

GHID BUNE PRACTICI

privind importanța implicării angajaților în programe de formare continuă

digitALL IMM

Cod proiect: 143346

PROIECT SUSTENABIL



Realizat de către:

Camera de Comerț și Industrie Brașov

CUPRINS:

INTRODUCERE;

Cadrul general - context; Generalități

CAP. I. PREZENTARE PROIECT

- 1.1 Prezentare proiect - date de identificare
- 1.2 Obiectivele proiectului
- 1.3 Domeniile vizate în proiect
- 1.4 Grup Țintă
- 1.5 Activitățile Proiectului
- 1.6 Rezultate anticipate și indicatori

CAP. II ANALIZA MEDIULUI DE ECONOMIC REGIONAL DIN ROMANIA

CAP. III METODA DE CERCETARE

CAP. IV ANALIZA REZULTATELOR ACTIVITĂȚILOR PROIECTULUI

CAP. V BUNE PRACTICI APLICATE IN ACTIVITATILE PROIECTULUI

- 6.1 Implementarea programelor de formare continua
- 6.2 Beneficiile Implementării programelor de formare continua
- 6.3 Direcții de acțiune *pentru companiile care doresc să introducă programe de formare continua în domeniul alfabetizării digitale și tehnologiei informației și comunicațiilor*

INTRODUCERE

Cadrul general - context

În condițiile unei dezvoltări tehnologice rapide, al globalizării care sporește competitivitatea, întreprinderile din România trebuie să răspundă cerințelor în continuă schimbare ale pieței internaționale. Pentru ca progresul tehnologic să fie susținut de resursa umană trebuie ca aceasta să fie educată, instruită, cunoștințele reprezintă componenta cheie a unei economii globale bazată pe cunoaștere. Pe de altă parte, din cauza numeroaselor constrângeri financiare la care sunt supuse, întreprinderile din România rareori reușesc să aplice tehnologii de ultimă generație și să extindă competențele și să îmbunătățească abilitățile forței de muncă.

Proiectul urmărește în principal îmbunătățirea calității resurselor umane din întreprinderile mici și mijlocii care activează în sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC/domeniilor de specializare inteligentă conform SNCDI. Prin activitățile sale proiectul contribuie la Strategia pentru Învățarea pe tot Parcursul Vieții, prin intervenții privind finanțarea. România se confruntă cu o dublă provocare privind îmbunătățirea învățării pe tot parcursul vieții în rândul populației ocupate și pentru a crește productivitatea acestora.

Prin proiect urmărește o abordare diferită a învățării digitale - unitară din punctul de vedere al cunoștințelor transferate (transmiterea de competențe în domeniul tehnologiei informației și comunicațiilor), cât și din punctul de vedere al modului de lucru - online, cu sprijinul direct al tehnicii de calcul. Scopul este de a facilita consolidarea cunoștințelor și aplicarea lor imediată.

Proiectul adresează Strategia Națională privind Agenda Digitală pentru România, respectiv:

- Domeniul de acțiune 2 - TIC în Educație, Sănătate, Cultură și e-Inclusion
- Domeniul de acțiune 3 - e-Commerce, Cercetare, Dezvoltare și Inovare în TIC.

promovând investiția în TIC, direct prin educație - formare profesională, promovând inovațiile în TIC, adaptându-se la situația existentă în acest moment, creată de măsurile împotriva difuzării coronavirusului și sprijinind dezvoltarea sectorului privat prin creșterea competențelor profesionale ale angajaților în domeniul digital.

Proiectul adresează în mod direct prioritățile 3 și 4 din Strategia Națională pentru Competitivitate 2015-2020 prin creșterea competențelor forței de muncă cu calificare înaltă, angajați implicați în activitatea curentă a întreprinderilor.

Generalități

Definirea sustenabilitatii -

Proiectul oferă posibilitatea angajaților de a se specializa, de a se conecta mai profund la necesitățile economice ale întreprinderilor, de a-și dezvolta aptitudinile de lucru în echipă, de a înțelege la nivel practic responsabilitățile care le revin în derularea fluentă a fluxului de producție în întreprinderi și de a fi capabili să își identifice în mod corect rolul, vulnerabilitățile dar și oportunitățile pe care le au pe piața muncii.

Proiectul contribuie la consolidarea pieței muncii în regiunile de implementare. Toate aceste oportunități sunt îndreptate spre cele 5 sectoare cu potențial de specializare inteligentă, actualmente nevalorificat decât într-o mică măsură. Proiectul adresează inițiativa de susținere a dezvoltării inteligente din cadrul Strategiei naționale de cercetare, dezvoltare și inovare 2014 - 2020 prin stimularea unui comportament economic ambițios din partea angajaților implicați în procesul de producție sau de oferire de servicii din întreprinderi.

Proiectul se aliniază la Strategia Națională pentru Promovarea Îmbătrânirii Active și Protecția Persoanelor Vârstnice pentru perioada 2015-2020 prin contribuția sa la atingerea obiectivului 1, măsura 4 prin atragerea în cadrul cursurilor de formare profesională inclusiv a persoanelor vârstnice.

Acțiunile prevăzute în proiect vor îmbunătăți competențele angajaților, vor crește gradul de interes și conștientizare față de cultura întreprinderilor din care aceștia fac parte. Proiectul va contribui la creșterea competitivității întreprinderilor deja existente. Prin proiect se vor realiza în consecință activități care în lipsa acestuia ar fi fost extrem de greu de îndeplinit, din lipsa fondurilor, a organizării, a timpului necesar alocat unor astfel de demersuri și a expertizei specifice pe care o aduc experții proiectului, atât cei angajați direct cât și cei ce vor lucra în cadrul entităților subcontractante.

CAP I. PREZENTARE PROIECT

1.1 Prezentare proiect - date de identificare

- Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Capital Uman 2014-2020
- Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți
- Obiectiv specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților
- Titlul proiectului: **DigitALL IMM**
- ID proiect: 143346
- Regiunea de implementare: toate regiunile mai puțin dezvoltate (*Centru, Sud-Est, Sud Muntenia, Nord-Est, Nord-Vest, Vest, Sud-Vest Oltenia*), regiunea București-Ilfov fiind exceptată de la finanțare
- Perioada de implementare: 20.09.2022 - 19.12.2023

1.2 Obiectivele Proiectului

Obiectivul general al proiectului este adaptarea activității a **36 de întreprinderi și 336 angajați** din toate regiunile mai puțin dezvoltate la dinamica sectoarelor economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și a domeniilor de specializare inteligentă conform SNCDI prin **cursuri de formare profesională și asistență tehnică în elaborarea unei planificări strategice pe termen lung**. Prin cei 336 membri ai grupului ținta proiectul va contribui la îndeplinirea obiectivului specific al programului care este Creșterea numărului de angajați care beneficiază de instrumente, metode, practici etc. standard de management al resurselor umane și de condiții de lucru îmbunătățite în vederea adaptării activității la dinamica sectoarelor economice cu potențial competitiv identificate conform SNC/domeniilor de specializare inteligentă conform SNCDI.

Obiectivele specifice ale proiectului sunt:

OS 1- Organizarea și derularea unei campanii de conștientizare a angajatorilor prin organizarea a 18 seminarii de informare și conștientizare.

OS 2 - Organizarea și derularea de 12 programe de formare profesională (estimativ) pentru 336 de angajați din întreprinderi care își desfășoară activitatea în sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și în corelare cu domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI.

OS 3 - Asistarea a cel puțin 3 întreprinderi care își desfășoară activitatea în sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și în corelare cu domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI în vederea introducerii de programe de învățare la locul de muncă prin elaborarea unei planificări strategice pe termen lung.

OS 4 Implicarea în activitățile proiectului a cel puțin 36 de întreprinderi care își desfășoară activitatea în sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și în corelare cu domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI, prin organizarea de programe de formare profesională pentru angajații acestora sau prin sprijinirea acestora în vederea elaborării și introducerii unor programe de învățare la locul de muncă.

1.3 Domeniile vizate de proiect

Sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform Strategiei Naționale pentru competitivitate 2014-2020 și în domeniile de specializare inteligentă conform Strategiei Naționale pentru Cercetare, Dezvoltare și Inovare 2014-2020.

1. Turism și ecoturism
2. Textile și pielărie
3. Lemn și mobilă
4. Industрии creative
5. Industria auto și componente
6. Tehnologia informației și comunicațiilor
7. Procesarea alimentelor și a băuturilor
8. Sănătate și produse farmaceutice
9. Energie și management de mediu
10. Bioeconomie (agricultură, silvicultură, pescuit și acvacultură)
11. Biofarmaceutică și biotehnologii

Proiectul va da o atenție deosebită firmelor din domeniul bioeconomiei, tehnologiei informațiilor și a comunicațiilor, energie și mediu, materiale avansate. Proiectul va fi implementat în regiunile mai puțin dezvoltate ale României.

1.4 GRUP ȚINTĂ

Grupul tinta al proiectului este format din 336 angajați cu contract individual de muncă (cu normă întreagă sau cu timp parțial) ce provin din întreprinderi care-și desfășoară activitatea principală sau secundară într-unul din sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și în domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI sau din întreprinderi care intenționează să-și adapteze activitatea principală sau secundară la cel puțin unul dintre aceste sectoare economice sau unul dintre domeniile de specializare inteligentă menționate anterior.

Din cele 336 persoane ce alcatuiesc grupul țintă al proiectului un număr de 34 persoane să fie vârstnice (55-64 de ani) și 134 femei.

Selecția grupului țintă s-a făcut cu respectarea principiul egalității de șanse și nediscriminării. S-a realizat fără condiționari, deosebiri, excluderi, preferințe, restricții bazate pe criterii de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, vârstă, handicap, situație sau responsabilitate familială și alte asemenea criterii care pot conduce la acte de discriminare directă sau indirectă.

IMPACTUL ACTIVITĂȚILOR PENTRU GRUPUL ȚINTĂ:

Beneficii:

- **pe termen mediu si lung:** posibilitatea de anticipare a schimbarilor prin elaborarea unei planificari strategice pe termen lung in companiile participante la proiect; crearea si dezvoltarea unor mecanisme de planificare prospectiva a ocuparii fortei de munca si a competentelor informatice si a digitalizarii

- **pe termen scurt:** facilitarea adaptarii activitatii participantilor la dinamica sectoarelor economice cu potential competitiv identificate conform SNC sau la dinamica domeniilor de specialitate inteligenta conform SNCDI; cresterea performantelor in plan profesional precum si imbunatatirea abilitatilor profesionale ale participantilor in domeniul alfabetizarii digitale si tehnologiei informatiei si comunicatiilor; introducerea unor modele inovatoare de organizare a muncii, productive si "verzi" in intreprinderi, practici care sa asigure sanatatea si securitatea la locul de munca, care imbunatatesc statutul profesional si de sanatate al angajatilor, care asigura un tratament egal la locul de munca, inclusiv pentru nevoile lucratorilor varstnici; dezvoltarea si implementarea unor practici pentru integrarea si adaptarea noilor angajati la locul de munca; reducerea sau eliminarea neconcordanțelor dintre competentele, abilitatile si cunostintele lucratorilor din intreprinderi prin elaborarea de planuri de invatare si dezvoltare in cariera etc.

1.5 Activitățile proiectului

A.1 MANAGEMENTUL PROIECTULUI cu subactivitatea:

1.1 Asigurarea managementului proiectului (L1-L15)

A.2 Activități de coordonare tehnică a proiectului cu subactivitatea:

2.1 Activități de coordonare tehnică a proiectului (L1-L15)

A.3 IDENTIFICARE, RECRUTARE, IMPLICARE ȘI MENȚINEREA GRUPULUI ȚINTĂ cu subactivitatea:

3.1 Identificare, recrutare, implicare și menținere în proiect a grupului țintă (L2 - L13)

A.4 FORMARE PENTRU INOVARE (cu subactivitățile:

4.1 Organizarea și derularea de campanii de conștientizare a angajaților (L1-L15)

4.2 Organizarea și derularea de programe de formare profesională a adulților. Evaluarea și certificarea competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale, respectiv non-formale și/sau informale (L1-L15)

4.3 Sprijin acordat întreprinderilor în vederea elaborării și introducerii unor programe de învățare la locul de muncă (L1-L15)

4.4 Proiect sustenabil (L1-L15)

1.6 Rezultate anticipate și indicatori

Prin implementarea activităților prezentate la punctul precedent rezultatele anticipate ale proiectului, în vederea atingerii obiectivelor sepecifice, se prezintă astfel:

Indicadori prestabiliți de rezultat si realizare

DENUMIRE INDICATOR		UNITATE MASURĂ	VALOARE REFERINȚĂ
Întreprinderi care introduc programe de învățare la locul de muncă, la 6 luni după finalizarea sprijinului, din care: - IMM-uri		Nr.	3
Persoane care dobândesc o calificare/ care și-au validat competențele în sectoarele			
1	R1. Stabilirea echipei de implementarea a proiectului si incadrarea in munca a acesteia angajare, 20 CIM, 20 fise post). Plan de actiune si plan financiar implementare elaborat, comunicare elaborat - 18 intalniri de lucru ale EI, managementul calitatii asigurat, pro achizitii realizate, 6 rapoarte financiare si tehnice si 6 cereri de prefinantare/rambursat	Nr.	306
2	R2. Rapoarte trimestriale de coordonare tehnica (6 rapoarte pentru fiecare coordonator 12 rapoarte in total).		
3	R3. 10 întâlniri informale în regiunea de implementare a proiectului realizate, 336 persoane participat în proiect, 1 Studiu de evaluare a oportunităților de dezvoltare profesională în		
4	R4. O campanie de informare on-site realizată, formată din 18 evenimente în regiunile de implementare a proiectului, minim 30 de persoane participante pe eveniment (18 liste de participare)		
5	R5. 336 de persoane participante la cursuri de formare: initiere, perfecționare sau specializare în domeniul competențelor digitale.		
6	R6. 3 planificari strategice realizate, 6 workshopuri desfășurate, 3 întreprinderi sprijinite		
7	R7. Raport de sustenabilitate în cadrul proiectului, funcționalitatea întreprinderilor sprijinite în proiect, indicatorii asumați vs indicatorii atinși. Un ghid de bună practică / analiza mediului economic din regiunile de implementare a proiectului economice/domeniile cu specializare inteligentă aferente SNC/SNCI la încetarea calității de participant		
Întreprinderi sprijinite, din care: -IMM-uri		Nr.	3
Angajați care beneficiază de programe de formare		Nr.	336



Indicatori prestabiliți de realizare

Denumire indicator	Unitate măsură	Valoare țintă
Întreprinderi sprijinite, din care: -IMM-uri	Nr.	36
Angajați care beneficiază de programe de formare	Nr.	336
Întreprinderi sprijinite	Nr.	36

CAP. II ANALIZA MEDIULUI DE ECONOMIC REGIONAL DIN ROMANIA

Distribuirea entităților pe regiuni de dezvoltare relevă următoarele aspecte semnificative:

- companiile din Sud Vest înregistrează cele mai ample procentaje ale întreprinderilor în cadrul cărora s-a opinat că mediul economic este/va fi benefic desfășurării business-urilor, dar și cele mai ridicate proporții de respondenți care au apreciat că mediul este/va fi defavorabil, în prezent, pe parcursul anului 2022 și în 2023;

- IMM-urile în cadrul cărora s-a considerat că mediul este/va fi neutru sunt mai frecvente în Vest, dacă ne referim la estimările cu privire la perioada actuală (39,29%), în Sud Est, dacă avem în vedere percepțiile privitoare la anul 2022 (35,71%) și Nord Vest, dacă luăm în considerare anticipările pentru anul 2023 (47,15%); firmele din Sud dețin cea mai ridicată pondere a organizațiilor în care sa estimat că mediul va fi stânjenitor dezvoltării afacerilor în anul 2021 (54,01%).

Diferențierea percepțiilor întreprinzătorilor referitoare la situația actuală a mediului economic în funcție de regiunile de dezvoltare

Nr. crt.	Situația de ansamblu a mediului economic actual	IMM-urile grupate pe regiuni de dezvoltare:							
		Nord Est	Sud Est	Sud	Sud Vest	Vest	Nord Vest	Centru	București-Ilfov
1.	Favorabilă afacerilor	16,94%	17,14%	23,36%	31,19%	16,96%	22,80%	25,00%	18,37%
2.	Neutră	36,07%	35,00%	22,63%	28,44%	39,29%	30,05%	29,03%	34,69%
3.	Stânjenitoare dezvoltării afacerilor	46,99%	47,86%	54,01%	40,37%	43,75%	47,15%	45,97%	46,94%

Diferențierea percepțiilor întreprinzătorilor referitoare la evoluția în anul 2022 a mediului economic în funcție de regiunile de dezvoltare

Nr. crt.	Starea mediului economic aferentă întregului an 2022	IMM-urile grupate pe regiuni de dezvoltare:							
		Nord Est	Sud Est	Sud	Sud Vest	Vest	Nord Vest	Centru	București-Ilfov
1.	Favorabilă afacerilor	14,75%	14,29%	17,52%	28,44%	16,07%	16,58%	20,16%	14,29%
2.	Neutră	31,15%	35,71%	28,47%	22,94%	32,14%	27,98%	29,84%	32,65%
3.	Stânjenitoare dezvoltării afacerilor	54,10%	50,00%	54,01%	48,62%	51,79%	55,44%	50,00%	53,06%

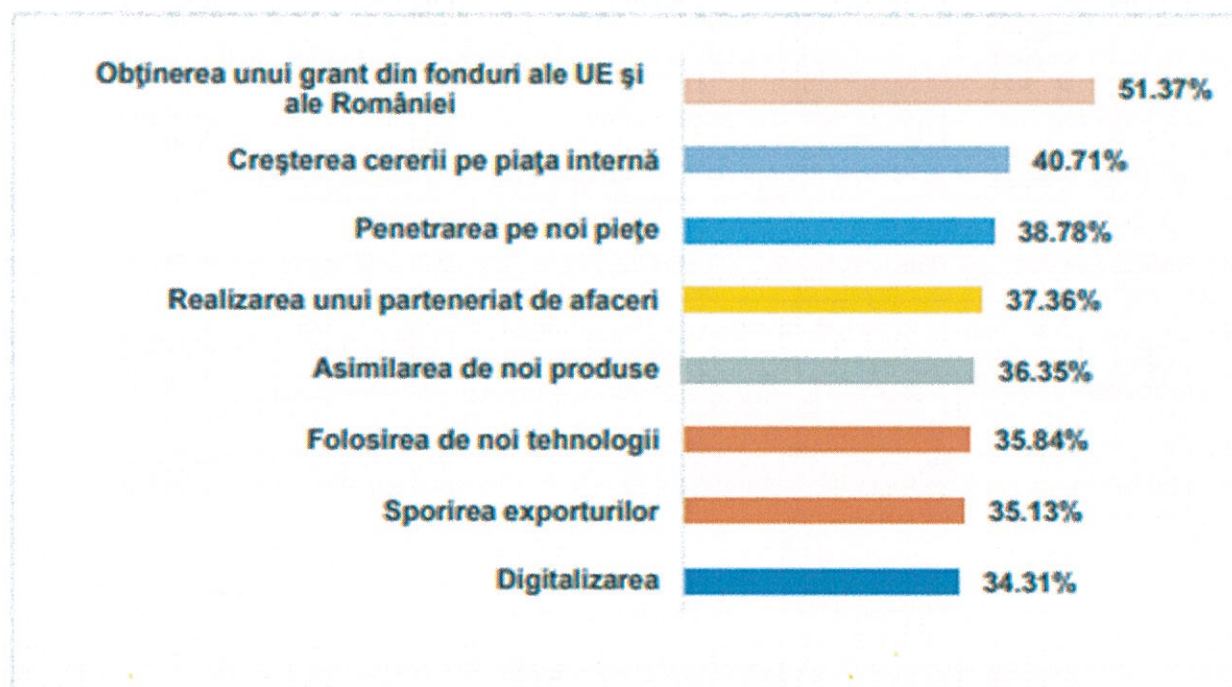
Diferențierea percepțiilor întreprinzătorilor referitoare la evoluția în anul 2023 a mediului economic în funcție de regiunile de dezvoltare

Nr. crt.	Starea mediului economic aferentă anului 2023	IMM-urile grupate pe regiuni de dezvoltare:							
		Nord Est	Sud Est	Sud	Sud Vest	Vest	Nord Vest	Centru	București-Ilfov
1.	Favorabilă afacerilor	16,39%	20,71%	21,17%	29,36%	18,75%	15,54%	26,61%	21,94%
2.	Neutră	44,26%	40,00%	40,15%	38,53%	44,64%	47,15%	39,52%	41,84%
3.	Stânjenitoare dezvoltării afacerilor	39,34%	39,29%	38,69%	32,11%	36,61%	37,31%	33,87%	36,22%

Oportunități de afaceri

Analiza principalelor oportunități în afaceri ale întreprinderilor mici și mijlocii pentru anul 2022 (figura 3.4.), reliefează că obținerea unui grant din fonduri ale UE și ale României a fost cea mai frecvent indicată (în 51,37% dintre IMM-uri), fiind urmată de amplificarea cererii pe piața internă (40,71%),

penetrarea pe noi piețe (38,78%), realizarea unui parteneriat de afaceri (37,36%), asimilarea de noi produse (36,35%), utilizarea de noi tehnologii (35,84%), creșterea exporturilor (35,13%) și digitalizare (34,31%).



Repartiția IMM-urilor pe regiuni de dezvoltare reliefează o serie de diferențieri față de situația pe ansamblul eșantionului: - respondenții organizațiilor din Nord Est au făcut referire mai des la obținerea unui grant (56,76%) și pătrunderea pe noi piețe (43,24%); - regiunea de Sud Vest deține proporții mai ridicate ale întreprinderilor în care au fost semnalate sporirea cererii interne (49,44%), utilizarea de tehnologii noi (40,45%) și creșterea exporturilor (40,45%); - entitățile din Centru înregistrează procentaje mai mari ale firmelor în cadrul cărora au fost evidențiate realizarea de parteneriate (43%) și digitalizarea (39%), iar în unitățile economice din Sud s-a indicat mai frecvent asimilarea noilor produse (42,61%); - amplificarea cererii autohtone, asimilarea de noi produse și folosirea de tehnologii moderne au fost întâlnite mai rar în cadrul companiilor din Vest.

Frecvența oportunităților de afaceri în funcție de regiunile de dezvoltare

Nr. crt.	Oportunități de afaceri pentru anul 2022	IMM-urile grupate pe regiuni de dezvoltare							
		Nord Est	Sud Est	Sud	Sud Vest	Vest	Nord Vest	Centru	București-Ilfov
1.	Obținerea unui grant din fonduri ale UE și ale României	56,76%	43,59%	49,57%	55,06%	53,26%	52,56%	56,00%	46,43%
2.	Creșterea cererii pe piața internă	36,49%	41,03%	44,35%	49,44%	29,35%	44,23%	42,00%	39,29%
3.	Penetrarea pe noi piețe	43,24%	35,04%	40,87%	40,45%	38,04%	40,38%	40,00%	33,33%
4.	Realizarea unui parteneriat de afaceri	37,16%	36,75%	38,26%	39,33%	41,30%	32,69%	43,00%	35,12%
5.	Asimilarea de noi produse	35,14%	35,04%	42,61%	40,45%	25,00%	39,74%	37,00%	34,52%
6.	Folosirea de noi tehnologii	28,38%	37,61%	39,13%	40,45%	25,00%	39,74%	40,00%	36,31%
7.	Sporirea exporturilor	36,49%	37,61%	33,91%	40,45%	39,13%	30,13%	33,00%	33,93%
8.	Digitalizarea	31,08%	29,06%	36,52%	34,83%	30,43%	35,26%	39,00%	37,50%

(Sursa studiului Cartea Alba A IMM-urilor)

CAP. III METODE DE CERCETARE ȘI ANALIZA REZULTATELOR

Prezentul ghid reprezintă rezultatul analizei activităților derulate în cadrul proiectului DigitAll IMM în toate Regiunile de dezvoltare din România mai puțin București. Informațiile care stau la baza acestui studiu au fost înregistrate în baze de date de către beneficiar și parteneri. Acestea au fost centralizate și analizate având în vedere cele două categorii de grup țintă angajați și angajatori și activitatea derulată în cadrul proiectului, respectiv activitatea de sprijin a IMM-urilor și de formare profesională a angajaților la locul de muncă.

Conceptul de metodă de cercetare este legat de un alt concept la fel de important pentru noi: **tehnică de cercetare**. Pentru fiecare metodă, putem indica multe tehnici care detaliază într-un fel succesiunea activităților de cercetare în cadrul metodei selectate, indicând totodată și instrumentele optime de cercetare. Cu alte cuvinte, în timp ce metoda de cercetare dictează în general modul de studiu științific, tehnica spune cum ar trebui să arate procesul și cu ce instrumente ar trebui efectuat. De regulă, vorbim despre o tehnică de colectare a datelor, dar alegerea acesteia determină și metoda de analiză a datelor și verificarea ipotezelor de cercetare.

La baza acestui studiu au fost realizate doua analize pe baza a două metode de cercetare.

Metode de cercetare folosite in cadrul studiului	
Metode cantitative	Metode calitative
➤ ancheta realizata pe baza interviurilor ➤ Chestionare care contin intrebari referitoare la nevoia de formare in domeniul digitalizării ➤ Analiza cuantificată a rezultatelor	➤ Grupul tinta respectiv identificarea IMM_urile interesate de activitățile proiectului ➤ Interviu realizat pe baza unor intrebari formulate avand in vedere nevoia de formare ➤ Observatia - analiza datelor

Metoda A - cercetare de tip calitativ (identificarea companiilor ce au făcut parte din grupul țintă (GT) al proiectului prin utilizarea unui set de indicatori predefiniti și obținerea de informații cu privire la nevoia de participare la programele de formare continuă.

Proiectul a debutat propriu-zis cu cercetarea calitativă (chestionare, set de indicatori predefiniți pentru obținerea de informații) pentru a putea identifica companiile care să facă mai apoi parte din Grupul Țintă al proiectului și companiile care să furnizeze Grupul Țintă pentru proiect.

În acest sens, s-au urmărit două aspecte:

- IMM-uri care fac parte din categoria SNC și SNCDI care să beneficieze de sprijin
- Angajați din societăți comerciale IMM-uri care fac parte din categoria SNC și SNCDI care să participe la cursurile de formare profesională identificate ca fiind necesare, prin utilizarea de chestionare definite în acest sens.

Metoda B - cercetare de tip cantitativ

Faza preliminară a analizei de piață a impus o cercetare de tip cantitativ, adică identificarea companiilor care să facă parte din GT-ul proiectului prin încadrarea în anumiți indicatori predefiniți. Prin intermediul unor interviuri și deplasări la locațiile firmelor încadrate în GT, s-au putut obține opiniile subiective ale respondenților, adică ale reprezentanților agenților economici cu privire la nevoia angajaților de a participa la cursuri de formare profesională, de a se forma, califica sau specializa în domeniul digitalizării.

În ceea ce privește metoda de cercetare aleasă a fost una de tip cantitativ. Pentru realizarea acestui tip de cercetare au fost utilizate chestionare completate de către angajatori cu privire la nevoile curente și pe termen lung în legătură cu formarea profesională a angajaților, respectiv tipul de programe de formare profesională necesare pentru dezvoltarea personală a angajatilor, și indirect, a companiei, în domeniul digitalizării.

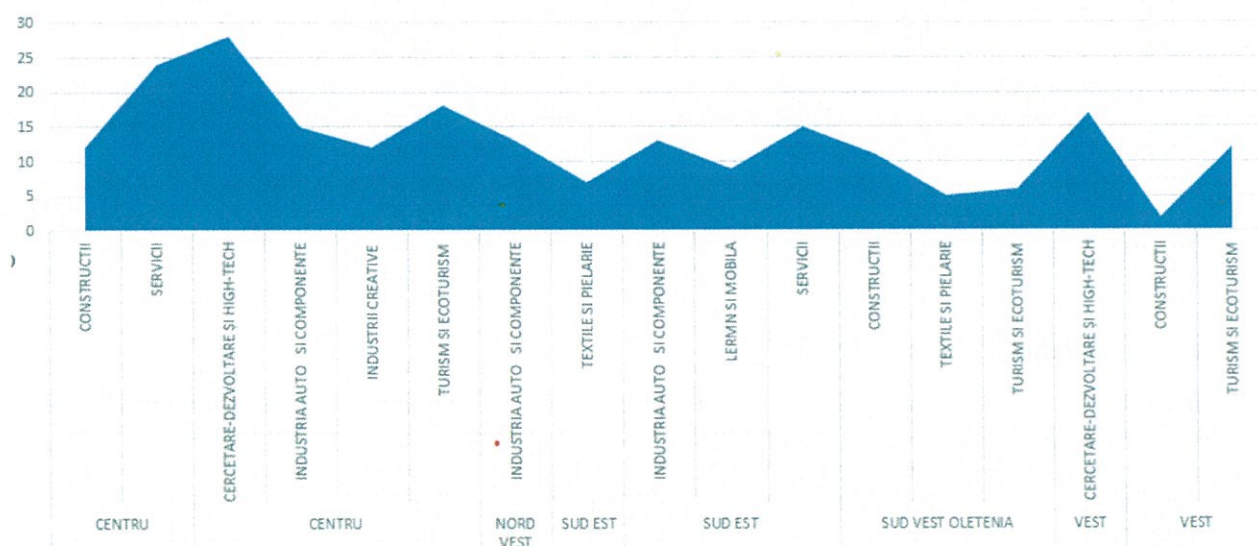
Menționăm că unitatea de cercetare în rândul agenților economici au fost IMM-uri din Nord Est, Sud Est, Sud Muntenia, Sud Vest Oltenia, Vest, Nord-Vest.

Etapa 1 Rezultatul chestionarelor ce vizează agenții economici din Regiunile vizate în proiect

Pe baza chestionarelor transmise în cadrul activității A 3.1 „Studiu de evaluare a oportunităților de dezvoltare profesională în Regiunea Centru” s-a întocmit un raport pentru a putea identifica problemele cu care se confruntă firmele respondente, domeniile de activitate, necesarul de formare profesională continuă. Astfel, firmele care au participat la sondajele efectuate de către Solicitant și parteneri se regăsesc în următoarele domenii de activitate:

- Cercetare și dezvoltare
- Textile și pielărie
- Industria auto și componente
- Industrii creative
- Lemn și mobilă
- Servicii
- Construcții
- Turism și ecoturism

ANALIZA CHESTIONARE GRUP TINTA



Probleme identificate cu privire la resursele umane (HR):

- Lipsa personalului din cauza migrațiilor în străinătate (nivel salarial competitiv în Vest)
- Nereseriozitatea angajaților
- Comportamentul angajaților / modul de relaționare / comunicarea inter-personală
- Lipsa unei calificări a forței de muncă
- Lipsa responsabilității și a motivării personalului

Etapă 2 Necesitatea participării angajaților la programe de formare continuă

Percepțiile generale ale angajatorilor cu privire la pregătire angajaților

Conform rezultatelor chestionarelor, nivelul de pregătire așteptat de către angajatori din partea angajaților diferă în funcție de domeniul de activitate și poziția ocupată. De exemplu, în domeniul „Lemn și Mobilier” sunt așteptate calificări precum „operator CNC”, în domeniul transporturilor sunt necesare atestări de tip - carnet de conducere categoria specifică autovehiculului, avize psihologice, în domeniul construcțiilor nu sunt necesare calificări, însă se introduc programe de calificare / învățare la locul de muncă. În domeniul HoReCa toți angajații au nevoie de calificare pentru poziția pe care o ocupă, iar dacă nu dețin această calificare, angajații beneficiază de acces la un program de formare organizat ori de compania angajatoare, ori de către instituțiile de stat care organizează astfel de programe de formare, ori prin proiecte desfășurate din fonduri europene (cum este cazul acestui proiect).

În companiile de producție cea mai mare parte din personal este calificat la locul de muncă (excepție făcând personalul TESA) deoarece este o metodă apreciată pentru faptul că ajută în integrarea personalului nou angajat în echipă. S-a conchis că aproximativ 30-50% din personalul nou angajat demisionează din cauza că nu reușesc să se integreze în echipă.

De exemplu, în industria alimentară sunt întâmpinate probleme privind retenția angajaților, fluctuația personalului fiind mare, iar personalul calificat în domeniu fiind insuficient. În domenii de producție / colectarea deșeurilor, instruirea și pregătirea personalului se realizează la locul de muncă, deoarece nu există o calificare standard pentru tipul de posturi specifice.

Etapă 3 Percepția angajatorilor privind importanța participării angajaților la programe de formare continuă

Conform chestionarelor, angajatorii acordă o mare importanță participării angajaților la programe de formare continuă și, în general, încurajează astfel de activități, 30% fiind dispuși să acopere costurile din bugetul companiei. În ceea ce privește responsabilitatea formării profesionale continue, deși legislația în vigoare prevede ca angajatorul care are cel puțin 21 de salariați are obligativitatea de a forma angajații prin astfel de programe cel puțin o dată la doi ani, percepția generală este că responsabilitatea pentru asemenea activități nu ar trebui să fie unilaterală. Astfel, angajatorul trebuie să îi ofere angajatului oportunitatea de a participa la cursuri de pregătire, să îi acorde sprijin în această direcție, deoarece, ultimamente, este un plus valoare de performanță atât pentru angajat, cât și pentru companie *per se*, însă este și de datoria angajatului să ceară angajatorului să participe la cursuri de formare continuă, să își exprime disponibilitatea și să participe activ, să își asume responsabilitatea unui curs, odată cu primirea acordului angajatorului în acest sens.

Percepția celor care au participat la această etapă a studiului este că formarea profesională depinde de domeniul de activitate, tipul de companie și organizație. Astfel, dacă în companiile mari de tip multinaționale, există un plan de formare profesională cu un program bine-stabilit, cu un sistem vizibil, la care toți angajații au acces în funcție de nevoie și dorință, în cazul IMM-urilor intersul înspre calificare / formare este scăzut, existând extrem de puține firme (majoritatea start-up-uri) care să pună accent pe formarea profesională și *lifelong learning*. În principiu această problemă izvorăște din două surse:

1. Capitalul insuficient pentru a putea păstra productivitatea firmei și pentru a putea pune bazele unui program de învățare la locul de muncă

2. Informații precare cu privire la modalitățile în care se pot contura aceste programe de învățare la locul de muncă, management financiar precar și interes scăzut din partea angajaților deopotrivă.

Avantajele de care beneficiază angajatorii în urma participării angajaților la programe de formare continuă sunt multiple:

- Calitatea muncii îmbunătățită
- Responsabilizarea angajaților
- Crește stima de sine și compania are oameni mai încrezători
- Motivează angajații să fie mai productivi, mai implicați la locul de muncă, mai focusați
- Eficientizarea timpului de lucru
- Dobândirea unor noi competențe
- Angajatorul capătă credibilitate în fața angajaților și oferă acestora posibilitatea instruirii și perfecționării într-un domeniu de activitate.

Desigur, în cadrul chestionarelor au fost amintite și dezavantajele identificate de către angajatori cu privire la programele de formare continuă, precum:

- Scoatere din fluxul de producție a angajaților pentru instruire
- Angajații nu prezintă interes și opun rezistență față de participarea la programe
- Angajații instruiți au tendința de a căuta un nou loc de muncă ca urmare a dobândirii unor noi calificări, deci angajatorul nu își valorifică investiția
- Timpul efectiv al salariatului, deoarece de cele mai multe ori programele de formare se desfășoară în afara timpului de lucru - întocmai pentru a nu afecta fluxul de producție - iar aceștia trebuie să aibă disponibilitatea de a mai petrece câteva ore în afara programului de muncă, prin urmare programul trebuie să fie comprimat.
- Costurile de organizare a programelor de formare.
- Supracalificarea angajaților care poate duce la schimbarea locului de muncă.
- Durata de desfășurare care nu corelează cu cerințele angajatorului.
- Distanța de parcurs în cazul în care se apelează la cursuri externe.
- Lipsa de informații cu privire la programele de formare necesare companiei.

În ceea ce privește nivelul de interes acordat de agenții economici participării angajaților la programe de formare continuă, considerăm că acesta este unul ridicat. Agenții economici își doresc ca personalul lor să fie calificat, să aducă plus valoare companiei, iar calificarea să fie completată de experiența fiecăruia din domeniul în care își desfășoară activitatea. De altfel, interesul este foarte ridicat pentru acele posturi unde cadrul legislativ se schimbă frecvent, iar alinierea la noile norme și acumularea de cunoștințe, noi informații, este o necesitate.

În ceea ce privește participarea la programele de formare, considerăm că sunt activități care necesită formare de mai multe ori pe an și activități care necesită formarea angajaților o dată pe an sau chiar deloc, conform cu specificul fiecărei companii. O altă problemă identificată este faptul că deși nivelul de interes este unul foarte ridicat, oportunitățile de formare sunt de cele mai multe ori scăzute sau de o calitate discutabilă.

Etapa 4 Opiniile angajaților cu privire la conceptul „lifelong learning”

Putem considera că în ultimii ani, în România, principiile educației permanente au fost incluse ca priorități în cadrul documentelor de politici în domeniul educației, formării continue și ocupării forței de muncă - precum **Strategia Educație și Cercetare pentru Societatea Cunoașterii** și noua lege a educației **Legea Educației Naționale (legea nr 1/ 2011)**.

S-au realizat în acest sens, o serie de progrese în identificarea priorităților strategice și a unor direcții de acțiune în domeniul învățării pe tot parcursul vieții, precum recunoașterea și validarea învățării non-formale și informale și orientarea educației și formării către dezvoltarea competențelor transversale la orice vârstă.

Evaluarea și certificarea competențelor dobândite în contexte informale și nonformale de învățare, prin intermediul Centrelor de Evaluare și Certificare a Competențelor Profesionale autorizate de Autoritatea Națională pentru Calificări.

Introducerea instrumentelor dezvoltate la nivel european:

- Europass și Youthpass
- Pașaportul lingvistic
- Documentul de mobilitate
- Suplimentul la diplomă
- Suplimentul la certificatul profesional (care facilitează recunoașterea voluntară a competențelor și a calificărilor)

Agenția Națională pentru Programe Comunitare în Domeniul Educației și Formării Profesionale acționează în calitate de Centru Național Europass și Youthpass, gestionând procesul de completare și eliberare a documentelor menționate împreună cu organizațiile emitente.

- Implementarea sistemelor de evaluare a competențelor tinerilor care doresc să beneficieze de programe de tip A doua șansă, proces inițiat de Ministerul Educației prin Implementarea programelor Phare Acces la Educație.
- Programele ANOFM de evaluare și certificare a competențelor cetățenilor români care au lucrat în străinătate și care se reîntorc în România.

CAP. IV ANALIZA REZULTATELOR ACTIVITĂȚILOR PROIECTULUI

Analiza rezultatelor propuse versus rezultate atinse la sfârșitul perioadei de implementare, în cadrul activităților proiectului sunt:

1 MANAGEMENTUL PROIECTULUI *cu subactivitatea:*

1.1 Asigurarea managementului proiectului (L1-L15)

Activitatea de management a proiectului a fost o activitate transversală ce s-a derulat pe întreaga perioadă de implementare a proiectului. Fiecare partener și-a realizat propriile activități, care îi revin conform contractului de finanțare. Coordonarea implementării s-a realizat de către managerul de proiect, fiind susținut de către coordonatorii de activități ai fiecărui partener (aceștia au coordonat activitățile directe în propriile organizații, iar managerul a realizat coordonarea la nivel de proiect). Au fost re-analizate activitățile, bugetul și s-a actualizat graficul de implementare al activităților, planulul de achiziții și cel al cererilor de rambursare/plată/prefinanțare. S-a comunicat permanent între parteneri (fie informal, fie formal- în cadrul unor întâlniri fizice și online) în scopul evaluării progresului implementării, problemelor identificate și soluționării acestora.

Rezultate/realizări, conform cererii de finanțare:

- achizitii realizate pentru asigurarea resurselor materiale necesare derularii activităților proiectului
- 1 echipa de management si implementare constituită si funcțională
- Depunerea de Rapoarte tehnice și Cereri de rambursare conform Ghidului solicitantului
- Management financiar

Rezultate/realizări atinse la sfârșitul perioadei de implementare a proiectului:

- 1 echipa de management și implementare constituită și funcțională. Au fost întocmite 21 CIM-uri și 21 Fișe de post
- Au fost realizate achizițiile prevazute în proiect necesare pentru asigurarea resurselor materiale derularii activitatilor. Au fost întocmite 12 contracte în vederea realizării achizițiilor prevazute în bugetul proiectului
- Au fost depuse: 25 cereri de rambursare, 16 cereri de plata și 5 cereri de prefinanțare
- Au fost întocmite și depuse 6 rapoarte tehnice.
- Au fost realizate Metodologii de lucru privind activitățile proiectului astfel: Metodologie management proiect; Procedura pentru achizitii.

A.2 Activități de coordonare tehnică a proiectului cu subactivitatea:

2.1 Activități de coordonare tehnică a proiectului (L1-L15)

Este o *activitate transversală de implementare* care se propagă în activitățile A3 și A4. Coordonatorii partenerilor (experții de implementare alocați exclusiv acestei activități) vor prezenta echipei de management un raport trimestrial de activitate, independent de rapoartele lunare de activitate, obligatorii. După caz, echipa de management poate solicita rapoarte speciale de activitate din partea coordonatorilor partenerilor, care să acopere diverse etape de execuție a proiectului.

Coordonarea tehnică a proiectului presupune participarea efectivă la implementarea activităților proiectului și raportarea acestora către echipa de management a proiectului. Astfel, echipa tehnică transmite trimestrial rapoarte de activitate referitoare la diverse etape de execuție a proiectului.

De asemenea, coordonatorii partenerilor au susținut sedințe interne cu membrii echipelor partenerilor din proiect, în care au fost abordate subiecte în ceea ce privește recrutarea grupului țintă, promovarea proiectului, gradul de realizare al indicatorilor și sprijinul acordat întreprinderilor.

Pentru informarea întreprinderilor și angajaților privind activitățile proiectului, experții au participat activ la activitățile de informare, coordonare tehnică și de monitorizare.

Verifica și vizează documentele și livrabilele realizate de experți.

Rezultate/realizări atinse la sfârșitul perioadei de implementare a proiectului:

- Au fost întocmite 12 rapoarte trimestriale de coordonare tehnică(P1+P2);
- Au fost întocmite 6 contracte achizitii (P1 + P2);

- Au fost verificate și vizate toate documentele rezultate ca urmare a desfășurării activităților proiectului de către parteneri;
- Au fost susținute întâlniri cu membrii echipei de implementare a partenerului în vederea planificării și asigurării desfășurării activităților în cadrul proiectului;
- A fost asigurată logistica necesară desfășurării activităților de către fiecare partener;

A.3 IDENTIFICARE, RECRUTARE, IMPLICARE ȘI MENȚINEREA GRUPULUI ȚINTĂ cu subactivitatea:

3.1 Identificare, recrutare, implicare și menținere în proiect a grupului țintă (L2 - L13)

Grupul țintă care va participa la cursurile de cursuri de inițiere, cursuri de perfecționare și/sau cursuri de specializare va fi format din 112 persoane pe fiecare partener (în total 36 de persoane) și va fi împărțit în 4-6 grupe (20-28 de persoane în grupă) cărora li se vor oferi cazare și masă în locația de desfășurare a cursurilor. Această abordare are rolul de a permite controlarea mai bună a grupului țintă și minimizarea absențelor, dată fiind dimensiunea acestuia și complexitatea programei de formare. Deplasarea are și un scop esențialmente motivațional. Aceste persoane vor fi interviewate pentru a se identifica trăsături de personalitate, elementele de competență profesională și elementele de motivație care pot contribui la succesul profesional.

Menținerea grupului țintă se va realiza prin selectarea unor locații atractive, oferirea de condiții de cazare și masă bune, cursuri interesante și interactive, care vor da posibilitatea creării de legături profesionale între participanți și consolidării cunoștințelor teoretice și practice în diverse activități pe care angajații le desfășoară zi de zi. Persoanelor înscrise care au absolvit cursurile li se vor elibera diplome.

Toate persoanele din grupul țintă al proiectului vor face parte din întreprinderi care-și desfășoară activitatea într-unul din sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și în corelare cu unul din domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI.

Pentru identificarea grupului țintă, consultanții regionali și coordonatorii partenerilor au purtat discuții cu companiile care au fost interesate să le ofere angajaților oportunitatea de a participa la cursuri de formare profesională.

Pentru selecția grupului țintă, experții au verificat dacă întreprinderile și angajații îndeplinesc criteriile de eligibilitate impuse prin cererea de finanțare.

Pentru recrutarea grupului țintă consultanții au informat reprezentanții și angajații din IMM-uri cu privire la activitățile proiectului și au consiliat persoanele interesate în vederea completării documentelor necesare înscrierii în grupul țintă al proiectului.

Întreprinderile au fost consultate permanent în toată această perioadă în vederea menținerii activităților în linia de dezvoltare vizată, asigurând astfel baza de dezvoltare pentru aceste întreprinderi ca un beneficiu pe termen lung al participării la activitățile proiectului.

Rezultate/realizări atinse la sfârșitul perioadei de implementare a proiectului:

- A fost realizată Metodologia de identificare, recrutare și menținere grup țintă;
- Au fost înregistrate 379 dosare grup țintă;
- Au fost realizate 219 fișe de interviu angajat(S+P1+P2);
- Au fost completate 219 chestionare oportunitati dezvoltare profesionala (S+P1+P2);
- Au fost completate 303 procese verbale informare activitati proiect (S+ P1+P2);

- Au fost întocmite 35 minute ședințe ca urmare a întâlnirilor experților din cadrul proiectului;
- A fost completată Baza de date GT angajați și angajatori - POCU Form

A.4 FORMARE PENTRU INOVARE cu subactivitățile:

4.1 Organizarea și derularea de campanii de conștientizare a angajaților (L1-L15)

Activitatea a constat în organizarea și derularea a 18 campanii de informare și conștientizarea publicului (angajatorilor) și selecție grup țintă. Au fost prezentate elementele specifice ale proiectului, cu accent pe oportunitățile oferite și principalele condiții pentru a beneficia de acestea. Informarea a fost făcută la nivelul parteneriatului prin organizarea a 6 evenimente de informare pentru fiecare partener. În cadrul evenimentelor au distribuit materiale de informare și promovare, dar și în mediul on-line prin campanii pe rețelele de socializare și site-ul propriu al solicitantului și partenerilor. Subactivitatea a avut un dublu rol: în primul rând de a face angajatorii să conștientizeze importanța și necesitatea participării angajaților la programe de formare continuă, cât și rolul de a informa cu privire la oportunitățile oferite prin proiect, în vederea înscrierii la activitățile acestuia.

Activitatea a avut ca scop identificarea, recrutarea și selecția unui grup țintă (GT) de minim 336 angajați cu CIM (cu norma întreaga sau cu timp parțial) ce provin din întreprinderi care-și desfășoară activ principală sau secundară într-unul din sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și în domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI sau din întreprinderi care intenționează să-și adapteze activ principală sau secundară la cel puțin unul dintre aceste sectoare economice sau unul dintre domeniile de specializare inteligentă menționate anterior.

Recrutarea a fost precedată de elaborarea metodologiei de selecție a grupului țintă, care a cuprins criteriile și modalitățile de selecție, lista și modele de documente suport ce au trebuit completate de către persoanele care au dorit să participe la activitățile proiectului.

Metode și mijloace de informare:

- Postarea anunțurilor cu privire la depunerea dosarelor și a metodologiei de înscriere în grupul țintă pe site-ul beneficiarului și partenerului/paginile de social media
- Materiale informative privind beneficiile obținute de grupul țintă în cadrul proiectului distribuite în regiune
- Diseminarea informațiilor cu privire la lansarea selecției GT la nivelul Regiunilor vizate prin proiect de în cadrul celor 18 evenimente organizate.

➤

Rezultate/realizări, conform cererii de finanțare:

- 18 evenimente de conștientizare
- 336 angajați recrutați
- 33 întreprinderi identificate

Rezultate/realizări atinse la sfârșitul perioadei de implementare a proiectului:

- 303 persoane informate în mod direct prin întâlniri face-to-face - aplicare chestionare

- A fost realizată Metodologia de informare, recrutare si mentinere GT (inclusiv anexe), aprobată la nivel de parteneriat si aplicată
- A fost realizată platforma online dedicata promovarii proiectului si a cursurilor
- Chestionare de intentie pentru intreprinderi si angajati
- Chestionare de intentie pentru intreprinderi si angajati in format electronic(Google forms)
- 1 campanie online (postari social media)
- 300 broșuri de informare si conștientizare si 300 flyere de informare realizate si distribuite
- baze de date cu potențiali angajatori din aria de implementare care pot participa la activitățile proiectului - in vederea informării
- 18 seminarii de inofmare si conștientizare
- 18 rapoarte de eveniment
- 1 eveniment lansare proiect
- 1 comunicat de presă si o conferință lansare proiect
- 1 metodologie camanie de informare
- 1 material de prezentare al proiectului
- 1 comunicat de presă și o conferință de finalizare a proiectului

4.2 Organizarea și derularea de programe de formare profesională a adulților. Evaluarea și certificarea competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale, respectiv non-formale și/sau informale (L1-L15)

In cadrul acestei subactivitati, au fost organizate programe de formare profesionala pentru angajati. Solicitantul impreuna cu partenerii, in calitate de furnizori de formare profesionala autorizati, au organizat cursuri formare pentru un numar de 349 angajati inscrisi in grupul tinta al proiectului (din care 42 persoane varstnice si 190 femei).

Din cele 349 persoane ce au alcatuit grupul tinta al proiectului, un numar de 50 persoane au fost varstnice (55-64 de ani) si 176 au fost femei.

Participarea celor 349 persoane din grupul tinta s-a realizat astfel:

- - 303 persoane au obtinut Certificate de participare la programele de formare profesionala - Solicitant
- - 50 persoane au dobandit Certificat de Competente profesionale ca urmare a evaluarii competentelor digitale -Solicitant

Repartizarea grupului tinta la unul din cursurile amintite s-a facut in functie de pregatirea si experienta profesionala pe care acestia o au precum si in functie de nevoile intreprinderii din care acestia provin. Nevoile punctuale ale fiecarei persoane din grupul tinta au fost identificate in cadrul activitatii de selectie grup tinta (A.3.1), in cadrul formularului de inregistrare fiind

introduse si intrebari ce tin de tipologia angajatorului.

In cadrul acestei subactivitati, indicatorul privind ponderea persoanelor care si-au imbunatatit nivelul de calificare urmare a sprijinului primit a fost de 100% din numarul persoanelor ce au beneficiat de sprijin. In cadrul acestei activitati, participantii au primit cate un pachet cu materiale ce au avut legatura cu tematica cursului si activitatea desfasurata la locul de munca (ex. manual specialitate; suport de curs; stik; materiale legate de tematica cursului, etc).

Rezultate/realizări, conform cererii de finantare:

➤ 323 angajati beneficiari ai programelor de formare profesionala

Rezultate/realizări atinse la sfârșitul perioadei de implementare a proiectului:

➤ 303 angajati beneficiari ai programelor de formare profesionala(4534)

➤ 50 persoane au dobandit Certificat de Competente profesionale ca urmare a evaluarii competentelor digitale -Solicitant

➤ 353 diplome absolvire distribuite.

4.3 Sprijin acordat intreprinderilor în vederea elaborării și introducerii unor programe de învățare la locul de muncă (L1-L15)

Selectarea întreprinderilor participante în această activitate se va face în funcție de disponibilitatea acestora și de numărul de angajați pre-existenți. Se vor desfășura 6 workshopuri la care vor fi invitați reprezentanți din partea întreprinderilor participante în proiect și în care se vor discuta problemele ridicate de aceștia - în special în domeniul formării profesionale continue - și se vor căuta soluții. În funcție de disponibilitatea acestor întreprinderi arătată în timpul workshopurilor, se vor selecta minim 3 întreprinderi care să fie sprijinite în dezvoltarea unei planificări strategice pe termen lung în vederea introducerii unor programe de învățare la locul de muncă.

Rezultate/realizări atinse la sfârșitul perioadei de implementare a proiectului:

- - 4 Workshop dezvoltare intreprindere cu potential competitive
- - 4 agenda eveniment
- - 4 lista prezenta participanti
- - 4 rapoarte evenimente
- 43 protocoale incheiate cu intreprinderile sprijinite

4.4 Proiect sustenabil (L1-L15)

Consortiul va intermedia parteneriate între întreprinderile susținute prin proiect și alte întreprinderi existente pe piață în baza afinităților de afaceri identificate între acestea, în vederea consolidării mediului de afaceri în regiunile mai puțin dezvoltate și va implica în aceste parteneriate autorități locale și instituții de învățământ preuniversitar (școli profesionale) și universitar (universități tehnice). Se urmărește crearea unui mediu socio-economico-educational complex care să permită o dezvoltare integrată, armonioasă și sustenabilă a comunităților locale.

Se va monitoriza activitatea întreprinderilor participante în proiect și va fi acordat sprijin pentru funcționarea acestora în condiții optime, punându-se accent pe valorificarea cunoștințelor și a competențelor dobândite de acestea în timpul proiectului.

Consortiul va alocă resurse umane din surse proprii în vederea monitorizării și susținerii acestor întreprinderi. În cadrul campaniilor de conștientizare vor fi invitați și reprezentanți ai autorităților publice locale, cu atribuții în menținerea și dezvoltarea stabilității mediului de afaceri local, în scopul creării premiselor pentru continuarea activităților din proiect și după finalizarea acestuia. Rezultatele conferințelor vor fi analizate intern și, după finalizarea activităților de formare din cadrul proiectului se va publica un ghid de bună practică care va cuprinde și o analiză a mediului economic regional, ce va permite transferarea rezultatelor proiectului către alte entități interesate și va constitui un punct de pornire în vederea demarării unor activități de susținere a formării profesionale continue pentru angajați

Rezultate/realizări atinse la sfârșitul perioadei de implementare a proiectului:

- - Ghid de buna practica ce cuprinde si analiza a mediului economic din regiunile de implementare a proiectului;
- 3 Contracte incheiate cu intreprinderile sprijinite avand ca scop implementarea de programe de invatare la locul de muncă.

CAP. V BUNE PRACTICI APLICATE IN ACTIVITATILE PROIECTULUI

REZULTATELE POZITIVE atinse ca urmare a implementarii proiectului:

- creșterea nivelului de informare, conștientizare și interes privind nevoia de participare a angajaților la programe de formare continuă în domeniul alfabetizării digitale și tehnologiei informației și comunicațiilor, la nivelul angajatorilor din Regiunile vizate de proiect;
- un număr de 353 persoane angajați în întreprinderi din regiunile vizate au dobândit cunoștințe profesionale prin intermediul cursurilor de formare profesională a adulților;
- creșterea performanțelor profesionale ale angajaților;
- facilitarea adaptării activității participanților la dinamica sectoarelor economice cu potențial competitiv identificate conform SNC sau la dinamica domeniilor de de specializare inteligentă conform SNCDI;
- creșterea performanțelor în plan profesional pentru 54 de persoane varstnice și a 211 de femei;
- îmbunătățirea capacității de adaptare la schimbare pentru cele 43 de întreprinderi sprijinite prin proiect;
- transferabilitatea proiectului către alte categorii de grup țintă, sectoare de activitate, regiuni.

Nr. Crt.	Criteriul de clasificare	Categ.	Valoarea atinsă 2023						Valoarea atinsă 2023						Valoarea atinsă 2023					
			Semestrul I						Semestrul II						Semestrul II					
			28.02.2023						31.05.2023						31.08.2023					
			TOTAL	Bărbați	Femei	TOTAL	Bărbați	Femei	TOTAL	Bărbați	Femei	TOTAL	Bărbați	Femei	TOTAL	Bărbați	Femei	TOTAL	Bărbați	Femei
1	Varsta	Angajați, inclusiv pe cont propriu	29	14	15	120	65	55	194	105	89	367	163	204	379	168	211			
		Angajați pe cont propriu	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
		Sub 25 de ani (exclusiv)	0	0	0	19	12	7	26	15	11	53	26	27	57	27	30			
		Între 25 de ani (inclusiv) și 54 de ani (exclusiv)	28	13	15	84	39	45	141	71	70	261	111	150	268	114	154			
		Peste 54 de ani (inclusiv)	1	1	0	17	14	3	27	19	8	53	26	27	54	27	27			
2	Nivelul de educație	Educație primară și gimnazială (ISCED 1 și 2)	2	2	0	2	2	0	4	4	0	20	9	11	20	9	11			
		Educație liceală sau post-liceală (ISCED 3 și 4)	8	6	2	63	43	20	104	66	38	229	109	120	239	115	124			
		Educație universitară și post-universitară (ISCED 5 - 8)	19	6	13	55	20	35	86	35	51	118	45	73	120	44	76			
3	Domiciliu	Zona urbană	24	10	14	98	50	48	144	72	72	237	103	134	239	103	136			
		Zona rurală	5	4	1	22	15	7	50	33	17	130	60	70	140	65	75			

CAP. VI GHID PRACTIC - RECOMANDARI pentru companiile care doresc sa introduca programe de formare continua in domeniul alfabetizarii digitale si tehnologiei informatiei si comunicatiilor

6.1 Implementarea programelor de formare continua

Implementarea programelor de formare continuă în domeniul alfabetizării digitale și tehnologiei informației și comunicațiilor (TIC) poate fi esențială pentru companii, oferind angajaților competențele necesare pentru a naviga într-o lume tot mai digitalizată. Un astfel de program nu doar că îmbunătățește eficiența și productivitatea, dar poate și crește satisfacția și angajamentul angajaților.

Iată un ghid practic despre cum să implementezi aceste programe în cadrul companiei tale:

Evaluarea nevoilor de formare

Începe cu o evaluare aprofundată a competențelor digitale curente ale angajaților. Acest lucru poate fi realizat prin:

- Sondaje și chestionare
- Interviu și discuții de grup
- Analiza performanței și a feedback-ului de la supervizori

Stabilirea obiectivelor programului

Clarifică ce vrei să realizezi prin programul de formare. Obiectivele pot include:

- Îmbunătățirea competențelor de bază în utilizarea computerelor și software-ului debirou
- Învățarea unor noi unelte digitale specifice industriei
- Creșterea conștientizării despre securitatea cibernetică
- Dezvoltarea abilităților de analiză de date

Alegerea formatului și a metodelor de livrare *Decideți asupra formatului de instruire, care poate fi:*

- În clasă, pentru interacțiune directă și acces la echipamente specifice
- Online, pentru flexibilitate și accesibilitate sporită
- Hibrid, combinând avantajele ambelor metode
- Alegeți metodele de livrare, cum ar fi: Lecții video, Webinarii și seminarii live, Materiale de curs interactiv, Coaching și mentorat



Dezvoltarea sau achiziția de conținut

Poți alege să dezvolti propriul material didactic sau să achiziționezi cursuri de la furnizori externi. Consideră următoarele:

Personalizarea conținutului pentru specificul companiei

- Asigurarea că furnizorii de cursuri sunt recunoscuți și actualizați cu ultimele trenduri în TIC
- Includerea de exemple relevante și studii de caz specifice industriei

Implementarea programului

- Planifică un calendar de formare
- Comunică clar angajaților despre disponibilitatea și așteptările programului
- Asigură-te că echipamentele și tehnologia necesare sunt accesibile tuturor participanților

Monitorizarea progresului și evaluarea

- Solicită feedback regulat de la participanți pentru a ajusta și îmbunătăți cursurile
- Evaluează impactul formării asupra performanței de lucru

Îmbunătățirea și actualizarea continuă Tehnologia și cerințele digitale se schimbă rapid. Asigură-te că:

- Actualizezi și revizuiești periodic materialele de curs
- Reevaluezi nevoile de formare ale angajaților pe măsură ce compania și tehnologia evoluează
- Continui să investești în dezvoltarea competențelor digitale ale angajaților

Prin urmarea acestor pași, vei putea să dezvolti și să implementezi un program eficient de formare continuă în domeniul alfabetizării digitale și TIC, de care vor beneficia atât angajații cât și compania în ansamblu.



ASOCIAȚIA EURO26 ROMÂNIA





6.2 Beneficiile Implementarii programelor de formare continua

Implementarea unui program eficient de formare continuă în domeniul alfabetizării digitale și al tehnologiei informației și comunicațiilor (TIC) în cadrul întreprinderilor prezintă numeroase beneficii esențiale pentru adaptarea la un mediu de afaceri în continuă schimbare. Iată câteva dintre motivele pentru care aceste programe sunt vitale:

Creșterea productivității

Competențele digitale îmbunătățite permit angajaților să utilizeze tehnologia mai eficient, să automatizeze sarcinile repetitive și să optimizeze procesele de lucru. Aceasta duce la o creștere a productivității și la o utilizare mai eficientă a resurselor.

Îmbunătățirea calității muncii

Cunoștințele avansate în TIC pot duce la o calitate mai bună a output-ului de lucru, reducând totodată greșelile cauzate de o înțelegere deficitară a tehnologiei. Angajații devin mai competenți în soluționarea problemelor și își pot îndeplini sarcinile cu mai mare precizie.

Inovație și competitivitate

Un personal bine instruit în ultimele tehnologii poate contribui la inovații semnificative. Acestea pot varia de la îmbunătățirea produselor și serviciilor existente la dezvoltarea de noi oferte. Competențele digitale pot deschide noi oportunități de afaceri și pot menține compania competitivă pe piață.

Adaptabilitate la schimbări tehnologice

Sectorul TIC evoluează rapid. Prin formare continuă, companiile își asigură că angajații lor rămân la curent cu cele mai recente tehnologii și practici. Aceasta facilitează adaptarea rapidă la noi software-uri și sisteme, minimizând perturbările operaționale.

Creșterea satisfacției și retenției angajaților

Programelor de formare continuă demonstrează angajamentul companiei față de dezvoltarea personală și profesională a angajaților săi. Acest lucru poate crește satisfacția la locul de muncă și poate reduce rata de fluctuație a personalului, reducând costurile asociate cu recrutarea și formarea noilor angajați.



ASOCIAȚIA EURO26 ROMÂNIA





Conformitatea și securitatea

Conformitatea cu standardele industriei și reglementările privind datele și securitatea cibernetică este crucială. Prin formarea angajaților în aceste domenii, companiile pot evita amenzi costisitoare și pot proteja reputația lor împotriva potențialelor daune cauzate de încălcări ale securității.

Echitate și acces la tehnologie

Asigurându-se că toți angajații au competențe digitale adecvate, companiile promovează un mediu de lucru mai echitabil. Toți angajații, indiferent de vârstă sau de background-ul tehnologic, au oportunitatea de a contribui eficient și de a avansa în carieră.

În concluzie, un program de formare continuă în domeniul alfabetizării digitale și TIC nu este doar o investiție în competențele individuale ale angajaților, ci și o strategie esențială pentru asigurarea creșterii sustenabile și a competitivității pe termen lung a întreprinderii.

6.3 Direcții de acțiune pentru companiile care doresc să introducă programe de formare continuă în domeniul alfabetizării digitale și tehnologiei informației și comunicațiilor

Direcțiile de acțiune propuse abordează direct constrângerile identificate privind participarea la învățarea pe tot parcursul vieții (ÎPV): informații reduse și asimetrice, stimulente insuficiente și capacitate **inadecvată**.

Pilonul 1: Direcții de acțiune

- Finanțarea pentru creșterea cererii ÎPV
- Sprijinirea șomerilor și persoanelor inactive, inclusiv prin stimulente financiare și consiliere
- Finanțarea pentru diversificarea ofertei ÎPV
- Consolidarea și asigurarea finanțării pentru încurajarea pieței de ÎPV inclusiv prin îmbunătățirea serviciilor de consiliere.
- Sprijinirea participării la programele europene de mobilitate
- Implicarea unităților de învățământ profesional și tehnic și a instituțiilor de învățământ superior în ÎPV.
- Recunoașterea învățării anterioare, inclusiv a competențelor obținute în străinătate.



ASOCIAȚIA EURO-26 ROMÂNIA





Pilonul 2 - Direcții de acțiune

- Îmbunătățirea calității și a disponibilității informațiilor
- Evaluarea nevoilor de competențe și dezvoltarea unui set de competențe mai cuprinzător
- Implicarea unităților de învățământ profesional și tehnic a instituțiilor de învățământ superior în ÎPV.
- Consolidarea și asigurarea finanțării prin încurajarea pieței de ÎPV inclusiv prin îmbunătățirea serviciilor de consiliere.
- Îmbunătățirea Cadrului Național al Calificărilor și consolidarea coordonării între părțile interesate.
- Crearea unui sistem de asigurare a calității, monitorizare și evaluare pentru ÎPV.

Pilonul 3 - Direcții de acțiune

- Consolidarea și asigurarea finanțării pentru încurajarea pieței de ÎPV inclusiv prin îmbunătățirea serviciilor de consiliere
- Îmbunătățirea Cadrului Național al Calificărilor și consolidarea coordonării între părțile interesate.



ASOCIAȚIA EURO<26 ROMÂNIA





Instrumente Structurale
2014-2020

Consultant regional 1 - Sandu Monica Maria

Consultant regional 2 - Malureanu Emilia Afrodia

Consultant regional 3 - Rosia Micu Cosmin Antoniu

Vizat, daavuzer proiect



ASOCIAȚIA EURO 26 ROMÂNIA



