



WBCInno

IZVEŠTAJ O REZULTATIMA ANALIZE POTREBA ZA OBUKAMA I USLUGAMA

UNIVERZITET U BANJOJ LUCI

Akronim projekta:	WBCInno
Pun naziv projekta:	Modernizacija univerziteta Zapadnog Balkana kroz jačanje struktura i usluga za transfer znanja, istraživanje i inovacije
Broj projekta:	530213-TEMPUS-1-2012-1-RS-TEMPUS-JPHES
Program:	TEMPUS
Koordinator:	UKG – Univerzitet u Kragujevcu
Početak projekta:	Oktobar, 2012
Trajanje projekta:	36 mjeseci

Apstrakt	TSNA (Eng. Training Service Needs Analysis) izvještaj rezultat je istraživanja koje je sprovedeno u okviru projekta „Modernizacija univerziteta Zapadnog Balkana kroz jačanje struktura i usluga za transfer znanja, istraživanje i inovacije”, a finansiranog u okviru TEMPUS IV programa od strane Evropske komisije..Izvještaj predstavlja pregled istraživanja realizovanih na Univerzitetu u Banjoj Luci, Bosna i Hercegovina.
----------	---

KONTROLNI LIST DOKUMENTA

Naslov:	TSNA Izvještaj - UBL
Radni paket:	WP2 –Jačanje postojećih univerzitetskih struktura i osnivanje pet Kancelarija za poslovnu podršku u skladu sa fokusom i prioritetima koji su definisani u Univerzitetskoj inovacionoj platformi
Datum poslednje verzije:	28/07/2014
Status:	Driga ažurirana verzija
Verzija dokumenta:	V2
Naziv dokumenta:	TSNA Izvestaj –UBLV2.doc
Broj stranica:	38
Nivo diseminacije:	Lokalni/Regionalni nivo

VERZIJE I LISTA IZMENA

Version	Date	Revision Description	Partner responsible
v.01	05/04/2014	Prva verzija dokumenta	UBL (Petar Marić)
v.02	28/07/2014	Druga verzija nakon dodatnih upitnika	UBL (Petar Marić)
v.03			
v.04			

SADRŽAJ

KONTROLNI LIST DOKUMENTA	GREŠKA! OBELEŽIVAČ NIJE DEFINISAN.
VERZIJE I LISTA IZMJENA.....	GREŠKA! OBELEŽIVAČ NIJE DEFINISAN.
SADRŽAJ	3
1. UVODNI PREGLED	4
2. TSNA REZULTATI	5
2.1 Praćenje i primjena trendova u poslovanju.....	5
2.2 Inovativnost	8
2.3 Istraživanje i razvoj	13
2.4 Zahtjevane kompetencije zaposlenih	17
2.5 Identifikovanje potreba za izvođenjem obuka.....	22
2.6 Identifikovanje potreba u oblasti novih standarda.....	29
3. DODACI.....	30
3.1 UPITNIK ZA POSLODAVCE.....	30
3.2 UPITNIK ZA ZAPOSLENE	36

1. Uvodni pregled

TSNA (Eng. Training Service Needs Analysis) rezultat je istraživanja koje je sprovedeno u okviru projekta „Modernizacija univerziteta Zapadnog Balkana kroz jačanje struktura i usluga za transfer znanja, istraživanje i inovacije”, a finansiranog u okviru TEMPUS IV programa od strane Evropske komisije. Istraživanje čiji su rezultati prikazani u ovom izvještaju je sprovedeno na teritoriji Bosne i Hercegovine od strane projektnog tima sa Univerziteta u Banjoj Luci.

Korišćena je metodologija za TSNA analizu sa pratećim upitnicima koji su inicijalno razvijeni 2009. godine u okviru WBC-VMnet TEMPUS projekta (www.wbc-vmnet.kg.ac.rs) koji je koordinirao Univerzitet u Kragujevcu. Postojeći upitnici su dopunjeni setom pitanja koja se odnose na temu inovacija i tako prilagođeni potrebama WBCInno projekta. Korišćene su dvije vrste upitnika za identifikaciju potreba poslodavaca (DODATAK1 ovog izvještaja) i identifikaciju potreba zaposlenih (DODATAK2 ovog izvještaja). Primjenjena metodologija je uskladjena sa preporukama EU u ovoj oblasti i obuhvata 5 koraka:

1. KORAK - identifikovanje problema sa kojima se generalno suočavaju preduzeća, u pogledu razvoja proizvoda i procesa i njihovog plasiranja na tržištu i sagledavanja njihovih inovativnih procesa. Na ovaj način su identifikovani sektori, u okviru kojih je izvršena selekcija preduzeća za prikupljanje podataka. Izabrana su preduzeća koja su razvojno orijentisana i imaju elemente inovativnog potencijala, jer one već prepoznaju značaj inovacija i naprednih istraživanja za uspešno poslovanje i konkurentno pozicioniranje na tržištu.

2. KORAK – prikupljanje podataka na terenu, u okviru izabralih uzoraka, definisanih u koraku 1. Za tu svrhu korišćeni su modeli upitnika koji su poslati izabranim preduzećima putem email-a. Veći deo podataka je prikupljen na terenu kroz posjete preduzećima, razgovor sa menadžerima/vlasnicima i zaposlenima u razvojnim odjeljenjima.

3. KORAK – proces statističke obrade prikupljenih podataka korišćenjem excel tabela za svako pitanje upitnika. Projektni tim Univerziteta u Kragujevcu je za tu svrhu pripremio odgovarajuće templejt tabele sa odgovarajućim grafičkim prikazima rezultata.

4. KORAK – nakon izvršene statističke obrade podataka pristupilo se izradi ovog izvještaja o sprovedenoj TSNA analizi na teritoriji Bosne i Hercegovine.

5. KORAK – predlog aktivnosti koje treba da rezultiraju novim programima obuka, usluga, programa za transfer znanja i pokretanje inovacija za potrebe domaćih preduzeća.

Prikazani rezultati TSNA daju prikaz stanja u preduzećima (u pojedinim sektorima, koje je identifikovao svaki od WBC partnera na projektu ponaosob), kroz:

- Sagledavanje strateških ciljeva preduzeća;
- Analizu tehničkog, ljudskog i inovativnog potencijala;
- Procjenu njihovog pozicioniranja na domaćem i ino tržištu;
- Analizu vještina i znanja zaposlenih u oblasti razvoja proizvoda;
- Analizu radnih mjesta, odnosno, očekivanih kompetencija onih koji treba da obavljaju aktivnosti na tom radnom mjestu.

2. TSNA rezultati

Projektni tim Univerziteta u Banjoj Luci je TSNA analizom nastojao obuhvatiti skup preduzeća iz različitih sektora. Takođe, u skupu anketiranih preduzeća su zastupljena preduzeća različite veličine. Anketiranje je provedeno u malim i srednjim preduzećima, ali i djelobima preduzeća sa većim ukupnim brojem zaposlenih. Nadalje, obuhvaćena su preduzeća sa različitim vlasničkim statusom (privatna i u državnom vlasništvu).

U tabeli je data lista od 7 preduzeća koja su učestvovala u analizi pri čemu je intervjuisano 7 poslodavaca i 34 zaposlena.

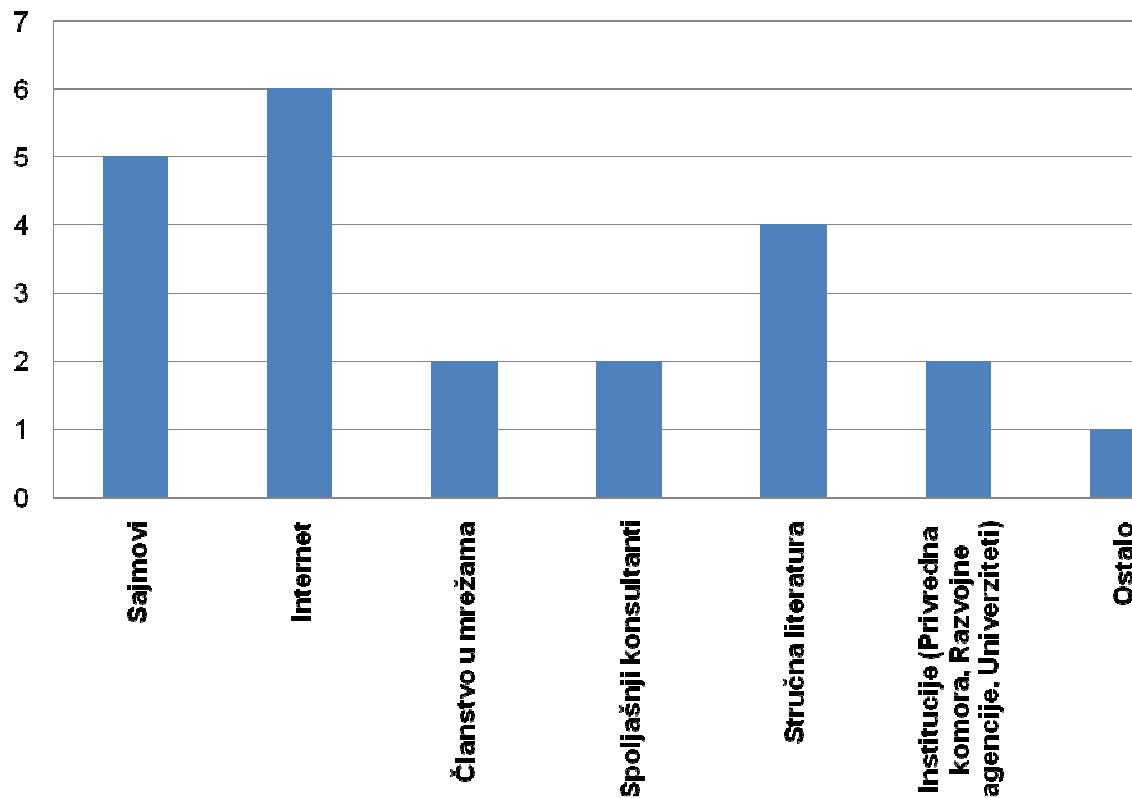
Naziv preduzeća	Upitnik za poslodavce	Upitnik za zaposlene	Ukupno
Institut RT-RK	1	6	7
COSIM Systems d.o.o.	1	4	5
Elektroprenos BiH, OP Banja Luka	1	2	3
Nokia Solutions and Networks d.o.o. Banja Luka	1	6	7
HE na Vrbasu a.d. Mrkonjić Grad	1	6	7
M:tel	1	10	11
Elektroplan d.o.o.	1	2	3
UKUPNO	7	36	43

U narednim podoglavlјima slijedi prikaz rezultata sa obrazloženjima za pitanja sadržana u upitnicima.

2.1 Praćenje i primjena trendova u poslovanju

Svi anketirani poslodavci/menadžeri su potvrdili da njihova preduzeća prate trendove u oblastima koje se odnose na njihovu osnovnu djelatnost. Kao što je to prikazano na dijagramu dolje koriste se različiti izvori saznanja o novim tehnologijama i trendovima u poslovanju od čega prednjače pretraživanja informacija putem interneta, učešća na sajmovima i korištenje stručne literature.

KOJI SU IZVORI SAZNANJA O TRENDOVIMA U VAŠEM SEKTORU I OBLASTI?

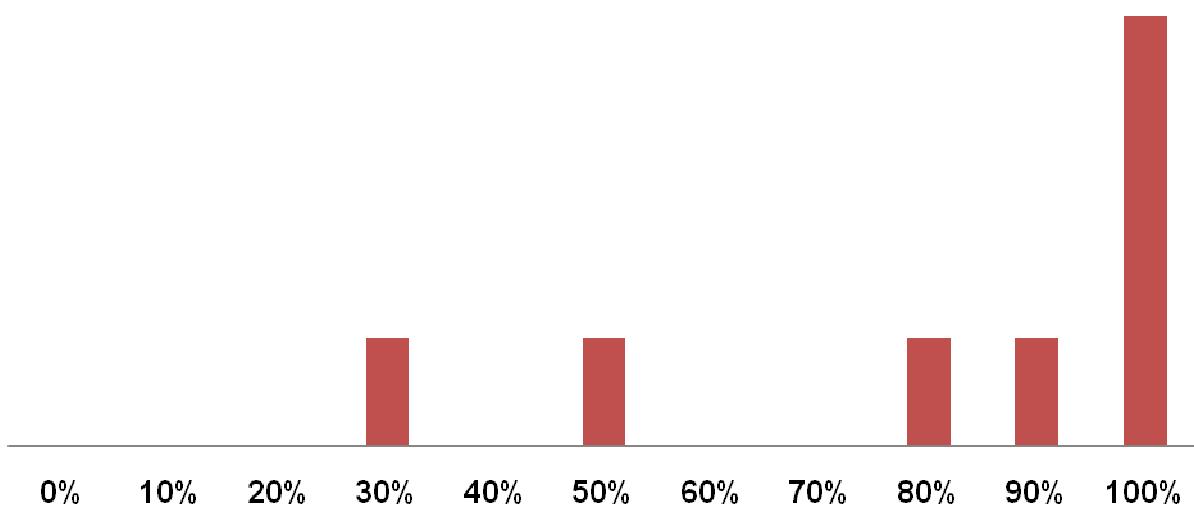


S obzirom na profil preduzeća u anketi trendovi koji se prate u anketiranim preduzećima uglavnom obuhvataju:

- Razvoj tehnologija, kretanje tržišta.
- Mobile Broadband. Fixed-mobile convergence.
- Poslovanje, trendovi u elektroenergetskom sistemu, upravljanje, održavanje.
- Razvoj telekomunikacionog i ICT sektora

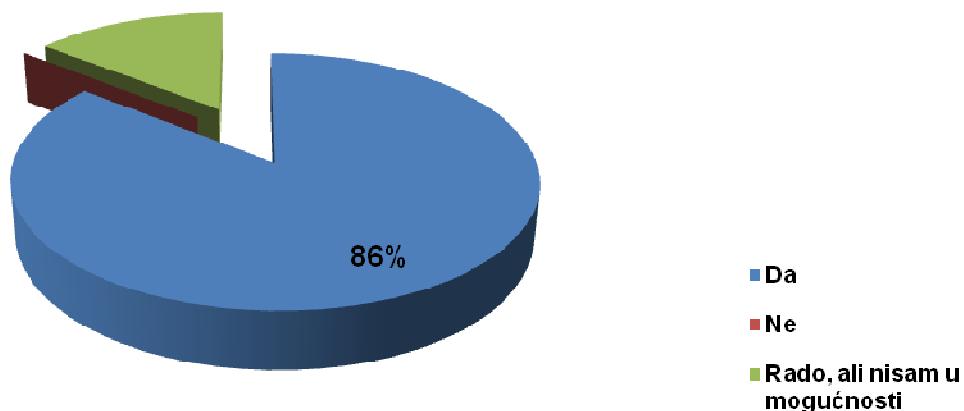
Preduzeća su u određenoj mjeri iskazala spremnost da primjenjuju svjetske trendove u svom poslovanju, što prikazuje sljedeći grafik:

**ISKAŽITE U PROCENTIMA MOGUĆNOST I SPREMNOST DA
PRIMENJUJETE SVETSKE TREDOVE U SVOM POSLOVANJU?**



Kao što se može vidjeti sa sljedećeg grafika, kao i u slučaju menadžmenta, zaposleni u velikom procentu (86%) prate trendove u oblasti svoje profesije. Mali broj njih nije u mogućnosti da prati trendove jer se ne ulaže u obuku i informisanje.

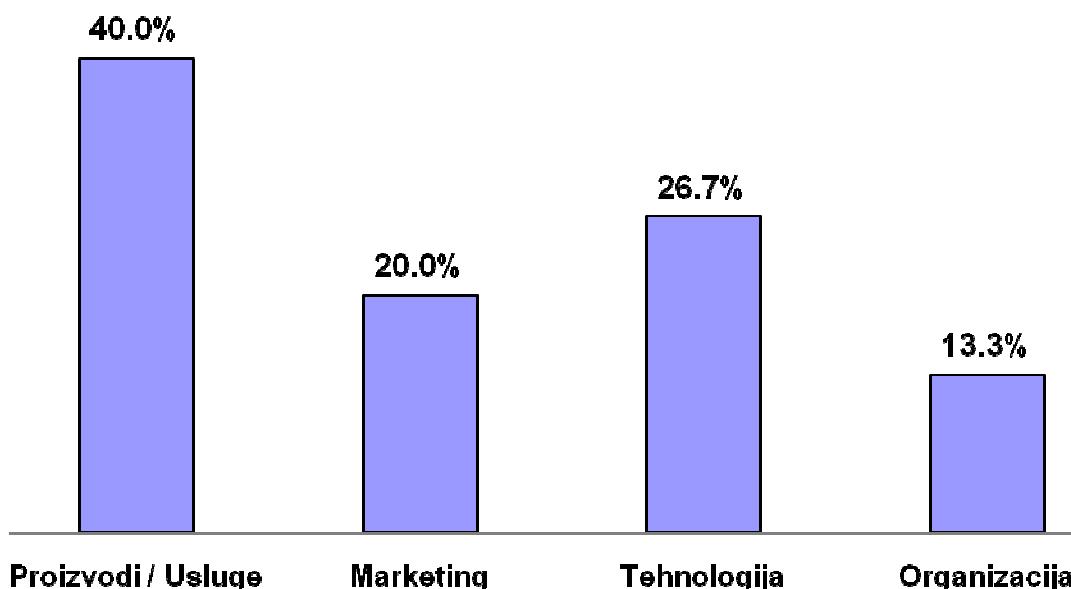
DA LI PRATITE TREDOVE U VAŠOJ OBLASTI?



2.2 Inovativnost

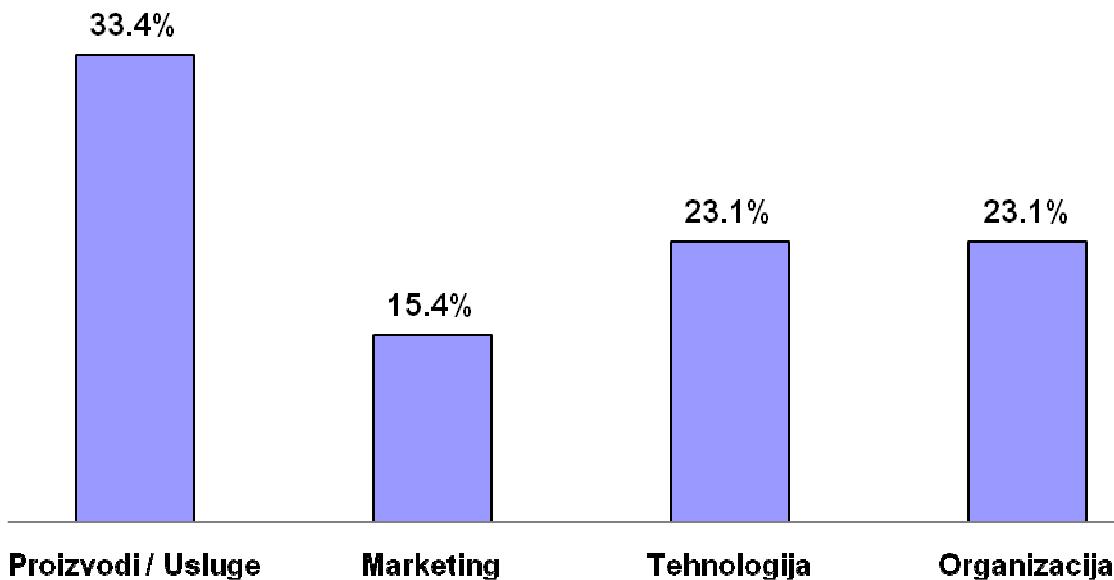
Kako su se izjasnili poslodavci/menadžeri, preduzeća su u prethodnom periodu najviše inovirala u oblasti proizvoda i usluga dok je najmanje promjena bilo u oblasti marketinga i organizacije.

U KOJIM OBLASTIMA STE INOVIRALI U POSLEDNJE 3 GODINE?

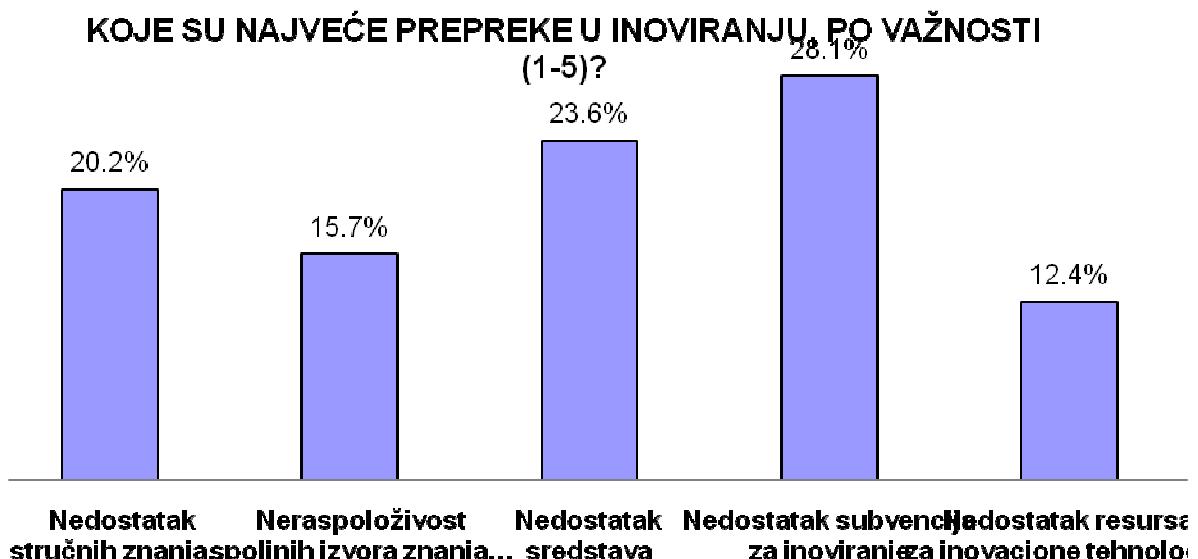


S obzirom na brze promjene u tehnologijama, preduzeća u narednom periodu planiraju da inoviraju upravo u oblasti tehnologija i proizvoda/usluga, kao što je to prikazano na dijagramu dolje.

U KOJIM OBLASTIMA PLANIRATE DA INOVIRATE U NAREDNE 3 GODINE?



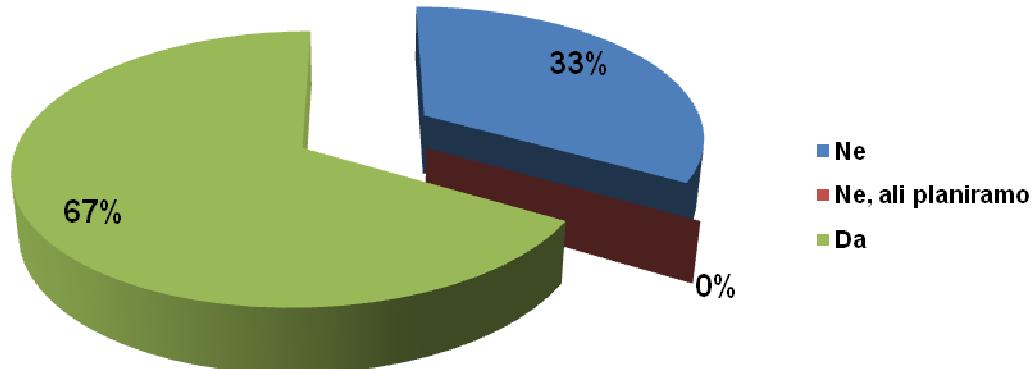
Na pitanje sa kojim ograničenjima i preprekama se suočavaju u inovativnim procesima u svojim preduzećima najviše njih je istaklo problem nedostatka subvencija za inoviranje, a potom nedostatak sredstava.



Svijest o značaju zaštite intelektualne svojine je na srednje visokom nivou u preduzećima s obzirom da je 67% anketiranih poslodavaca/menadžera potvrdilo da u njihovim preduzećima postoje procedure koje definišu tu oblast. 33% ispitanika nema uređenu oblast zaštite

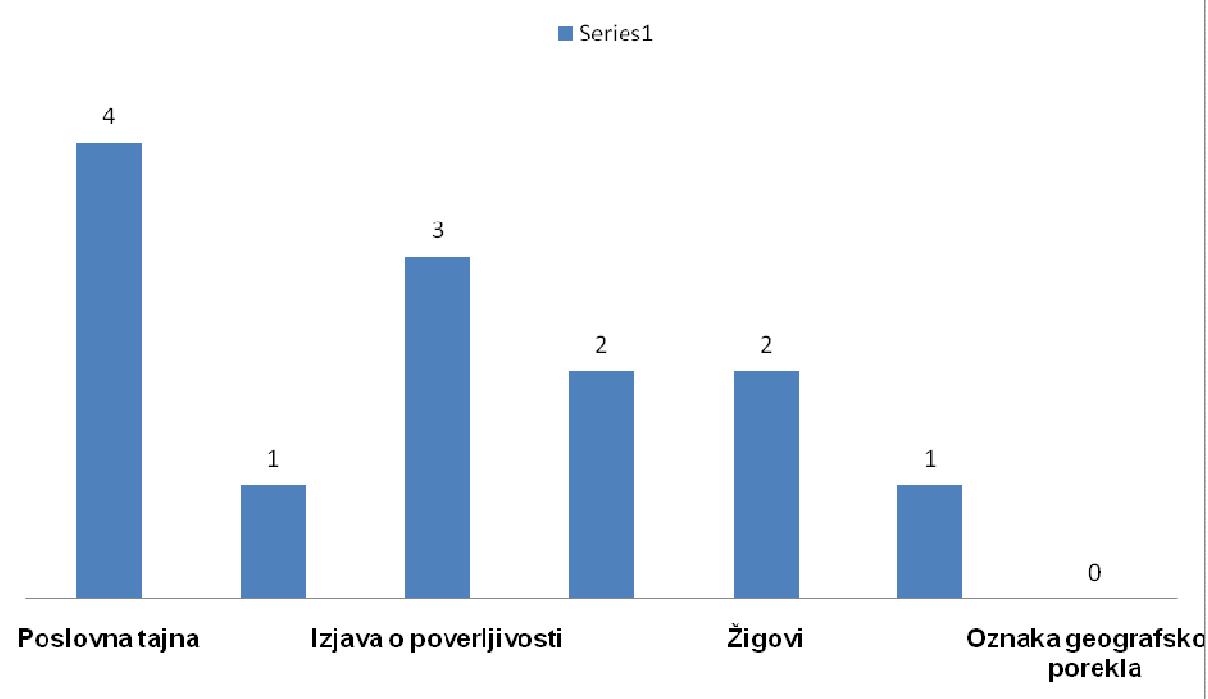
intelektualne svojine dok se 13% njih izjasnilo da planiraju da uspostave odgovarajuće procedure.

**DA LI U VAŠEM PREDUZEĆU POSTOJE PROCEDURE
KOJE DEFINIŠU ZAŠTITU INTELEKTUALNE SVOJINE
(IPR)?**



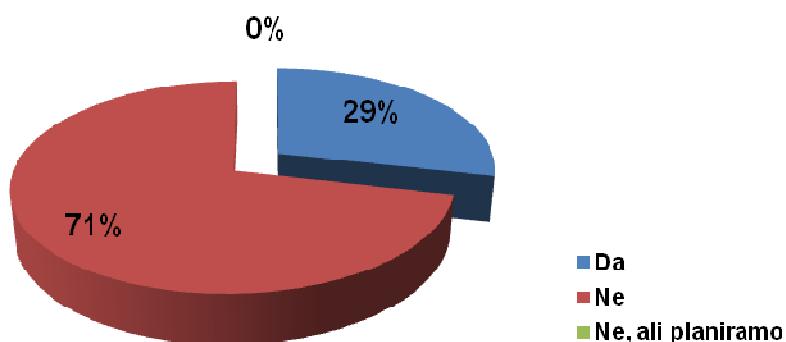
Najveći broj navedenih oblika zaštite intelektualne svojine baziran je pravnim dokumentima unutar preduzeća, kao što su definisana poslovna tajna o ugovoru o radu zaposlenih ili izjava o povjerljivosti informacija. Niti jedno preduzeće nema registrovanu oznaku geografskog porjekla, a samo po jedno ima ugovor o neobjavljinju i industrijski dizajn.

VRSTE ZAŠTITE INTELEKTUALNE SVOJINE



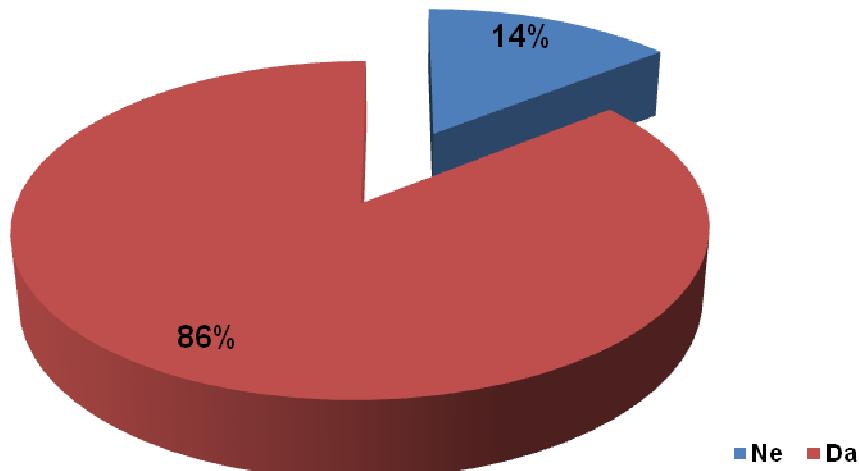
29% anketiranih preduzeća ima obučen kadar za IPR, dok 71% njih nemaju zaposlene koji imaju potrebna znanja u ovoj oblasti.

DA LI U VAŠEM PREDUZEĆU POSTOJE OBUČEN KADAR ZA IPR?



Među anketiranim preduzećima 86% je izrazilo da na neki način podstiču i motivišu kreativnost i ideje zaposlenih, kao na primer: nagradama za patente, kroz slobodno vrijeme za tu aktivnost, posebni Innovation programi i nagrade, izrada novih proizvoda, dizajna,...

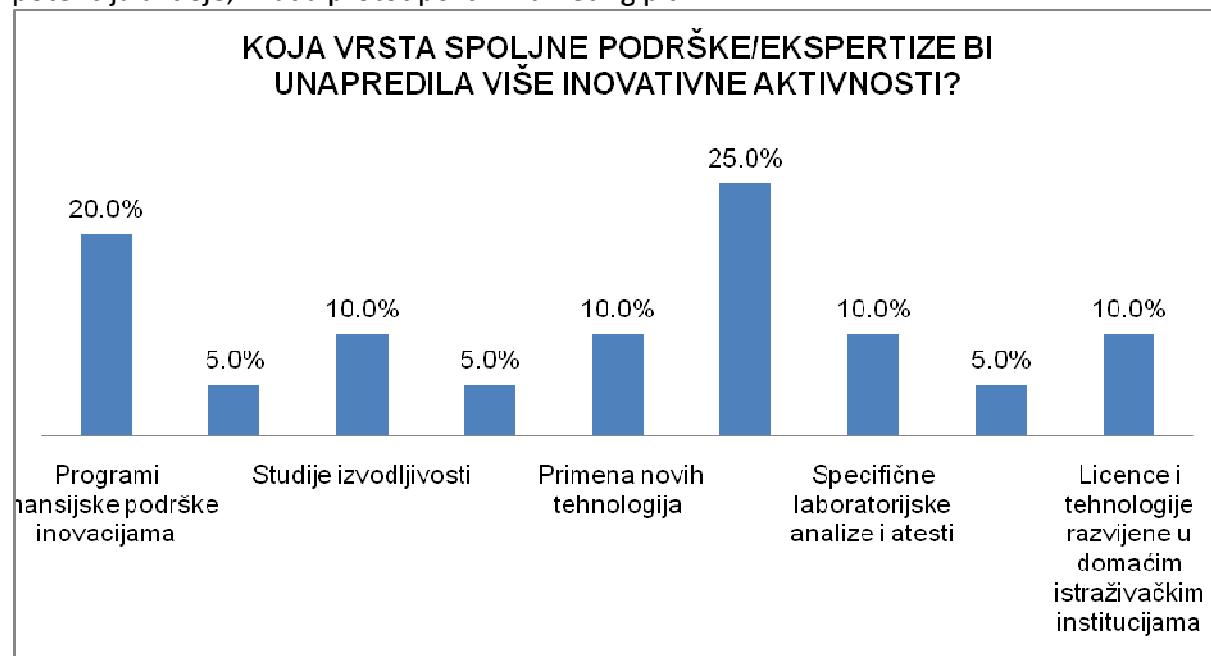
DA LI PODSTIČETE I MOTIVIŠETE INOVATIVNOST KOD ZAPOSLENIH?



Anketirani zaposleni u ovim preduzećima su potvrdili takođe da poslodavci podstiču i vrednuju njihovu kreativnost i ideje, njih 29, dok je samo 3 anketiranih imalo drugačiji stav. Podsticaji i nagrađivanje ideja zaposlenih od strane poslodavaca obuhvataju novčane nadoknade, moguće je ideje prijaviti kao patent, podrškom u smislu vremena i troškova koji su potrebnii za provođenje ideja, kroz interne procese i nagrade, kroz prilagođene programe iz oblasti inovacija i efikasnosti, djelimično kroz edukaciju.

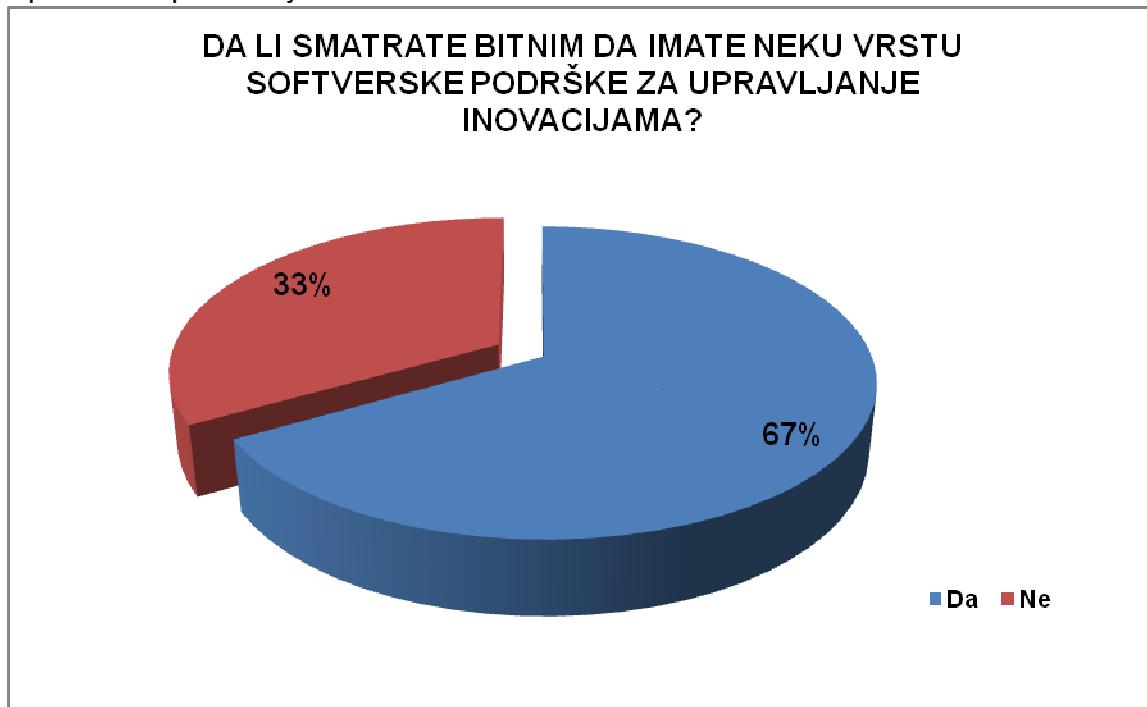


Kada su u pitanju vrste spoljnih podrški/ekspertiza koje bi unaprijedile inovativne procese u preduzećima, poslodavci/menadžeri (njih 25%) su odgovorili da je to prije svega obuka zaposlenih za povećanje njihovih kreativnosti a nakon toga (njih 20%) da su programi finansijske podrške inovacijama. Samo po 5% smatra da u to: usluga procene inovativnog potencijala ideje, izrada prototipova i marketing plan

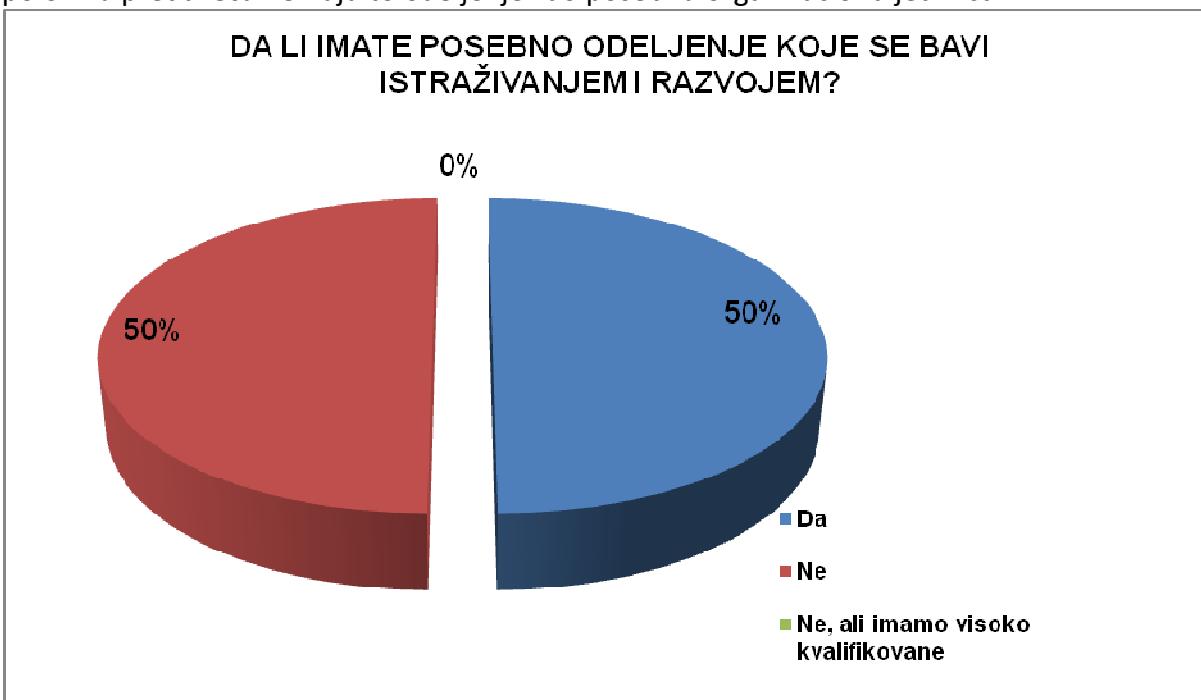


2.3 Istraživanje i razvoj

Da je bitno imati neku vrstu softverske podrške za upravljanje inovacijama u preduzeću složilo se 67% anketiranih poslodavaca/menadžera dok svega 33% njih misle da im to nije neophodno za poslovanje u ovom trenutku.



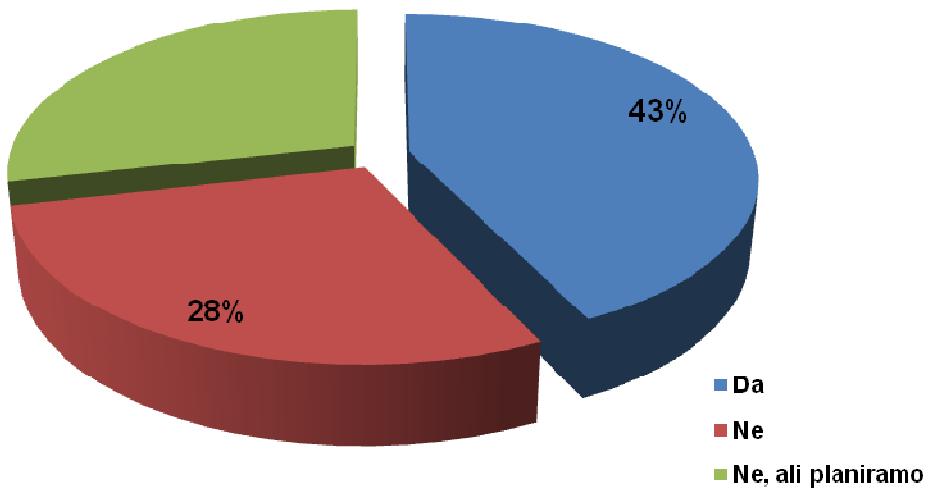
Polovina anketiranih preduzeća ima odeljenje koje se bavi istraživanjem i razvojem. Druga polovina preduzeća nemaju to odeljenje kao posebnu organizacionu jedinicu.



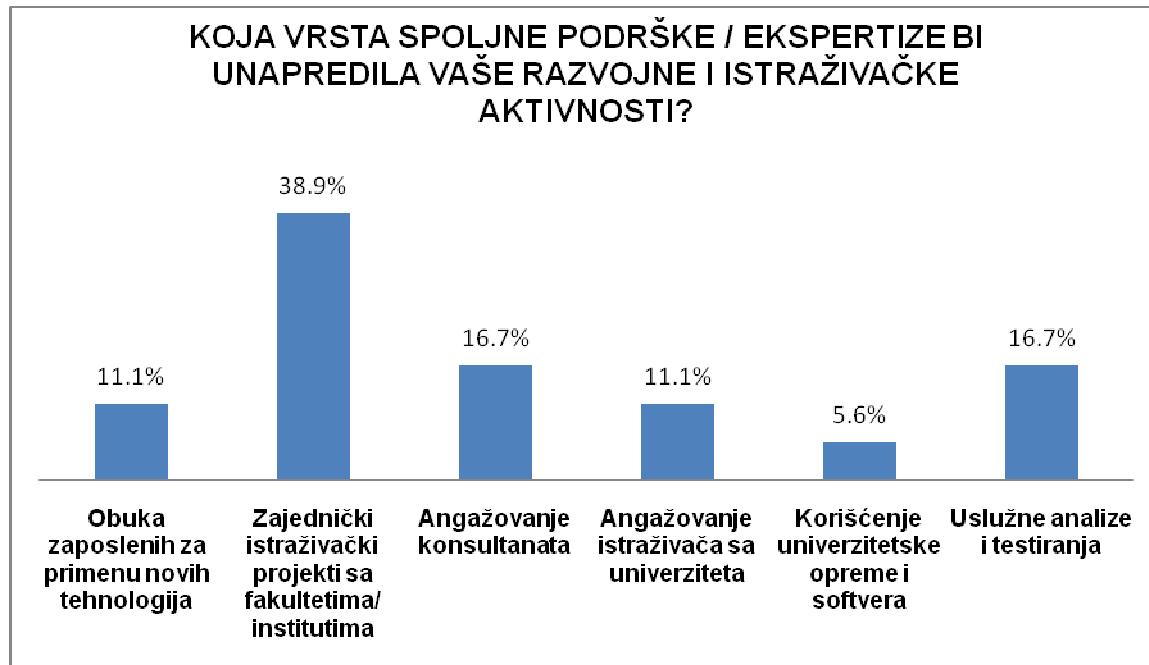
Što se tiče godišnjih troškova za razvoj i istraživanje može se zaključiti da su oni vrlo niski jer su se u svim anketiranim preduzećima izjasnili da za tu namjenu izdvajaju 10%.

Po pitanju angažovanja spoljnih organizacija/eksperata za razvojno-istraživačke aktivnosti podeljena su mišljenja anketiranih poslodavaca/menadžera. Njih 43% ima, a 28% nema to u svojoj poslovnoj praksi ali planira uvesti u narednom periodu. Preostali anketirani preduzeća nisu angažovali spoljne organizacije i eksperte za razvoj i istraživanje do sada, ali to imaju u planu.

DA LI ANGAŽUJETE SPOLJNE ORGANIZACIJE / EKSPERTE ZA RAZVOJNO-ISTRAŽIVAČKE AKTIVNOSTI?

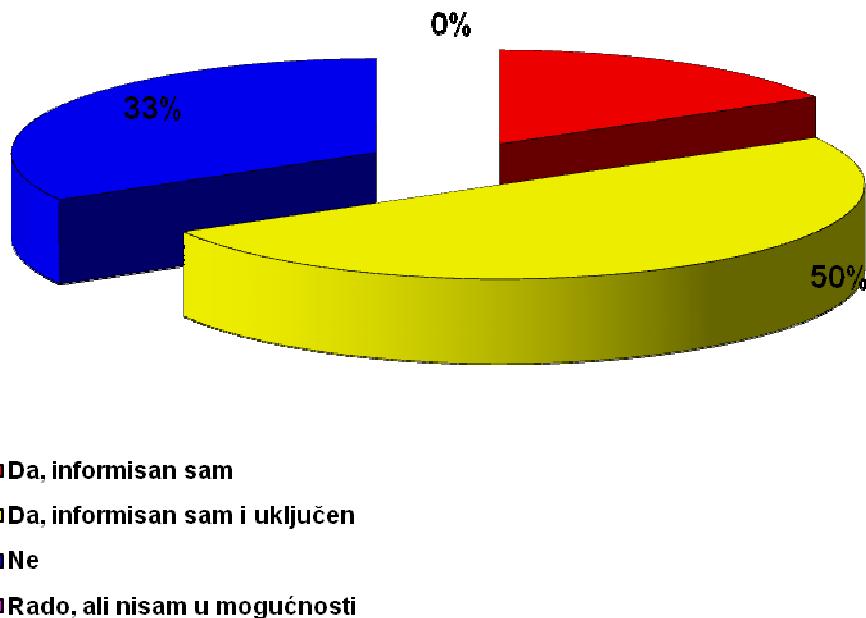


Na pitanje koja vrsta spoljne podrške/ekspertize bi na najbolji način unapredila razvojno-istraživačke aktivnosti u preduzećima, anketirani poslodavci/menadžeri značajnu prednost daju zajedničkim istraživačkim projektima sa fakultetima/institutima (njih 38,9%) nakon toga dolaze angažovanje konsultanata i usluge analize i testiranja sa po 16,7%. najmanji procenat (5,6%) se odnosi na korišćenje univerzitetske opreme i softvera. Podaci ukazuju da postoji želja za saradnju preduzeća sa Univerzitetom na zajedničkim istraživačkim projektima.



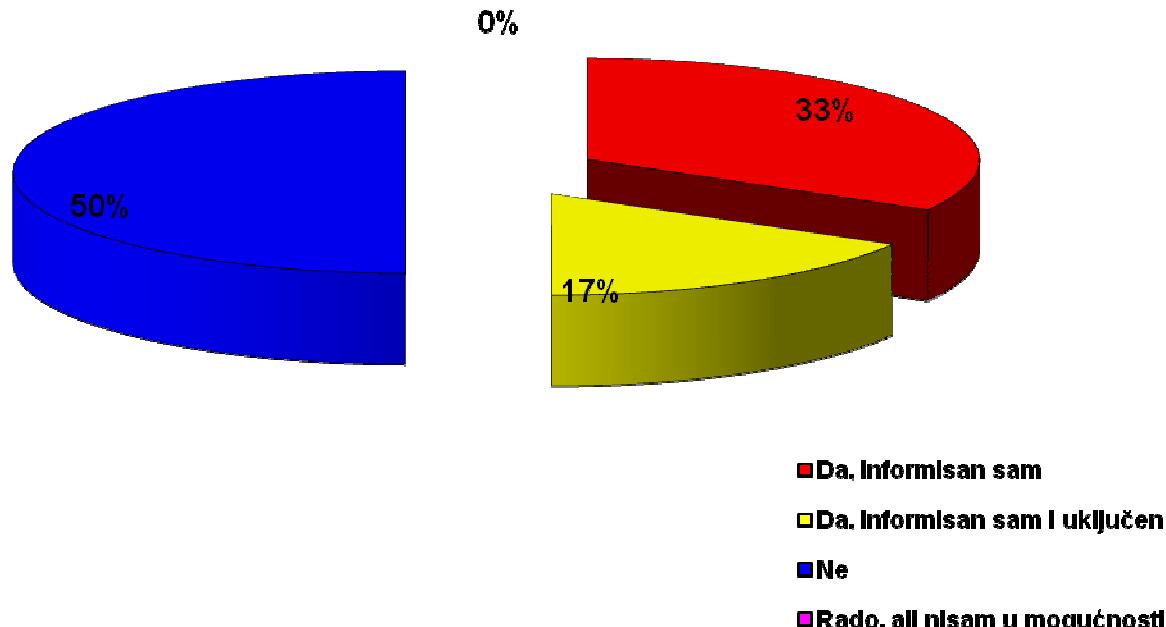
Kada su u pitanju međunarodni razvojni projekti, zabilježena je informisanost o postojanju te vrste fondova od strane 67% anketiranih preduzeća, dok je pri tome čak 50% anketiranih poslodavaca/menadžera preduzeća i uključeno u takve projekte. Ostalih 33% nisu informisani, a samim tim ni uključeni u međunarodne razvojne projekte, niti to planiraju.

DA LI STE INFORMISANI I UKLJUČENI U MEĐUNARODNE RAZVOJNE PROJEKTE?



Indikativno je daje samo 50% preduzeća informisano o domaćim razvojnim projektima. Još indikativnije je da je od svih anketiranih preduzeća samo njih 17% uključeno u domaće razvojne projekte.

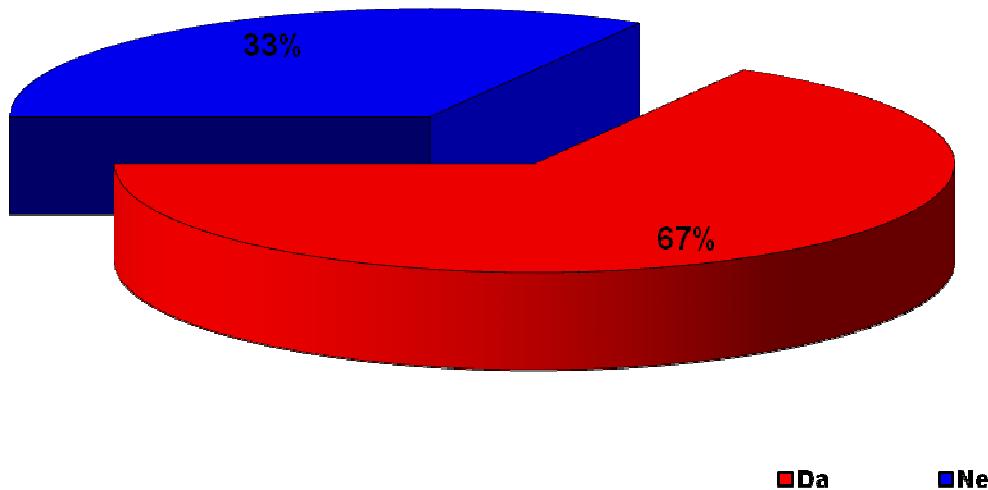
DA LI STE INFORMISANI I UKLJUČENI U DOMAĆE RAZVOJNE PROJEKTE?



2.4 Zahtijevane kompetencije zaposlenih

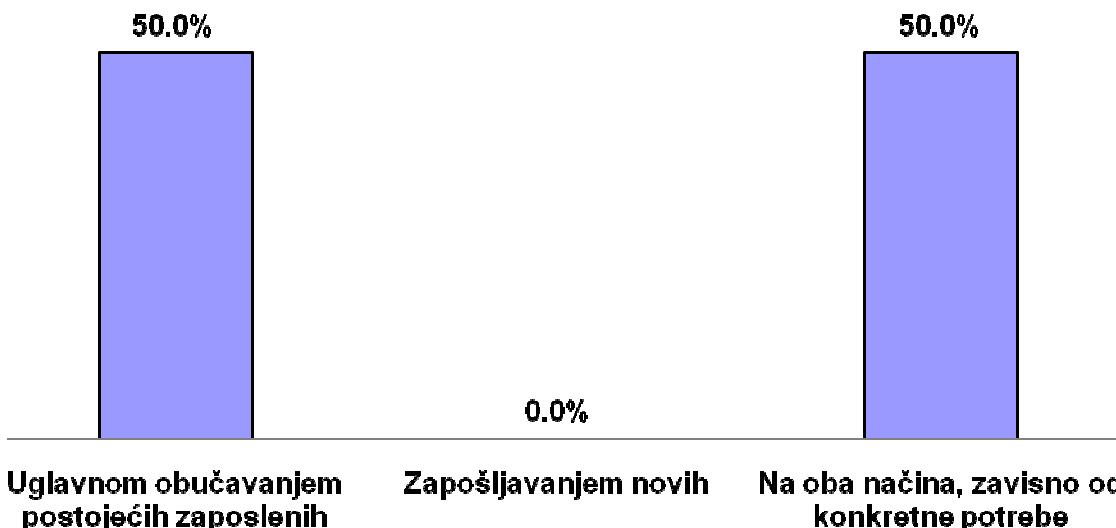
Veći broj anketiranih preduzeća (67%) nema poteškoća u pronalaženju i zapošljavanju kvalifikovanih zaposlenih dok je njih 33% suočeno sa takvim problemima. Ovakva raspodjela je vjerovatno uslovljena i različitim djelatnostima firmi koje su bile u uzorku za ovu TSNA analizu.

DA LI IMATE PROBLEMA U PRONALAŽENJU KVALIFIKOVANIH ZAPOSLENIH?



Preduzeća koja imaju potrebu za kvalifikovanijom ili specifičnom radnom snagom imaju više problema da je pronađu na tržištu, pa se samim tim takva preduzeća češće odlučuju da svojim zaposlenima omoguće usavršavanje i pohađanje potrebnih obuka. Polovina ispitanika (njih 50%) se odlučuje za obučavanje već zaposlenih, a preostalih 50% koristi oba načina (obuka već zaposlenih i zapošljavanje novih) zavisno od konkretne potrebe.

DA LI REŠENJA TRAŽITE ZAPOŠLJAVANJEM NOVIH ILI OBUČAVANJEM POSTOJEĆIH ZAPOSLENIH?



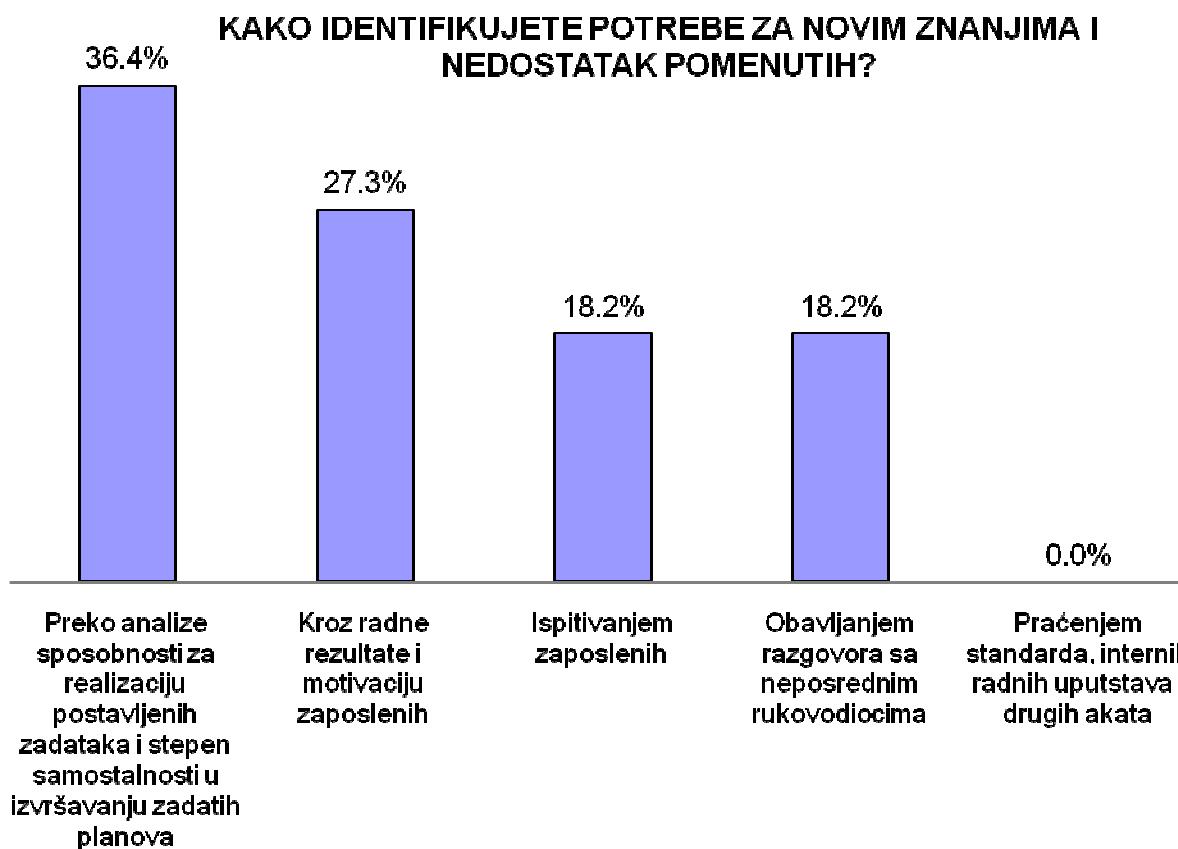
Pri anketiranju zaposlenih na pitanje koje su to sposobnosti, znanja i vještine koje poslodavci očekuju od njih dobijeni su veoma detaljni odgovori koji obuhvataju sljedeće:

- Upravljanje projektima,
- Slovenski jezik, alternativna energija, telemetrija (Scada systems u Novom Sadu, National Instruments u Zagrebu...),
- Trening DTK Computer za servis proizvoda, Acer Academy trening za servis proizvoda, Acer trening za prodaju proizvoda, Microsoft trening za prodaju i licenciranje, Oki trening za servis printerja, Microsoft trening za MS exchange server....
- Fiskalni sistemi, Prodaja računara "Acer" ...
- Tehnička znanja i iskustvo stečeni u samom procesu rada-učenje od drugih, 2G/3G kompetencije u MobileCore IT vještine.
- Odnosi sa kupcem, pregovaranje u oblasti poslovanja.
- Odnosi sa kupcem i unaprijeđenje podrške.
- Obuka za programski paket EPLAN, obuka za termografera.
- Samostalno učenje korištenjarazličitim programskim paketa.
- Obuka za "AutoCad", kurs engleskog jezika, obuka za "PLC",
- Skoro sva potrebna znanja sam stekao formalno, preko firme. Neka, kao jezici, informacione tehnologije....sam sticao individualno.
- Uglavnom menadžerske obuke, npr:
 - ITIL, menadžment IT i telekomunikacionih servisa
 - Napredno upravljanje projektima
 - Upravljanje vremenom
 - Upravljanje konfliktima
 - Upravljanje promjenama
 - Vještine upravljanja, motivacione i organizacione vještine, rad sa zaposlenima

Finansijski menadžment za ne-ekonomiste Korporativne finansije

- Finansije za neekonomiste, NLP starter, Uspješno rukovođenje, 7 navika uspješnih ljudi, Komunikacijske vještine, Team building, Moderne vještine.
- Team building 2013. godine.
- Motivacija zaposlenih, vrednovanje radnog učinka, praćenje troškova poslovanja...
- NLP starter, Moderne vještine, Sedam navika uspješnih ljudi, Uspješno rukovođenje, NLP business Starter, Komunikacijske vještine.
- Nove materijale, proizvode i tehnologije kroz seminare kompanija koje ih prodaju

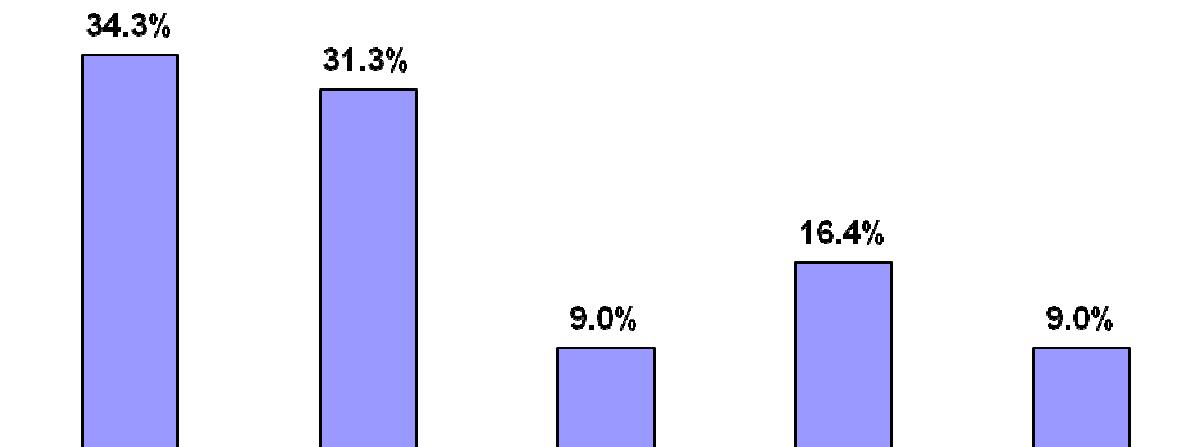
Potrebe za novim znanjima zaposlenih poslodavci/menadžeri identifikuju najprije kroz preko analize sposobnosti za realizaciju postavljenih zadataka i stepen samostalnosti u izvršavanju zadatih planova (36,4%) a zatim ostvarene rezultate i motivaciju zaposlenih (27,3%). Manji a jednak broj poslodavaca/menadžera identificuje potrebe zaposlenih u razgovoru sa neposrednim rukovodiocem ili ispitivanjem zaposlenih. Odgovor praćenjem standarda, internih radnih uputstava i drugih akata niko od anketiranih nije izabrao.



Anketirani zaposleni na ovo isto pitanje su odgovorili dosta slično. Najviše njih smatra da poslodavci identifikuju njihove potrebe Preko analize sposobnosti za realizaciju postavljenih zadataka i stepen samostalnosti u izvršavanju zadatih planova (34,3%), a nakon toga kroz Kroz radne rezultate i motivaciju zaposlenih (31,3%). Nešto manji procenat ispitanih zaposlenih vjeruje da poslodavac ima informaciju o njihovim potrebama kroz razgovor sa

njihovim neposrednim rukovodiocima (16.4%). Zaposleni smatraju da je najmanja identifikacija potreba za novim znanjima zaposlenih Ispitivanjem zaposlenih i praćenja standarda i internih akata preduzeća (po 9% svaku kategoriju).

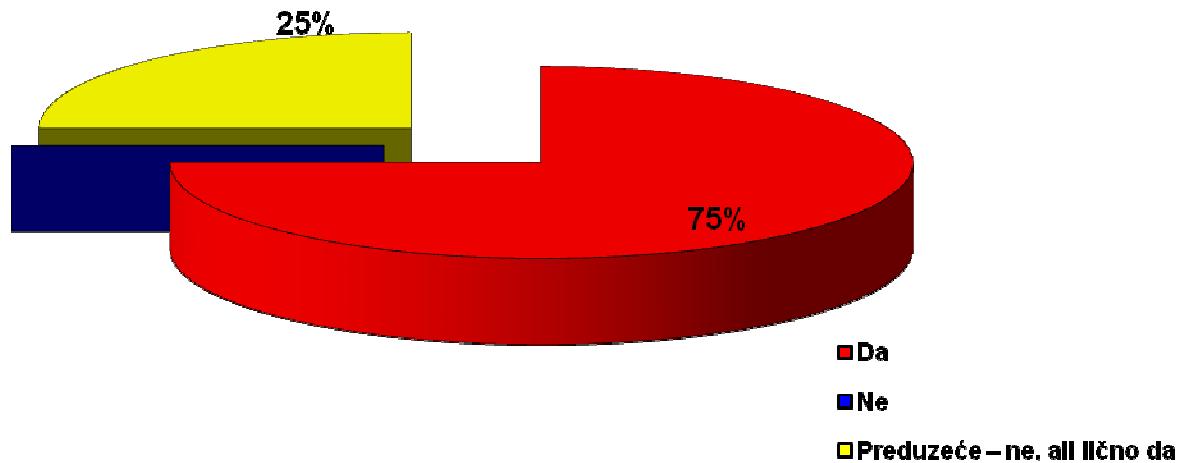
KAKO VAŠ POSLODAVAC IDENTIFIKUJE POTREBE ZA NOVIM ZNANJIMA ZAPOSLENIH?



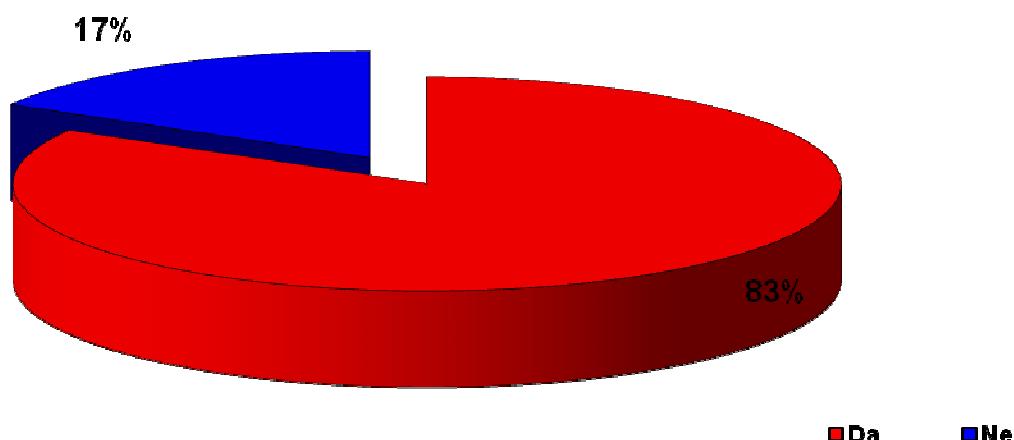
ti za realizaciju postavljenih zadatki u skladu s planom. Preduzvajenje sata u poslednjem mesečnom periodu u izvršavanju zadatih planova

75% ispitanika među poslodavcima/menadžerima je konstatovalo da u okviru preduzeća se sistematski prate i bilježe dodatno stečena znanja i vještine zaposlenih u vidu neformalnih obuka, dok ukupno 25% njih nema sistematski pristup tome ili pojedinci imaju sopstvene evidencije o dodatnim obukama.

DA LI BELEŽITE DODATNA ZNANJA I VEŠTINE ZAPOSLENIH?

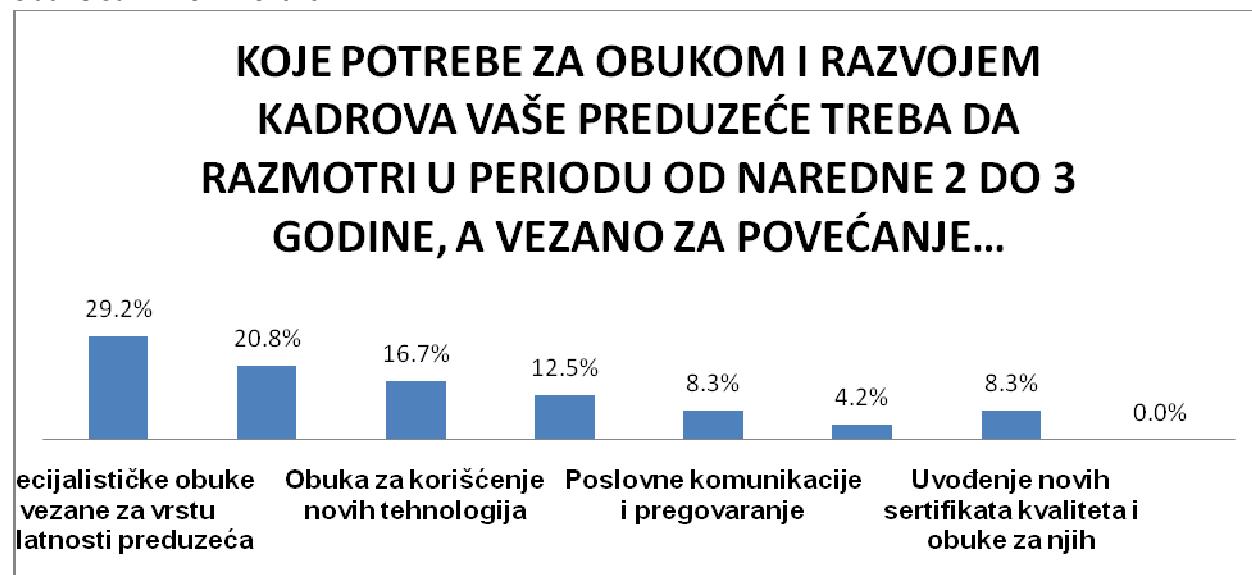


Slični stavovi su i anketiranih zaposlenih gde se 83% njih izjasnilo da preduće prati i evidentira njihova dodatna znanja i vještine, dok je 17% njih izjavilo da poslodavci to ne vrednuju na adekvatan način.

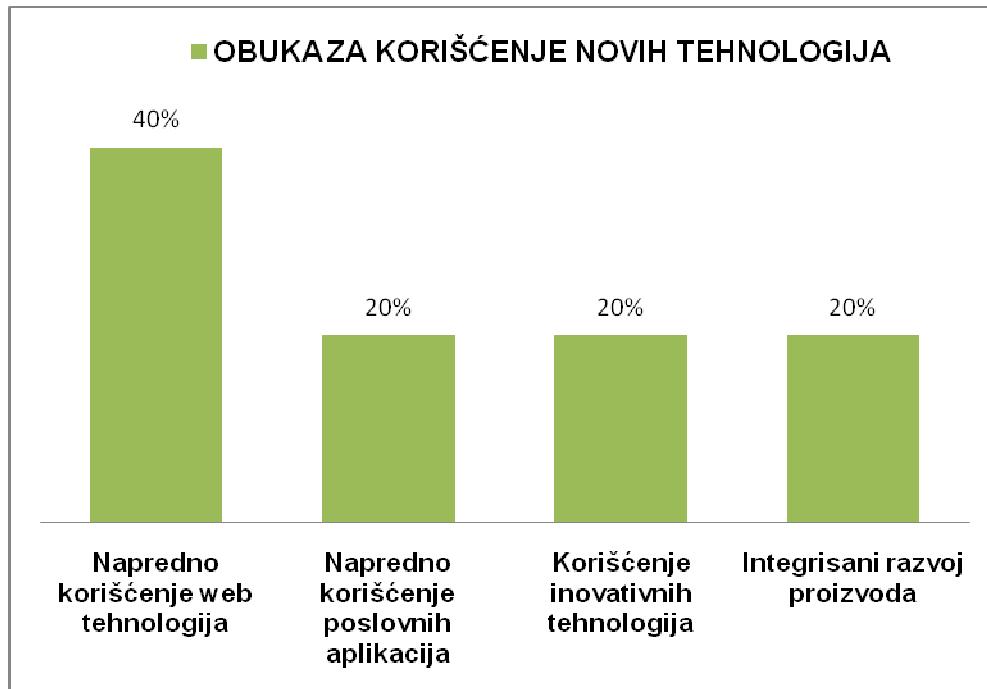
**DA LI SE BELEŽE VAŠA DODATNO STEĆENA ZNANJA I
VEŠTINE?**

2.5 Identifikovanje potreba za izvođenjem konkretnih obuka

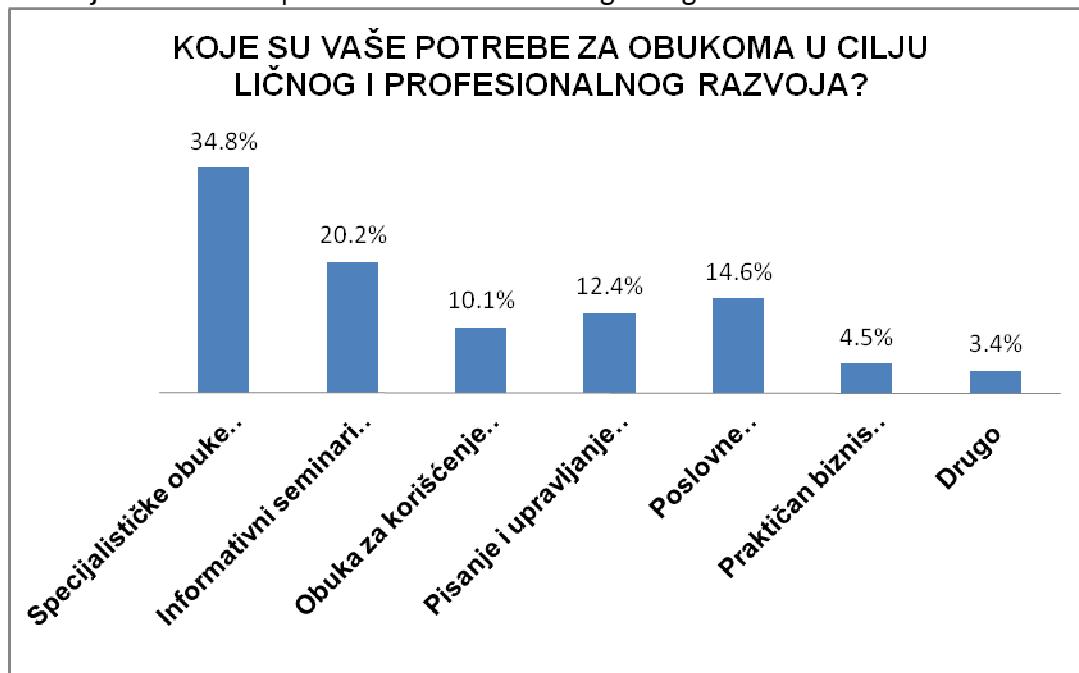
Kod identifikacije potreba za obukama zaposlenih u preduzeću u narednom periodu od 2 do 3 godine najviše ispitanih poslodavaca/menadžera se opredijelilo za specijalističke obuke u vezi sa vrstom delatnosti preduzeća (29,2%), a zatim informativne seminare u vezi novih trendova (20,8%). Nakon toga slijede obuke za korišćenje novih tehnologija (16,7%), a onda obuke za napredno korišćenje web tehnologija (12,5%). Potrebe za ostalim vidovima obuke su minorni iskazani.



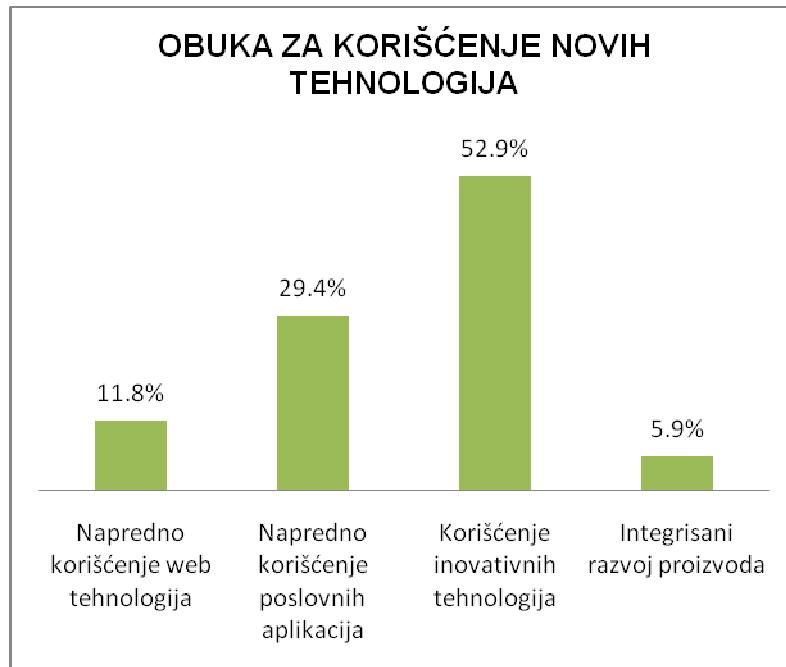
Iz ponuđene liste novih tehnologija za koje su se poslodavci/menadžeri preduzeća izjasnili, najveće interesovanje je za napredno korišćenje web tehnologija. Za ostlim je iskazan podjednak nešto manji interes.



Kao i poslodavci, anketirani zaposleni preduzeća su iskazali najveću potrebu za specijalističkim obukama koja se tiču djelatnosti preduzeća, informativne seminare u vezi novih trendova pa za obukom za korišćenje novih tehnologija. Najmanje interesovanje zaposlenih je za obuku za praktični biznis marketing i druge obuke.

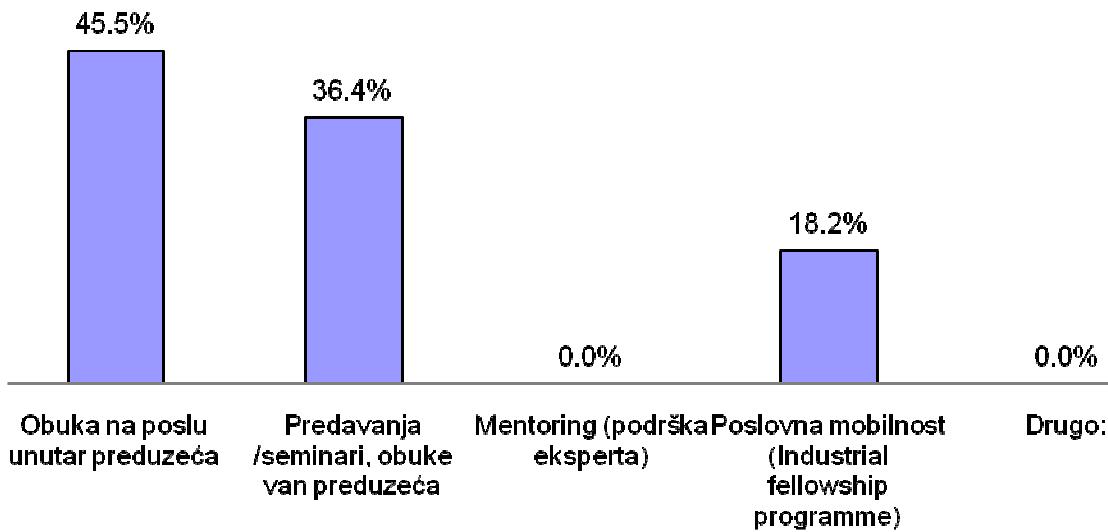


Interesovanje zaposlenih je najveće za korišćenje inovativnih tehnologije, a nakon toga za napredno korišćenje poslovnih aplikacija. Za razliku od poslodavaca, zaposleni su pokazali najmanji interes za integrisanim razvojem proizvoda.



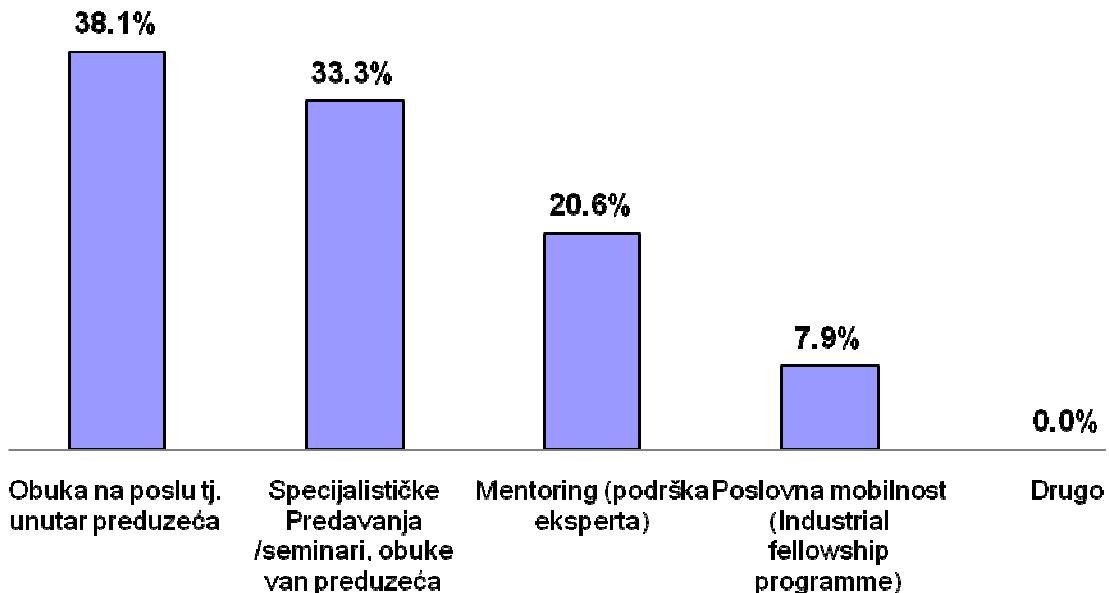
Poslodavcima i menadžerima preduzeća najviše odgovaraju obuke koje se izvode unutar preduzeća, a ne isključuju mogućnost da njihovi zaposleni idu na obuke i van preduzeća.

KOJI JE TO VID OBUKE KOJI BI PO VAŠEM MIŠLJENJU NAJVIŠE BIO OD KORISTI ZAPOSLENIMA?



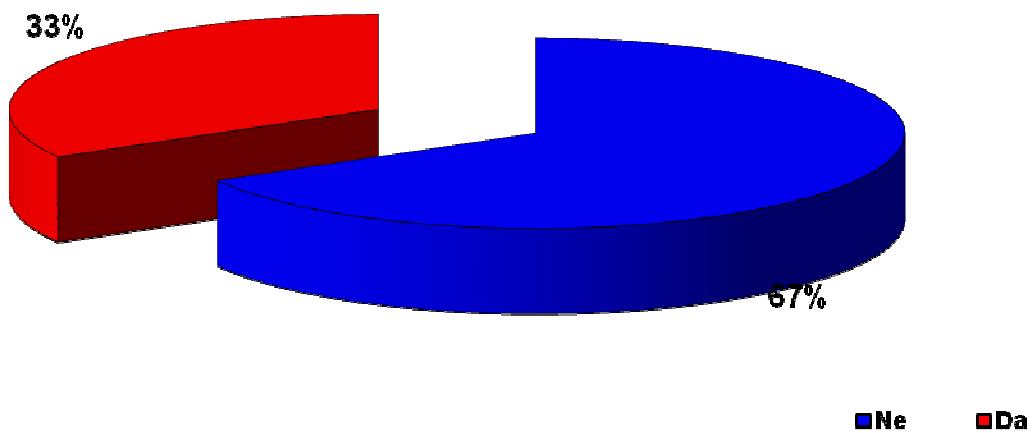
Kao poslodavci tako i zaposleni preferiraju obuke na poslu unutar preduzeća a takođe podržavaju obuke koje se organizuju van preduzeća. Značajno manje je interesovanje za obuke od strane eksperata u okviru mentoring programa a najmanje za mobilnost u okviru IFP programa.

KOJI JE TO VID OBUKE KOJI BI VAM NAJVIŠE BIO OD KORISTI?

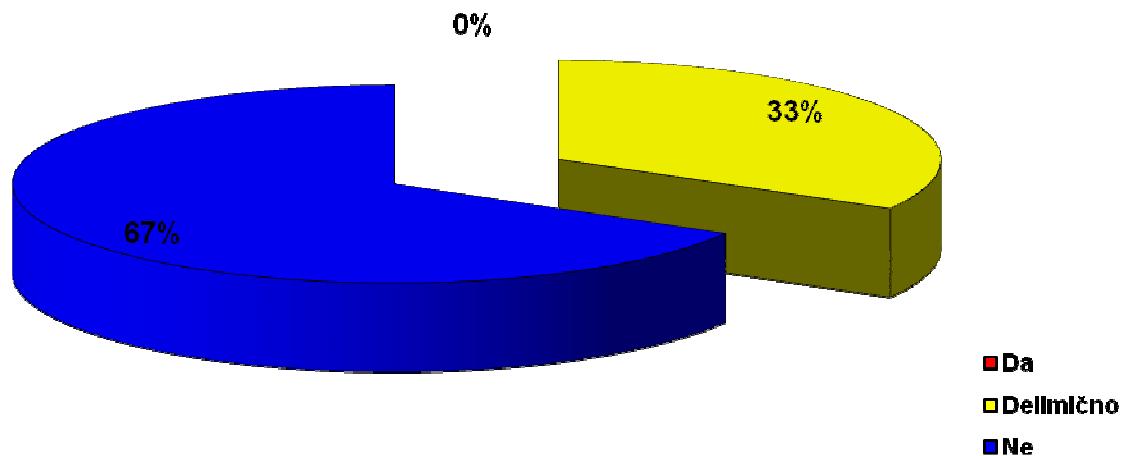


Većina ispitanika (67%) iz menadžment strukture su odgovorili da nisu upoznati sa obukama koje se nude u regionu za potrebe razvoja kadrova u svojim preduzećima. Njih 33% je upoznato sa ponudom sličnih obuka u regionu, međutim one u većem dijelu ne zadovoljavaju njihove potrebe (67% ispitanika) dok je preostalih 33% samo djelimično zadovoljno ponuđenim obukama na tržištu.

DA LI STE UPOZNATI SA NEKIM SLIČNIM OBUKAMA KOJE SE IZVODE U REGIONU?

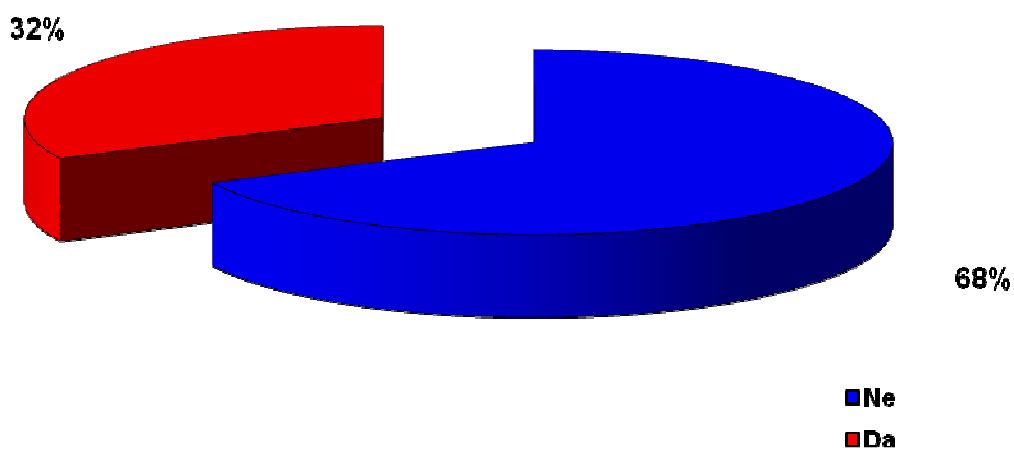


DA LI ONE ZADOVOLJAVAJU VAŠE POTREBE?



Slika je vrlo slična kada je upitanju informisanost zaposlenih o ponudi obuka u regionu. Njih 68% nije upoznato da se održavaju slične obuke u regionu koje bi im bile od koristi u njihovom ličnom i profesionalnom razvoju.

DA LI STE UPOZNATI SA NEKIM SLIČNIM OBUKAMA KOJE SE IZVODE U REGIONU?



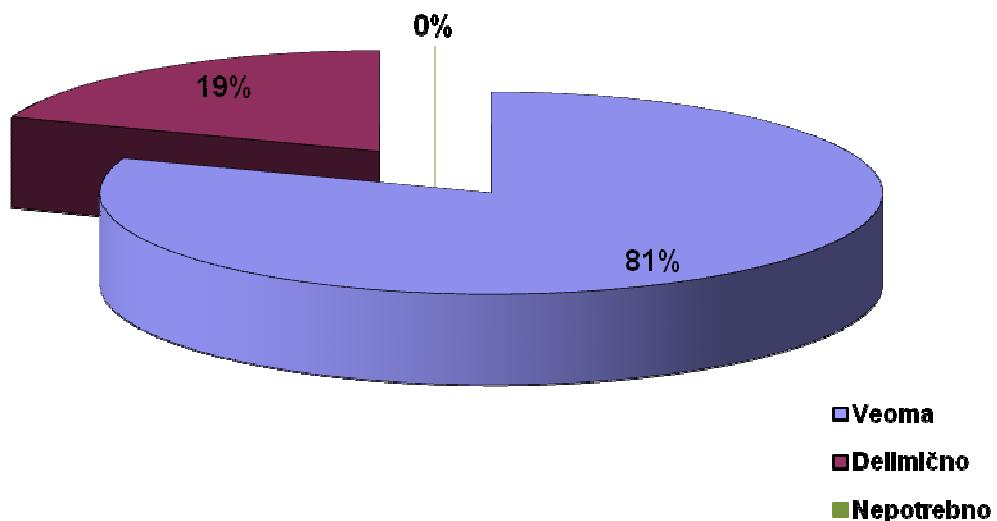
Anketirani zaposleni su uglavnom pohađali neformalne obuke iz sledećih oblasti:

- Napredno C programiranje za kompleksne ugrađene sisteme.
Advanced C programming in Complex Embedded Systems.
- Napredni kurs C jezika.
Linux for Embedded systems, Advanced C.
- Siemens Scada Systems, Novi Sad 2012

Trening DTK Computer za servis proizvoda, Acer Academy trening za servis proizvoda, Acer trening za prodaju proizvoda, Microsoft trening za prodaju i licenciranje, Oki trening za servis printer-a, Microsoft trening za MS exchange server...
Blue-coach biznis trener 2013.
Interne obuke NSN-a u učionici ili web-based treninzi.
CISCO Akademija 2008/2009, Specijalistički treninzi 2009/2011
Specijalističke obuke za 3G CS Core R4, NetAct, hiS700, CCNA, CCNP
Quality Education Journey program 2014, Sales Staircase program 2012, Service Excellence program 2011, Solution Selling program 2008.
Solution Selling, niz internih obuka iz tehničkog domena Kompanije.
Razne obuke vezano za tehničko usavršavanje, vezano za opremu na kojoj radimo i za koju pružamo tehničku podršku upravljanje u projektima u cilju sticanja međunarodnih sertifikata (2011).
Korištenje EPLANA, 2010. godina
Standardizacija, korištenje opreme, primjena novih tehnologija.
Obuka za sistem daljinskog nadzora PTY, 2009. godina, Obuka za turbinski regulator, 2011. godina, Obuka za rashlađivački sistem, 2013. godina.
Obuka za PLC, 2013. godine.
Obuke koje se odnose na rad access nod-ova, merne tehnike, kontinuirano.
Training EWSD V11 OAM TECHNICIAN, ISKRATEL Kranj, Training EWSD Standard Operation Tasks, Iskratel Kranj, NetManager operation, NetManager administration, NetManager scenario Wizard, Iskratel Kranj, EWSD Training V11-V15, Iskratel Kranj, MSAN UA5000&N2000BMS Engineer training, Huawei Atina
Oracle Database 10g: Program with PL/SQL; Intracom Telecom doo, ActionStreamer Operation and Administration Course, Cambridge course: Business English Upper Intermediate; One2grow: unapređenje učinka zaposlenih
Team Building Teslić, oktobar 2013. godine
Finansije za neekonomiste, NLP starter rukovodenje, 7 navika uspješnih ljudi, Komunikacijske vještine, Team Building, Moderne vještine (prethodne tri godine)
Napredni ISDN kurs, Radio komunikacije, Kurs operacije, upravljanja i održavanja SI 2000 NGN Pair Gain, Napredni prezentacije i vještine, vještine poslovne komunikacije.
ISDN kurs 2002, Mjerne metode i instrumenti u primjeni 2003, Motivacija i unapređenje radnog učinka 2013, Korporativni finansije 2012.
Ericsson Sweden Training for microwave equipment ML 1999, NEC Banja Luka-Training for trunk radio equipment 2007. god. JDSU-Njemačka-MTS-8000 Workshop (Transport Modul PHD/SDH/ETH/FC/OTN)-2007. god., kurs engleskog jezika FCE Gold+ (C1 nivo)-2010. god.
ISO 2001-2008

Izrazita većina zaposlenih (81%) smatra da je veoma važno koristiti stručnu literaturu u njihovom poslu, dok ostatak (19%) smatra da im je stručna literatura iz oblasti djelimično potrebna.

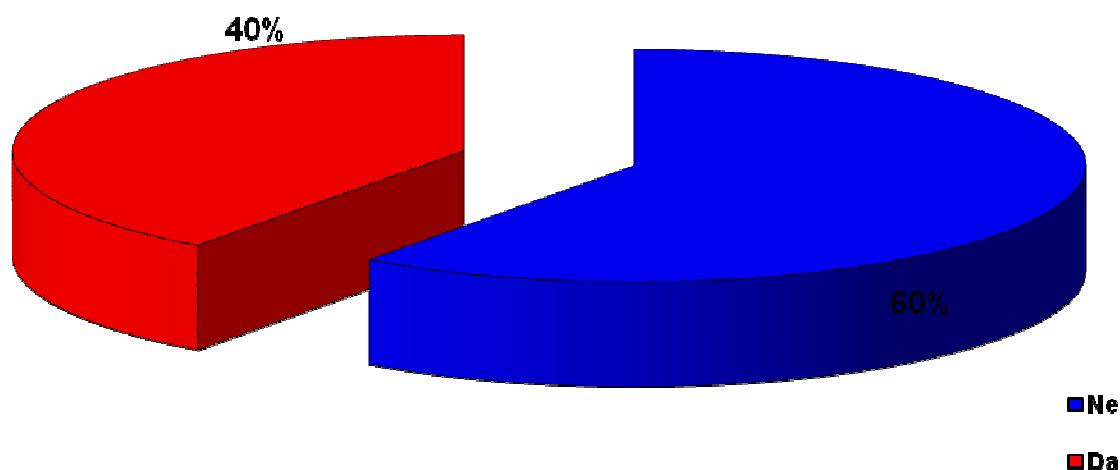
KOLIKO SMATRATE POTREBNIM DA KORISTITE STRUČNU LITERATURU U VAŠEM POSLU?



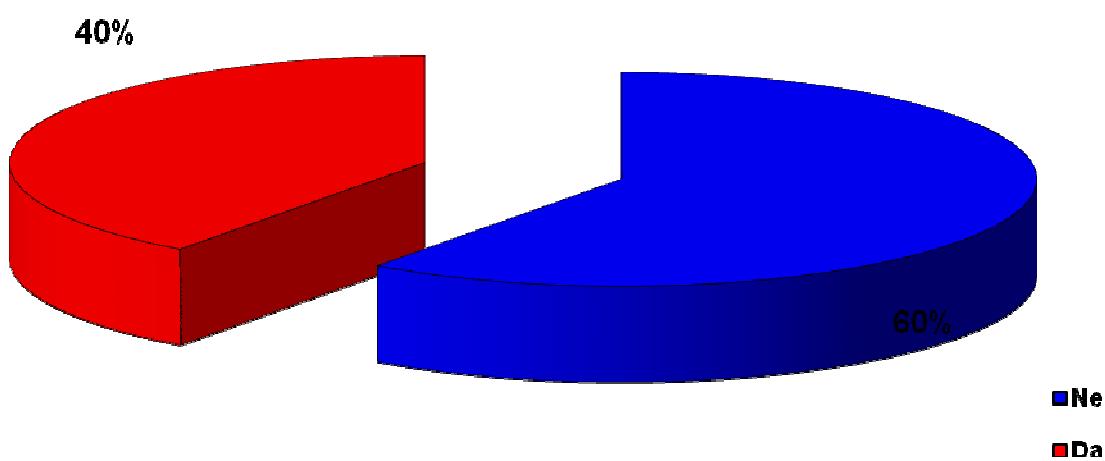
2.6 Identifikovanje potreba u oblasti novih standarda

Anketirana preduzeća ne planiraju da uvedu nove standarde poslovanja s obzirom da se 60% poslodavaca/menadžera izjasnilo da nije za uvođenje novih standarda. Razlog tome je da isti procenat njih smatra da novi standardi nisu neophodni u savremenom poslovanju.

DA LI PLANIRATE DA UVEDETE NOVE STANDARDE POSLOVANJA?



DA LI SU NOVI STANDARDI NEOPHODNI U VAŠEM POSLU?



3. DODACI

3.1 Dodatak 1

UPITNIK ZA POSLODAVCE

1. Naziv preduzeća				
2. Veličina	Malo <input type="checkbox"/>	Srednje <input type="checkbox"/>	Veliko <input type="checkbox"/>	
3. Sedište	Mesto			Adresa
4. Kontakt	Telefon			E-mail
	Faks			Web adresa
5. Broj zaposlenih				
6. Delatnost	Šifra			Opis
7. Osnovni proizvodi / usluge		a) b) c) d) e)		
8. Tržište	Lokalno %	Nacionalno %	Izvozno %	
9. Sistem kvaliteta	ISO _____ <input type="checkbox"/>	HACCP <input type="checkbox"/>	Drugi: _____	

STRUKTURA ZAPOSLENIH – visoko obrazovanih: (broj i struktura)

	18 – 30 godina	30 – 40 godina	Od 40 – 50 godina	Više od 50 godina
Inženjeri				
Informatičari				
Tehnolozi				
Ekonomisti				
Dizajneri				
Menadžeri				

Pravnici				
Drugo....				
Ukupno				

PRAĆENJE I PRIMENA TREDOVA U POSLOVANJU

10. Da li pratite trendove u Vašoj oblasti?	<input type="checkbox"/> Da <input type="checkbox"/> Ne <input type="checkbox"/> Rado, ali nisam u mogućnosti jer: <hr/> <hr/>
11. Koji su izvori saznanja o trendovima u Vašem sektoru i oblasti?	<input type="checkbox"/> Sajmovi <input type="checkbox"/> Internet <input type="checkbox"/> Članstvo u mrežama <input type="checkbox"/> Spoljašnji konsultanti <input type="checkbox"/> Stručna literatura <input type="checkbox"/> Institucije (Privredna komora, Razvojne agencije, Univerziteti) <input type="checkbox"/> Ostalo: <hr/> <hr/>
12. Koji su to trendovi?	
13. Iskažite u procentima mogućnost i spremnost da primenjujete svetske trendove u svom poslovanju?	_____ %

INOVATIVNOST

14. U kojim oblastima ste inovirali u poslednje 3 godine?	<input type="checkbox"/>	Proizvodi / Usluge	<input type="checkbox"/>	15. U kojim oblastima planirate da inovirate u naredne 3 godine?
	<input type="checkbox"/>	Marketing	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	Tehnologija	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	Organizacija	<input type="checkbox"/>	
16. Koje su najveće prepreke u	Nedostatak stručnih znanja u preduzeću			<input type="checkbox"/>
	Neraspoloživost spoljnih izvora znanja (eksterne usluge)			<input type="checkbox"/>

inoviranju, po važnosti (1-5)? 1-najmanje važno 5-najviše važno	Nedostatak sredstava	<input type="checkbox"/>
	Nedostatak subvencija za inoviranje	<input type="checkbox"/>
	Nedostatak resursa za inovacione tehnologije (mašine, računari, softveri)	<input type="checkbox"/>
17. Da li u Vašem preduzeću postoje procedure koje definisu zaštitu intelektualne svojine (IPR)?	<input type="checkbox"/> Ne <input type="checkbox"/> Da <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Poslovna tajna <input type="checkbox"/> Ugovor o neobjavljinju <input type="checkbox"/> Izjava o poverljivosti <input type="checkbox"/> Patenti <input type="checkbox"/> Žigovi <input type="checkbox"/> Industrijski dizajn <input type="checkbox"/> Oznake geografskog porekla <input type="checkbox"/> Ne, ali planiramo da razvijemo i implementiramo u narednom periodu	
18. Da li u Vašem preduzeću postoji obučeni kadar za IPR?	<input type="checkbox"/> Da <input type="checkbox"/> Ne <input type="checkbox"/> Ne, ali planiramo da obučimo svoje zaposlene	
19. Da li podsticete i motivisete inovativnost kod zaposlenih?	<input type="checkbox"/> Ne <input type="checkbox"/> Da <p style="margin-top: 5px;">Na koji način:</p> <hr/> <hr/> <hr/>	
20. Koja vrsta spoljne podrške / ekspertize bi unapredila Vaše inovativne aktivnosti?	<input type="checkbox"/> Programi finansijske podrške inovacijama <input type="checkbox"/> Usluga procene inovativnog potencijala ideje <input type="checkbox"/> Studije izvodljivosti <input type="checkbox"/> Izrada prototipova <input type="checkbox"/> Primena novih tehnologija <input type="checkbox"/> Obuka zaposlenih za povećanje njihove kreativnosti <input type="checkbox"/> Specifične laboratorijske analize i atesti <input type="checkbox"/> Marketing plan <input type="checkbox"/> Licence i tehnologije razvijene u domaćim istraživačkim institucijama	

ISTRAŽIVANJE I RAZVOJ

21. Da li smatrate bitnim da imate neku vrstu softverske podrške za upravljanje inovacijama?	<input type="checkbox"/> Da <input type="checkbox"/> Ne
22. Da li imate posebno odeljenje koje se bavi istraživanjem i razvojem?	<input type="checkbox"/> Da <input type="checkbox"/> Ne <input type="checkbox"/> Ne, ali imamo <input type="text"/> (navedite broj) visoko kvalifikovanih zaposlenih koji su angažovani na tim aktivnostima
23. Izrazite u procentima godišnje troškove za razvoj i istraživanje u Vašem preduzeću	<input type="text"/> %
24. Da li angažujete spoljne organizacije / eksperte za razvojno-istraživačke aktivnosti?	<input type="checkbox"/> Da <input type="checkbox"/> Ne <input type="checkbox"/> Ne, ali planiramo
25. Koja vrsta spoljne podrške / ekspertize bi unapredila Vaše razvojne i istraživačke aktivnosti?	<input type="checkbox"/> Obuka zaposlenih za primenu novih tehnologija <input type="checkbox"/> Zajednički istraživački projekti sa fakultetima/institutima <input type="checkbox"/> Angažovanje konsultanata <input type="checkbox"/> Angažovanje istraživača sa univerziteta <input type="checkbox"/> Korišćenje univerzitetske opreme i softvera <input type="checkbox"/> Uslužne analize i testiranja
26. Da li ste informisani i uključeni u međunarodne razvojne projekte?	<input type="checkbox"/> Da, informisan sam <input type="checkbox"/> Da, informisan sam i uključen <input type="checkbox"/> Ne <input type="checkbox"/> Rado, ali nisam u mogućnosti jer: <hr/> <hr/>
27. Da li ste informisani i uključeni u domaće razvojne projekte?	<input type="checkbox"/> Da, informisan sam <input type="checkbox"/> Da, informisan sam i uključen <input type="checkbox"/> Ne <input type="checkbox"/> Rado, ali nisam u mogućnosti jer: <hr/> <hr/>

ZAHTEVANE KOMPETENCIJE ZAPOSLENIH

28. Da li imate problema u pronalaženju kvalifikovanih zaposlenih?	<input type="checkbox"/> Da <input type="checkbox"/> Ne
--	--

29. Kako identifikujete potrebe za novim znanjima i nedostatak pomenutih?	<input type="checkbox"/> Preko analize sposobnosti za realizaciju postavljenih zadataka i stepen samostalnosti u izvršavanju zadatih planova <input type="checkbox"/> Kroz radne rezultate i motivaciju zaposlenih <input type="checkbox"/> Ispitivanjem zaposlenih <input type="checkbox"/> Obavljanjem razgovora sa neposrednim rukovodiocima <input type="checkbox"/> Praćenjem standarda, internih radnih uputstava i drugih akata
30. Da li beležite dodatna znanja i veštine zaposlenih?	<input type="checkbox"/> Da <input type="checkbox"/> Ne <input type="checkbox"/> Preduzeće – ne, ali lično da
31. Da li rešenje tražite zapošljavanjem novih ili obučavanjem postojećih zaposlenih?	<input type="checkbox"/> Uglavnom obučavanjem postojećih zaposlenih <input type="checkbox"/> Zapošljavanjem novih <input type="checkbox"/> Na oba načina, zavisno od konkretne potrebe

IDENTIFIKOVANJE POTREBA ZA IZVOĐENJEM KONKRETNIH OBUKA

32. Koje potrebe za obukom i razvojem kadrova Vaše preduzeće treba da razmotri u periodu od naredne 2 do 3 godine, a vezano za povećanje istraživačkog i inovativnog potencijala Vašeg preduzeća?	<input type="checkbox"/> Specijalističke obuke vezane za vrstu delatnosti preduzeća <input type="checkbox"/> Informativni seminari u vezi novih trendova <input type="checkbox"/> Obuka za korišćenje novih tehnologija: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Napredno korišćenje web tehnologija <input type="checkbox"/> Napredno korišćenje poslovnih aplikacija <input type="checkbox"/> Korišćenje inovativnih tehnologija <input type="checkbox"/> Integrisani razvoj proizvoda <input type="checkbox"/> Pisanje i upravljanje projektima <input type="checkbox"/> Poslovne komunikacije i pregovaranje <input type="checkbox"/> Praktičan biznis marketing <input type="checkbox"/> Uvođenje novih sertifikata kvaliteta i obuke za njih <input type="checkbox"/> Drugo: <hr/> <hr/>
33. Koji je to vid obuke koji bi po Vašem mišljenju najviše bio od koristi zaposlenima?	<input type="checkbox"/> Obuka na poslu unutar preduzeća <input type="checkbox"/> Predavanja /seminari, obuke van preduzeća <input type="checkbox"/> Mentoring (podrška eksperta) <input type="checkbox"/> Poslovna mobilnost (Industrial fellowship programme)

	<input type="checkbox"/> Drugo: <hr/>
34. Da li ste upoznati sa nekim sličnim obukama koje se izvode u Regionu?	<input type="checkbox"/> Da, gde: <hr/> <input type="checkbox"/> Ne
35. Da li one zadovoljavaju Vaše potrebe?	<input type="checkbox"/> Da <input type="checkbox"/> Delimično <input type="checkbox"/> Ne
36. Koje programe obuka koristite ili ste koristili u prethodnom periodu?	<hr/> <hr/>

IDENTIFIKOVANJE POTREBA U OBLASTI NOVIH STANDARDA

37. Da li planirate da uvedete nove standarde poslovanja?	<input type="checkbox"/> Da <input type="checkbox"/> Ne
38. Da li su novi standardi neophodni u Vašem poslu?	<input type="checkbox"/> Da <input type="checkbox"/> Ne
39. Koje su to specifične kompetencije zaposlenih vezane za uvođenje novih standarda poslovanja?	<hr/> <hr/>

3.2 Dodatak 2

ANALIZA POTREBA ZA OBUKOM ZAPOSLENIH

Ime i prezime			
Datum rođenja			
Stručna spremna i zanimanje			
Radno mesto/sektor			
Dužina radnog iskustva			
Kontakt	Telefon:	Faks:	E-mail:

10. Da li pratite trendove u oblasti Vaše profesije?	<input type="checkbox"/> Da <input type="checkbox"/> Ne <input type="checkbox"/> Rado, ali nisam u mogućnosti jer: <hr/> <hr/> <hr/>
11. Koje su to sposobnosti, znanja i veštine koje očekuje poslodavac od Vas?	
12. Kako Vaš poslodavac identificuje potrebe za novim znanjima zaposlenih?	<input type="checkbox"/> Preko analize sposobnosti za realizaciju postavljenih zadataka i stepen samostalnosti u izvršavanju zadatih planova <input type="checkbox"/> Kroz radne rezultate i motivaciju zaposlenih <input type="checkbox"/> Ispitivanjem zaposlenih <input type="checkbox"/> Obavljanjem razgovora sa neposrednim rukovodicima <input type="checkbox"/> Praćenjem standarda, internih radnih uputstava i drugih akata
13. Da li se beleže Vaša dodatno stečena znanja i veštine?	<input type="checkbox"/> Da <input type="checkbox"/> Ne

14. Da li preduzeće ili poslodavac adekvatno vrednuje Vaša novostečena znanja i veštine?	<input type="checkbox"/> Da na koji način: <hr/> <hr/> <input type="checkbox"/> Ne
15. Da li preduzeće podstiče i vrednuje Vašu kreativnost i ideje?	<input type="checkbox"/> Da na koji način: <hr/> <hr/> <input type="checkbox"/> Ne
16. Koja potrebna znanja ste stekli putem neformalnih obuka? Navesti obuke koje ste pohađali	
17. Koje su Vaše potrebe za obukama u cilju ličnog i profesionalnog razvoja?	<input type="checkbox"/> Specijalističke obuke vezane za vrstu delatnosti preduzeća <input type="checkbox"/> Informativni seminari u vezi novih trendova <input type="checkbox"/> Obuka za korišćenje novih tehnologija: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Napredno korišćenje web tehnologija <input type="checkbox"/> Napredno korišćenje poslovnih aplikacija <input type="checkbox"/> Korišćenje inovativnih tehnologija <input type="checkbox"/> Integrisani razvoj proizvoda <input type="checkbox"/> Pisanje i upravljanje projektima <input type="checkbox"/> Poslovne komunikacije i pregovaranje <input type="checkbox"/> Praktičan biznis marketing <input type="checkbox"/> Drugo: <hr/> <hr/>
18. Da li ste upoznati sa nekim sličnim obukama koje se izvode u Regionu?	<input type="checkbox"/> Da, gdje: <hr/> <hr/>

	<input type="checkbox"/> Ne
19. Koje programe obuka ste pohađali na inicijativu Vašeg preduzeća i kada?	
20. Koji je to vid obuke koji bi Vam najviše bio od koristi?	<input type="checkbox"/> Obuka na poslu tj. unutar preduzeća <input type="checkbox"/> Predavanja /seminari, obuke van preduzeća <input type="checkbox"/> Mentoring (podrška eksperta) <input type="checkbox"/> Poslovna mobilnost (Industrial fellowship programme) <input type="checkbox"/> Drugo: <hr/> <hr/>
21. Koliko smatrate potrebnim da koristite stručnu literaturu u Vašem poslu?	<input type="checkbox"/> Veoma <input type="checkbox"/> Delimično <input type="checkbox"/> Nepotrebno