate la nivelul solicitat</p>	<p>Nivel *</p> <p>Avansat</p> <p>Cerințe preliminare</p> <p>experiență minimă de 5 ani</p>