



IZVJEŠTAJ O REZULTATIMA T&SNA ANALIZA POTREBA ZA OBUKAMA I USLUGAMA

Acronym: WBC-VMnet

Project title: WBC Virtual Manufacturing Network – Fostering an Integration of the Knowledge Triangle,

Project number: 144684-TEMPUS-2008-RS-JPHES

Date: January 2010

Location: Montenegro

Revision Sheet

Release No.	Date	Revision Description
Rev. 1	15/12/2009	Prva verzija strukture dokumenta od strane Metalik d.o.o. Nikšić
Rev. 2	20/12/2009	Korekcije i dopune od strane UCG projektneog tima
Rev. 3	26/12/2009	Finalne dopune izveštaja od strane Metalik d.o.o. Nikšić, i odobranje od strane Koordinatora

SADRŽAJ

1. Uvodni pregled	4
2. Metodologija korišćena u prikupljanju podataka	5
3. Rezultati po zemljama u Regionu	6
3.1. Crna Gora	6
3.1.1. Analiza postojećeg stanja preduzeća i okruženja	8
3.1.2. Inovativnost	10
3.1.3. Zahtjevne kompetencije zaposlenih	13
3.1.4. Identifikovanje potreba za izvođenjem konkretnih obuka	15
3.1.5. Identifikovanje potreba u oblasti novih standarda	17
3.1.6. Identifikovanje potreba u oblasti razvoja proizvoda i procesa	18
3.2. Analiza potreba za obukom nezaposlenih	20
3.2.1. Praćenje trendova u oblasti zanimanja	20
3.2.2. Poslovi na kojima bi željeli da rade i vrsta preduzeća/institucije	20
3.2.3. Sposobnosti, znanja i vještine koje su potrebna za zapošljavanje	22
3.2.4. Dodatna znanja stečena putem neformalnih obuka	22
3.2.5. Potrebe za obukama u cilju ličnog i profesionalnog razvoja	22
3.2.6. Informisanost o postojanju sličnih obuka koje se izvode u regionu	23
3.2.7. Nastavak školovanja na master/doktorskim studijama i/ili uključivanje u naučno istraživački rad na fakultetima/institutima	23

1. Uvodni pregled

T&SNA (Training Service Needs Analysis) rezultat je istraživanja koje je sprovedeno u okviru projekta „**Mreža virtualne proizvodnje u zemljama Zapadnog Balkana – Jačanje i integracija trougla znanja**”, a finansiranog od strane Evropske Komisije u okviru programa TEMPUS. Istraživanje je sprovedeno na teritoriji Srbije (Centralna Srbija), Bosne i Hercegovine, Hrvatske i na teritoriji Crne Gore. Partneri na projektu koji su sprovodili istraživanje su:

- Univerzitet u Kragujevcu,
- Regionalna agencija za ekonomski razvoj Šumadije i Pomoravlja d.o.o. Kragujevac,
- SCGM d.o.o. iz Kragujevca,
- Univerzitet u Rijeci,
- ELCON Geratebau d.o.o. iz Rijeke,
- Univerzitet Crne Gore,
- Metalik d.o.o. iz Nikšića,
- Univerzitet u Banja Luci i
- Tri Best d.o.o. iz Banja Luke.

T&SNA je „alat“ koji treba objema stranama: menadžerima u preduzećima, ali i trening institucijama koje obezbeđuju obuku i pružanje novih usluga. Ovo je razvijen sistem koji će kontinuirano vršiti monitoring promjena kada su u pitanju potrebe preduzeća, analizirati rezultate i davati povratne informacije fleksibilnom i brzo reagujućem okruženju u kome se nalaze obrazovne i institucije za obučavanje i pružanje stručnih usluga.

Projektom WBC-VMnet-a razvijen je sveobuhvatni regionalni T&SNA sistem, koji je identifikovao:

1. Potrebe preduzeća za naprednim treninzima i R&D uslugama u oblasti razvoja proizvoda i procesa kroz primjenu inovativnih VM tehnologija.
2. Potrebe tržišta rada, odnosno nezaposlenih lica sa evidencije

T&SNA sistema obuhvatio je sledeće:

1. Analizu stanja u preduzećima (u pojedinim sektorima, koji će se identifikovati za svaku PC ponaosob), kroz:
 - Sagledavanje strateških ciljeva preduzeća
 - Analizu organizacionog 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. Istraživanje postojećih i potrebnih vještina nezaposlenih.
3. Kao krajnji cilj T&SNA analize u okviru projekta WBC-VMnet je bio da se preduzećima i SME u regionu (u sve 4 zemlje regiona) ponude efikasne i kvalitetne nedostajuće obuke i usluge, u okviru Kooperativnih Trening Centara, kako bi se unaprijedio njihov inovativni potencijal, znanja i vještine zaposlenih, kao i konkurentnost na tržištu.

2. Metodologija korišćena u prikupljanju podataka

Alat koji je korišćen kako bi se izvršilo istraživanje potreba za obukama i uslugama, a u skladu sa preporukama EU, je sveobuhvatna i kvalitetna T&SNA u pet koraka:

1. KORAK - identifikovanje problema sa kojima se generalno suočavaju **preduzeća i MSP u regionu**, u pogledu razvoja proizvoda i procesa i njihovog plasiranja na tržištu. U tu svrhu, svaka zemlja u Regionu, koristila je dostupna dokumenta iz ove tematike. Na ovaj način su identifikovani SEKTORI, u okviru kojih je izvršena selekcija preduzeća za prikupljanje podataka.

Preporuka projektnog tima bila je da se izaberu preduzeća i SME koja su izvezno orijentisana i imaju elemente inovativnog potencijala, jer one već prepoznaju značaj inovacija znanja i potrebe za primjenom novih postupaka u poslovanju.

U ovom dijelu analize predstavljena je i slika regiona po pitanju **nezaposlenosti**, i to lica sa visokom stručnom spremom. Svaka zemlja u regionu, koristila je dostupna dokumenta i na taj način identifikovala i detaljno razradila adekvatnu listu zanimanja, po veličini i strukturi ciljne grupe nezaposlenih.

2. KORAK – prikupljanje podataka na terenu, u okviru izabranih uzoraka, definisanih u koraku 1. Metode koje su predložene da se koriste za prikupljanje podataka su bile:

- Intrvjui (usmeno)
- Ankete (pismeno, putem email-a)
- Telefonskim putem (kraći upitnici kao podsetnik za anketare)
- Ankete grupnih diseminacija (info dani, seminari...)

Najviše rezultata u prikupljanju informacija, dao je metod direktnog kontakta sa ispitanicima, tj. odlazak na teren, u posjetu preduzeću.

Projektom je bilo predviđeno da se prikupi ukupno 400 anketa za sve 4 zemlje regiona (Srbiji, Hrvatskoj, BiH i Crnoj Gori), dok su krajnji rezultati bili veći.

Upitnici su bili prilagođeni ciljnim grupama ispitanika, tj. menadžerima, zaposlenima i nezaposlenima.

3. KORAK – proces obrade podataka dobijenih kroz razvijene upitnike u vidu templejta za unos podataka iz upitnika, koji je služio za objedinjavanje odgovora iz upitnika. Razvijena baza podataka je distribuirana projektnim partnerima koji su u nju unosili dobijene odgovore iz upitnika i tako popunjene dostavljali projektnom timu u Srbiji.

4. KORAK – nakon izvršene statističke obrade odgovora i urađenih grafičkih prikaza rezultata (u vidu tabela i grafikona), pristupilo se izradi dokumenta koji predstavlja **Finalni narativni izveštaj o rezultatima** sprovedene T&SNA analize za potrebe 4 zemlje u Regionu zapadnog Balkana. Izveštaj treba da pruži sliku o trenutnom stanju na polju razvojne i kadrovskih politika preduzeća u 4 zemlje Regiona, kao i o tome kakve su njihove potrebe i mogućnosti na polju budućeg razvoja.

5. KORAK – predlog zajedničkih aktivnosti koje treba da rezultiraju novim mjerama i strategijama u planiranju programa obuka i usluga CTC centara kao što su:

- lista treninga sa uputstvima za izradu nastavnog plana i programa,
- predlog nastavne metodologije (interaktivni pristup, studije slučaja, PP prezentacije, vježbe)
- lista usluga koje će se nuditi preduzećima
- profili servis provajdera i trenera,
- vrsta obuke kroz koje treba da prođu treneri i servis provajderi.

3. Rezultati po zemljama u Regionu

3.1. Crna Gora

U Crnoj Gori, prepoznati su sledeći sektori preduzeća za sprovođenje istraživanja:

- Prerađivačka industrija :
- prerada metala,
- drvo prerada,
- prerada plastike i gume,
- proizvodnja hrane, ...

Kada su u pitanju vrste zanimanja, sledeća su identifikovana kao zanimanja ciljne grupe:

- Inženjeri
- Informatičari
- Tehnolozi
- Ekonomisti
- Dizajneri

Rezultati T&SNA analize sprovedene u Crnoj Gori uključuju ukupno 183 ispitanika ,od strane UCG 144 ispitanika, Metalik, d.o.o. Nikšić 39, dok nazalost nismo mogli ostvariti saradnju sa ZZZ CG.

TSNA analiza u Crnoj Gori							
BR	Odrađeno od strane partnera	Mjesto	03-TS QD-01-TSNA Kadrovska sl.	QD-02-TSNA Manadžeri	QD-NA Zaposleni	QD-03-TSNA Nezaposleni	UKUPNO QD
1	UCG	Crna Gora	7	7	40	90	144
2	METALIK	Crna Gora	11	11	17	0	39
3	ZZZ	Crna Gora	0	0	0	0	0
UKUPNO							183

UCG je realizovao upitnike na terenu i kroz e-mail komunikaciju, u 7 preduzeća na teritoriji Crne Gore, i sa ukupno 54 popunjenih upitnika, realizovanih u opštim službama preduzeća (QD1), sa menadžerima (QD2) i zaposlenima u preduzeću (QD3). Lista preduzeća i broj upitnika je prikazan u donjoj tabeli.

Univerzitet Crne Gore

BR	Naziv anketiranog preduzeća	Mjesto	Broj popunjenih opštih upitnika (kadrovska služba)	Broj popunjenih opštih upitnika za menadžere	Broj popunjenih opštih upitnika za zaposlene	Broj ukupno popunjenih upitnika
1	Montevar - Metalac	Nikšić	1	1	9	11
2	Grafo Crna Gora	Podgorica	1	1	4	6
3	MI RAI Group, d.o.o	Nikšić	1	1	5	7
4	Metalik d.o.o	Nikšić	1	1	5	7
5	Dekor Iva d.o.o	Nikšić	1	1	8	10
6	Was-Impex.d.o.o	Podgorica	1	1	6	8
7	Bambis-stolarija d.o.o	Podgorica	1	1	3	5
			7	7	40	54

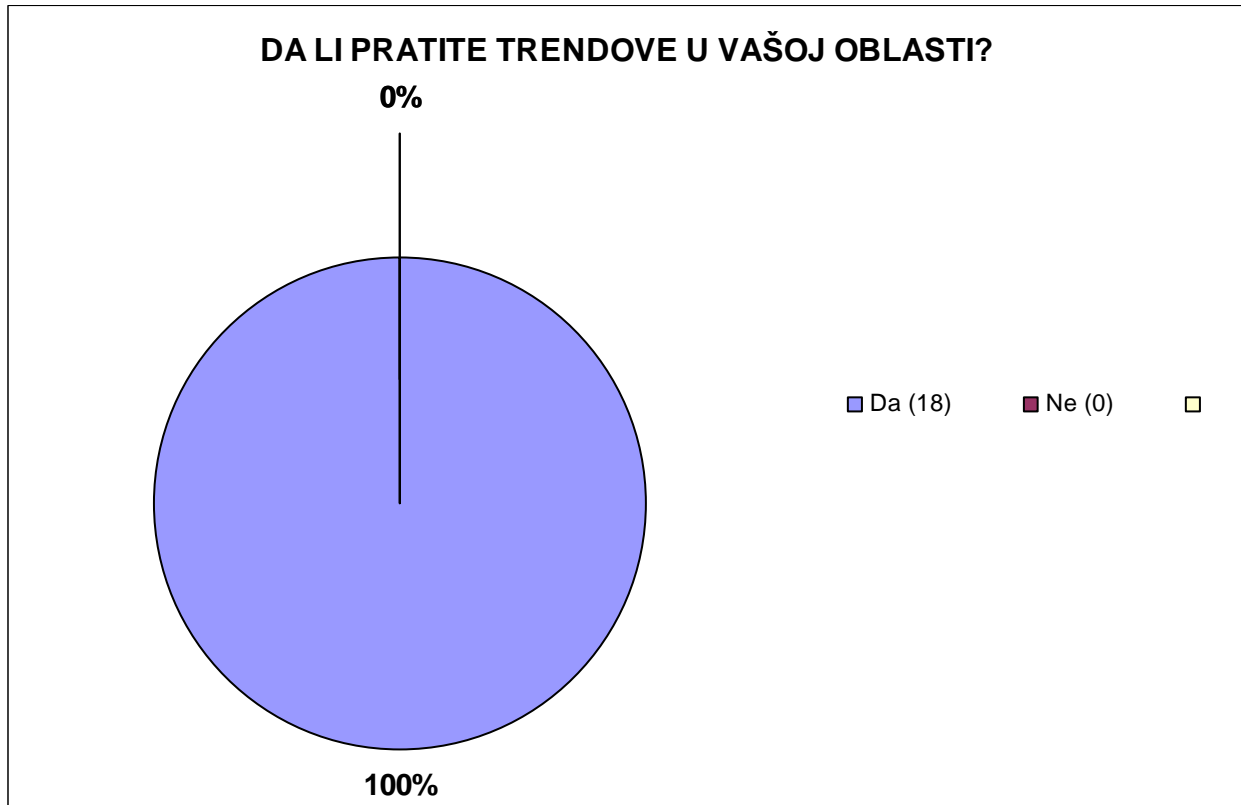
METALIK d.o.o je realizovao analizu u 11 preduzeća na teritoriji Crne Gore, sa ukupno 39 popunjenih upitnika, realizovanih u opštim službama preduzeća (QD1), sa menadžerima (QD2) i zaposlenima u preduzeću (QD3). Lista preduzeća i broj upitnika je prikazan u donjoj tabeli.

Metalik d.o.o.

BR	Naziv anketiranog preduzeća	Mjesto	Broj popunjenih opštih upitnika (kadrovska služba)	Broj popunjenih opštih upitnika za menadžere	Broj popunjenih opštih upitnika za zaposlene	Broj ukupno popunjenih upitnika
1	PETEX, d.o.o	Podgorica	1	1	1	3
2	Kovačnica Manojlović d.o.o	Nikšić	1	1	1	3
3	Pijastera, d.o.o	Nikšić	1	1	4	6
4	BAS, d.o.o	Nikšić	1	1	1	3
5	Matkom d.o.o	Nikšić	1	1	1	3
6	Doding d.o.o	Podgorica	1	1	1	3
7	Mediator Montenegro d.o.o	Podgorica	1	1	3	5
8	Graling, d.o.o	Nikšić	1	1	2	4
9	Qweld d.o.o	Podgorica	1	1	1	3
10	Progres & Co d.o.o	Nikšić	1	1	1	3
11	Finex-commerce d.o.o	Nikšić	1	1	1	3
			11	11	17	39

3.1.1. Analiza postojećeg stanja preduzeća i okruženja

Top menadžment preduzeća:

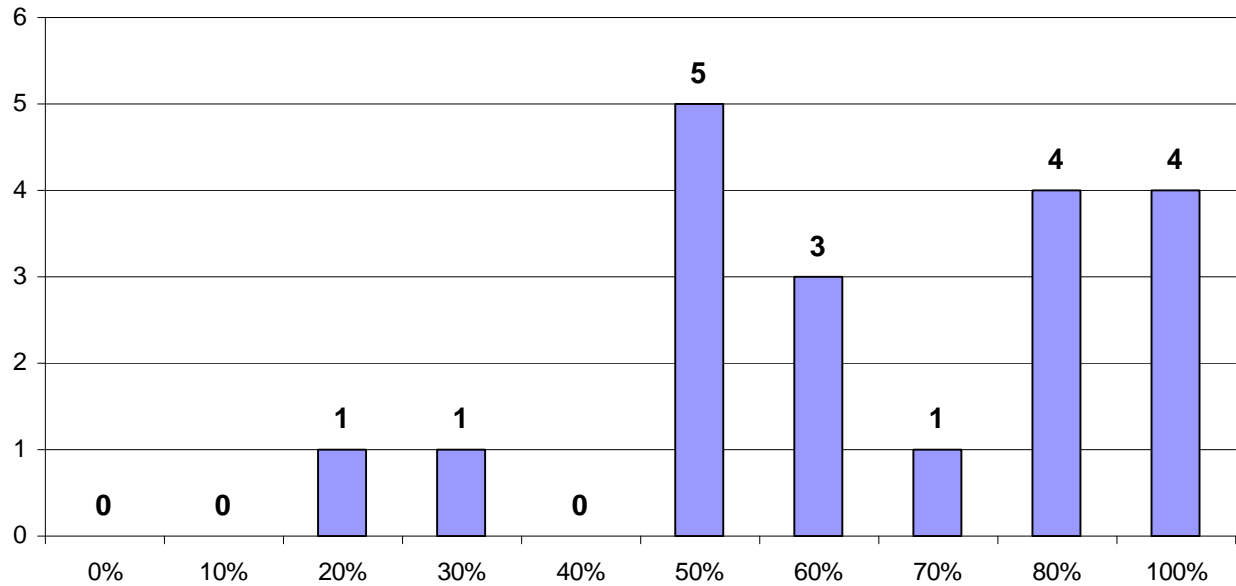


Svih 100% ispitanika kaže da prate trendove na tržištu, u najvećem broju koristeći internet i posjećujući sajmove - najmanje se odlučuju na savjet od strane stručnog / spoljašnjeg konsultanta.

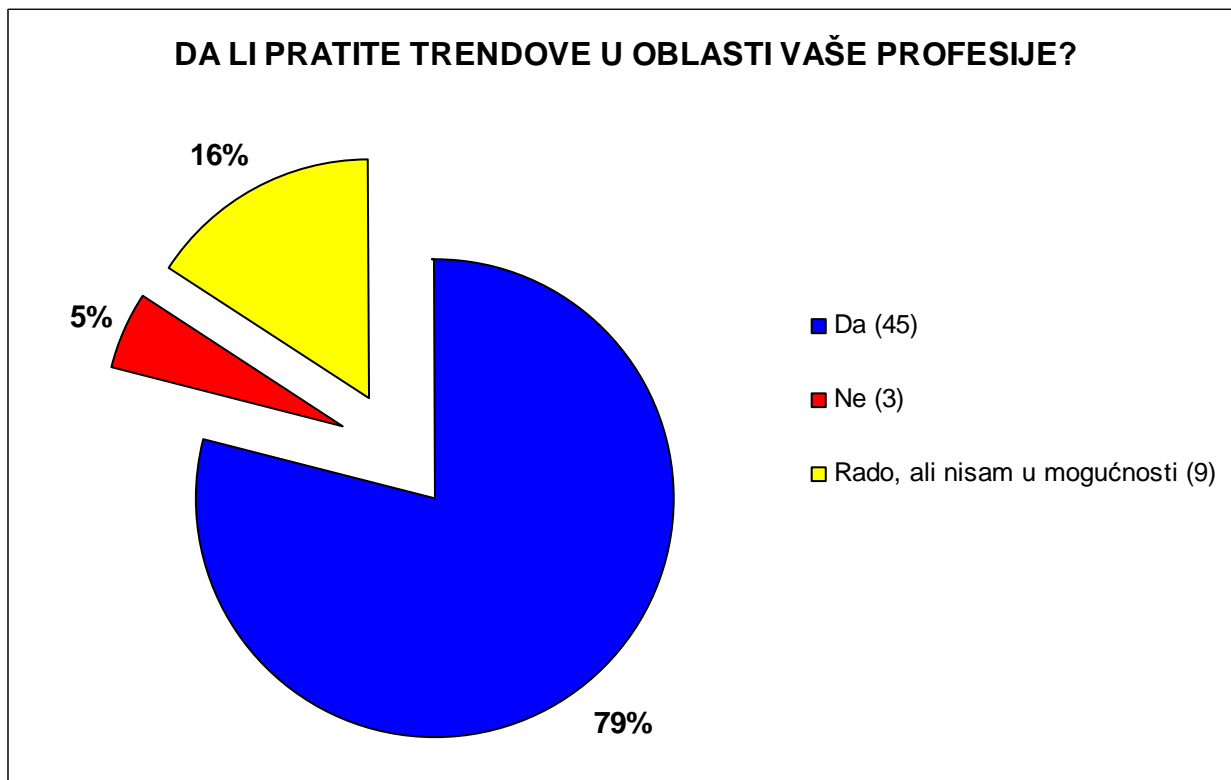
Najviše se prate sledeći trendovi:

- Razvoja novih tehnologija
- Razvoja i proširenja tržišta
- Razvoja i unapređenja sistema kvaliteta
- Prilagođavanja postojećih legislativa sa propisima EU
- Upravljanja ljudskim resursima
- Modernog dizajna proizvoda
- Kvalitetnih materijala i repromaterijala

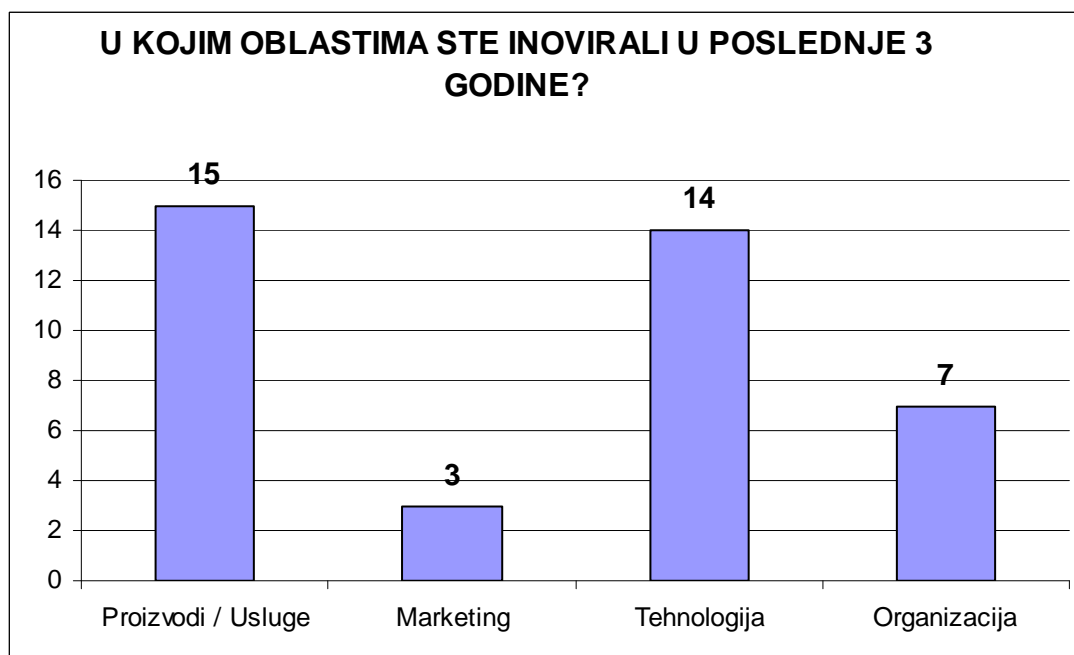
**ISKAŽITE U PROCENTIMA MOGUĆNOST I SPREMNOST DA
PRIMENJUJETE SVJETSKE TRENDOVE U SVOM POSLOVANJU?**

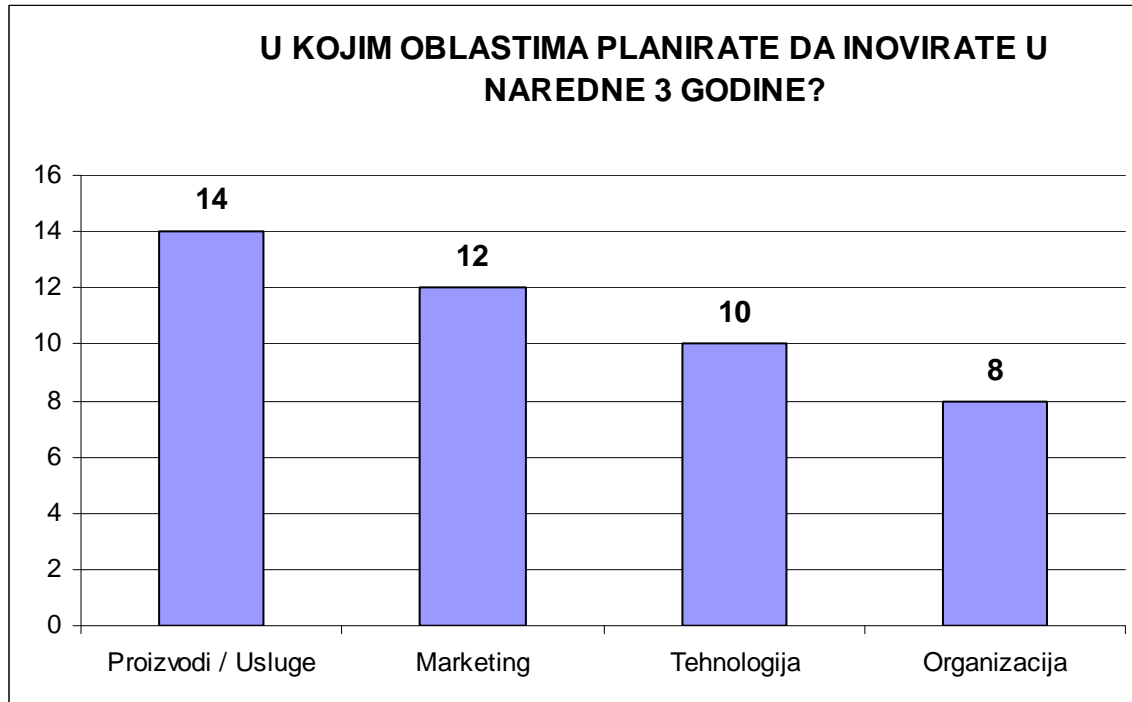


Zaposleni koji su učestvovali u istraživanju su dali sledeću sliku postojećeg stanja:



3.1.2. Inovativnost - Top menadžment preduzeća



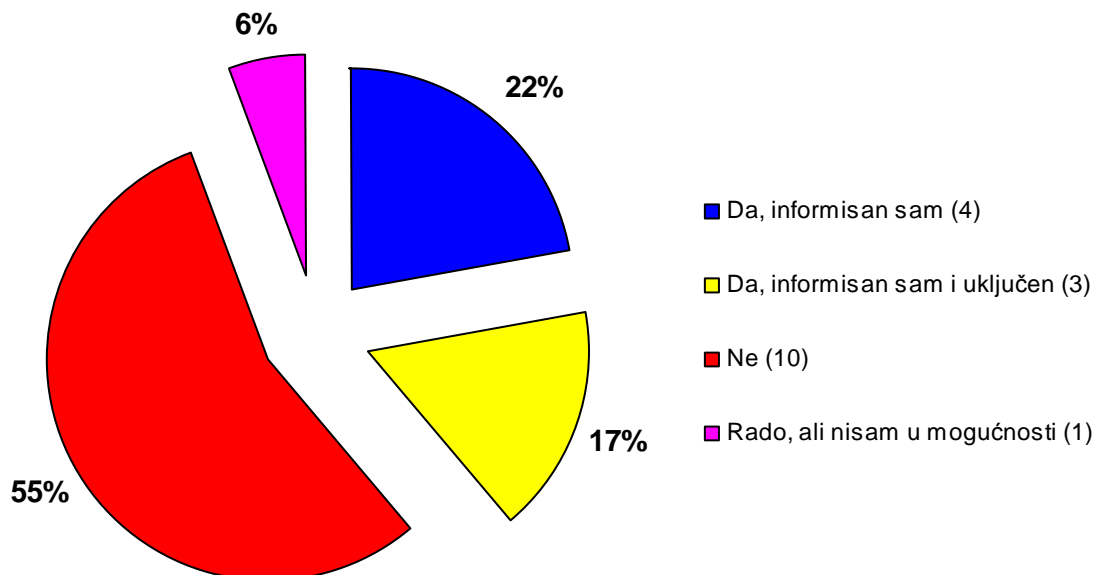


Istaknute su sledeće prepreke u inoviranju:

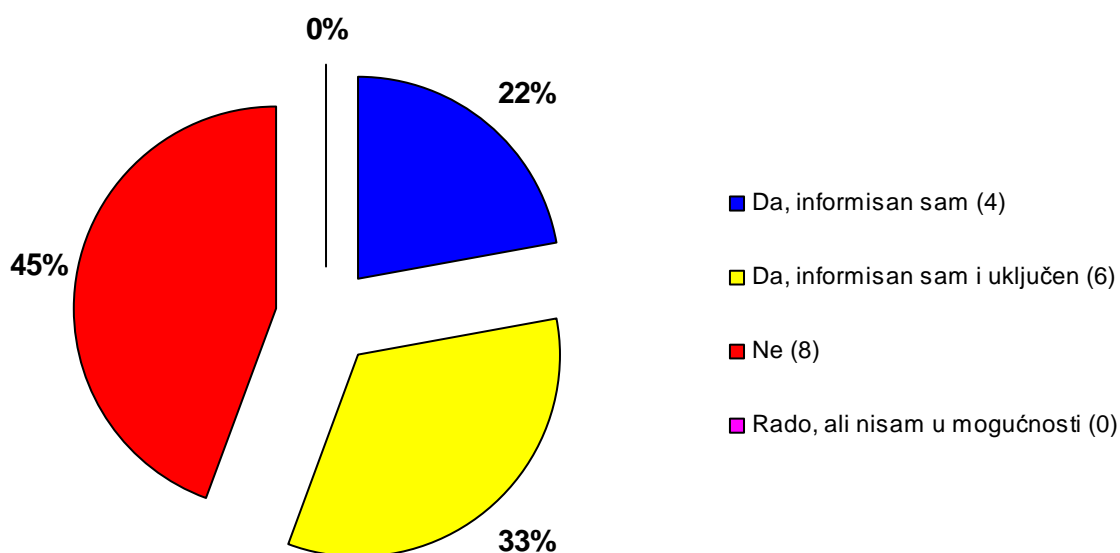
1. Nedostatak sredstava
2. Nedostatak subvencija za inoviranje
3. Nedostatak resursa za inovacione tehnologije (mašine, računari, softveri)
4. Nedostatak stručnih znanja u preduzeću
5. Neraspoloživost spoljnih izvora znanja (eksterne usluge)

Kada su u pitanju razvojni projekti, zabilježena je veća informisanost o postojanju međunarodnih i domaćih projekata, od mogućnosti i uključivanja u iste od strane ispitanih preduzeća.

DA LI STE INFORMISANI I UKLJUČENI U MEĐUNARODNE RAZVOJNE PROJEKTE?

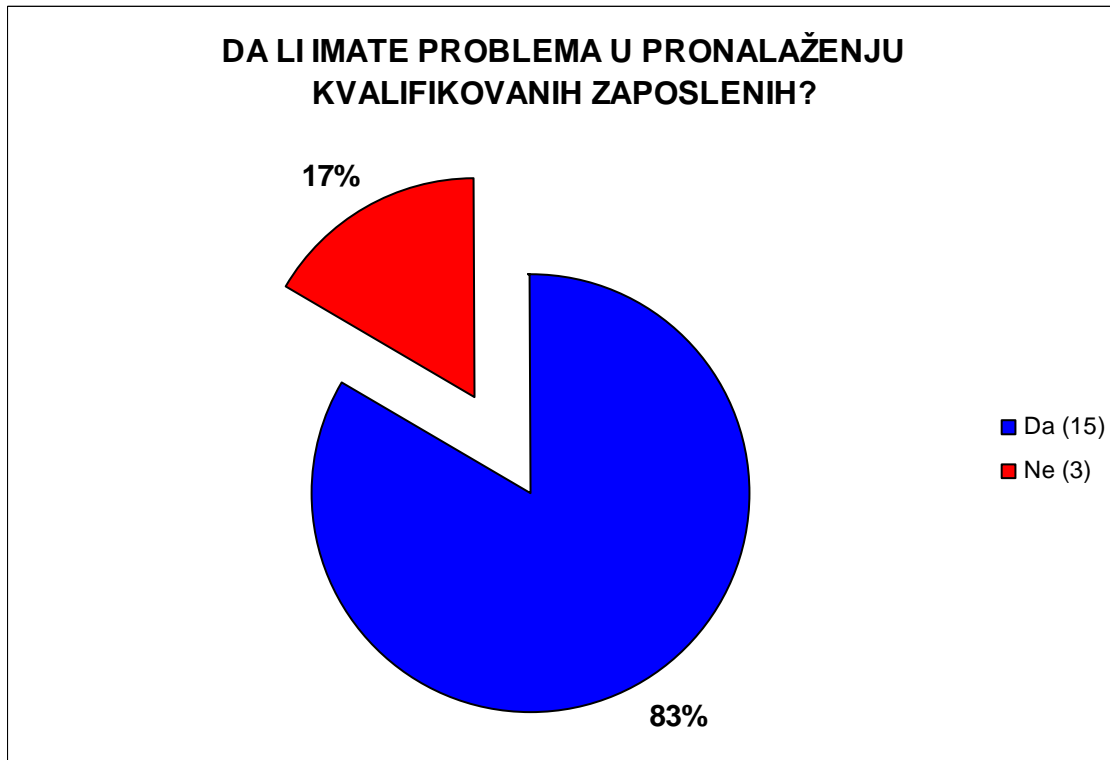


DA LI STE INFORMISANI I UKLJUČENI U DOMAĆE RAZVOJNE PROJEKTE?



3.1.3. Zahtjevne kompetencije zaposlenih

Top menadžment preduzeća

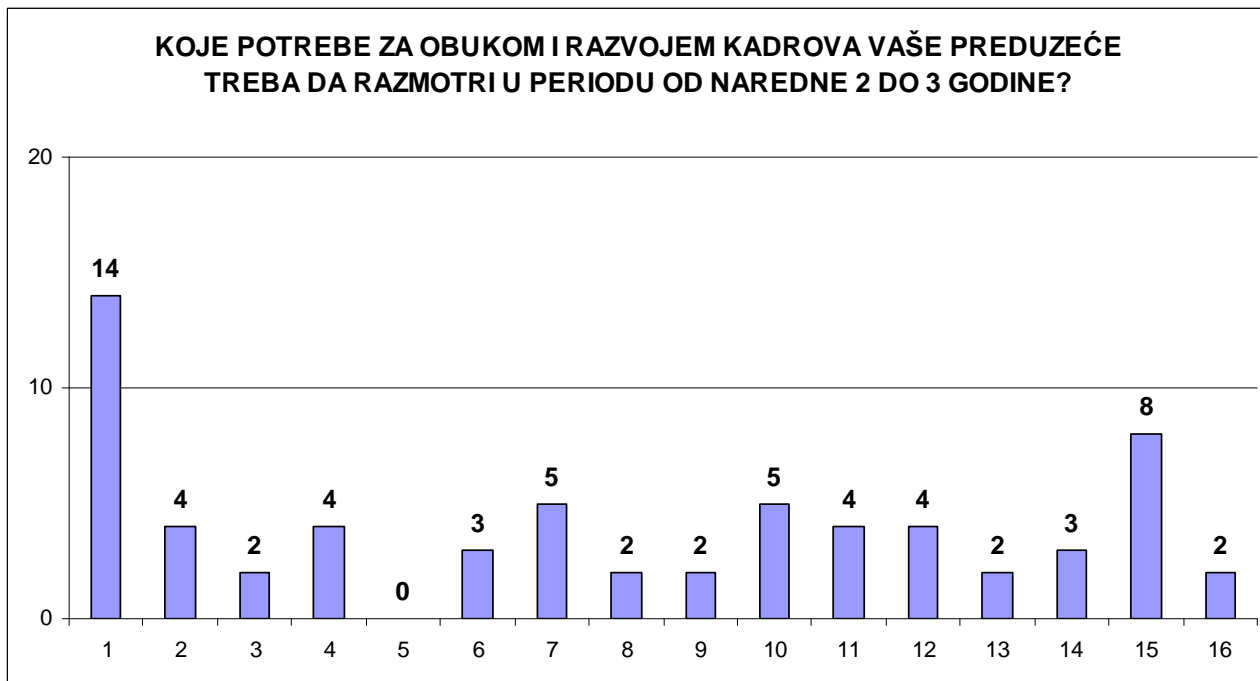


Preduzeća identifikuju potrebe svojih zaposlenih za novim znanjima:

1. Preko analize sposobnosti za realizaciju postavljenih zadataka i stepen samostalnosti u izvršavanju zadatih planova
2. Kroz radne rezultate i motivaciju zaposlenih
3. Ispitivanjem zaposlenih (na posljednjem mjestu)

83% ispitanika kažu DA bilježe dodatna znanja i vještine zaposlenih.

U naredne 2 do 3 godine, za zaposlene najpotrebnije obuke po mišljenju poslodavaca su:



1. Specijalističke obuke vezane za vrstu delatnosti preduzeća
2. Uvođenje novih sertifikata kvaliteta i obuke za njih
3. Učenje stranih jezika
4. Informativni seminari u vezi novih trendova
5. CAM modeliranje i NC programiranje
6. Poslovne komunikacije i pregovaranje
7. Praktičan biznis marketing
8. Projektovanje i optimizacija proizvodnih procesa uz pomoć virtualne proizvodnje
9. Napredno CAD modeliranje
10. Pisanje i upravljanje projektima
11. Industrijski dizajn
12. Od projektovanja, virtualne proizvodnje do korisnika
13. Projektovanje alata za plastiku
14. Konkurentni inženjering
15. Bioinženjering - aplikacije
16. Drugo

Zaposleni

Kako poslodavac, po njima, identifikuje potrebe svojih zaposlenih za novim znanjima:

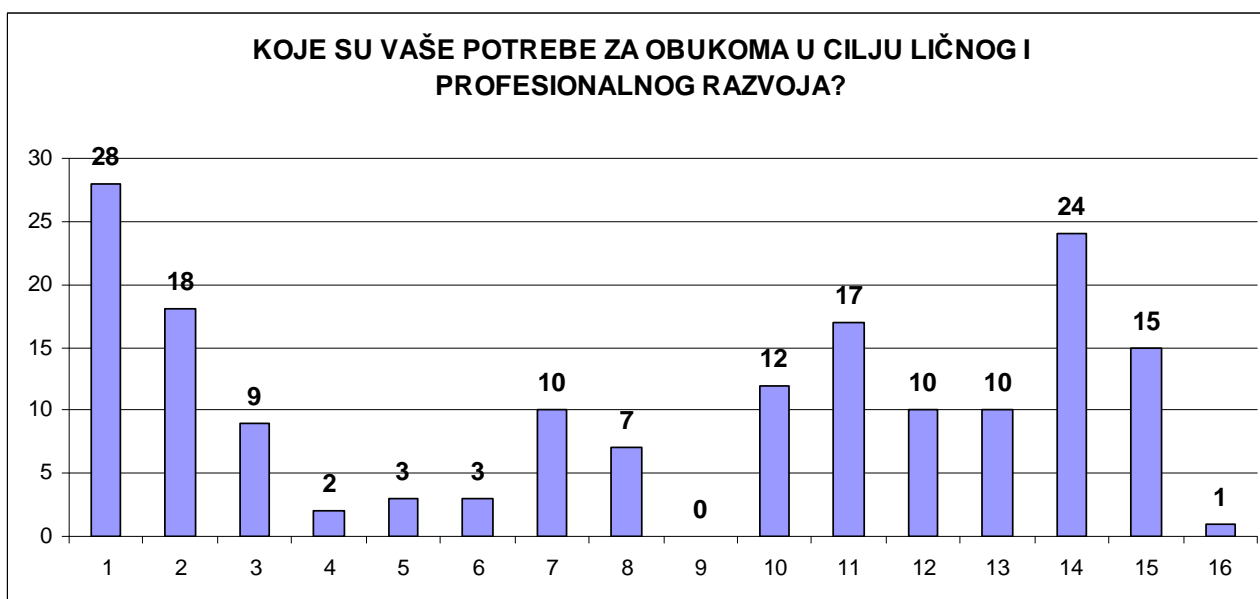
1. Preko analize sposobnosti za realizaciju postavljenih zadataka i stepen samostalnosti u izvršavanju zadatah planova
2. Kroz radne rezultate i motivaciju zaposlenih
3. Kroz razgovor sa neposrednim rukovodiocem
4. Razgovor sa zaposlenim (na poslednjem mjestu)

82% zaposlenih kažu DA poslodavci bilježe njihova dodatna znanja i vještine.

Dok, **18%** kaže da njihovi poslodavci NE vrednuju adekvatno njihova novostečena znanja i vještine.

Po mišljenju zaposlenih sledeća znanja i vještine, poslodavac očekuje od njih:

1. Rad na računaru
2. Znanje stranih jezika
3. Projektovanja tehnoloških procesa mehaničkom obradom
4. Samostalnost u radu, izvršavanje obaveza u dogovorenom roku, elokventnost
5. Praćenje i implementacija novih tehnologija, standarda i razvoj novih proizvoda
6. Stručnost, odgovornost, efikasnost, organizatorske sposobnosti



1. Specijalističke obuke vezane za vrstu delatnosti preduzeća
2. Napredno CAD modeliranje
3. CAM modeliranje i NC programiranje
4. Od projektovanja, virtualne proizvodnje do korisnika
5. Projektovanje alata za plastiku
6. Konkurentni inženjering
7. Projektovanje i optimizacija proizvodnih procesa uz pomoć virtualne proizvodnje
8. Industrijski dizajn
9. Bioinženjering - aplikacije
10. Informativni seminari u vezi novih trendova
11. Pisanje i upravljanje projektima
12. Poslovne komunikacije i pregovaranje
13. Praktičan biznis marketing
14. Učenje stranih jezika
15. Uvođenje novih sertifikata kvaliteta i obuke za njih
16. Drugo

3.1.4. Identifikovanje potreba za izvođenjem konkretnih obuka

Top menadžment preduzeća

61% ispitanika nije upoznato sa sličnim obukama koje se izvode u Regionu.

Po njihovom mišljenju, zaposlenima bi najviše bio od koristi sledeći vid obuke:

1. On the job training - obuka na poslu unutar preduzeća
2. Predavanja /seminari, obuke van preduzeća
3. Mentoring (prati ga konsultant)
4. Poslovna mobilnost (Industrial fellowship programme)

Koristili bi sledeće konkretne programe obuka za potrebe svojih zaposlenih:

- CAD/CAM
- CAE u tehnologiji brizganja
- Projektovanje tehnoloških procesa u obradi deformisanjem i novi postupci spajanja materijala zavarivanjem
- Obuka za održavanje CNC mašina
- Napredno modeliranje
- Simulacije obrade lima
- Program uvođenja strukovnih propisa i standarda EU iz oblasti posuda pod pritiskom
- Seminare iz oblasti automatizacije proizvodnih procesa-pneumatike, robotike i plc-a
- Razvoj proizvodnih programa i uvođenje novih tehnologija prema novim ekološkim i bezbednosnim propisima
- Obuke iz oblasti marketinga i menadžmenta
- Obuke vezane za poboljšanje izvoza
- Veštine prodaje
- Elektronsko finansijsko poslovanje
- Upravljanje ljudskim resursima
- Uvođenje standarda kvaliteta
- Strani jezici

Zaposleni

81% Ispitanika jeste upoznato sa sličnim obukama koje se izvode u Regionu

Sledeće programe obuka su zaposleni pohađali na inicijativu preduzeća:

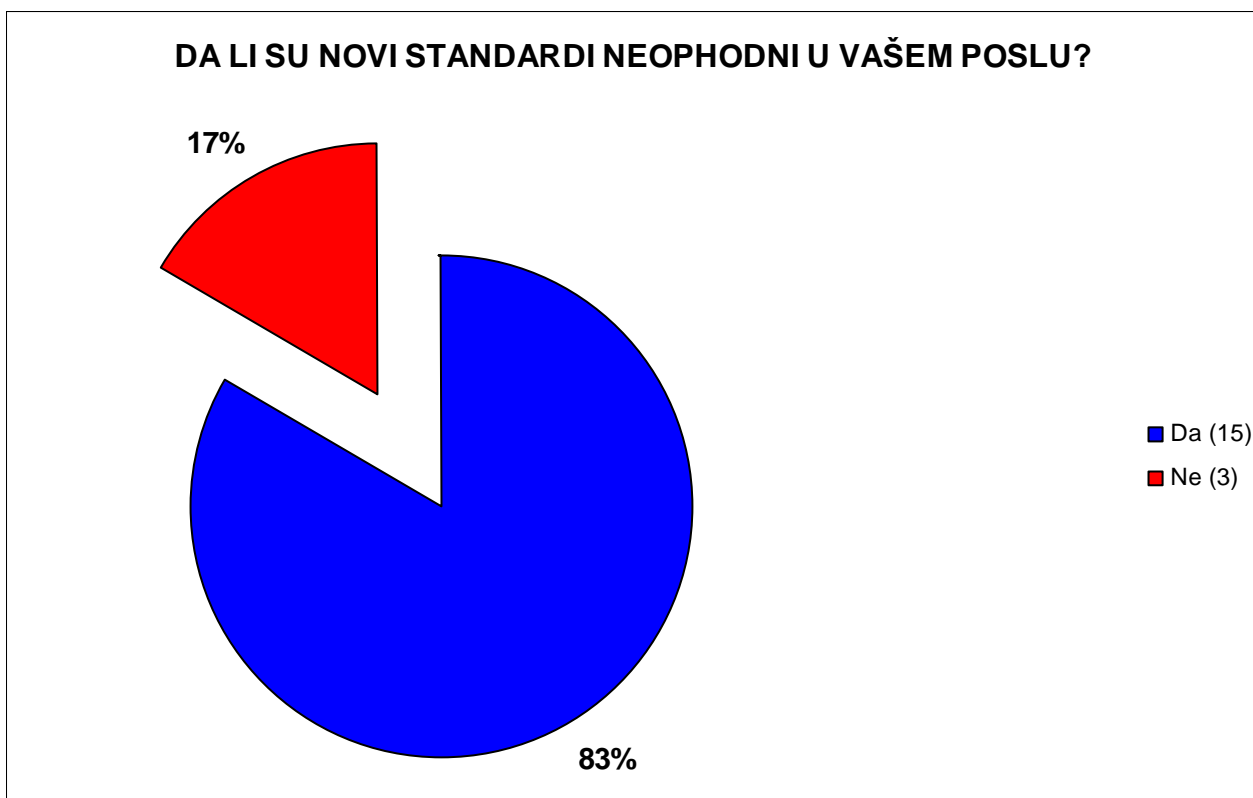
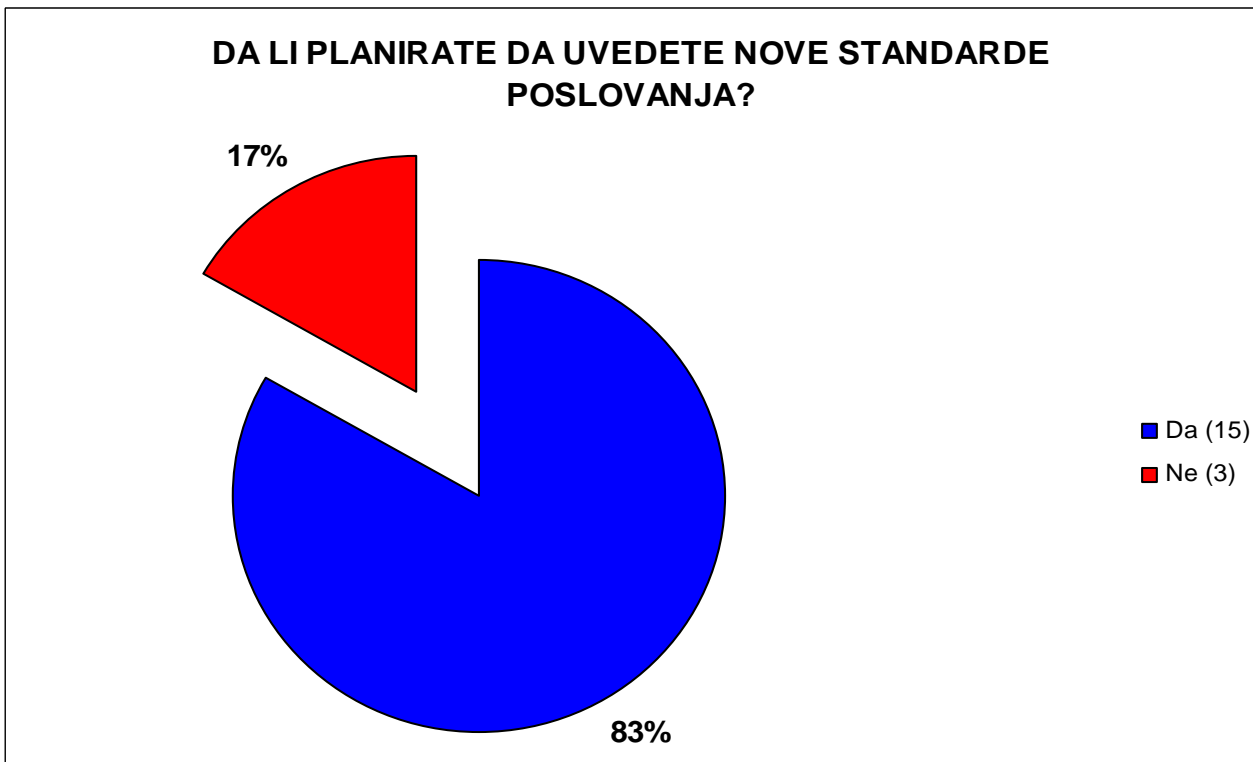
- Office, rad na računaru
- Engleski jezik
- Sistem kvaliteta
- Upravljanje projektima, timski rad, biznis plan, komunikacije
- CAD/CAM Mechanic softver; Solid Works

Po njihovom mišljenju, najviše bi im bio od koristi sledeći vid obuke:

1. Predavanja / seminari, obuke van preduzeća
2. On the job training - obuka na poslu unutar preduzeća
3. Mentoring (prati ga konsultant)
4. Poslovna mobilnost (Industrial fellowship programme)

3.1.5. Identifikovnje potreba u oblasti novih standarda

Top menadžment preduzeća



3.1.6. Identifikovanje potreba u oblasti razvoja proizvoda i procesa

Top menadžment preduzeća

71% planira sopstveni razvoj u primjeni novih tehnologija kroz saradnju sa domaćim timovima stručnjaka i zaposleni treba da posjeduju specifične kompetencije:

- Poznavanje tehnologije proizvodnje
- Praćenje i optimizacija procesa proizvodnje
- Tehničko tehnološka znanja u oblasti automobilske industrije
- Rad na računaru u programima modeliranja
- Obuka za CAD modeliranje i programiranje
- Zavarivanje obojenih metala
- Razvoj novih proizvoda
- Održavanje i praćenje kvaliteta proizvoda

100% menadžera bi slali svoje zaposlene na obuke u vezi novih tehnologija i zaposleni treba da posjeduju sledeće specifične kompetencije:

- Rad na računaru u programima modeliranja
- Potpuna samostalnost u projektovanju novih procesa sa ili bez ino-pomoći
- Obuka za CAD modeliranje i programiranje
- Uvećanje znanja iz tehnologija
- Rad u softverskim paketima za različite tehnologije
- Poznavanje procesa rada-tehnologije
- Održavanje i praćenje kvaliteta proizvoda
- Sopstvene konstrukcije sa predlogom rešenja
- Poznavanje tehnologije proizvodnje, praćenje i optimizacija procesa proizvodnje, kvalitet
- Mehatronika
- Implementacija novih alata na postojećoj opremi u razvoju novih proizvoda

55% direktora i **73%** zaposlenih smatra VEOMA potrebnim da ima stručnu literaturu/softvere u poslu.

94% planira da razvija nove usluge/proizvode i zaposleni treba da posjeduju sledeće specifične kompetencije:

- Programiranje i rad na računarima
- Obuka za elektrotehničare automatizacije
- Znanja iz oblasti modeliranja alata, novih tehnologija dubokog izvlačenja
- Konstruisanje na računaru
- Poznavanje metodologije za ispitivanje tržišta
- Atestiranje i specifikacija proizvoda i dela

- Poznavanje engleskog i nemačkog jezika
- Mehatronika

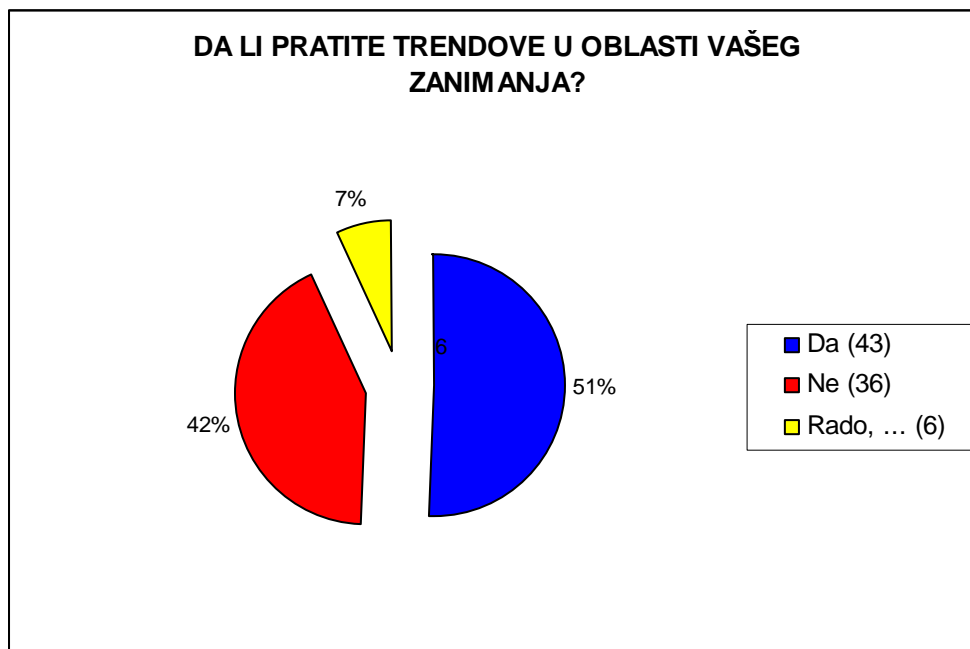
69% planira da izađe na nova tržišta i zaposleni treba da posjeduju sledeće specifične kompetencije:

- poznavanje tržišta i konkurencije/istraživanje tržišta
- poznavanje potreba kupaca

3.2. ANALIZA POTREBA ZA OBUKOM NEZAPOSLENIH

3.2.1. Praćenje trendova u oblasti zanimanja

51% ispitanih nezaposlenih lica kaže da prati trendove.



3.2.2. Poslovi na kojima bi želeli da rade i vrsta preduzeća/institucije

Mašinski inženjeri

- Poslovi mašinske struke
- Poslovi vezani za proizvodnju, organizaciju poslova, proizvodno preduzeće
- Menadžment u mašinstvu, srednji menadžment u velikim preduzećima
- Projektovanje u preduzeću sa proizvodnom delatnošću
- Poslovi koji se odnose na pružanje usluga iz oblasti telekomunikacija, telekom, telenor, vip
- Poslove inženjera, inžinjera kvaliteta, konstruktor
- Asistent na fakultetu, konstruktor u projektantskoj firmi, sistem administrator (bilo koja institucija u kojoj postoji potreba)
- Na poslovima vezanim za auto-industriju I transport

Informatičari

- Profesor informatike, matematike ili tehničkog obrazovanja, škola, prosvjeta
- Prvenstveno u struci, moguće i u okviru drugih zanimanja – državna institucija
- Programer (osiguranja, banke, firme koje se bave softverskim inženjeringom)

Elektrotehničari

- Poslovi vezani za struku
- Poslovi iz oblasti računarstva, automatike, elektronike
- Projectmanagement, predstavništva stranih kompanija
- Projektovanje
- Projektovanje VN i NN postrojenja, proizvodno-uslužno preduzeće

Tehnolozi

- Prehrambena industrija, škola
- Proizvodni u industriji mleka, ili vezano za kontrolu bezbednosti hrane (veletrgovine i sl.) ili rad u prosveti
- Na svim poslovima koji su vezani za struku

Fizičari

- Profesor fizike i informatike, prosveta

Dizajneri

- Prosveta, u svim firmama koje se na bilo koji način bave grafičkim dizajnom
- Grafički, web design
- Marketing službe, institucije kulture, mediji
- Softverski inženjering, scenska produkcija

Ekolozi

- Naučno-istraživački rad na nekom institutu
- Poslovi iz oblasti ekologije u administraciji, industriji, prosveti, NVO
- Rad u institucijama i kompanijama koje se bave zaštitom životne sredine, U proizvodnim pogonima koji zagađuju životnu sredinu
- Javno komunalno preduzeće, privatna preduzeća, instituti
- Obrazovne ustanove, naučno istraživačke organizacije, privredne organizacije, inspeksijske službe, turizam

Ekonomisti

- Komercijala, IT, Marketing
- Računovodstvo, Finansije, Administracija, Bankarstvo, Banke, Preduzeća
- Profesor u oblasti ekonomskih predmeta, Menadžment
- PR Menadžer, Vođa projekta
- Menadžerski poslovi, Koordinacija, Ljudski resursi
- Proizvodno preduzeće, Uslužno preduzeće, Javne ustanove

3.2.3. Sposobnosti, znanja i vještine koje su potrebna za zapošljavanje

Ciljne grupe ispitanika istakle su sledeće:

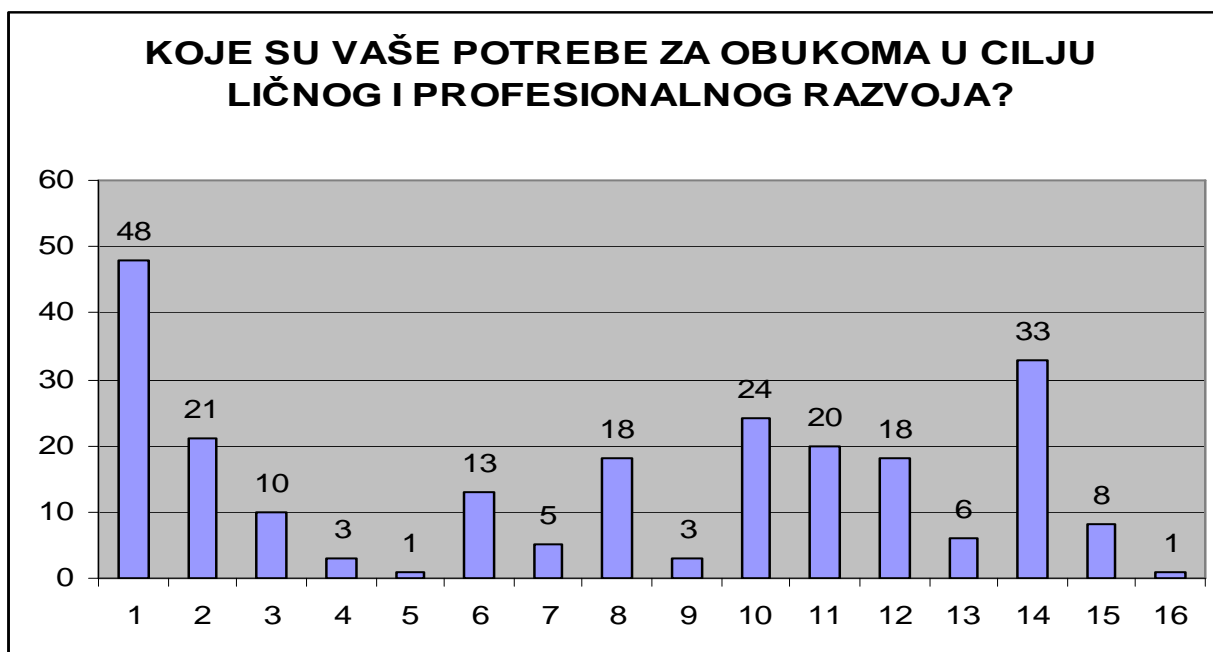
- Stručne obuke vezane za stečeno obrazovanje
- Komunikativnost, elokventnost, sposobnost brzog učenja i fleksibilnost
- Poznavanje proizvodnje – tehnologije
- Rad na računaru
- Engleski jezik,
- Menadžerske sposobnosti i upravljanje i analiza
- Sposobnost uočavanja i rešavanja problema, orijentisanost na rezultate,
- Vozačka dozvola
- Radno iskustvo
- Lična poznanstva
- Spremnost na permanentno usavršavanje
- Timski rad, dobra komunikacija, spremnost da se odgovori na izvršavanje zadataka bez obzira na pritisak.

3.2.4. Dodatna znanja stečena putem neformalnih obuka

Ciljne grupe ispitanika istakle su sledeće:

- Znanje engleskog jezika
- Korišćenje najnovijih softvera
- Obuka za računare
- Upravljanje projektnim ciklusom
- Poslovne vještine

3.2.5. Potrebe za obukama u cilju ličnog i profesionalnog razvoja



Ponuđene su sledeće obuke:

1. Specijalističke obuke vezane za vrstu delatnosti preduzeća
2. Napredno CAD modeliranje
3. CAM modeliranje i NC programiranje
4. Od projektovanja, virtualne proizvodnje do korisnika
5. Projektovanje alata za plastiku
6. Konkurentni inženjering
7. Projektovanje i optimizacija proizvodnih procesa uz pomoć virtualne proizvodnje
8. Industrijski dizajn
9. Bioinženjering - aplikacije
10. Informativni seminari u vezi novih trendova
11. Pisanje i upravljanje projektima
12. Poslovne komunikacije i pregovaranje
13. Praktičan biznis marketing
14. Učenje stranih jezika
15. Uvođenje novih sertifikata kvaliteta i obuke za njih
16. Drugo

3.2.6. Informisanost o postojanju sličnih obuka koje se izvode u regionu

Samo **5%** ispitanika je odgovorilo DA je upoznato sa sličnim obukama u regionu.



3.2.7. Nastavak školovanja na master/doktorskim studijama i/ili uključivanje u naučno istraživački rad na fakultetima/institutima

52% ispitanika se izjasnio da bi nastavili školovanje na poslijediplomskim studijama, ili se uključili u naučno-istraživački rad na fakultetima.