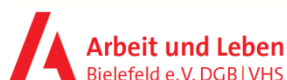


Продължаващото обучение си струва!

Юли 2013



Европейски семинар за управление на продължаващото обучение

Представители на предприятия (работнически съвети, синдикати и мениджмънт) от България, Румъния и Литва участваха в практически ориентиран семинар по управление на обученията в предприятията, проведен в столицата на България – София, в края на април. Участниците, от единадесет предприятия от дървопреработването и мебелната промишленост и от металургията, докладваха целите, задачите и законодателството относно професионалното обучение в съответните им предприятия. Те получиха знания и умения в областта и се запознаха с нови методи и инструменти, които да използват за систематично планиране, организиране и реализиране на дейности и продължаващо обучение в практиката на предприятието.

Модеризираните работни групи дадоха възможност на участниците да използват в реална ситуация научените практически инструменти под формата на практически казуси и планове. Представители на работниците и работодателите участваха в целеви обмен на опит и си сътрудничаха по време на семинара.

Това сътрудничество, което получихме по време на семинара, бе точно това, което искахме да се осъществява ежедневно в практиката на предприятието. Предприятията, участвали в семинара са пилотни, демонстриращи как се изгражда устойчива и системна програма за продължаващо обучение. Те също така имат важна мултиплицираща роля за останалите предприятия в техните сектори.

„Получената информация ми помогна да разбера по-добре как да прилагам процедурите за обучение и квалификация на работниците и важността на тяхното постигане, както за работника, така и за компанията. Вярвам, че след тяхното асимилиране мога персонално да бъда включен в прилагането на процедурите за обучение на ниво предприятие и в разпространяването на тази полезна информация и че мога да убедя работодателя в необходимостта от тази инвестиция, започвайки от потребността от обучение и квалификация на заетите.“

(Василе Първу, S.C. MECANICA S.A., MIRSA, Сибуу, Румъния)

Една отделна област на фокус по настоящем е оперативното реализиране и последващи действия. Участниците се договориха в това отношение върху конкретни „проекти за продължаващо обучение“ за всяко предприятие. За всеки „проект“ беше съставен екшън план и срокове, позволяващи стъпка по стъпка преглед на постигнатото и степен на постигане на целите.

Моделите на добра практика, развити в различните предприятия, ще бъдат представени, дискутирани и оценени по време на европейската конференция през есента на тази година.

Екип координатори на BICO

Следваща среща

BICO – Работна среща (2)

Среща на партньорите
Европейска група на проекта
Представители на синдикати и
работодатели
09. – 11. Септември 2013
Хамбург, Германия)

Основна тема

Възможности, подкрепа и договорености на социалния диалог за насърчване на дейностите по обучение на ниво сектор и ниво предприятие.

Междинни резултати от транснационалната работа в мрежа, секторни дейности и практики, опит на предприятията, информирани и обсъждане на квалификационните стандарти – споразумения за обучение.

ЕС – Европейската комисия за професионалното обучение

„Икономическата криза подчерта значителната роля на обучението на възрастни за постигане на целите на стратегията „Европа 2020“, чрез създаване на възможности за възрастните – особено ниско квалифицираните и възрастните работници да повишат тяхната адаптивност към промяната на пазара на труда и обществото. Обучението на възрастни помага на хората, засегнати от безработица, реструктуриране и промени в заетостта, давайки им модерни умения и нови квалификации. В същото време, то спомага за социалната интеграция, активното гражданство и личностното развитие.“

Източник: Council Resolution on a renewed European agenda for adult learning (2011/C 372/01) of 20.12.2011

Още информация и гласове от обучителния семинар:

БЪЛГАРИЯ (стр. 2)

ЛИТВА (стр. 3)

РУМЪНИЯ (стр. 4)

И на : www.bico-project.eu



Насърчаване на нови умения, конкурентноспособност и по-добри работни места

Интервю

Въпрос: Може ли социалните партньори в металната индустрия в България да бъдат модератор на пазара на труда?

Златко Димитров

(Изпълнителен директор)

Преди години, най-общо казано, бизнесът ползваше наличните кадри на пазара на труда, които да могат да отговорят в някаква степен на изискванията на съответното работно място и длъжостна характеристика. В настоящата обстановка същият този бизнес има нови правила и нови изисквания, които са изградени на основата на все по-динамичната и глобализирана бизнес среда, изискваща от работниците и служителите конкретен набор от конкурентноспособни умения и желание в самите тях за постигане на висока професионална квалификация. За устойчивото развитие на сектора, създаващ условия за добра реализация, достоен труд и заплащане, социалните партньори в лицето на работодатели и синдикати имат амбицията да участват активно в политиките на пазара на труда, да провеждат мониторинг и анализ на нуждите от специалисти за бранша и съответно обучение на такива специалисти.

В България отправна точка за това ново сътрудничество е създаването на Секторните съвети за умения (Sector Skills Councils).

Въпрос: Дейностите в проекта VICO ще повишат ли капацитета на националните социални партньори в мисията им да съживят традиционните индустриални професии, като създадат условия и добавена стойност на работното място

Евгени Янев (Юрист)

Да, защото по своя замисъл това е иновативен проект, който поставя в центъра на вниманието продължаващото професионално обучение и кариерното развитие, като фактор, който ще повиши ангажираността и участието на работещите към трудови отношения за просперитета на конкретна фирма и сектора като цяло.

Въпроси, потребности и възможности за учене през целия живот от гледна точка на секторите

Анна Матеина (експерт, работодатели)

Конкретно в сектор металургия работи Секторен Консултативен Съвет „Металургия“ към Българската асоциация на металургичната индустрия (БАМИ), който е изграден на трипартитен принцип: с участие на работодатели, представители на синдикатите и държавните ведомства, включително образователни институции.

Основните функции на този орган са да иницира мерки свързани с пазара на труда, да прогнозира потребностите от нови умения в сектора и да подпомага разработването и утвърждаването на секторни компетентностни модели и стандарти в сътрудничество с предприятията от сектора, ВУЗ и организациите от системата на професионалното образование и продължаващото обучение.

Социалните партньори работят съвместно по проблемите на младежката безработица, прехода на млади специалисти от образование към реалните условия и изисквания на пазара на труда, повишаване конкурентноспособността на фирмите, като считат продължаващото обучение за ключов фактор за преодоляване на тези и други проблеми.



Милена Йорданова (синдикален лидер)

След интензивни дискусии по време на семинара стана ясно, че е много важно квалификационните мерки да се адаптират към предприятието. Предварителното определяне на потребностите от обучение също е важно, както и разработването на Система за квалификация, равен достъп и участие на всички работници и прозрачно информиране относно ползите за работника от новите квалификации. Останалото е въпрос на организация и ясни цели - кой ще проведе обучението, каква методология ще се използва, темите за обучение, финансиране и т.н. Но основното е да се правят непрекъснати дискусии вътре в предприятието по тези въпроси, да бъде ясна ролята на синдикатите в процеса, и най-важното, да бъде разработено и прието Споразумение за продължаващо обучение в предприятието.

Предприятия и участници от БЪЛГАРИЯ

- Ludogorie 91 AD (Milena Jordanova / Kalina Miteva)
- Kastamonu Bulgaria AD (Stefan Gudev / Petko Totev)
- ThyssenKrupp Jupiter Stomana BG (Evgeni Yanev / Alexander Leonidov)
- KCM Industrial Service AD (Stoyan Klisarov / Zlatko Dimitrov)
- Sonja Zahova (FSOGSDP) / Anna Mateina (BAMI)

С подкрепата на:



Систематично обучение в предприятието: От знанието към действието

Диана Райтелайтине (синдикален лидер) – АВ „Grigiskes“ (дървообработване)

На 20-26 април 2013г. Представители на „Григискес,, участваха в семинара “Управление на продължаващото обучение в предприятието,, в рамките на проекта BICO. По време на семинара бяха обсъдени развитието на уменията на работещите, прилагането и оценяването на потребностите от обучение и спецификата им в нашето предприятие.

Получихме много добри и практични знания и умения и обменихме опит с колегите от България и Румъния и планирахме някои резултати от бъдещата ни работа, прилагайки продължаващото обучение в предприятието. Работните групи бяха много продуктивни и се подготвиха много внимателно. Представянето на резултатите от работата по групи и тяхната задълбоченост надминаха очакванията...

Нашето предприятие направи задълбочен анализ и откри, че за нарастването на производството и нарастване на продажбите, ние се нуждаем от добре квалифицирани работници. Синдикати и работодател подписаха СПОРАЗУМЕНИЕ ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО /НЕФОРМАЛНО ОБУЧЕНИЕ в предприятието.

Разработихме план за обучение, финансирането и предвидихме евентуалното освобождаване на работниците за участие в обучение, инструментите за професионално развитие, специфичните инструменти за практическо обучение на работното място, както и осигуряването на качество и ефективност на обучението (оценка). Григискес стартира един от най големите си инвестиционни проекти: през 2014 год. ще бъде построена нова машина за производство на хартия. Имаме потребност да подготвим персонал да работи с тази машина. Вярваме, че всички ще придобием нужните ни опит и знания как да постигнем това от проекта BICO.



Урате Собутене, мениджър човешки ресурси – UAB Vairas (металургия)

“Ние нямаме конфликти, ние имаме проблеми ” – това бе основната идея, асоциирана с презентациите по жреме на семинара по проекта BICO в София. И ние започнахме от там – първо трябваше да идентифицираме проблемите на предприятието относно квалификацията на заетите в него. Стана ясно, че проблемът в България, Литва и Румъния е подобен, с разлики в законовите разпоредби за продължаващото обучение на персонала.

Обменяйки опит, научихме, че в Румъния синдикатите играят активна роля в повишаването на квалификацията. В повечето предприятия в Литва това е вътрешен въпрос. За нас, представителите на машинната индустрия, бе много полезно да се запознаем и с опита на компанията Григискас, член на Литовската асоциация за дървопреработваща индустрия. Предприятието е въвело и успешно прилага обучителна сиситема за заетите, тъй като формалното образование в Литва не подготвя добре квалифицирани работници.

Какво научихме? Да идентифицираме приоритетни теми за обучение и целеви групи, да правим анализ на потребностите от обучение, да разработваме план и бюджет, да определяме подходящи методи за учене, да ги прилагаме на практика и да получаваме обратна връзка. Специализирани въпросници, планове, формуляри, графики, финансиране – всичко това, което получихме от лекторите, ще ни е полезно в работата ни, да определяме потребностите от обучение, да провеждаме обучения и да оценяваме тяхната ефективност.

Какво трябва да направим? Досега въпросите за обучението не са били разглеждани нито в разпоредбите на компанията, нито в колективния договор. Това лято, работейки по новия колективен договор, ние ще включим всички тези въпроси. В допълнение, от месец септември, съгласно договорената от предприятието програма за обучение, ние ще започнем обучение на магистри. Това обучение ще бъде неформално, но с помощта на министерството на икономиката, ние ще настояваме за признаване на магистърска квалификация.

Предприятия и участници от Литва

- AB “Grigiskes” (Diana Raitelaitiene / Edita Jakucionyte-Vilkiene)
- AB “Silutes Baldai” (Irena Siaudvytiene / Janina Mauriciene)
- UAB Baltik Vairas (Regina Cesniene / Jurate Sobutiene)
- Mechel Nemunas (Sigute Prekeviciene / Virginija Petronaitiene)

С подкрепата на:



Засилване на бипартитното сътрудничество на ниво предприятие

Гласове от семинара

SC ALTUR SA

Въпрос: Вашата организация участва в Европейския проект VICO за бипартитни дейности по обучение. Какви са вашите очаквания по отношение на това сътрудничество?

Отговор: Нашите очаквания са свързани със знания за нови практики в другите организации от различните държави, прилагането на добрия опит, развиването на нови партньорства и договорености между предприятията от държавите, участнички в семинара.

Въпрос: Една от основните дейности на VICO е обмена на информация между синдикатите и предприятията относно обучението. Колко важен е обмена на информация за вас?

Отговор: Обменът на информация между организациите относно обучението е много важен, поради фактът, че ние можем да адаптираме идеи и добри практики от другите страни към напата ситуация.

Въпрос: Какви са вашите идеи за използване на опита, придобит от проекта в бъдеще?

Отговор: Въвеждане в практиката на предприятието на идеите, техниките на комуникация и разпространението на информация, как да анализираме потребностите от обучение и как да ги структурираме за постигане на резултати.

Въпрос: Кои са първите стъпки в прилагането на плана за обучение през 2013 година в предприятието, създаденият план в края на семинара в София? И как ще си сътрудничат синдикатът и мениджмънтът за постигане на този план?

Отговор: Ще проведем както е планирано до края на 2012 година: среща между мениджмънта и представители на работниците. Резултатите от семинара ще бъдат представени и адаптирани в нашия план за обучение.

Инж. Джордже Попеску - Синдикален лидер

Инж. Мариан Драгичи - Head Директор „Човешки ресурси“

Въпроси, потребности и възможности след семинара в София

Дан Джордж Баян, Президент на FSCM

Семинарът подчерта факта, че независимо от националните законови разпоредби относно обучението, на ниво сектор, квалификацията винаги ще бъдат определяни от политиката на предприятията. Така че, въпреки съществуването на националните законови разпоредби относно обучението на възрастни, те много често не се прилагат на практика.

В този контекст, ролята на експертите по обучение в предприятията е определяща, те трябва да допринасят за мотивирането на работещите да участват в курсове за обучение. Още повече, работодателите трябва да осъзнаят, че без инвестиции в обучението те ще фалират. Експертите по обучение, участващи в проекта, са връзката между заетите и работодателите, що се отнася до инвестиции в обучение и потребността работниците да участват в курсове, организирани в предприятията.



С оглед на резултатите от работните групи по време на семинара, участниците заключиха, че независимо от сектора и държавата, проблемите по отношение на подхода към обучението в предприятията са подобни. Така че стъпките към успешния подход трябва да са еднакви, а именно:

1. Споразумение за обучение на ниво предприятие
2. Годишен план за обучение, базиран на анализ на потребностите, с предвиден бюджет.
3. Организиране на разнообразни курсове по вид, в зависимост от потребността – с външни или вътрешни доставчици.

Мониторинг и оценка на междинните и дългосрочните резултати от обучението в предприятията и от корпоративното обучение и преосмисляне в зависимост от резултатите.

Следвайки резултатите от семинара, този модел на подход относно обучението на ниво предприятие ще бъде разпространен сред членовете на федерацията FSCM.

Предприятия и участници от РУМЪНИЯ

S.C. ALTUR S.A. (Popescu, Gheorghe / Draghici, Marin)

S.C. MECANICA S.A. (Pirvu, Vasile)

STX OSV TULCEA S.A. (Schioru, Doru / Raicu, Floriean / David, Petre)

Bajan, Dan Gheorghe / Vojenoiu, Aurel / Razboi, Marin

С подкрепата на:

