

HR Elevator

Dezvoltare si Certificare a Competentelor de HR

Ghidul Aplicantului

Cuprins

Introducere	2
1. Alegerea unui nivel de certificare	3
Nivelurile de certificare	3
Eligibilități pentru cele 3 niveluri de recunoaștere / certificare	5
2. Procesul de înscriere	6
3. Probele examenului de certificare	7
Formatul examenului.....	9
Standardele de obținere a certificării	10
Comisia de examinare.....	15

Introducere

Încă de la înființarea asociației noastre profesionale în 2004, unul dintre cele mai importante deziderate ale comunității de HR a fost crearea unui sistem de competențe adaptat nevoilor și pieței românești, ca bază a unei certificări recunoscute de membrii comunității noastre.

În 2016, am lansat **Modelul de Competențe în Resurse Umane®**, elaborat pe baza feedbackului adunat în focus grupuri și interviuri, de la peste 40 HRi seniori din diverse zone ale României și cercetarea modelelor similare din alte țări, un ghid comprehensiv pentru dezvoltarea profesională a celor pasionați de resurse umane indiferent de nivelul de senioritate.

În 2017, am lansat **Sistemul de Certificare în Resurse Umane HR Club** construit pe baza Modelului de Competențe®. Certificarea HR Club atestă competențele practice deținute de profesionistul în HR și măsura în care cunoștințele sunt aplicate în situații și contexte organizaționale diverse.

În 2019, am adăugat și o componentă de dezvoltare asociată certificării HR Club și te-am invitat să redescoperi **Sistemul de Dezvoltare și Certificare în Resurse Umane HR Club**. Am inclus astfel în pachetul de certificare: sesiuni pregătitoare, posibilitatea obținerii certificării pe nivele intermediare de expertiză, iar feedbackul postevaluare este dublat de recomandări bibliografice și un plan de dezvoltare ce conduce candidații spre accesarea certificării pe nivelele următoare.

2023 ne-a adus versiunea 2.0 a **Modelul de Competențe în Resurse Umane®**. Am considerat absolut necesar un **upgrade post-pandemie**, datorită schimbărilor majore în funcționarea organizațiilor, și implicit a nevoii de noi competențe în resurse umane. Cei aproape 2 ani de muncă au păstrat neschimbate competențele fundamentale și au condus la ajustarea listei competențelor tehnice precum și la introducerea unui nou factor de succes. Descoperă [aici](#) cele **3 competențe fundamentale**, cele **13 competențe tehnice cu 46 de subcompetențe** și cei **7 factori de succes**.

2024 - **Sistemul de Dezvoltare și Certificare în Resurse Umane HR Club** primește și el un bine-meritat update, în acord cu **Modelul de Competențe versiunea 2.0**, și devine **HR Elevator!**

Condițiile de eligibilitate pentru intrarea în procesul de Certificare HR Club sunt legate de **experiența profesională relevantă** pentru nivelul ales (Profesionist, Integrator sau Strateg) și nu sunt condiționate de cursuri de specialitate absolvite.

Probele de examinare au fost construite în cadrul Task Force-ului de Dezvoltare Profesională al Asociației și reflectă bune practici validate în organizații aflate în **stadii de dezvoltare diferite**, de **dimensiuni variate** și provenind din **diverse industrii**.

HR Club își propune să organizeze anual **2 sesiuni de evaluare / certificare în București**. La cerere, HR Club poate organiza sesiuni de evaluare / certificare online sau în alte orașe ale țării, cu condiția existenței unui număr de minimum 5 înscrieri în regiune.

Taxele pentru înscrierea la examenul de certificare sunt:

- Pentru membrii HR Club: **300 Euro + TVA** (indiferent de nivelul ales: Profesionalist; Integrator sau Strateg)
- Pentru non-membrii HR Club: **500 Euro + TVA** (indiferent de nivelul ales: Profesionalist, Integrator sau Strateg)

1. Alegerea unui nivel de certificare

Nivelurile de certificare

Denumirile posturilor în Resurse Umane diferă mult în cadrul companiilor românești și întâlnim de multe ori denumiri de post diferite, dar conținut identic sau asemănător, sau, dimpotrivă, sub aceeași denumire posturile de resurse umane pot avea conținut semnificativ diferit.

Nivelul de expertiză este, de asemenea, greu de identificat prin denumirea și nivelul postului, acestea depinzând în principal de dimensiunea companiei sau de complexitatea și importanța funcțiunii de resurse umane.

Această situație ne-a determinat să evaluăm nivelurile de expertiză pe care este construit atât Modelul de Competențe HR Club® cât și Certificarea HR Club în funcție de 3 parametri-cheie care permit definirea nivelului fără restricționarea la anumite roluri sau poziții:

- **Nivelul de know how**
- **Nivelul sau modul de contribuție**
- **Nivelul impactului asupra business-ului**

În consecință, HR Club oferă profesioniștilor de resurse umane din România **trei niveluri principale de certificare și două niveluri intermediare**:

- Recunoașterea pentru **nivelul de Profesionalist intermediar**
- Certificarea pentru **nivelul de Profesionalist avansat**
- Recunoașterea pentru **nivelul de Integrator intermediar**
- Certificarea pentru **nivelul de Integrator avansat**
- Certificarea pentru **nivelul de Strateg**

Pentru obținerea fiecărui nivel de recunoaștere / certificare există **două tipuri de condiții** care trebuie îndeplinite:

- Candidații trebuie să demonstreze că sunt **eligibili** (v. mai jos) pentru nivelul de certificare pe care îl aleg
- Candidații trebuie să treacă printr-o **sesiune de examinare formală** și să obțină **punctaje** în cadrul fiecărei probe **la nivelul standardelor stabilite**

Parametri cheie	Niveluri		
	Expert (intermediar / avansat)	Integrator (intermediar / avansat)	Strateg
Nivel de Know How	<ul style="list-style-type: none"> • Cunoștințe practice/tehnice generale din toate ariile de HR (conform nivelului Expert din Modelul de Competențe HR Club®) 	<ul style="list-style-type: none"> • Cunoștințe practice/tehnice aprofundate (conform nivelului Integrator din Modelul de Competențe HR Club®) • Capacitate de planificare și de integrare a unor arii funcționale complementare/ omogene de HR 	<ul style="list-style-type: none"> • Cunoștințe practice/tehnice vaste (conform nivelului Strateg din Modelul de Competențe HR Club®) • Capacitate de planificare și de integrare a tuturor ariilor funcționale de HR • Capacitate de a înțelege și integra ariile de HR cu celelalte arii de business din companie
Nivel (mod) contribuție	<ul style="list-style-type: none"> • Individual 	<ul style="list-style-type: none"> • Colaborare, corelare și integrare • Rezolvare de probleme complexe utilizând și integrând date din diverse surse și relaționând cu mai multe tipuri de stakeholderi 	<ul style="list-style-type: none"> • Concept, coordonare, monitorizare, decizie
Nivel impact asupra business-ului	<ul style="list-style-type: none"> • Indirect și operațional (pe termen scurt) 	<ul style="list-style-type: none"> • Decizional pe aria coordonată, cu efecte colaterale vizibile în business 	<ul style="list-style-type: none"> • Contribuție la strategia companiei cu impact direct în business
Exemple de posturi / roluri	<ul style="list-style-type: none"> • Specialist HR (titlu frecvent pentru mai multe tipuri de posturi) în firme mici unde acționează pe toate procesele • Expert • Specialist cu experiență succesivă pe mai multe procese • Business Partner 	<ul style="list-style-type: none"> • Senior Business Partner • Manager arie HR în firme medii și mari (ex. OD Manager) • Manager HR în firme mici sau medii (cu/fără prezență în board) 	<ul style="list-style-type: none"> • Director HR (de obicei cu prezență în board) • Director arie HR regională

Eligibilități pentru cele 5 niveluri de recunoaștere / certificare

Aplicanții trebuie să îndeplinească criteriile specifice de studii și experiență în resurse umane în momentul în care își depun aplicația pentru certificare pentru un anumit nivel, pentru a fi eligibili pentru înscrierea în examinare. Aceste **cerințe** sunt:

Tip de studii	Licență (obligatoriu)	Master în HR / Program HR acreditat*	MBA/EMBA
Nivel			
Profesionist (intermediar / avansat)	3 ani în rol de practician HR	2 ani în rol de practician HR	N/A
Integrator (intermediar / avansat)	5 ani în rol de practician HR (min. 2 în rol de coordonare**)	4 ani în rol de practician HR (min. 2 în rol de coordonare)	3 ani în rol de practician HR (min. 2 în rol de coordonare)
Strateg	10 ani în rol de practician HR (min. 2 în rol de conducere*** N-1/head of function) Sau 7 ani în poziții executive din care min 1 an pe poziția de director HR		8 ani în rol de practician HR (min. 2 în rol de conducere N-1/head of function) Sau 5 ani ani în poziții executive din care min. 1 an pe poziția de director HR

Ani de experiență și tip de studii

* Programe acreditate considerate echivalente cu programe de Master în resurse umane - CIPD, SHRM și ANC (de minimum 6 luni).

** **Coordonare** = conducerea operațională a unei activități/arii de HR, cu sau fără persoane în subordine.

*****Conducere** = apartenență la Comitetul Executiv al companiei sau conducerea unui centru de cost și participare activă în comitetele executive.

Tip de experiență

Experiența necesară pentru înscrierea în examenele de recunoaștere / certificare a fost definită astfel pentru fiecare nivel:

Nivelul de **Expert (intermediar / avansat)**

- experiență practică/de muncă în cel puțin 3 procese sau arii de resurse umane, care presupun cunoștințe generale la nivelul cerut de Modelul de competențe HR Club®. Experiența poate fi succesivă, prin ocuparea de poziții de Specialist HR în mai multe arii (ex. Recrutare, Relații de muncă, Comp&Ben, Training etc.) sau simultană, prin responsabilități în mai multe procese.

Nivelul de **Integrator (intermediar / avansat)**

- experiență practică/de muncă în majoritatea ariilor de resurse umane care presupun cunoștințe generale la nivelul cerut de Modelul de Competențe HR Club®.
- experiență practică de coordonare/conducere a unei arii sau activități de resurse umane care presupune interacțiunea cu mai multe tipuri de stakeholderi și corelarea informațiilor din mai multe arii, **sau**
- experiență practică de coordonare/conducere a întregii activități de resurse umane din cadrul unei companii în condițiile în care funcțiunea de resurse umane cuprinde un minimum de 3 procese coordonate.

Nivelul de **Strateg**

- experiență practică de conducere a funcțiunii de resurse umane și coordonarea de oameni.
- implicare în decizii de business prin apartenența la echipa de management/comitet executiv sau participarea formală în decizii vizând businessul companiei.

Alte mențiuni:

- Apartenența la HR Club **nu este obligatorie** pentru înscrierea în examenul de certificare, dar tarifele de certificare diferă între membri și non-membri.
- Tipul de experiență cerut este identificat prin indicatorii de prezență a competențelor în **Modelul de Competențe HR Club®**.

2. Procesul de înscriere

Procesul de înscriere va avea următorii **pași** pentru fiecare dintre nivelurile de recunoaștere/certificare:

- Completarea de către candidat **a unui formular standard** pentru înscrierea în examenul de certificare, formular ce include informații relevante pentru nivelul de certificare ales.
- Susținerea de către HR Club a unui **interviu telefonic** cu candidatul pentru confirmarea eligibilității sau consilierea candidatului cu privire la alte opțiuni.
- **Înscrierea** candidatului și plata taxei de certificare și **programarea** în sesiunea de examinare.

3. Probele examenului de recunoaștere /certificare

Modalitățile de examinare decise pentru recunoașterea / certificarea la cele cinci niveluri respectă spiritul în care a fost construit Modelul de Competențe HR Club®:

- Sunt reprezentative pentru intenția și efortul comunității HR Club de a forma o **gândire unitară în HR** și niște **standarde ale profesiei** capabile să aducă coerență și comparabilitate.
- Propunerea de **bune practici validate**, dar fără prescripție generală, care cumulează decenii de experiență și cunoaștere valoroase a contributorilor la Modelul de Competențe HR Club® și Sistemul de Certificare.
- Transmiterea unui mesaj puternic către mediul de afaceri legat de faptul că profesia de HR este o **profesie** în toate sensurile acestui cuvânt, care necesită **competențe ample și distincte** pentru a aduce valoarea așteptată.
- Alinierea la tendințele și dinamica funcțiunii de HR și a rolului său în **practica internațională**.

Probele de examinare pentru nivelurile de Expert avansat și Integrator avansat

Examenul de certificare pentru nivelurile intermediar și avansat de Profesionalist și Integrator cuprinde **două probe obligatorii**, care se bazează pe Modelul de Competențe HR Club®:

1. Proba **Test grilă**, care evaluează nivelul de expertiză tehnică în HR și prezența competențelor fundamentale.

Candidaților le sunt prezentate **scenarii realiste** din practica de resurse umane și li se cere să aleagă **cea mai eficientă strategie** sau abordare din cele prezentate pentru rezolvarea sau adresarea aspectului cerut de fiecare întrebare. **Punctarea răspunsurilor** pornește de la premiza că pot exista mai multe strategii sau abordări posibile într-o situație organizațională, dar care au eficacitate diferită. Astfel, candidații vor primi punctajul maxim pentru răspunsul considerat a fi strategia sau abordarea optimă în situația dată, sau punctaj parțial pentru o strategie sau abordare considerată acceptabilă sau parțial eficace. Opțiunile care reflectă strategii sau abordări ineficace nu vor fi punctate.

Testul grilă este alcătuit din **13 scenarii realiste** de situații ale unor companii din diverse industrii, unul pentru fiecare dintre cele 13 Competențe tehnice din Modelul de Competențe HR Club®. În funcție de numărul de subcompetențe care formează o anumită competență tehnică conform modelului, veți avea de răspuns la un număr de întrebări în cadrul fiecărei situații prezentate. **Totalul întrebărilor este de 46, corespunzător numărului total de subcompetențe.**

2. Proba **Interviu**, care evaluează nivelul **Factorilor de succes** conform descriptorilor de nivel din Modelul de Competențe HR Club®.

Interviul este de tip **situational** și evaluează nivelul la care sunt prezenți Factorii de succes, respectiv competențele comportamentale considerate esențiale pentru aplicarea cu succes a expertizei tehnice.

Evaluarea se va face pe baza unui studiu de caz care cuprinde informații necesare și relevante pentru a rezolva anumite aspecte cheie ale situației respective, din sfera managementului de capital uman.

Interviul este structurat în **două părți**: (1) analiza studiului de caz și elaborarea de răspunsuri la întrebări și (2) desfășurarea interviului.

Pentru obținerea recunoașterii ca Profesionalist, nivel Intermediar, este necesară participarea doar la proba **Test grilă**, care evaluează nivelul de expertiză tehnică în HR și prezența următoarelor 7 competențe fundamentale: *Tehnologie digitala de HR, Planificarea talentului, Accesarea și achiziția talentului, Consolidarea și dezvoltarea capacităților, Managementul Comp&Ben și Total rewards, Relații cu angajații și Brand de angajator*. **Totalul întrebărilor este de 25, corespunzător numărului total de subcompetențe.**

Pentru obținerea recunoașterii ca Integrator, nivel intermediar, este necesară participarea doar la proba **Test grilă**, care evaluează nivelul de expertiză tehnică în HR și prezența următoarelor 9 competențe fundamentale: *Dezvoltarea și actualizarea competențelor de HR, Tehnologie digitala de HR, Planificarea talentului, Accesarea și achiziția talentului, Consolidarea și dezvoltarea capacităților, Managementul Comp&Ben și Total rewards, Relații cu angajații, Brand de angajator și Obținerea angajamentului*. **Totalul întrebărilor este de 32, corespunzător numărului total de subcompetențe.**

Probele de examinare pentru nivelul de Strateg

Examenul de certificare pentru nivelul de Strateg cuprinde două probe obligatorii care se bazează pe Modelul de Competențe HR Club®:

1. **Proiect**, care evaluează nivelul de expertiză tehnică, organizațională și de business, conform Modelului de Competențe HR Club® (Competențe tehnice și fundamentale).

Proba Proiect va consta din prezentarea unui proiect reprezentativ pentru rolul actual ocupat de candidat, care să îndeplinească condițiile de eligibilitate legate de durată, complexitate, impact asupra businessului și rolul candidatului în proiect.

Evaluarea proiectului se va face în funcție de două livrabile, considerate etape separate și punctate ca atare:

- Un **raport al proiectului de 5000 – 6000 de cuvinte**, pregătit în prealabil și livrat către HR Club cu 3 săptămâni înaintea susținerii prezentării în fața comisiei de examinare.
- O **prezentare a proiectului** susținută în fața comisiei de examinare.

2. Proba **Interviu**, care evaluează nivelul **Factorilor de succes** conform descriptorilor de nivel din Modelul de Competențe HR Club®.

Interviul este de tip **situational** și evaluează nivelul la care sunt prezenți Factorii de succes, respectiv competențele comportamentale considerate esențiale pentru aplicarea cu succes a expertizei tehnice.

Evaluarea se va face pe baza unui **studiu de caz** care cuprinde informații necesare și relevante pentru a rezolva anumite aspecte cheie ale situației respective, din sfera managementului de capital uman.

Interviul este structurat în două părți: (1) analiza studiului de caz și elaborarea de răspunsuri la întrebări și (2) desfășurarea interviului.

Probele de examinare incluse în certificarea HR Elevator și punctarea lor au fost elaborate cu sprijinul și contribuția directă a comunității de resurse umane din România. Ele se bazează pe o vastă experiență colectivă de resurse umane în companii de dimensiuni diferite din România, multinaționale sau antreprenoriale, dintr-o varietate de industrii și modele de business.

Desfășurarea examenelor

Formatul examenului

Pentru recunoașterea / certificarea ca **Profesionist și Integrator, nivelurile intermediar sau avansat**, examinarea se va desfășura în felul următor:

- Completarea de către candidați a **Testului Grilă**
 - Timpul de examinare:
 - Introducere, instrucțiuni și semnarea unui acord de confidențialitate – 15 minute;
 - Completarea testului grilă:
 - nivel intermediar - 2 ore pentru alegerea răspunsurilor la 25 de întrebări (nivel Expert intermediar) / 32 întrebări (nivel Integrator intermediar)
 - nivel avansat - 3 ore pentru alegerea răspunsurilor la 46 de întrebări.
- Susținerea **Interviului situațional** (doar pentru nivelul avansat)
 - Timpul de examinare:
 - Analiza studiului de caz și elaborarea de răspunsuri la întrebări – 1 oră;
 - Desfășurarea interviului – 2 ore.

Cele două probe se vor desfășura în două zile succesive și necesită prezența fizică a candidaților la sediul HR Club sau la locația anunțată în cazul organizării în alte orașe decât Bucureștiul.

Pentru certificarea ca **Strateg**, examinarea se va desfășura în felul următor:

- Pentru proba **Proiect**
 - Predarea de către candidat a **Raportului de proiect** pe template-ul standard de examinare, cu 3 săptămâni înainte de data examenului.

Data limită exactă pentru fiecare sesiune de certificare pentru nivelul Strateg va fi anunțată la lansarea sesiunii.

- **Evaluarea Raportului** de proiect de către o comisie formată din membri seniori ai comunității HR Club.
- Susținerea **prezentării Proiectului** în fața comisiei examenului de certificare
 - Timpul de examinare:
 - Prezentarea pe bază de slide-uri – 20 minute;
 - Întrebări și răspunsuri din partea comisiei – maximum 40 minute.
- Susținerea **Interviului situațional**
 - Timpul de examinare:
 - Analiza studiului de caz și elaborarea de răspunsuri la întrebări – 1 oră;
 - Desfășurarea interviului – 2 ore.

Cele două probe se vor desfășura într-o singură zi sau în două zile succesive, în funcție de numărul de candidați, și necesită prezența fizică a candidaților la sediul HR Club sau la locația anunțată în cazul organizării în alte orașe decât Bucureștiul.

Standardele de obținere a recunoașterii / certificării

Probele de examinare pentru nivelul de Profesional Intermediar

Proba de examinare este reprezentată de **Testul grilă. Obținerea recunoașterii implică obținerea baremelor stabilite.**

Astfel, este necesară îndeplinirea standardelor minime stabilite pentru Testul Grilă pentru obținerea recunoașterii nivelului de expertiză și participarea ulterioară la examinarea pentru nivelul avansat.

Testul Grilă – evaluarea expertizei tehnice

Grila de punctaj este de **25** de puncte, care reprezintă totalul maxim al răspunsurilor corecte la cele 25 de întrebări din test. Punctajul se calculează prin suma răspunsurilor de 1 punct și 0,5 puncte.

Baremul de promovare al probei este reprezentat de:

- Obținerea a **minimum 17,5 de puncte**, respectiv **70%**, din totalul de 25 de puncte care reprezintă maximum, respectiv 100% și

Rezultatul va fi exprimat în **procent de realizare a punctajului maxim**, iar **Raportul probei** specifică punctajul total obținut și procentul general și detaliază procentul de puncte realizate pe fiecare dintre cele 7 competențe tehnice.

Proba este eliminatorie. Doar candidații care au promovat proba grilă vor fi recunoscuți ca având nivel de expertiză intermediar și vor putea susține, ulterior, examinarea pentru nivelul de expertiză avansat.

Probele de examinare pentru nivelul de Integrator Intermediar

Proba de examinare este reprezentată de **Testul grilă. Obținerea recunoașterii implică obținerea baremelor stabilite.**

Astfel, este necesară îndeplinirea standardelor minime stabilite pentru Testul Grilă pentru obținerea recunoașterii nivelului de expertiză și participarea ulterioară la examinarea pentru nivelul avansat.

Testul Grilă – evaluarea expertizei tehnice

Grila de punctaj este de **32** de puncte, care reprezintă totalul maxim al răspunsurilor corecte la cele 31 de întrebări din test. Punctajul se calculează prin suma răspunsurilor de 1 punct și 0,5 puncte.

Baremul de promovare al probei este reprezentat de:

- Obținerea a **minimum 22,5 de puncte**, respectiv **70%**, din totalul de 32 de puncte care reprezintă maximum, respectiv 100% și

Rezultatul va fi exprimat în **procent de realizare a punctajului maxim**, iar **Raportul probei** specifică punctajul total obținut și procentul general și detaliază procentul de puncte realizate pe fiecare dintre cele 9 competențe tehnice.

Proba este eliminatorie. Doar candidații care au promovat proba grilă vor fi recunoscuți ca având nivel de expertiză intermediar și vor putea susține, ulterior, examinarea pentru nivelul de expertiză avansat.

Probele de examinare pentru nivelurile avansate de Profesionalist și Integrator

Probele de examinare, respectiv **Testul grilă și Interviul situațional**, nu se cumulează, nu se compensează, iar **obținerea certificării implică obținerea baremelor stabilite la fiecare probă în parte.**

Astfel, este necesară îndeplinirea standardelor minime stabilite pentru Testul Grilă pentru participarea la cea de-a doua probă a certificării, Interviul. Cea de-a doua probă necesită, la rândul ei, realizarea de către candidat a standardelor de trecere stabilite pentru această probă.

Examenul se consideră promovat dacă rezultatele ambelor probe au atins standardele cerute. Acestea sunt:

1. Testul Grilă – evaluarea expertizei tehnice

Grila de punctaj este de **46** de puncte, care reprezintă totalul maxim al răspunsurilor corecte la cele 46 de întrebări din test. Punctajul se calculează prin suma răspunsurilor de 1 punct și 0,5 puncte.

Baremul de promovare al probei este:

- Obținerea a **minimum 32,5 de puncte**, respectiv **70%**, din totalul de 46 de puncte care reprezintă maximum, respectiv 100% și

Rezultatul va fi exprimat în **procent de realizare a punctajului maxim**, iar **Raportul probei** specifică punctajul total obținut și procentul general și detaliază procentul de puncte realizate pe fiecare dintre cele 13 competențe tehnice.

Proba este eliminatorie. Doar candidații care au promovat proba grilă vor fi invitați la **proba Interviu**.

2. Interviu situațional – evaluarea Factorilor de succes

Grila de punctaj este de **28** de puncte, care reprezintă totalul maxim de punctaj pentru cele 7 răspunsuri/prezentări de soluții sau abordări la cele 7 întrebări. Punctarea se face pe o **scală de la 1 la 4** pe baza concludenței dovezilor în atingerea indicatorilor de urmărit pentru fiecare dintre cei 7 Factori de succes. Punctele se acordă individual de către membrii comisiei și se calibrează la finalul interviului între evaluatori. Rezultatul calibrării reprezintă rezultatul final al probei.

Baremele de promovare ale probei sunt:

- Obținerea a **minimum 21 puncte**, respectiv **75%**, din totalul de 28 de puncte care reprezintă maximum, respectiv 100%. Fiecare Factor de succes va fi notat separat pe baza dovezilor adunate pe parcursul interviului, punctajele mari de 4 indică un punct tare într-o arie, fără să compenseze punctaje mici de 1 sau 2 la alți Factori de succes.
- Obținerea unui punctaj de **3 puncte** pentru fiecare răspuns reprezintă nivelul cerut de standardele prezentate în Modelul de Competențe HR Club®. Baremul de promovare a probei Interviu permite un maximum de **două scoruri de 2 puncte** în obținerea celor 21 puncte necesare.

Punctajele individuale date de membrii comisiei de examinare vor fi discutate într-o ședință de calibrare între aceștia. Calibrarea presupune că rezultatul final per Factor de succes **nu** este rezultatul unei medii aritmetice între punctajele individuale, ci un rezultat la care se ajunge prin **analiză și consens** pe baza observațiilor și argumentelor aduse.

Rezultatul va fi exprimat în puncte întregi și va fi convertit ulterior în **procent de realizare a punctajului maxim**.

Proba este eliminatorie. Doar candidații care au promovat proba Interviu situațional se califică pentru obținerea Diplomei de certificare, indiferent de punctajul obținut la proba Test grilă.

Candidații care nu au obținut Diploma de certificare vor primi **Rapoarte parțiale de rezultat** pentru probele parcurse. Rapoartele parțiale specifică punctajul total obținut și procentul general de atingere a standardelor probei și detaliază procentul de puncte realizate pe fiecare dintre criteriile probei.

Candidații care au trecut toate probele și au obținut **Diploma de certificare** vor primi un **Raport final al rezultatelor obținute** la fiecare probă. Raportul final reprezintă suma Rapoartelor parțiale așa cum au fost descrise mai sus.

Probele de examinare pentru nivelul Strateg

Probele de examinare, respectiv **Proiectul**, cu cele **două livrabile** menționate, și **Interviul situațional**, presupun atingerea baremelor stabilite atât pentru livrabilele Proiectului în parte, cât și pentru Interviul situațional. Acest lucru presupune că rezultatele nu se cumulează și nu se compensează nici între livrabilele probei Proiect, nici între cele două probe, fiecare etapă și probă în parte necesitând atingerea baremelor pentru obținerea certificării și fiind eliminatorii.

Acestea sunt:

1. Proba Proiect – evaluarea expertizei tehnice

Proiectul va fi **evaluat prin** cele două livrabile ale sale, **respectiv Raportul de proiect și Presentarea Proiectului**. Ambele livrabile sunt considerate etape ale examinării și vor fi punctate pe o **scală de la 1 la 4** pe baza concludenței dovezilor în atingerea indicatorilor de urmărit atât pentru Raportul de proiect, cât și pentru Presentarea proiectului.

Grila de punctaj pentru **proba Proiect** este de **16** puncte, care reprezintă totalul maxim de punctaj pentru **Raport (8 puncte)** și **Presentare (8 puncte)** și reprezintă măsura în care au fost atinse criteriile și indicatorii stabiliți pentru fiecare dintre cele două livrabile. Punctele se acordă individual de către

membrii comisiei și se calibrează la finalul fiecărei etape între evaluatori. Rezultatul calibrărilor cumulate reprezintă rezultatul final al probei.

Etapa 1 - Raportul de proiect

Grila de punctaj este de **8** puncte, care reprezintă totalul maxim de punctaj pentru cele 2 criterii stabilite pentru acest livrabil:

- Prezența competențelor fundamentale
- Expertiză tehnică demonstrată

Baremele de promovare ale acestei etape sunt:

- **Respectarea termenului de predare.** Nerespectarea termenului de predare conduce automat la respingerea Proiectului.
- **Respectarea criteriilor de eligibilitate.** Nerespectarea criteriilor de eligibilitate conduce automat la respingerea Proiectului.
- Obținerea a **minimum 6 puncte**, respectiv **75%**, din totalul de 8 puncte care reprezintă maximum, respectiv 100%.
- Rezultatul va fi exprimat în **procent de realizare a punctajului maxim**.

Etapa este eliminatorie. Doar candidații al căror Raport de proiect a fost acceptat vor fi invitați la etapa a doua a probei, cea de Prezentare a proiectului.

Etapa 2 - Prezentarea proiectului

Grila de punctaj este de **8** puncte, care reprezintă totalul maxim de punctaj pentru cele 2 criterii stabilite pentru acest livrabil:

- Calitatea prezentării în raport cu conținutul proiectului
- Calitatea răspunsurilor în raport cu conținutul proiectului

Baremele de promovare ale acestei etape sunt:

- Obținerea a **minimum 6 puncte**, respectiv **75%**, din totalul de 8 puncte care reprezintă maximum, respectiv 100%.
- Rezultatul va fi exprimat în **procent de realizare a punctajului maxim**.
- Promovarea etapei de Prezentare a proiectului implică **promovarea probei Proiect**.

Etapa este eliminatorie. Doar candidații care au promovat ambele etape ale probei Proiect vor fi invitați la proba Interviu.

2. Interviu situațional – evaluarea Factorilor de succes

Grila de punctaj este de **28** de puncte, care reprezintă totalul maxim de punctaj pentru cele 7 răspunsuri/prezentări de soluții sau abordări la cele 7

întrebări. Punctarea se face pe o **scală de la 1 la 4** pe baza concluziei dovezilor în atingerea indicatorilor de urmărit pentru fiecare dintre cei 7 Factori de succes. Punctele se acordă individual de către membrii comisiei și se calibrează la finalul interviului între evaluatori. Rezultatul calibrării reprezintă rezultatul final al probei.

Baremele de promovare ale probei sunt:

- Obținerea a **minimum 21 puncte**, respectiv **75%**, din totalul de 24 de puncte care reprezintă maximum, respectiv 100%.
- Fiecare Factor de succes va fi notat separat pe baza dovezilor adunate pe parcursul interviului, punctajele mari de 4 indică un punct tare într-o arie, fără să compenseze punctaje mici de 1 sau 2 la alți Factori de succes.
- Obținerea unui punctaj de **3 puncte** pentru fiecare răspuns reprezintă nivelul cerut de standardele prezentate în Modelul de Competențe HR Club®. Baremul de promovare a probei Interviul permite un maximum de **două scoruri de 2 puncte** în obținerea celor 18 puncte necesare.

Rezultatul va fi exprimat în **procent de realizare a punctajului maxim**, iar **Raportul probei** specifică punctajul total obținut și procentul general și detaliază procentul de puncte realizate pe fiecare dintre cei 6 Factori de succes.

Proba este eliminatorie. Doar candidații care au promovat proba Interviul situațional se califică pentru obținerea Diplomei de certificare, indiferent de punctajul obținut la proba Proiect.

Candidații care nu au obținut Diploma de Certificare vor primi **Rapoarte parțiale de rezultat** pentru probele parcurse. Rapoartele parțiale specifică punctajul total obținut și procentul general de atingere a standardelor probei și detaliază procentul de puncte realizate pe fiecare dintre criteriile probei.

Candidații care au trecut toate probele și au obținut Diploma de Certificare vor primi un **Raport final al rezultatelor obținute** la fiecare probă. Raportul final reprezintă suma Rapoartelor parțiale așa cum au fost descrise mai sus.

Comisia de examinare

Proba Test Grila (pentru nivelurile intermediare și avansate de Profesionist și Integrator) **va fi evaluată automat.**

Proba de **Interviu Situațional** pentru toate cele 3 niveluri (Profesionist avansat, Integrator avansat și Strateg) și Proba Proiect pentru nivelul Strateg, va fi susținută în fața unei Comisii de Examinare alcătuită din minimum 2 evaluatori cu experiență profesională relevantă, membri seniori ai asociației profesionale.

HR Club alcătuiește lista de evaluatori, iar pentru fiecare candidat va selecta Comisia de Examinare ținând cont de 2 criterii: nivelul certificării și evitarea conflictului de interese.