



IZVEŠTAJ 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: Bosnia & Herzegovina

SADRŽAJ

1. Uvodni pregled	3
2. Metodologija korišćena u prikupljanju podataka	4
3. Rezultati po zemljama u Regionu	5
3.2. Bosna i Hercegovina	5
3.2.1. Analiza postojećeg stanja preduzeća i okruženja	7
3.2.2. Inovativnost	9
3.2.3. Zahtevne kompetencije zaposlenih	12
3.2.4. Identifikovnje potreba za izvođenjem konkretnih obuka	15
3.2.5. Identifikovnje potreba u oblasti novih standarda	16
3.2.6. Identifikovnje potreba u oblasti razvoja proizvoda i procesa	17
3.3. Analiza potreba za obukom nezaposlenih	19
3.3.1. Praćenje trendova u oblasti zanimanja	18
3.3.2. Poslovi na kojima bi želeli da rade i vrsta preduzeća/institucije	19
3.3.3. Sposobnosti, znanja i veštine koje su potrebna za zapošljavanje	20
3.3.4. Dodatna znanja stečena putem neformalnih obuka	20
3.3.5. Potrebe za obukama u cilju ličnog i profesionalnog razvoja	20
3.3.6. Informisanost o postojanju sličnih obuka koje se izvode u regionu	21
3.3.7. Nastavak školovanja na master/doktorskim studijama i/ili uključivanje u naučno istraživački rad na fakultetima/institutima	21

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 Banjoj Luci i
- Tri Best d.o.o. iz Banja Luke.

T&SNA je „alat“ koji treba obema stranama: menadžerima u preduzećima, ali i trening institucijama koje obezbeđuju obuku i pružanje novih usluga. Ovo je razvijen sistem koji će kontinuirano vršiti monitoring promena 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 primenu inovativnih VM tehnologija.
2. Potrebe tržišta rada, odnosno nezaposlenih lica sa evidencije Nacionalne službe za zapošljavanje za specifičnim obukama.

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
 - Procenu njihovog pozicioniranja na domaćem i ino tržištu
 - Analizu veština i znanja zaposlenih u oblasti razvoja proizvoda
 - Analizu radnih mesta, odnosno, očekivanih kompetencija onih koji treba da obavljaju aktivnosti na tom radnom mestu
2. Istraživanje postojećih i potrebnih veština nezaposlenih, gde je učešće uzela nacionalna služba za zapošljavanje.

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 unapredio njihov inovativni potencijal, znanja i veštine 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 probleme 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 primenom novih postupaka u poslovanju.

U ovom delu 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 posetu 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 merama 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, vežbe)
- 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

3.2. Bosna i Hercegovina

U Bosni i Hercegovini, sprovedena su istraživanja u preduzećima koja pripadaju sledećim sektorima:

- Prerada metala
- Prerada drveta i proizvodnja namještaja
- Prerada plastike i gume
- Proizvodnja mašina
- Proizvodnja motora
- Proizvodnja liftova, dizalica i transportnih uređaja,...

U istraživanju su uglavnom obuhvaćena sledeća zanimanja:

- Inženjeri
- Informatičari
- Tehnolozi
- Dizajneri

T&SNA analiza je sprovedena u Bosni i Hercegovini tako što su obuhvaćena istraživanja u 19 preduzeća i anketirana 24 nezaposlena lica.

U istraživanju je učestvovao Univerzitet u Banjoj Luci, firma TRI BEST d.o.o Banja Luka i Republički zavod za zapošljavanje Republike Srpske.

Struktura obrađenih upitnika je data u donjoj tabeli.

TSNA analiza u Bosni i Hercegovini							
Br	Odrađeno od strane partnera	Mjesto	QD-01-TSNA Kadrovska sl	QD-02-TSNA Menadžer	QD-03-TSNA Zaposleni	QD-03-TSNA Nezaposleni	Ukupno QD
1	UBL	BiH	18	18	38		74
2	TRIBEST	BiH	1	1	3		5
4	RZZ	BiH				24	24
						UKUPNO	103

Univerzitet u Banjoj Luci je realizovao upitnike direktnom komunikacijom sa direktorima preduzeća i zaposlenim u anketiranim preduzećima, a jedan dio upitnika je realizovan kroz e-mail komunikaciju. Upitnici QD1 su realizovani pomoću opšte službe u preduzećima, upitnici QD2 su realizovani sa menadžerima, dok su upitnici QD3 realizovani sa zaposlenim stručnim licima u preduzeću. Lista preduzeća i broj upitnika je prikazan u sledećoj tabeli.

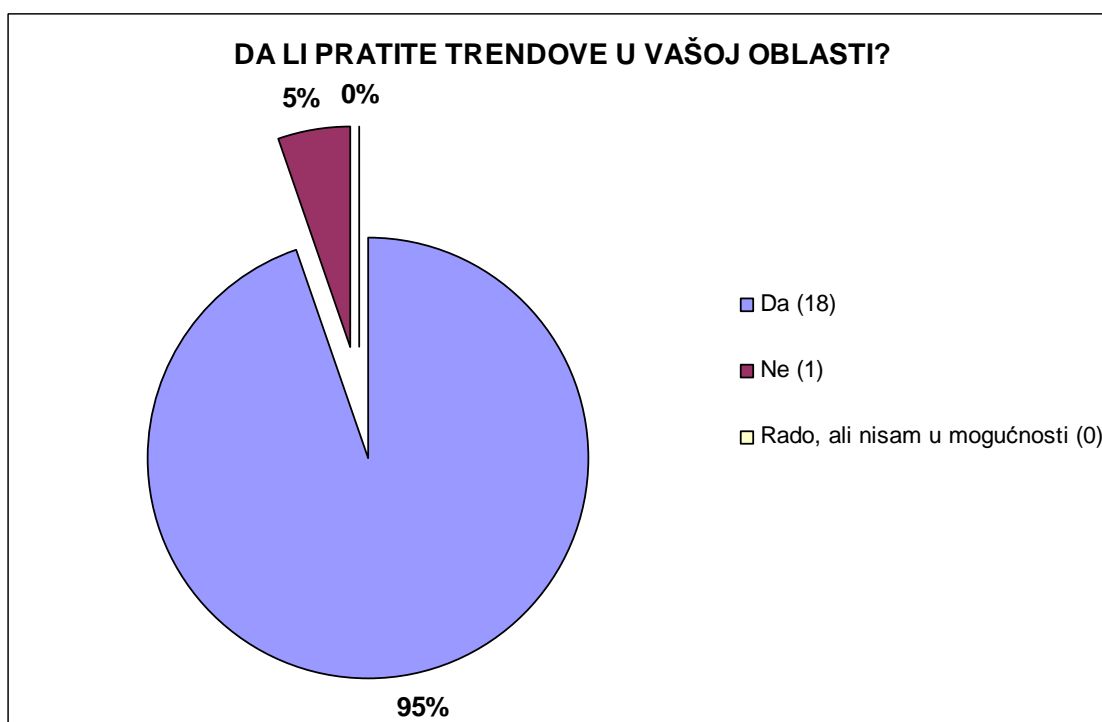
Univerzitet u Banjoj Luci						
Red. br.	Naziv anketiranog preduzeća	Mjesto	Broj pupunjenih opštih upitnika QD1-Kadrovska služba	Broj pupunjenih upitnika za menadžere-QD2	Broj pupunjenih upitnika za zaposlene-QD2	Broj ukupno pupunjenih upitnika
1	DALEKOVID – TKS	Doboj	1	1	4	6
2	Jelšingrad FMD a.d.	Prnjavor	1	1	1	3
3	DASSTIM d.o.o.	Banja Luka	1	1	1	3
4	KIS PRODUKT	Trn, Laktaši	1	1	2	4
5	KALDERA COMPANY, d.o.o.	Laktaši	1	1	2	4
6	ELKER, d.o.o	Prijedor	1	1	1	3
7	ISKRA AE Komponente, d.o.o.	Laktaši	1	1	4	6
8	KOLEKTOR BOSNA, d.o.o.	Laktaši	1	1	5	7
9	KOMING, d.o.o.	Gradiška	1	1	2	4
10	Spektra DMG d.o.o.	Banja Luka	1	1	2	4
11	BINIS d.o.o.	Banja Luka	1	1	1	3
12	LIR	Banja Luka	1	1	1	3
13	SELENA d.o.o.	Banja Luka	1	1	2	4
14	ELAS KOMERC d.o.o.	Banja Luka	1	1	5	6
15	VUKELIĆ d.o.o.	Aleksandrovac	1	1	1	3
16	EUROMOTOR d.o.o.	Banja Luka	1	1	2	4
17	SIMKE, d.o.o.	Čelinac	1	1	1	3
18	MAGREL, d.o.o.	Banja Luka	1	1	1	3
19	TRIBEST	Banja Luka	1	1	3	5
						78

Iz tabele je vidljivo da su osim preduzeća iz grada Banja Luka obuhvaćena i preduzeća iz još 6 opština iz Bosne i Hercegovina, a najviše iz regije Krajine (Gradiška, Prnjavor, Laktaši, Čelinac, Prijedor).

3.2.1. Analiza postojećeg stanja preduzeća i okruženja

Top menadžment preduzeća:

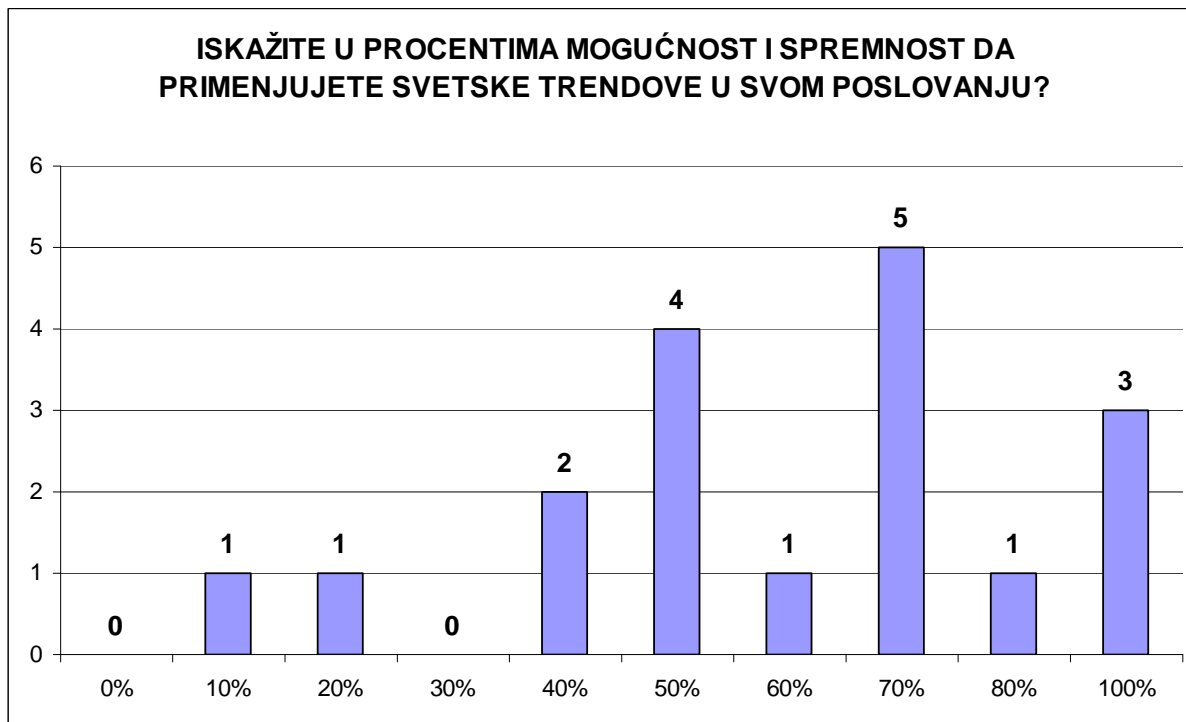
Od svih ispitanika 95 % njih tvrdi da prate trendove na tržištu, u najvećem broju koristeći internet i posjećujući sajmove, te koristeći stručnu literaturu, a najmanje na osnovu članstva u mrežama i korišćenjem institucija i savjeta od strane stručnog / spoljašnjeg konsultanta.



Najviše se prate sledeći trendovi:

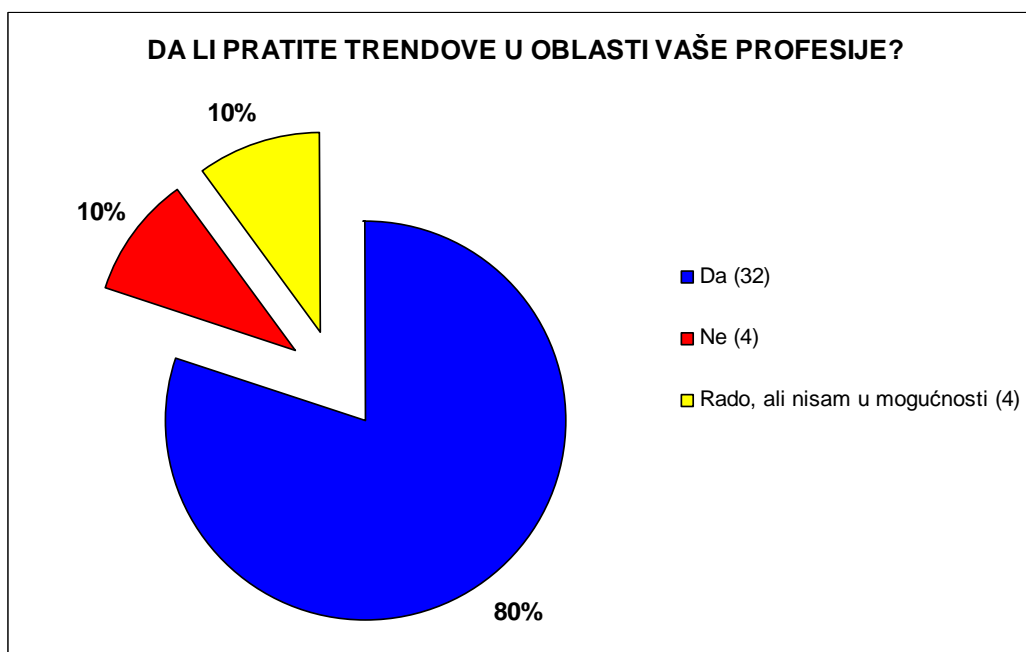
- Razvoj savremenih tehnologija
- Razvoj novih materijala
- Razvoj novih proizvoda
- Standardi kvaliteta i marketing
- Najnovije tehnologije iz oblasti CAD/CAM
- Informacione tehnologije
- Razvoj elektroopreme u autoindustriji

U sledećoj tabeli iskazana je spremnost za primjenu svjetskih trendova u vlastitom poslovanju.



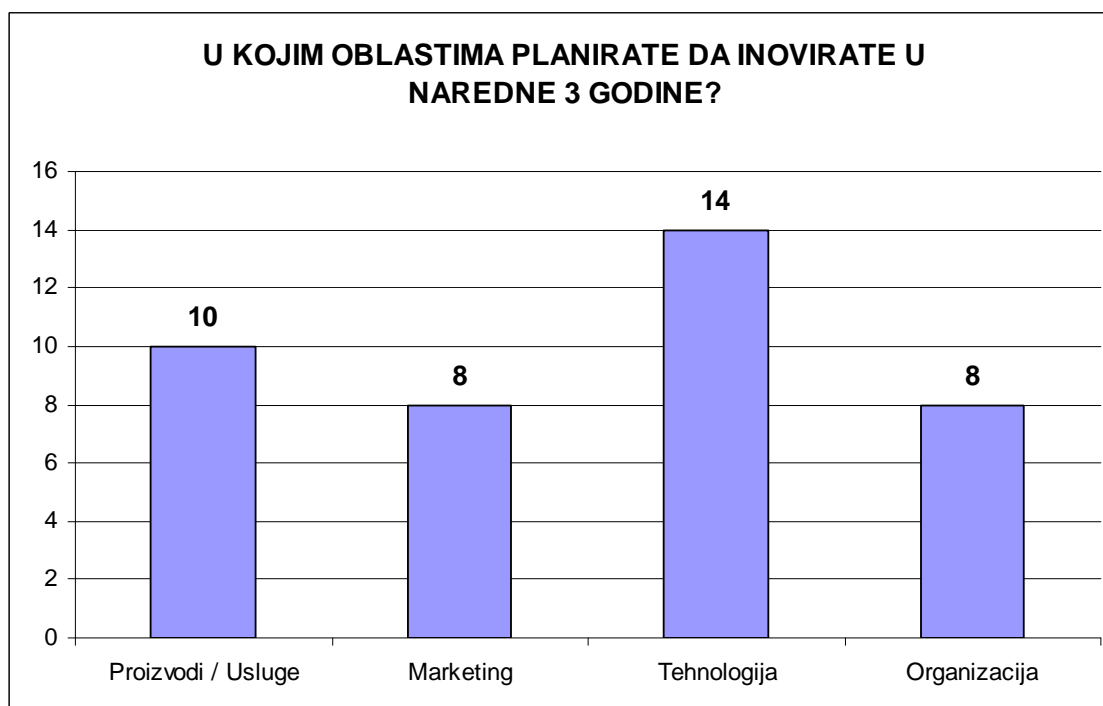
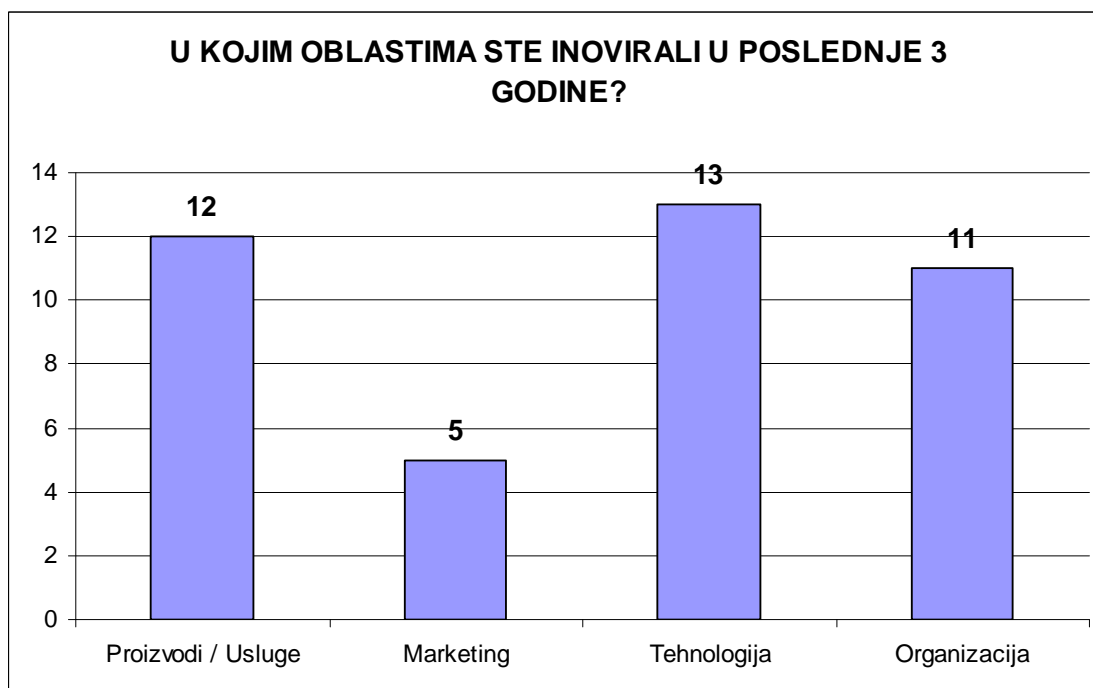
Zaposleni:

Zaposleni koji su učestvovali u istraživanju su dali sledeće odgovore u vezi praćenja trendova u oblasti profesije. Njih 80% tvrdi da prati trendove u oblasti profesije.



3.2.2. Inovativnost - Top menadžment preduzeća

Najviše inoviranja je bilo u tehnologiji, novim proizvodima i uslugama, te u organizaciji. U iste oblasti se planira inoviranje u budućem periodu. Struktura je data u sledećim prikazima.

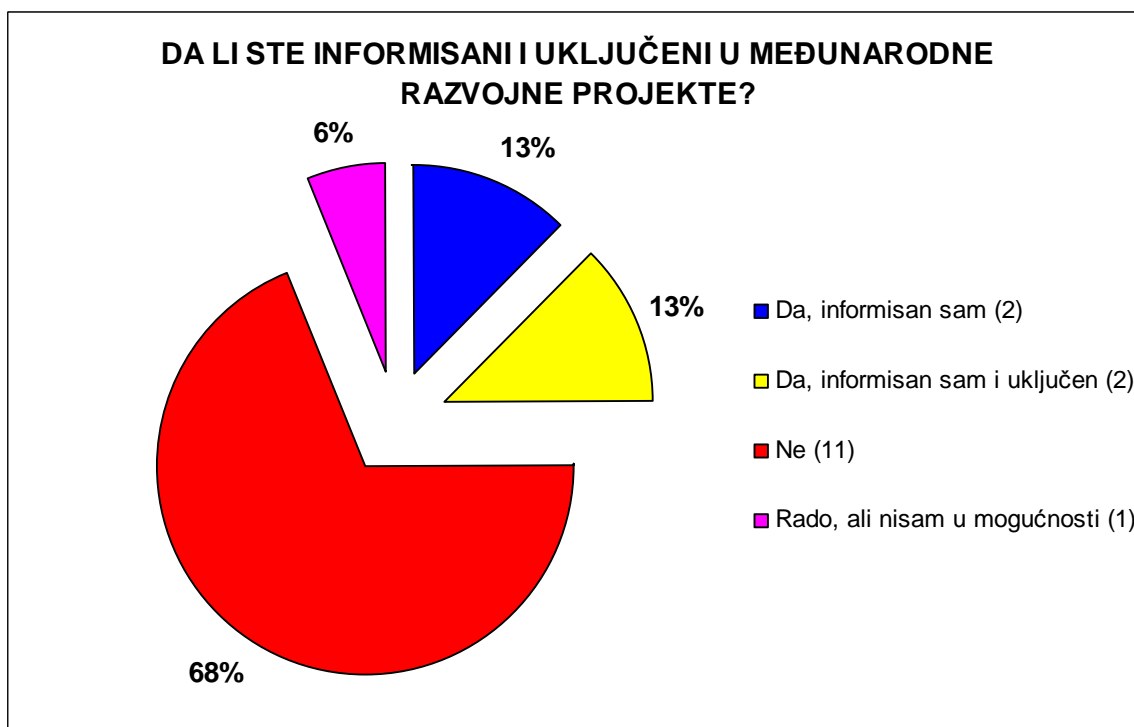


Pri tome su istaknute prepreke u inoviranju, a redosljed je sledeći:

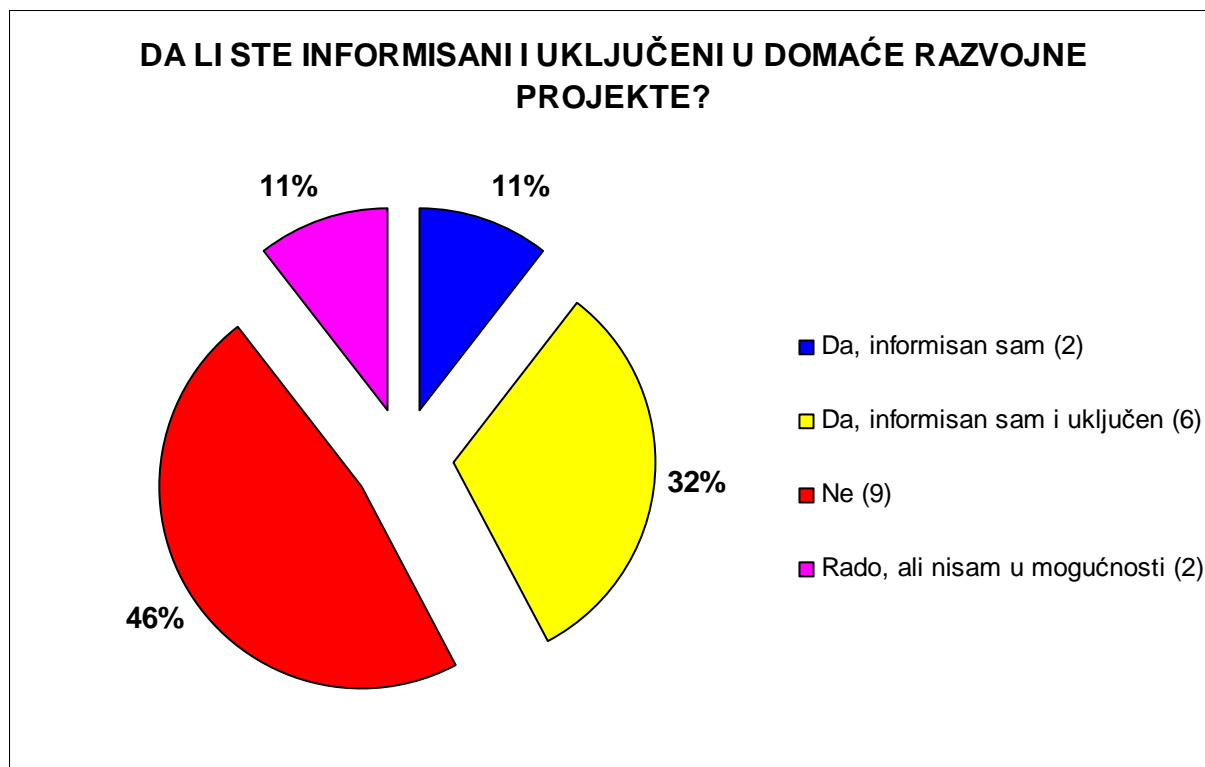
1. Nedostatak sredstava
2. Neraspoloživost spoljnih izvora znanja (eksterne usluge)
3. Nedostatak subvencija za inoviranje
4. Nedostatak stručnih znanja u preduzeću
5. Nedostatak resursa za inovacione tehnologije (mašine, računari, softveri).

Kada su u pitanju razvojni projekti, zabeležena je nedovoljna informisanost o postojanju međunarodnih i domaćih projekata.

U strane razvojne projekte je mali broj uključen, što se vidi iz donjeg prikaza.



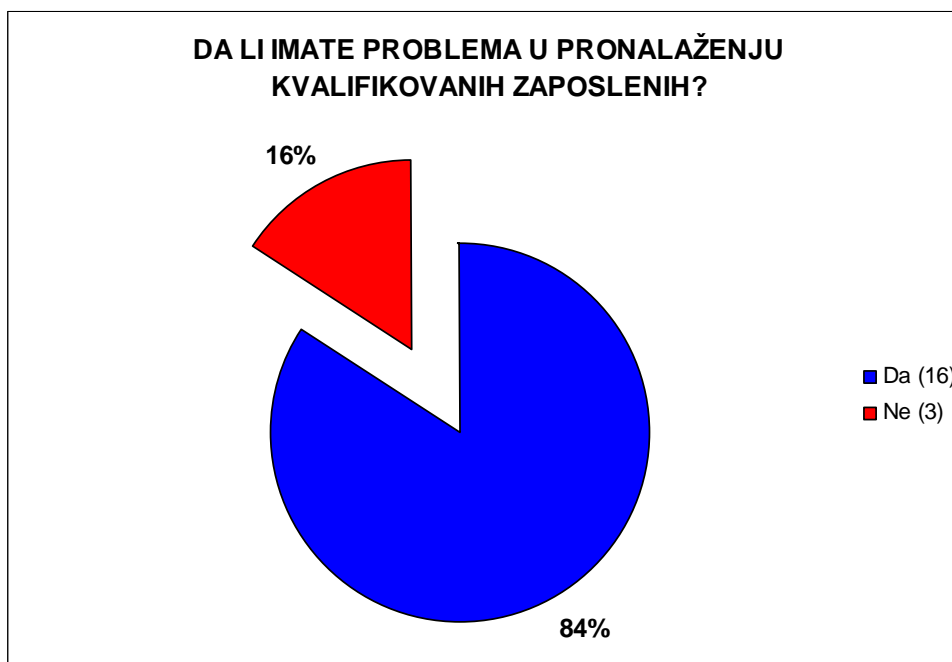
U domaće razvojne projektne uključen je nešto veći broj preduzeća.



3.2.3. Zahtevane kompetencije zaposlenih

Top menadžment preduzeća

Veliki broj menadžera tvrdi da ima problema u pronalaženju kvalifikovanih zaposlenih radnika.



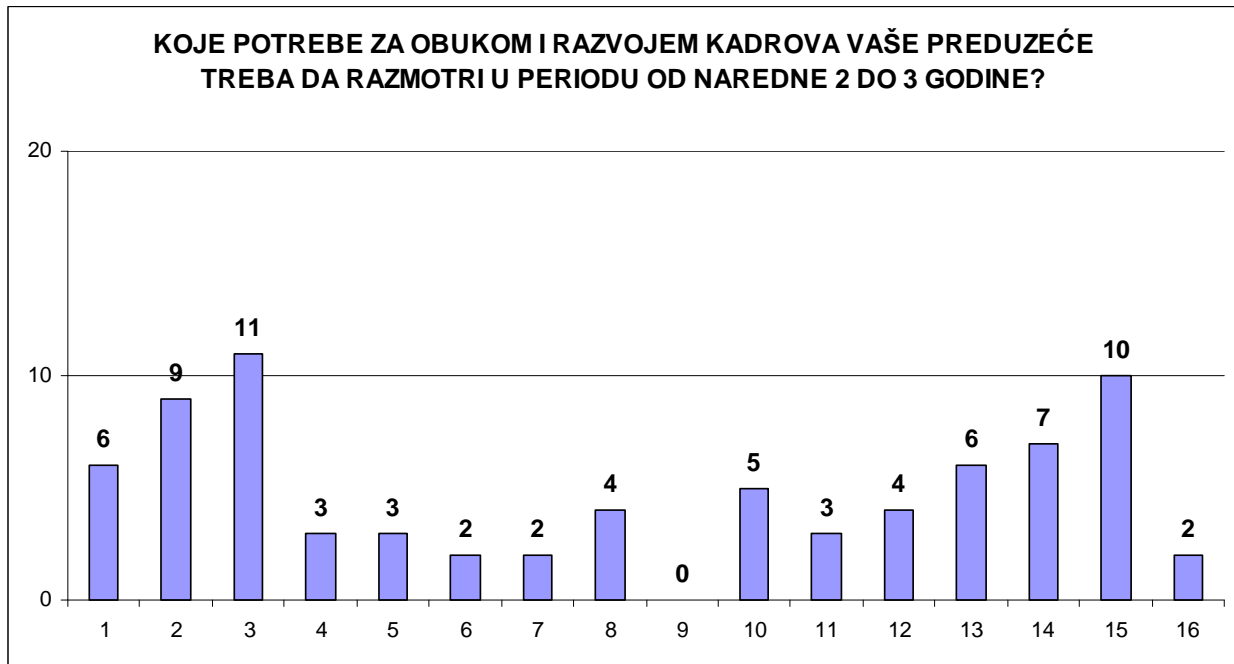
Preduzeća identifikuju potrebe svojih zaposlenih za novim znanjima:

1. Preko analize sposobnosti za realizaciju postavljenih zadataka i stepena samostalnosti u izvršavanju zadatah planova
2. Kroz radne rezultate i motivaciju zaposlenih
3. Ispitivanjem zaposlenih (na poslednjem mestu)

79% ispitanika kažu DA beleže dodatna znanja i veštine zaposlenih.

73% ispitanika kažu da u zavisnosti od konkretne potrebe, rješenja traže na oba načina, i zapošljavanjem novih i/ili obučavanjem postojećih zaposlenih radnika.

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



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

Zaposleni

Prema mišljenju zaposlenih, poslodavac identifikuje 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. Kroz razgovor sa neposrednim rukovodiocem
4. Praćenjem standarda, internih radnih uputstava i drugih akata
5. Ispitivanjem zaposlenih

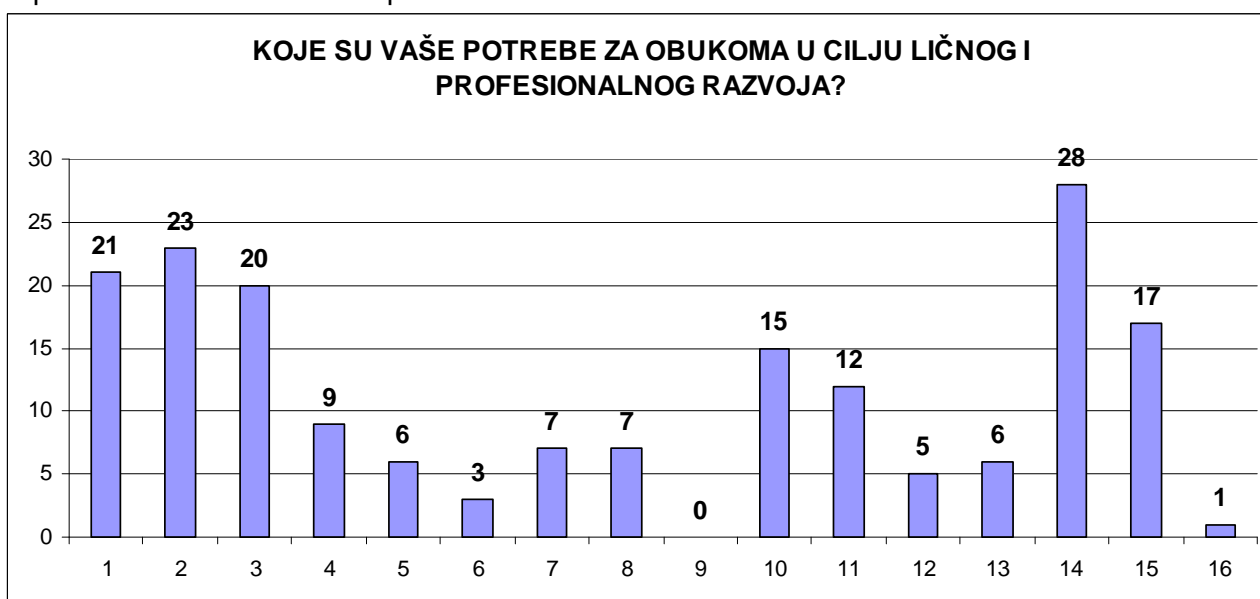
80% zaposlenih kažu DA poslodavci beleže njihova dodatna znanja i vještine.

Ali, 75% kaže da njihovi poslodavci NE vrednuju adekvatno njihova novostečena znanja i veštine.

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

1. Poznavanje tehnologije
2. Poznavanje konstrukcije
3. Projektovanje na računaru
4. Stručnost, kreativnost, inovativnost, brzina
5. Poznavanje stranog jezika
6. Timski rad, komunikativnost, odgovornost

Zaposleni su iskazali sledeće potrebe za obukama:



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

3.2.4. Identifikovanje potreba za izvođenjem konkretnih obuka

Top menadžment preduzeća

U preduzećima uglavnom nisu upoznati sa sličnim obukama koje se izvode u Regionu, jer se 89% ispitanika izjasnilo da nije upoznato.

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:

- CNC programiranje
- Solid works
- napredno modelovanje
- Virtual business management
- ISO standardizacija
- Uvodjenje novih sertifikata kvaliteta
- Obuka iz oblasti zaštite na radu, zaštite od požara
- Obuka električara za održavanje upravljačkim jedinicama
- Projekt Menadžer
- CE znak
- Usavršavanje rada na mašinama
- Učenje stranih jezika

Zaposleni

Mali broj, svega 18% ispitanika, jeste upoznato sa sličnim obukama koje se izvode u Regionu, dok ostali nisu.

Sledeće programe obuka su zaposleni pohađali na inicijativu preduzeća:

- AutoCAD
- Solid Works
- CATIA
- Pro Engineer
- Solid Edge
- Programiranje na CNC mašinama
- WELDING INŽENJER
- Program za internog provjerivača ISO 9001:2000
- Upravljanje projektnim ciklusom

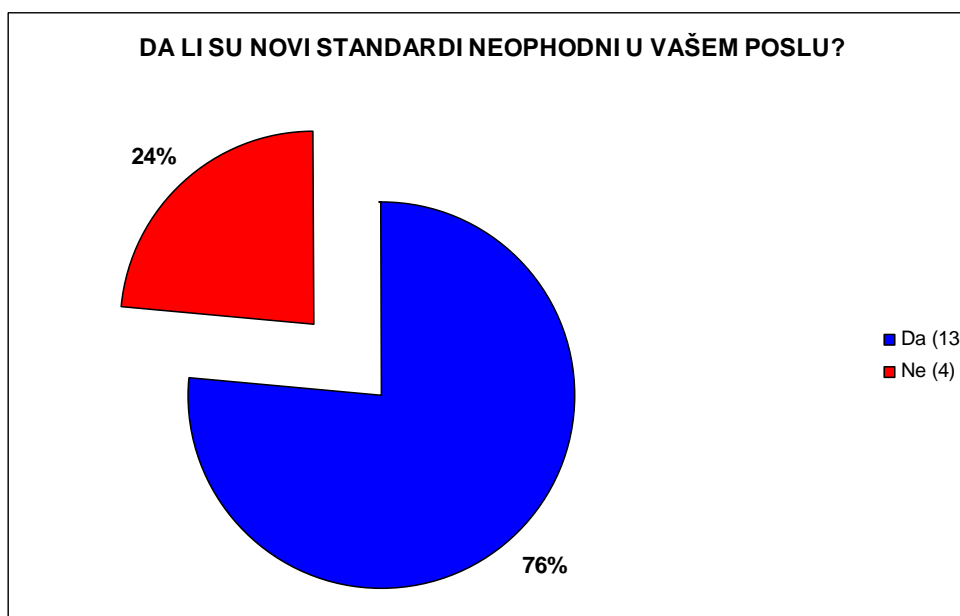
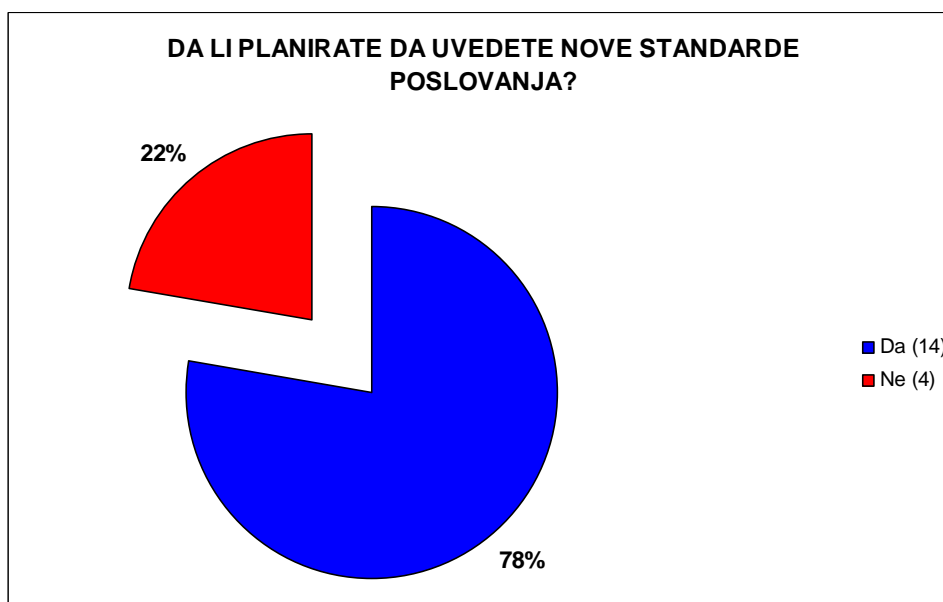
Po njihovom mišljenju, najviše bi im bio od koristi sledeći vid obuke:

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)

3.2.5. Identifikovnje potreba u oblasti novih standarda

Top menadžment preduzeća

Veći broj ispitanika tvdi da planiraju uvođenje novih standarda poslovanja, jer su im novi standardi neophodni u njihovom poslovanju, što se vidi iz sledećih prikaza.

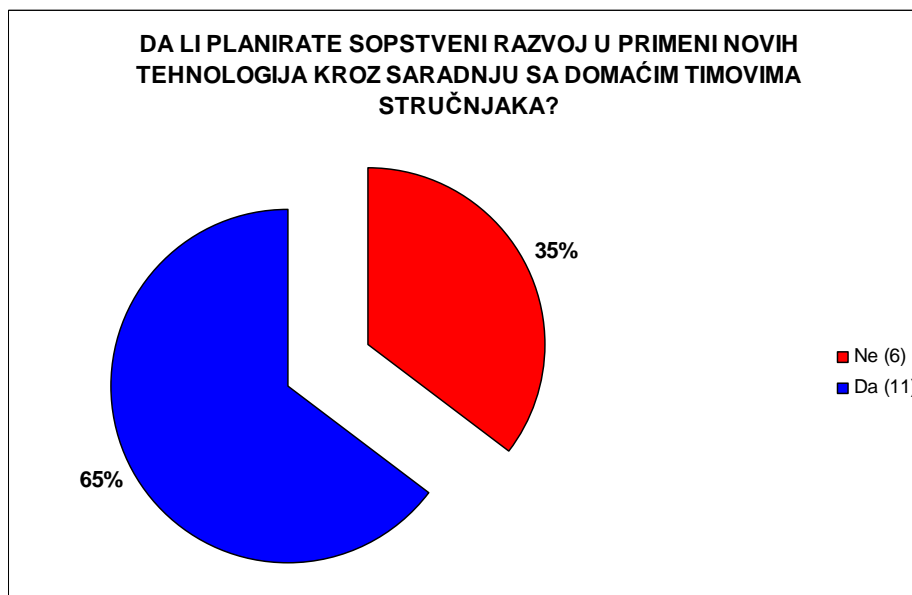


3.2.6. Identifikovanje potreba u oblasti razvoja proizvoda i procesa

Top menadžment preduzeća

65% planira sopstveni razvoj u primeni novih tehnologija kroz saradnju sa domaćim timovima stručnjaka i zaposleni treba da poseduju specifične kompetencije:

- Programiranje CNC mašina
- Poznavanje softverskih alata u oblasti tehnologija
- Poznavanje tehnologije plastičnih masa
- Konstrukcija alata
- Poznavanje finalne prerade drveta
- Dobra kontrola



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

- Poznavanje softverskih alata u oblasti tehnologija
- Programiranje CNC mašina
- Konstrukcija alata
- Poznavanje tehnologije plastičnih masa
- Poznavanje finalne prerade drveta
- Rad na računaru u programima modeliranja
- Primjena novih tehnologija

89% direktora i 77% zaposlenih smatra VEOMA potrebnim da ima stručnu literaturu/softvere u poslu.

100% planira da razvija nove usluge/proizvode i zaposleni treba da poseduju sledeće specifične kompetencije:

- Osnove konstruisanja i modeliranja u CAD/CAM softverima
- Poznavanje novih tehnologija u oblasti projektovanja
- Dizajn, marketing
- Brze prese (štance), Bihleri (prese za savijanje)
- Poznavanje tržišta
- Preduzetnički menadžment
- Dobra kontrola,
- Uvođenje standarda

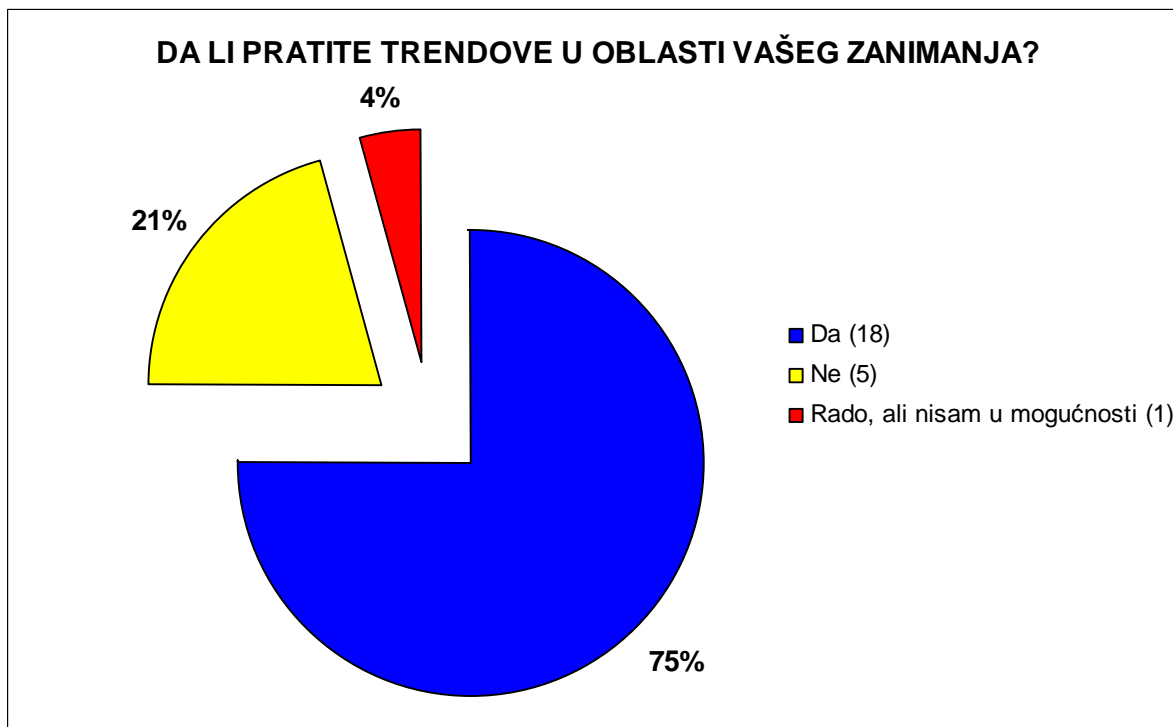
84% planira da izađe na nova tržišta i zaposleni treba da poseduju sledeće specifične kompetencije:

- CE znak, marketing
- Traženje kvalitetnog posla na tržištu
- Konkurentnost proizvoda
- Savremeni dizajn proizvoda
- Savremene metode marketinga
- Istraživanje tržišta

3.3. ANALIZA POTREBA ZA OBUKOM NEZAPOSLENIH

3.3.1. Praćenje trendova u oblasti zanimanja

Na osnovu ispitivanja nezaposlenih lica, njih 75% tvrdi da prati trendove u oblasti svog zanimanja..



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

Nezaposleni su naveli da bi radili u sledećim područjima:

- . Mašinska industrija
- . Proizvodnja, konstrukcija
- . U proizvodnim i drugim preduzećima u oblasti mašinstva
- . Poslovi u osiguranju
- . Projektovanje pomoću računara
- . Konstrukcije (mašine, alati...)
- . Konstrukcije alata
- . Razvoj novih proizvoda
- . Održavanje
- . Projektovanje, proizvodnja, rad u institutu za razvoj
- . Razvoj i projektovanje
- . Kontrola hrane u preduzećima za proizvodnju hrane
- . Procesna industrija
- . Oblast termotehnike ili termoenergetike
- . Poslovi vezani za klimatizaciju
- . Rad u institutu
- . Na poslovima iz oblasti ZNR

3.3.3. Sposobnosti, znanja i veštine koje su potrebna za zapošljavanje

Ciljne grupe ispitanika istakle su sledeće:

- Stručno znanje
- Radno iskustvo
- Komunikativnost
- Samostalnost
- Sposobnost za timski rad
- Poznavanje stranog jezika
- Rad softverskim paketima na računaru
- Poznavanje novih tehnologija
- Poznavanje informacionih tehnologija
- Praćenje modernih tehnologija
- Konstantno učenje

3.3.4. Dodatna znanja stečena putem neformalnih obuka

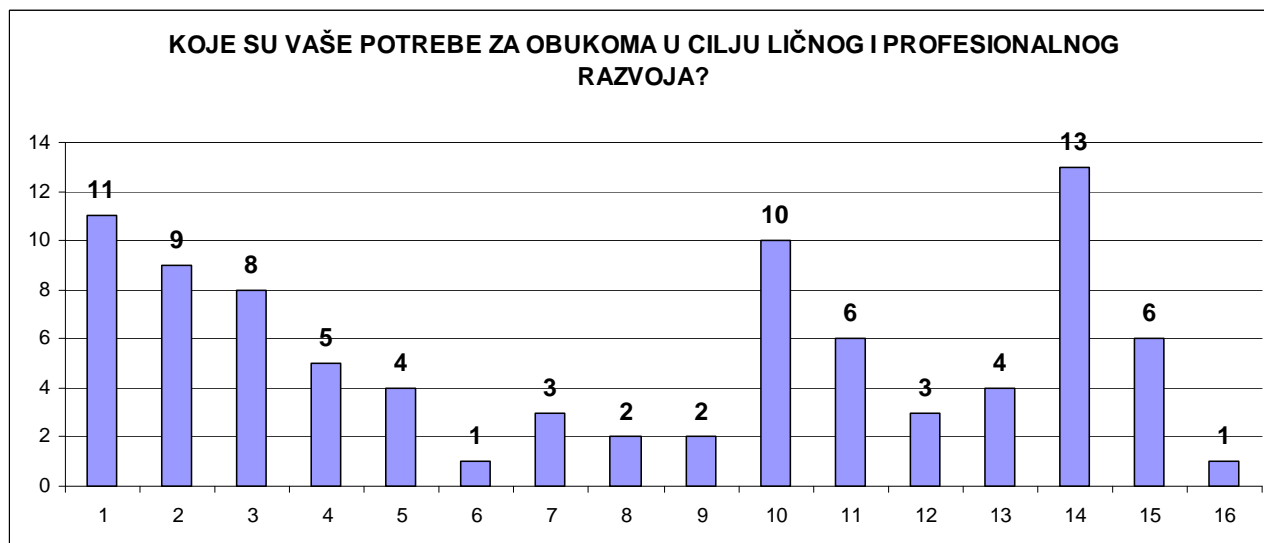
Ciljne grupe ispitanika istakle su sledeće:

- CAD modeliranje: Auto CAD, CATIA, SolidWorks
- Rad na računaru
- Programiranje
- Neke od obrada laserom
- Edukacija u polju marketinga

3.3.5. Potrebe za obukama u cilju ličnog i profesionalnog razvoja

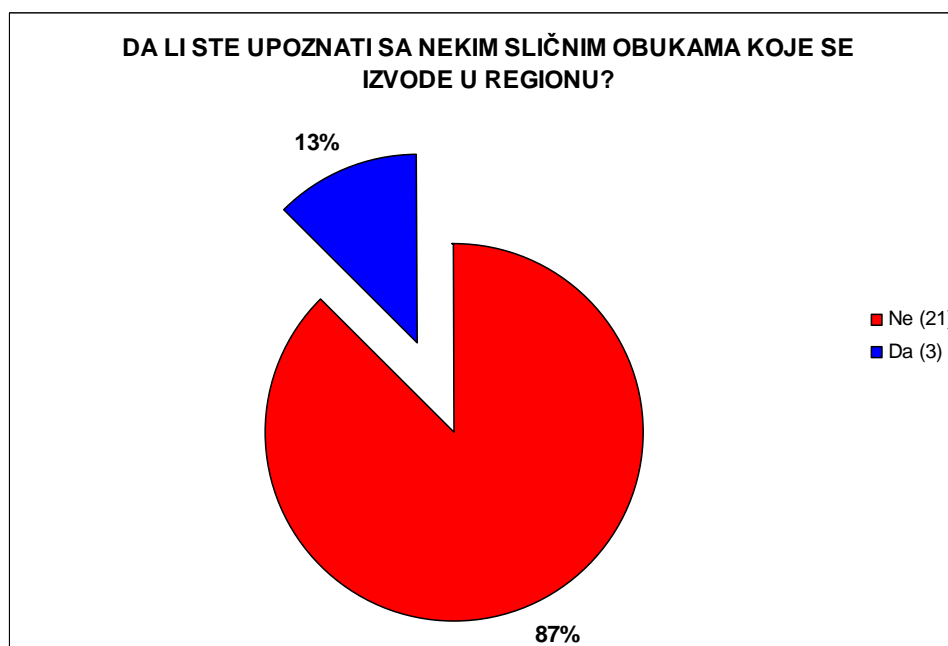
Ponuđene su sledeće obuke:

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

Od anketiranih nezaposlenih, njih 13% je odgovorilo DA je upoznato sa sličnim obukama u regionu.



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

Od anketiranih nezaposlenih, njih 83% se izjasnio da bi nastavili školovanje na poslediplomskim – master studijama, ili se uključili u naučno-istraživački rad na fakultetima.