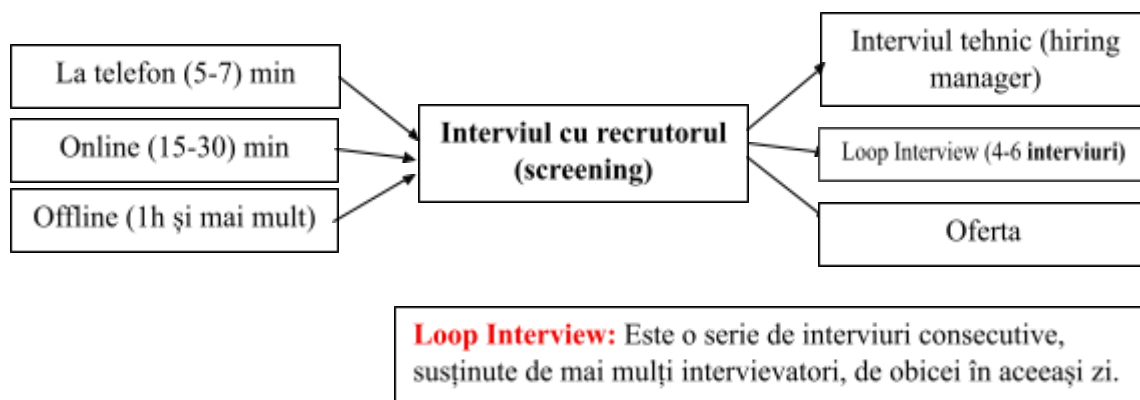


Partea I.

Ce vor angajatorii în 2025?

- **Reducerea costurilor:** Să angajeze un specialist mai ieftin, ideal — cu un nivel salarial mai jos decât cel al candidatului.
- **Acțiune eficientă:** Să angajeze un candidat cât mai relevant: nu pentru a-l crește, ci pe cineva care are deja experiența necesară pentru a livra rezultate
- **Concentrare pe productivitate:** Evaluează nu doar abilitățile hard relevante, ci și soft skills diverse, abilități de comunicare și inițiativă.
- **Reducerea riscurilor:** Pun accent pe potrivirea culturală între companie și candidat, pentru a reduce riscul unei concedieri într-un moment nepotrivit.



Tipuri de interviu de angajare

✚ 1. Interviu cu recrutorul (screening) *10-15 min, la telefon sau online

Scop: să verifice dacă profilul tău corespunde cerințelor de bază ale postului.

Ce se întreabă: experiență generală, motivație, așteptări salariale, disponibilitate.

Cum te pregătești:

1. Citește descrierea jobului cu atenție
2. Fii clar(ă) și concis(ă) în prezentarea ta
3. Pregătește un răspuns la „Spune-mi despre tine” și „De ce vrei acest job?”

Tipuri de întrebări:

1. Întrebări de verificare a CV-ului
2. Întrebări despre experiență profesională
3. Întrebări despre potrivirea culturală
4. Întrebări despre disponibilitate și logistică
5. Întrebări despre interesul pentru rol

Exemple:

1. Ne poți povesti pe scurt despre experiența ta relevantă?
2. De ce ai aplicat la acest job?
3. Văd că ai avut o pauză profesională în perioada Y – ne poți spune de ce?
4. Cum preferi să lucrezi: în echipă sau individual?
5. Ce știi despre compania noastră?



2. Interviu cu managerul care angajează (hiring manager) *30 min-3h, cel mai des offline

Scop: să evalueze competențele tale tehnice și modul în care rezolvi probleme.

Ce se întreabă: proiecte anterioare, cum ai luat decizii, cum colaborezi cu alții.

Cum te pregătești: Pregătește exemple clare (metoda STAR: Situație – Sarcină – Acțiune – Rezultat)

Tipuri de întrebări:

1. Întrebări tehnice și despre competențe
2. Întrebări despre colaborare și autonomie
3. Întrebări despre performanță și rezultate
4. Întrebări situaționale/comportamentale (bazate pe **metoda STAR**)
5. Întrebări despre motivație și planuri de viitor

Exemple:

1. Ce instrumente ai folosit pentru a rezolva sarcini precum [task relevant]?
2. Povestește-mi despre o situație în care ai lucrat cu o persoană dificilă.
3. Care este realizarea profesională de care ești cel mai mândru?
4. Dă-mi un exemplu de proiect stresant și cum ai gestionat presiunea.



3. Interviu cu fondatorul (founder interview) *30 min-2h, offline; pentru job remote online

Scop: să verifice viziunea ta, valorile și potențialul de creștere în companie.

Ce se întreabă: de ce ai ales compania, ce vrei să construiești, cum gândești pe termen lung.

Cum te pregătești:

1. Fii autentic(ă), dar arată maturitate și viziune
2. Află povestea fondatorului și ce valori are compania
3. Arată interes real pentru misiunea lor

Tipuri de întrebări:

1. Întrebări despre motivația personală și sensul pe care îl cauți în muncă
2. Întrebări despre alinierea ta cu misiunea și valorile companiei
3. Întrebări despre autonomie și responsabilitate
4. Întrebări despre compatibilitatea ta cu echipa
5. Întrebări despre viziunea ta pe termen lung și felul în care îți dorești să evoluezi

Exemple:

1. Dacă ai avea propria ta companie, ce principii ai aplica?
2. Ce ți-a plăcut și ce nu ți-a plăcut la echipele din care ai făcut parte?
3. Cum îți prioritizezi munca când nu ai ghidaj constant?
4. Ce părere ai despre produsul/serviciul nostru?
5. Ce te pasionează cel mai mult în ceea ce faci?

4. Interviul cu viitorii colegi *30 min - și mai mult, de obicei offline

Scop: să vadă dacă ai chimie cu echipa și dacă poți colabora eficient.

Ce se întreabă: stil de lucru, cum reacționezi în echipă, exemple de colaborare.

Cum te pregătești:

1. Fii deschis(ă) și prietenos(oasă), dar profesional(ă)
2. Gândește-te la exemple de colaborări bune
3. Pune întrebări și tu despre echipă și atmosferă

Tipuri de întrebări:

1. Întrebări despre stilul de lucru în echipă
2. Întrebări despre comunicare și relații
3. Întrebări despre gestionarea conflictelor sau a tensiunilor
4. Întrebări despre adaptare și cultură organizațională
5. Întrebări informale, de cunoaștere

Exemple:

1. Cum îți place să lucrezi: în echipă sau individual?
2. Ce faci când nu ești de acord cu o decizie luată de colegi?
3. Ai avut vreodată un conflict într-o echipă? Cum l-ai gestionat?
4. Ce apreciezi cel mai mult la un coleg de echipă?
5. Cum reacționezi când cineva nu își respectă termenele într-un proiect comun?

5. Interviul de „culture fit” *10min-30 min, poate fi offline și online

Scop: să verifice dacă valorile tale se aliniază cu ale companiei.

Ce se întreabă: cum reacționezi în situații dificile, ce înseamnă „muncă bună” pentru tine, cum te raportezi la feedback.

Cum te pregătești:

1. Gândește-te la valorile tale personale
2. Citește despre cultura companiei (site, social media, [Topangajatori.md](https://topangajatori.md))
3. Fii sincer(ă) – dacă nu se potrivește, e mai bine să înțelegi asta de la început

Tipuri de întrebări:

1. Întrebări despre valori personale și cum se reflectă în muncă
2. Întrebări despre stilul preferat de lucru și relaționare
3. Întrebări despre reacția la feedback, schimbare sau stres
4. Întrebări despre experiențe anterioare legate de cultură organizațională
5. Întrebări despre motivație, sens și așteptări de la echipă sau companie

Exemple:

1. Care sunt valorile tale principale în muncă?
2. În ce tip de echipă lucrezi cel mai bine?
3. Cum reacționezi la feedback dificil?
4. Ai lucrat într-un loc unde nu te-ai potrivit cu echipa?
5. Ce cauți într-un loc de muncă, dincolo de salariu?

ÎNTREBĂRI COMPORTAMENTALE

Sunt utile pentru a:

- evalua comportamentul anterior al candidatului în situații reale;
- verifica modul în care candidatul a făcut față unor sarcini și provocări specifice;
- prezice comportamentul viitor pe baza experienței anterioare.

Exemple de întrebări:

1. Descrie o situație în care ai avut un conflict într-o echipă. Cum ai rezolvat?
2. Povestește despre cea mai semnificativă realizare profesională
3. Descrie o situație în care ai primit un feedback negativ despre munca ta. Cum ai reacționat?

ÎNTREBĂRI SITUAȚIONALE

Sunt necesare pentru a:

- evalua capacitatea candidatului de a rezolva probleme în situații ipotetice;
- verifica gândirea analitică, creativitatea și adaptabilitatea;
- anticipa modul în care candidatul va acționa în circumstanțe stresante.

Exemple de întrebări:

1. Ce ai face dacă un client și-ar schimba brusc cerințele pentru proiect?
2. Cum ai acționa într-o situație în care trebuie să finalizezi două sarcini la fel de importante în același timp?
3. Ce ai face dacă ai afla că un client important este nemulțumit de munca ta?

Metoda STARL

Întrebare: Povestește despre o situație în care ai finalizat cu succes un proiect complex cu termen limită presant.

Răspuns: Îmi place să planific munca etapizat și să bifez sarcinile, dar știu și cum să obțin rezultate calitative în timp scurt.

Situație: La una dintre companiile în care am lucrat, un coleg a demisionat cu doar câteva zile înainte de termenul limită al unui proiect.

Sarcina: Mi s-a cerut să preiau responsabilitatea pentru rezultatul muncii sale, deși aveam la dispoziție doar câteva zile pentru a înțelege și finaliza proiectul.

Acțiunea: Am reunit toți membrii echipei, am discutat starea curentă a proiectului și momentele critice, am stabilit împreună prioritățile și am delegat sarcinile în funcție de punctele forte ale fiecărui membru, în acord cu ei.

Rezultat: Am finalizat sarcina la timp, fără presiuni sau stres major.

Concluzie: Privind în urmă, consider că am gestionat bine situația, am luat decizii rapid, am implicat întreaga echipă și am creat împreună un plan eficient

Partea II.

Small talk este o conversație scurtă și neoficială, pe care o poți avea cu un coleg de drum în transportul public, cu o persoană necunoscută la o conferință sau, desigur, cu un recrutor ori manager angajator în cadrul unui interviu.

 **Primele două minute de small talk stabilesc dinamica întregii conversații** și pot influența rezultatul întâlnirii.

Ce verifică angajatorul?

- Amabilitate
- Abilitatea de a susține o conversație
- Încredere în sine
- În general, cât de „adecvat” ești

Teme de evitat:

- Politica / Religia
- Subiectele sexuale
- Situația financiară (datorii, credite)
- Comentarii negative / Conflicte
- Viața personală (copii, familie), doar dacă interlocutorul a început discuția despre ele

Teme de început pentru Small Talk:

1. *Vremea, anotimpul, alte fenomene:*

- „S-a terminat în sfârșit canicula, e mai ușor să lucrezi când e răcoare.”
- „La noi în oraș e soare de câteva zile, vreme perfectă.”

2. *Locația persoanei (dacă o cunoști):*

- „Salut! Tu ești la Bălți, nu? Cum e vremea pe acolo? Încă mai plouă?”

3. *Ce se vede pe biroul sau în fundalul persoanei:*

- „Văd medalii pe perete – ai participat la curse? Unde? Eu am alergat un 10km luna trecută la Chișinău.”

4. *Ce știi despre persoană sau companie:*

- „Mă bucur să fiu azi aici, anul trecut am fost la conferința X și am ascultat prezentarea colegului vostru.”
- „Cum merge lansarea noului produs? Am citit despre el într-un articol.”

5. *Subiecte neutre:* pisici, călătorii, hobby-uri, filme, cărți, mâncare, muzică, artă.

Regula 3-2-1: 3 lucruri pe care le știi despre companie / angajator; 2 subiecte sigure despre care poți să vorbești; 1 compliment despre companie, produs, serviciu.

Ce faci dacă nu ai idee cu ce să începi:

Dacă vezi persoana pentru prima dată și nu ai nimic pe ce să te bazezi pentru o introducere:

🔴🔴🔴 Începe astfel:

1. Mulțumește pentru timpul acordat
2. Spune ceva scurt despre tine
3. Predă inițiativa

Exemplu: „Salut! Mulțumesc mult că ați găsit timp să vă întâlniți cu mine azi! Am auzit lucruri foarte bune despre compania dumneavoastră, am câțiva cunoscuți care lucrează la voi și de mult timp îmi doream să cunosc mai bine echipa! Sunt foarte bucuros de această discuție!”

Ce știi despre compania noastră?

🎯 Ce vrea să afle de fapt? Două lucruri simple:

1. Ce contează pentru tine? (Adică: ce cauți într-un loc de muncă?)
2. Cât de serios te-ai pregătit? (Ai dat un scroll pe site-ul lor sau ai săpat mai adânc?)

🏆 Nivelul 1 – „Mi-am făcut temele”

Știi niște lucruri de bază. Gen: când a fost fondată compania, ce produse are, poate ai citit o știre.

✓ Nu e rău, dar e minimul acceptabil.

✗ Nu te prefacă că ești fascinat dacă ai citit 10 minute înainte de interviu. Se simte imediat.

🏆 Nivelul 2 – „Ce-mi place mie la voi”

Alegi un lucru care **te atinge personal**. Poate ai folosit produsul lor. Poate te inspiră misiunea lor. Sau poate îți place cultura din ce ai văzut online.

✓ Aici începe conexiunea reală.

✓ Arată că nu ești acolo doar pentru un salariu.

🏆 Nivelul 3 – „Știu cum funcționați în context”

Aici joci în liga mare:

- Înțelegi produsul
- Înțelegi industria
- Știi cine sunt competitorii
- Ai o opinie (documentată)

✓ E rar, dar dacă reușești asta, faci diferența.

✓ Arăți că ești deja cu un picior în companie, doar fără badge.

Exemplu. ✓ Răspuns posibil la întrebarea „Ce știi despre compania noastră?” (pentru maib):

„Am urmărit transformarea prin care a trecut maib în ultimii ani și, sincer, mi se pare impresionant. Nu doar că ați ieșit din zona clasică de „bancă tradițională”, dar ați și făcut pași mari spre digitalizare și experiență modernă pentru clienți.

Am testat aplicația mobilă — și chiar se simte diferența față de alte bănci locale: totul e intuitiv, clar, fără lucruri puse doar de dragul de a fi acolo. În plus, apreciez că nu mergeți doar pe tech, ci investiți și în partea de cultură — am văzut campaniile recente cu „**Oamenii creează maib**” și asta mi-a spus că lucrați și intern, nu doar la fațadă.

Din punctul meu de vedere, maib e una dintre puținele companii din sectorul bancar care înțelege că viitorul înseamnă **tehnologie + încredere + umanitate**. Aș fi foarte motivat(ă) să contribui la o direcție ca asta.”

Cum vorbim despre bani la Interviul de angajare?

3 lucruri esențiale pe care trebuie să le știi despre negocierea salariului

1. E normal să discuți despre bani. E ciudat să nu o faci.

Comentariu: Nu negociezi? Poți fi perceput(ă) ca lipsit(ă) de experiență sau nesigur(ă) pe tine.

- ✓ Negocierea NU înseamnă că te cerți. Înseamnă că întrebi, clarifici, formulezi alternative.
- ✓ Nu te limita la salariu: discută despre beneficii, bonusuri, zile libere, buget de formare, mod de lucru (hibrid/remote), plan de creștere profesională.
- ✓ Nu da o sumă fixă. Dă un interval salarial. De ce? Pentru că intervalul lasă loc de ajustări și arată că știi cum funcționează realitatea negocierilor.

2. Exersează. Cu prieteni. Cu un coach. Cu oglinda.

3. Taci. Așteaptă răspunsul. Nu te grăbi.

Comentariu: Ai pus întrebarea: 🗣️ „Puteți să-mi spuneți care este intervalul salarial pentru această poziție?” 🛑 Taci. Nu completa, nu te scuza, nu te grăbi să pari „drăguț(ă)”. Nu sabota momentul cu un „dar dacă nu e în buget, e ok, sunt flexibil(ă)”. Așteaptă răspunsul și abia apoi vezi cum mergi mai departe.

Cum aflu cât costă munca mea? Surse de informare

Cum afli valoarea ta pe piața muncii și cum discuți despre salariu cu angajatorii.

✓ Studii și surse publice

- Companii care publică salariile sau grilele salariale.
- [Comparatorul de salarii by delucru.md](#)
- [Levels.fyi](#) — sursă globală de grile salariale.
- [Glassdoor](#) — estimările pot fi cu ~30% mai mici decât realitatea.

✓ Comunități locale

- Chat-uri și canale de joburi din zona ta. Poți căuta informații sau întreba direct.

✓ Consultanță de carieră

- Discută cu un expert: „Ajută-mă să-mi evaluez valoarea pe piață.”

✓ Networking

- Întreabă cunoscuți sau foști colegi. Formulează întrebarea clar:

✗ „Tu cât crezi că valorez?”

✓ „Care sunt așteptările salariale realiste pentru un rol de HR Business Partner cu 5 ani experiență?”

✓ Interviuri de angajare

- Agenții de recrutare — utile pentru exercițiu și informații.
- Interviuri reale — oferă feedback relevant, dar salariul se discută adesea spre final.

Cum să NU spui primul salariul în negocierile cu angajatorul

Uneori, angajatorii vor insista să afle ce salariu îți dorești chiar de la prima discuție. Totuși, e în interesul tău să eviți să dai o cifră exactă din start. Iată cum poți răspunde diplomatic:

 **Angajator:** Și totuși, cu ce salariu ați fi confortabil?

 **Candidat:** În acest moment discut cu mai multe companii, iar ofertele diferă semnificativ. Alegerea mea nu ține doar de salariu, ci și de responsabilități, echipă, stabilitate și oportunități de dezvoltare. De aceea, aș prefera să pornesc de la oferta companiei. Știu că fiecare poziție are un buget deja stabilit. Sunt deschis/ă să discutăm și să găsim o soluție potrivită pentru ambele părți.

 **Înțelegem, dar aveți totuși o estimare?**

: Poate ar fi mai bine să revenim la această discuție după 1-2 interviuri, ca să înțeleg mai bine cerințele poziției și așteptările companiei. Așa pot oferi un răspuns mai realist și bine fundamentat.

 **Ne-ar ajuta totuși o cifră...**

: La moment, analizez câteva propuneri. Una dintre companii oferă în jur de XXXX MDL, iar alta este în zona de YYYY MDL (cu N% mai mare). Dar vreau să subliniez că nu iau decizia doar în funcție de sumă. Cred că e important să înțelegem cât de bine mă potrivesc cu echipa și sarcinile — și apoi putem discuta o sumă corectă pentru ambele părți.

Alternativ, poți adresa o întrebare înapoi:

: Ca să pot oferi un răspuns cât mai corect, m-ar ajuta dacă îmi puteți spune care este grila salarială estimativă pentru acest post la voi?

Exemplu.

1. Oferta e mai mică decât te așteptai

„Sunt interesat(ă) de companie și de rol – cred că pot aduce valoare prin [exemple legate de cerințele postului].

Înțeleg că bugetul e limitat acum și nu permite suma propusă. Apreciez proiectele și echipa, dar aș vrea să-mi iau ceva timp pentru a analiza. Dacă există opțiuni de venit suplimentar (bonusuri, beneficii), mi-ar plăcea să le discutăm.”

 Gândește-te bine dacă merită compromisul, luând în calcul și alte avantaje (stabilitate, dezvoltare etc.).

2. Ai și alte oferte

„Sunt foarte interesat(ă) de poziție și cred că pot aduce impact real în [mixează-ți abilitățile cu cerințele].e Totuși, sunt în discuții și cu alte companii, așa că am nevoie de 1–2 săptămâni pentru a finaliza procesele și a decide. Aș putea reveni cu un răspuns în acest interval?”

★ **Sfat:** Testează ce vrei să spui cu un prieten sau coleg – te va ajuta să fii mai clar(ă) și convingător(oare).

Compromisul Financiar

📌 Când îți stabilești așteptările salariale, ia în calcul criteriile tale de alegere a companiei, obiectivele de carieră și termenul-limită pentru a găsi un job.

Răspunde-ți din timp la întrebarea „Ce fac dacă...?”

- ☐ ...e compania visurilor mele?
- ☐ ...acesta nu e doar un job, ci o investiție în carieră?
- ☐ ...după un an în acest rol, valoarea mea pe piață va crește semnificativ?
- ☐ ...trebuie să găsesc un job urgent și rezervele financiare sunt pe terminate?
- ☐ ...caut de șase luni și nu am primit nicio ofertă?
- ☐ ...salariul e bun, dar compania ridică semnale de alarmă sau risc să ard repede?
- ☐ ...compania e ok, dar are o grilă strictă și nu pot obține mai mult?

Este util să te întrebi și: **„Ce altceva contează pentru mine, în afară de salariu?”**

Exemple posibile:

- Bonusuri (anuale, trimestriale)
- Asigurare medicală
- Beneficii extra: grădiniță, sală de sport, transport
- Suport pentru relocare
- Program flexibil
- Birou aproape de casă
- Proiecte cu adevărat interesante
- O echipă și un manager cu valori similare

Toți acești factori pot influența suma finală pe care ești dispus să o accepți — și decizia ta de a accepta oferta.