

Curriculum vitae

Informații personale

Nume / Prenume **Stroescu, Ovidiu**
Adresă(e) Nr 58B, Dm Lunca Marcusului, sect 3, Bucuresti
Telefon(oane) Mobil: 0733 730 284
E-mail(uri) ovidiu_stroescu@yahoo.com
Naționalitate(-tăți) Roman
Data nașterii 18.09.1979
Sex M

Postul vizat Reprezentant in Conventia Nationala din partea filialei teritoriale Bucuresti

Experiența profesională

Perioada	Octombrie 2012 - prezent
Funcția sau postul ocupat	Cadru didactic asociat
Activități și responsabilități principale	Predare curs „Recrutare si selectie” - Master PORU Predare curs „Dezvoltare organizationala” – Master PORU Sustinerea disciplinei „Practica” (anul universitar 2012-2013) – Master PORU
Numele și adresa angajatorului	Universitatea Bucuresti, Facultatea de Psihologie
Tipul activității sau sectorul de activitate	Educatie

Perioada	Noiembrie 2014 - prezent
Funcția sau postul ocupat	Senior Consultant
Activități și responsabilități principale	Recrutare si selectie pozitii manageriale de nivel middle si top; Implementarea proceselor de consultanta in domeniul Resurselor Umane la clientii companiei, in urmatoarele arii de activitate: *centre de evaluare si dezvoltare *formare profesionala *consiliere in cariera (outplacement) *politici de personal
Numele și adresa angajatorului	GI Group Staffing Company S.R.L.
Tipul activității sau sectorul de activitate	Agentie de recrutare si selectie de personal.

Perioada	Mai 2010 – Octombrie 2014
Funcția sau postul ocupat	Manager Dezvoltare Organizationala



Activități și responsabilități principale	<p>Rol intern:</p> <ul style="list-style-type: none"> * supervizarea procesului de recrutare și selecție: implementare, elaborare instrumente, analiza și raportare; * monitorizarea procesului de evaluare satisfacție internă: procedura și raportare; * implicare în procesul de evaluare a performanțelor: procedura, evaluarea competențelor, evaluarea performanței; * elaborarea procedurilor și documentelor interne: fișe de post, regulament de ordine interioară, procedura concedii de odihnă etc; <p>Rol extern (Senior Consultant):</p> <ul style="list-style-type: none"> * desfășurarea proiectelor de recrutare și selecție pentru nivel de management: director financiar, director tehnic, contabil șef etc; * desfășurarea proiectelor centrate de evaluare pentru funcții de conducere; * desfășurarea proiectelor de consiliere vocațională pentru elevi – clasele 10-12; * desfășurarea proiectelor de dezvoltare organizațională: analiza gradului de încărcare pe post, optimizare organizațională, stabilirea procedurilor interne de lucru și fluxuri de lucru, politicilor de compensații și beneficii, schimbare organizațională, analiza competiției;
Numele și adresa angajatorului	BDO Audit Srl, București
Tipul activității sau sectorul de activitate	Audit, Contabilitate și Consultanță financiară și de management
Perioada	Noiembrie 2008 – Aprilie 2010
Funcția sau postul ocupat	Manager recrutare
Activități și responsabilități principale	<ul style="list-style-type: none"> * coordonarea echipei de recrutare de la nivelul țării (aproximativ 10 recruteri) * coordonarea și desfășurarea proiectelor de recrutare din domeniul tehnic, nivel specialist, lideri de echipă și top management; * implementarea procedurii de selecție în cadrul Adecco, precum și a sistemului de raportare și monitorizare KPI; * menținerea legăturii cu clienții mari ai grupului; <p>Implementarea procedurii de recrutare și selecție internă în cadrul Ford (Craiova) – durată 3 luni:</p> <ul style="list-style-type: none"> * formarea echipei de evaluatori / selecție în cadrul Ford; * dezvoltarea și stabilirea procesului de recrutare și selecție în cadrul Ford; * dezvoltarea instrumentelor de selecție: exerciții intray, joc de rol, joc de grup, interviu structurat; * elaborarea manualelor de selecție pentru diferitele categorii de personal din cadrul fabricii; * implementarea procedurii prin proiecte pilot; asigurarea asistenței în procesul de feedback către candidați; <p>Coordonarea proiectului Exelia (Brasov) – durată 9 luni:</p> <ul style="list-style-type: none"> * dezvoltarea centrului de evaluare în vederea selecției personalului pentru back – office (aproximativ 200 persoane angajate), personal execuție și șef de echipă; * stabilirea procesului de recrutare și selecție, alegerea instrumentelor de selecție (joc de rol, joc de grup, teste psihoaptitudinale și interviu structurat); * conducerea unei echipe de 5 persoane; <p>Implementarea proiectului Ford Romania (Craiova) – durată 3 luni:</p> <ul style="list-style-type: none"> * dezvoltarea centrului de evaluare în vederea evaluării potențialului și a potrivirii angajaților pe post; * crearea manualelor de evaluare pentru diferite categorii de personal (inginerie, financiar, administrativ, vânzări și marketing, cumpărări, hr, personal calificat și necalificat), funcții de execuție și conducere (middle și top management); * selectarea echipei și formarea ei (două echipe, în total 13 persoane); * implementarea proiectului pilot; ajustare și validare; * conducerea sesiunii de feedback, împreună cu evaluatorii Ford; * 4000 persoane evaluate;
Numele și adresa angajatorului	Adecco Romania, București
Tipul activității sau sectorul de activitate	Agentie de recrutare și selecție de personal.
Perioada	August 2006 – Octombrie 2008

Funcția sau postul ocupat	Senior Recruiter
Activități și responsabilități principale	<ul style="list-style-type: none"> * preluarea și managerierea proiectelor de recrutare pe sectorul industrial, diverse poziții, nivel executiv, middle și top management (în mare parte ce presupun un back-ground tehnic, dar și din vânzări, logistică); * gestiunea procesului de recrutare împreună cu Junior Recruiterul conform deadline-ului stabilit de client; * menținerea relației cu clienții: asistarea lor în stabilirea profilului psihocomportamental a candidatului ideal; informarea lor via e-mail de procesul de recrutare; oferirea de consultanță angajatorului în privința alegerii candidatului potrivit; * susținerea interviului de selecție; realizarea short-listului și a dosarului de candidatură; * testarea psihologică a candidaților utilizând CPI; * consultarea cu Șeful de departament privitor la termene și condiții de execuție a proceselor de recrutare (comision, durata contract); * realizarea diverselor rapoarte referitoare la activitatea de recrutare;
Activități și responsabilități principale	<p>2007 noiembrie – 2008 octombrie</p> <p>- Coordonator centru de evaluare, Adecco Romania (Cluj).</p> <p>Proiect: Nokia Romania (industria telecom)</p> <ul style="list-style-type: none"> * dezvoltarea centrului de evaluare în vederea recrutării de personal necalificat (1500 de persoane angajate în urma desfășurării proiectului, peste 4000 de candidați evaluați); * elaborarea procesului, a fluxului de activități și selectarea instrumentelor folosite în cadrul centrului de evaluare (teste psihofizice, joc de grup și interviu structurat); * stabilirea echipei și formarea ei; coordonarea unei echipe de 4 persoane; * implementarea sistemului de raportare și atingerea KPI-urilor;
Numele și adresa angajatorului	Adecco Romania, București
Tipul activității sau sectorul de activitate	Agentie de recrutare și selecție de personal.
Perioada	Noiembrie 2004 – Iulie 2006
Funcția sau postul ocupat	Recruiter
Activități și responsabilități principale	<p>participarea la deschiderea branch-ului din Pitești;</p> <ul style="list-style-type: none"> * responsabil pentru întreaga activitate de recrutare (în special recrutare de masă și on-line). <p>Gestionarea din punct de vedere al recrutării a doi clienți majori din industria automotive; recrutare în special pe poziții de muncitori calificați și necalificați, precum și diverse categorii de ingineri (entry level, mentenanță, calitate, logistică și customer care); angajarea a peste 900 persoane într-un timp foarte scurt (5 luni); angajarea în proporție de 80% a personalului blue colour (recrutare pentru start-up de fabrică).</p> <ul style="list-style-type: none"> * testarea psihologică și aptitudinală a candidaților: utilizarea BTPAC și a bateriei Adecco Expert. * menținerea relației cu clienții companiei. * desfășurarea unei părți din activitatea de administrare de personal (întocmirea diverselor adeverințe, menținerea la zi a situației contractelor de muncă a angajaților temporari)
Numele și adresa angajatorului	Adecco Resurse Umane, Pitești
Tipul activității sau sectorul de activitate	Agentie de recrutare și selecție de personal.
Perioada	Iunie 2004 – Noiembrie 2004
Funcția sau postul ocupat	Junior Recruiter
Activități și responsabilități principale	<ul style="list-style-type: none"> * căutarea în baza de date a unor potențiali candidați, în conformitate cu profilul solicitat de Senior (activarea în special pe domeniul vânzări / marketing și IT); * urmărirea bazei de date și informarea seniorilor cu privire la calitatea și consistența ei; * întocmirea listei lungi a potențialilor candidați, conform criteriilor furnizate de Seniori; * contactarea telefonică a candidaților și programarea interviurilor; * întâmpinarea candidaților și repartizarea lor în salile de interviu / testare; * instruirea candidaților cu privire la modalitatea de aplicare a testelor;
Numele și adresa angajatorului	Adecco Romania, București
Tipul activității sau sectorul de activitate	Agentie de recrutare și selecție de personal

Educație și formare

Perioada	Octombrie 2013 – prezent
Calificarea / diploma obținută	Doctorand
Disciplinele principale studiate / competențe profesionale dobândite	Psihologie
Numele și tipul instituției de învățământ / furnizorului de formare	Universitatea Bucuresti, Facultatea de Psihologie si Stiintele educatiei
Nivelul în clasificarea națională sau internațională	Universitate
Perioada	Septembrie 2014
Calificarea / diploma obținută	Evaluator competente profesionale, AMC
Disciplinele principale studiate / competențe profesionale dobândite	Evaluarea competentelor profesionale
Numele și tipul instituției de învățământ / furnizorului de formare	Training & Teaching Center, Bucuresti
Nivelul în clasificarea națională sau internațională	
Perioada	August 2011
Calificarea / diploma obținută	Formator, Certificat CNFPA
Disciplinele principale studiate / competențe profesionale dobândite	Formator de formatori
Numele și tipul instituției de învățământ / furnizorului de formare	SC Eurobest Team Srl, Bucuresti
Nivelul în clasificarea națională sau internațională	
Perioada	Martie 2011
Calificarea / diploma obținută	Manager Proiect, Certificat CNFPA
Disciplinele principale studiate / competențe profesionale dobândite	Project Management
Numele și tipul instituției de învățământ / furnizorului de formare	SC Promanagement Srl, Bucuresti
Nivelul în clasificarea națională sau internațională	
Perioada	Octombrie 2002 – Iunie 2004
Calificarea / diploma obținută	Diploma de master
Disciplinele principale studiate / competențe profesionale dobândite	Psihologie organizationala si economica
Numele și tipul instituției de învățământ / furnizorului de formare	Universitatea Bucuresti, Facultatea de Psihologie si Stiintele educatiei
Nivelul în clasificarea națională sau internațională	Universitate
Perioada	Octombrie 1998 – Iunie 2002
Calificarea / diploma obținută	Diploma de licenta
Disciplinele principale studiate / competențe profesionale dobândite	Psihologie
Numele și tipul instituției de învățământ / furnizorului de formare	Universitatea Bucuresti, Facultatea de Psihologie si Stiintele educatiei



Nivelul în clasificarea națională sau
internațională

Universitate

Aptitudini și competențe personale

Limba(i) maternă(e) Romana

Limba(i) străină(e) cunoscută(e) Engleza

Autoevaluare

Nivel european (*)

Înțelegere

Ascultare

Citire

Vorbire

Participare la
conversație

Discurs oral

Scriere

Exprimare scrisă

Limba

B2

Utilizator
independent

B2

Utilizator
independent

B2

Utilizator
independent

B2

Utilizator
independent

B2

Utilizator
independent

(*) Nivelul Cadrului European Comun de Referință Pentru Limbi Străine

Competențe și abilități sociale Abilitati de comunicare si relationare, spirit de echipa, abilitatea de a lucra cu persoane din medii culturale diferite.

Competențe și aptitudini organizatorice Abilitati de leadership, time management, project management.

Competențe și aptitudini tehnice Tehnici de interviu si de evaluare a personalului; proiectarea procedurilor de resurse umane; diagnoza si interventie organizationala.

Competențe și aptitudini de utilizare a calculatorului MS Office, SPSS.

Permis(e) de conducere Categ B.

Informații suplimentare

Activitate stiintifica:

Stroescu O., Surdu M., (2006), „Noi tendințe pe piața muncii – munca temporară”, Revista de psihologie organizațională, vol. VI, nr. 1-2, p. 101-116.

Avram E., Stroescu O., Glăveanu Simona (2006), „The professional perspectives in the actual social-economic context - a study on students' perceptions”, in: „International Conference EDU - WORLD 2006”, 1-3 iunie, Pitești.

Avram E., Stroescu O., Puiu Mihai, P., Șerban, Oana-Mara (2007). „Noi direcții ale dezvoltării profesionale a psihologilor educaționali”. in vol. Anitei, M., Mitrofan, N., Cretu, Tinca, Negovan, Valeria (coordonatori), Tendințe și orientări moderne în psihologia educației, Editura Universitară, București, pp. 227-240.

Stroescu O. (2008), „Identitatea organizațională”, in Avram, E., Cooper C.L. (Eds.). Psihologie organizațional-managerială. Tendințe actuale. Polirom Iași, p. 300-343 (p 43).

Stroescu, O. (2014a October). Improving personnel selection through frame of reference effect on personality inventory: predictive and incremental validity over cognitive ability and job knowledge. Paper presented at International Conference "Psychology and the Realities of the Contemporary World", București.

Stroescu, O. (2014b October). The Effect of Contextualization of "Big Five®plus" Personality Inventory on Utility Analysis (Financial Estimates). Paper presented at International Conference "Psychology and the Realities of the Contemporary World", București.

Stroescu, O. (2014c). Contextualizarea inventarelor de personalitate-tehnica de îmbunătățire a selecției personalului. Revista de investigare a criminalității, 7, 101-107.

Stroescu, O. (2015). The effect of item contextualization on item format: implications for personnel selection. In A. Negruți, P. Hristova, K. S. Larsen, & K. Krumov (Eds.), *Advances in creating improved workplaces and employee well-being* (pp. 214–234). Germany: Kassel University Press.

Stroescu, O. (2016). Valoarea predictivă a inventarului de personalitate Big five contextualizat pentru selecția personalului. *Revista de Psihologie*, 62, 21–32.

