



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: Croatia

Revision Sheet

Release No.	Date	Revision Description
Rev. 1	22/1/2010	Prva verzija dokumenta od strane Hrvoja Radelje
Rev. 2	27/1/2010	Revizija verzije dokumenta od strane Zorana Jurkovića
Rev. 3	28/1/2010	Konačna verzija

SADRŽAJ

1. Uvodni pregled	4
2. Metodologija korištena u prikupljanju podataka	5
3. Rezultati po zemljama u Regiji	6
3.1. Hrvatska	6
3.1.1. Analiza postojećeg stanja poduzeća i okruženja	8
3.1.2. Inovativnost	9
3.1.3. Zhtijevane kompetencije zaposlenih	11
3.1.4. Identifikacija potreba za izvođenjem konkretnih obuka	13
3.1.5. Identifikacija potreba na području novih standarda	14
3.1.6. Identifikacija potreba na području razvoja proizvoda i procesa	14
3.2. Analiza potreba za obukom nezaposlenih	16
3.2.1. Praćenje trendova na području zanimanja	16
3.2.2. Poslovi na kojima bi željeli raditi i vrsta poduzeća/institucije	16
3.2.3. Sposobnosti, znanja i vještine koja su potrebna za zapošljavanje	17
3.2.4. Dodatna znanja stečena putem neformalnih obuka	17
3.2.5. Potrebe za obukama u cilju osobnog i profesionalnog razvoja	18
3.2.6. Informiranost o postojanju sličnih obuka koje se izvode u regiji	19
3.2.7. Nastavak školovanja na poslijediplomskim specijalističkim/doktorskim studijima i/ili uključivanje u znanstveno-istraživački rad na fakultetima/institutima	19

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 trokuta znanja**”, a financiranog od strane Europske Komisije u okviru programa TEMPUS. Istraživanje je sprovedeno na teritoriju Srbije (Centralna Srbija), Bosne i Hercegovine, Hrvatske i na teritoriju Crne Gore. Partneri na projektu koji su provodili istraživanje su:

- Univerzitet u Kragujevcu,
- Regionalna agencija za ekonomski razvoj Šumadije i Pomoravlja d.o.o. Kragujevac,
- SCGM d.o.o. iz Kragujevca,
- Sveučilište 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 objema stranama: menadžerima u poduzećima, ali i institucijama koje osiguravaju obuku i pružanje novih usluga. Ovo je razvijen sustav koji će kontinuirano provoditi praćenje promjena kada su u pitanju potrebe poduzeća, analizirati rezultate i prosljediti povratne informacije fleksibilnom i brzo mijenjajućem okruženju u kojem se nalaze obrazovne i institucije za obučavanje i pružanje stručnih usluga.

Projektom WBC-VMnet-a razvijen je sveobuhvatni regionalan T&SNA sustav, koji je identificirao:

1. Potrebe poduzeća za naprednim treninzima i R&D uslugama na području razvoja proizvoda i procesa kroz primjenu inovativnih VM tehnologija.
2. Potrebe tržišta rada, odnosno nezaposlenih osoba sa evidencije Hrvatskog zavoda za zapošljavanje za specifičnim obukama.

T&SNA sustava obuhvatio je sljedeće:

1. Analizu stanja u poduzećima (u pojedinim područjima, koji će se identificirati za svaku PC pojedinačno), kroz:
 - Sagledavanje strateških ciljeva poduzeća
 - Analizu organizacijskog i inovacijskog potencijala
 - Procjenu njihovog pozicioniranja na domaćem i inozemnom tržištu
 - Analizu vještina i znanja zaposlenih na području razvoja proizvoda
 - Analizu radnih mjesta, odnosno, očekivanih kompetencija onih koji trebaju obavljati aktivnosti na tom radnom mjestu
2. Istraživanje postojećih i potrebnih vještina nezaposlenih, gdje je aktivno sudjelovao Hrvatski zavod za zapošljavanje.

Kao krajnji cilj T&SNA analize u okviru projekta WBC-VMnet bio je da poduzećima i SME u regiji (u sve 4 zemlje regije) ponude efikasne i kvalitetne nedostajuće obuke i usluge, u okviru CTC (Collaborative Training Center – Centar za suradnju i edukaciju), kako bi se unaprijedio njihov inovativni potencijal, znanja i vještine zaposlenih, kao i konkurentnost na tržištu.

2. Metodologija korištena u prikupljanju podataka

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

1. KORAK - identifikacija problema sa kojima se općenito suočavaju **poduzeća i SME u regiji**, u pogledu razvoja proizvoda i procesa i njihovog plasiranja na tržištu. U tu svrhu, svaka zemlja u Regiji, koristila je dostupna dokumenta iz ove tematike. Na ovaj način su identificirana PODRUČJA, u okviru kojih je provedena selekcija poduzeća za prikupljanje podataka.

Preporuka projektnog tima bila je da se izaberu poduzeća i SME koja su izvezno orijentirana i imaju elemente inovativnog potencijala, jer ona već prepoznaju značaj inovacija, znanja i potreba za primjenom novih postupaka u poslovanju.

U ovom dijelu analize predstavljena je i slika regije po pitanju **nezaposlenosti**, i to osoba sa visokom stručnom spremom. Svaka zemlja u regiji, koristila je dostupne dokumente i na taj način identificirala i detaljno razradila odgovarajuću listu zanimanja, po veličini i strukturi ciljne grupe nezaposlenih.

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

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

Najviše rezultata u prikupljanju informacija, dala je metoda direktnog kontakta sa ispitanicima, tj. odlazak na teren, u posjetu poduzeću.

Projektom je bilo predviđeno da se prikupi ukupno 400 anketa za sve 4 zemlje regije (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 dobivenih kroz razvijene upitnike u vidu predložka 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 dobivene odgovore iz upitnika i tako popunjene dostavljali projektnom timu u Srbiji.

4. KORAK – nakon izvršene statističke obrade odgovora i napravljenih grafičkih prikaza rezultata (u vidu tabela i grafikona), pristupilo se izradi dokumenta koji predstavlja **Finalni narativni izvještaj o rezultatima** sprovedene T&SNA analize za potrebe 4 zemlje u Regiji zapadnog Balkana. Izvještaj treba pružiti sliku o trenutnom stanju na polju razvojne i kadrovske politike poduzeća u 4 zemlje Regije, kao i o tome kakve su njihove potrebe i mogućnosti na polju budućeg razvoja.

5. KORAK – prijedlog zajedničkih aktivnosti koje trebaju rezultirati novim mjerama i strategijama u planiranju programa obuka i usluga CTC centara kao što su:

- lista obuka sa uputama za izradu nastavnog plana i programa,
- prijedlog nastavne metodologije (interaktivni pristup, studije slučaja, prezentacije, vježbe)
- lista usluga koje će biti ponuđene poduzećima
- profili osiguravatelja usluga i trenera,
- vrsta obuke kroz koje trebaju proći treneri i osiguravatelji usluga.

3. Rezultati po zemljama u Regiji

3.1. Hrvatska

U Hrvatskoj, prepoznata su sljedeća područja za izvršavanje istraživanja:

- Prerađivačka industrija (prerada metala, drvo prerada, prerada plastike i gume...)
- Kemijska industrija
- Energetika
- Ekologija
- Bio-inženjering - izrada medicinskih uređaja i ortopedskih pomagala (implantata)

Kada su u pitanju vrste zanimanja, sljedeća su identificirana kao zanimanja ciljne grupe:

- Inženjeri
- Informatičari
- Tehnolozi
- Ekonomisti
- Dizajneri
- Kemičari, fizičari...

Rezultati T&SNA analize sprovedene u Hrvatskoj od strane Sveučilišta u Rijeci, Elcon Geretebau i HZZ su provedena 158 intervjua, koji sadrže podatke o 31 poduzeću i 51 nezaposlenoj osobi.

TSNA analysis in Croatia							
No	Performed by partner	Place	QD-01-TSNA general QD	QD-02-TSNA manager QD	QD-03-TSNA employed QD	QD-04-TSNA unemployed QD	TOTAL QD
1	UR	Croatia	30	30	40		100
2	Elcon Geretebau	Croatia	1	1	5		7
3	HZZ	Croatia				51	51
						TOTAL	158

Elcon Geretebau je realizirao analizu u 1 poduzeću na teritoriju Hrvatske, sa ukupno 7 popunjenih upitnika, realiziranih sa direktorima ili kadrovskim službama poduzeća (QD1), sa menadžerima ili direktorima tehničke službe (QD2) i zaposlenima u poduzeću (QD3), prema navedenoj tablici.

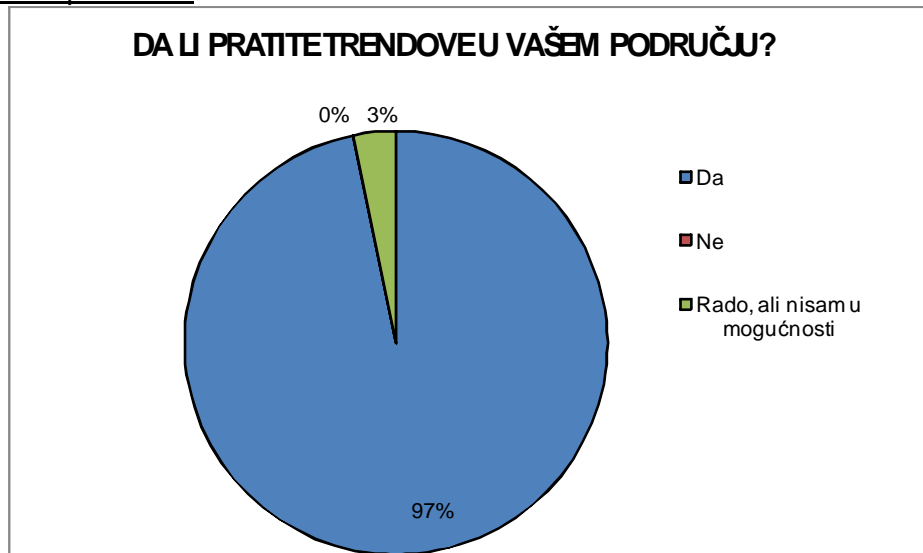
Hrvatski zavod za zapošljavanje u Rijeci realizirao je 51 intervju sa nezaposlenim osobama (QD4).

Sveučilište u Rijeci je realiziralo upitnike na terenu i kroz e-mail komunikaciju, u 30 poduzeća na teritoriju Hrvatske, sa ukupno 100 popunjenih upitnika, realiziranih sa direktorima ili kadrovskim službama poduzeća (QD1), sa menadžerima ili direktorima tehničke službe (QD2) i zaposlenima u poduzeću (QD3). Lista poduzeća i broj upitnika je prikazan u donjoj tablici.

TSNA analysis in Croatia						
R. br.	Naziv anketiranog poduzeća	Mjesto	QD-01-TSNA general QD	QD-02-TSNA manager QD	QD-03-TSNA employed QD	TOTAL QD
1	DYNOMAX d.o.o.	Viškovo	1	1	1	3
2	JLM - Perković d.o.o.	Matulji	1	1	1	3
3	AR-METAL d.o.o.	Kastav	1	1	1	3
4	SCAM MARINE d.o.o.	Viškovo	1	1	1	3
5	VEBRA PROIZVODNJA KRK	Krk	1	1	1	3
6	METALLIC d.o.o.	Rijeka	1	1	1	3
7	GASKET d.o.o.	Viškovo	1	1	1	3
8	PPM d.o.o.	Čakovec	1	1	1	3
9	MG-RIJEKA d.o.o.	Rijeka	1	1	1	3
10	3. MAJ TIBO d.d.	Matulji	1	1	3	5
11	MACK d.o.o.	Rijeka	1	1	2	4
12	LABINPROGRES - TPS d.o.o.	Labin	1	1	1	3
13	FORTUNA d.o.o.	Gospić	1	1	1	3
14	ALPRON d.o.o.	Kastav	1	1	1	3
15	TOKARIJA BALEN	Rijeka	1	1	1	3
16	B. R. O. S. S. TEHNIKA d.o.o.	Viškovo	1	1	1	3
17	EUROMODUL d.o.o.	Viškovo	1	1	1	3
18	SPB - INŽENJERING d.o.o.	Rijeka	1	1	1	3
19	MARDESIGN d.o.o.	Rijeka	1	1	2	4
20	Kovinotokarska radnja Mandić	Matulji	1	1	1	3
21	BIMONT d.d.	Rijeka	1	1	2	4
22	GRGURIĆ d.o.o.	Delnice	1	1	1	3
23	SETTING - INŽENJERING d.o.o.	Delnice	1	1	1	3
24	OBRT CNC ERODIRANJE	Jurdani	1	1	0	2
25	NOVEN d.o.o.	Kastav	1	1	0	2
26	FUSIO d.o.o.	Poreč	1	1	1	3
27	BRODOGRADIŠTE VIKTOR LENAC d. d.	Rijeka	1	1	3	5
28	AS2CON Alveus d.o.o.	Rijeka	1	1	1	3
29	Vulkan-nova d.o.o.	Rijeka	1	1	4	6
30	INOX ADRIA d.o.o.	Viškovo	1	1	0	2
31	3.MAJ BRODOGRADIŠTE d. d.	Rijeka	0	0	3	3
						100

3.1.1. Analiza postojećeg stanja poduzeća i okruženja

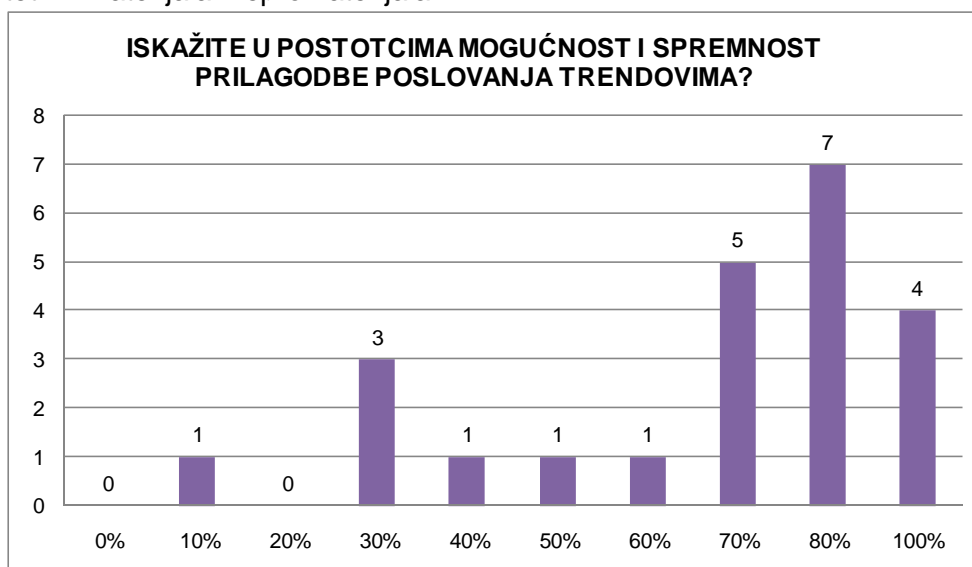
Top menadžment poduzeća:



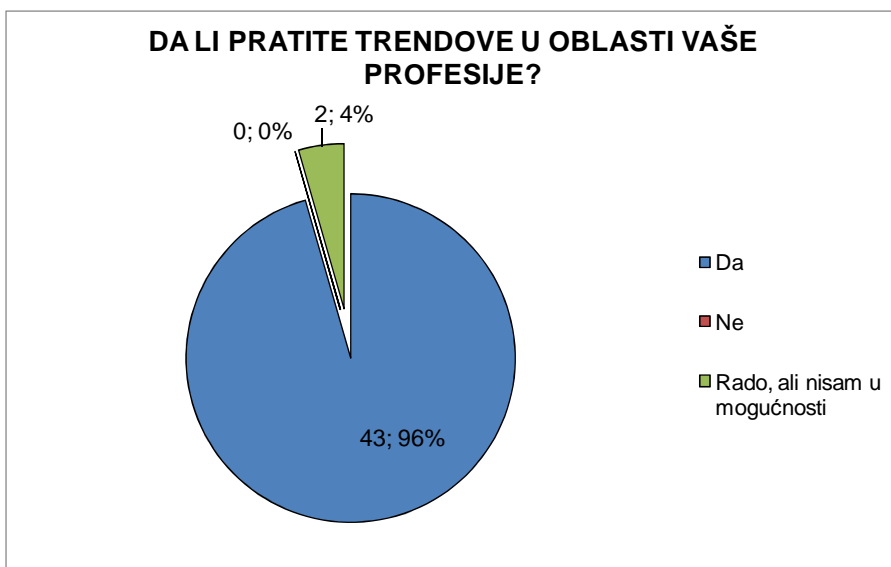
Gotovo svi ispitanici, 97% kažu da prate trendove na tržištu, u najvećem broju koristeći internet, posjećujući sajmove i koristeći stručnu literaturu - najmanje se odlučuju na savjet od strane stručnog / vanjskog konzultanta i članstvo u mrežama.

Najviše se prate sljedeći trendovi:

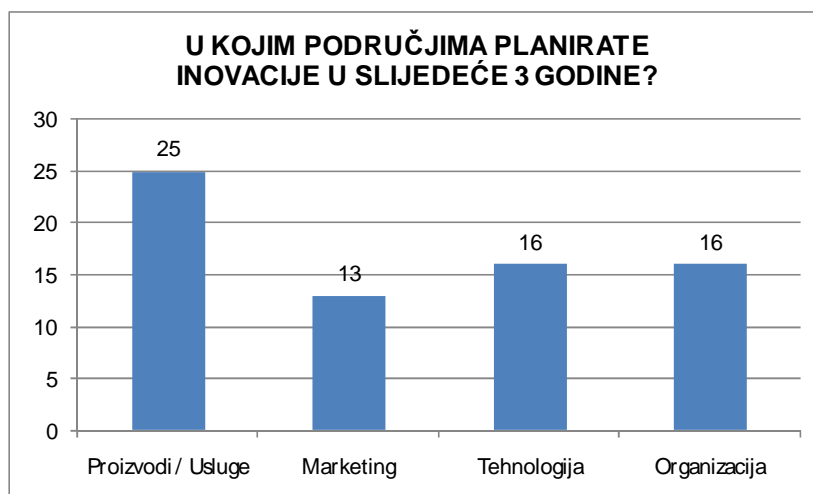
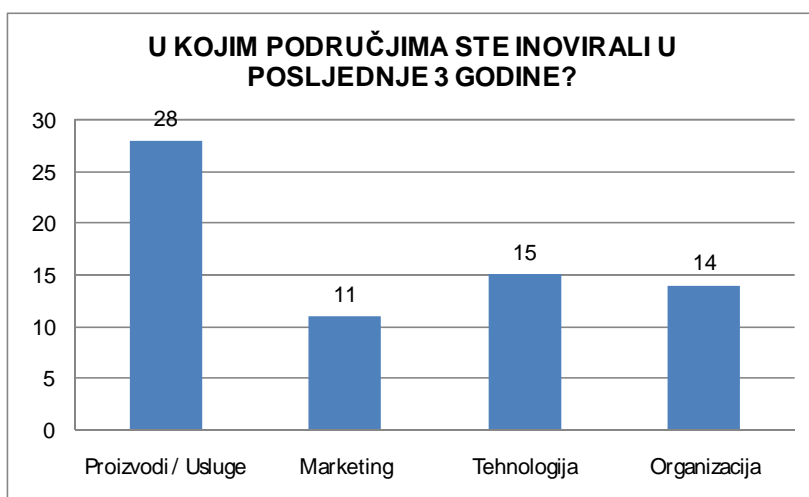
- Razvoja novih tehnologija
- Razvoja i proširenja tržišta
- Razvoja i unapređenja sustava kvaliteta
- Prilagođavanja postojećih zakona sa propisima EU
- Upravljanja ljudskim resursima
- Modernog dizajna proizvoda
- Kvalitetnih materijala i repromaterijala



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



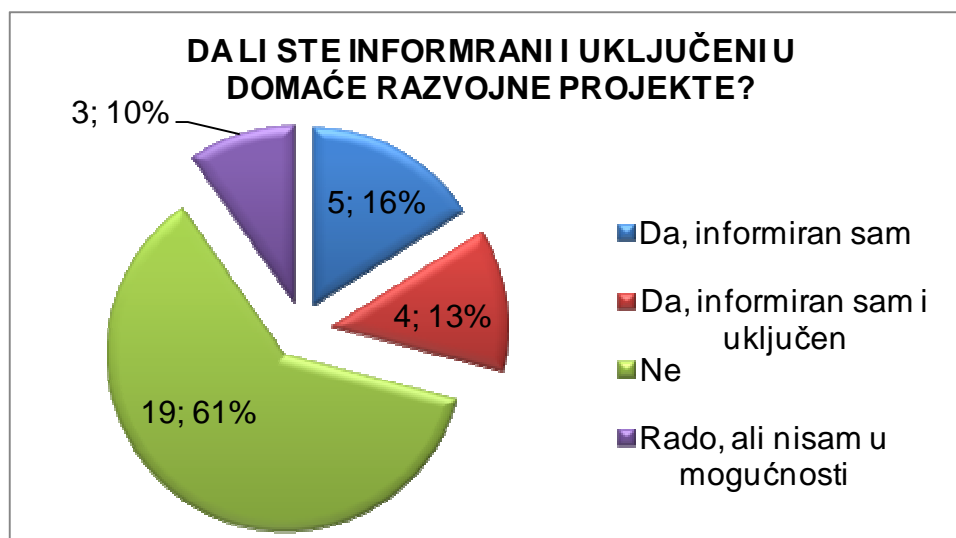
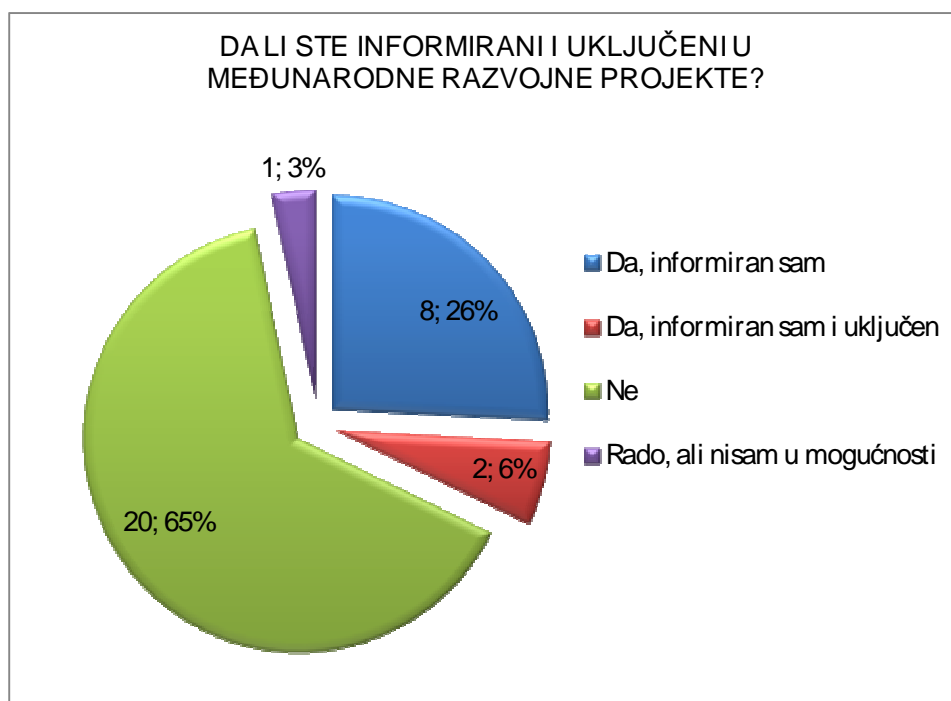
3.1.2. Inovativnost - Top menadžment poduzeća



Istaknute su sljedeće prepreke u inoviranju:

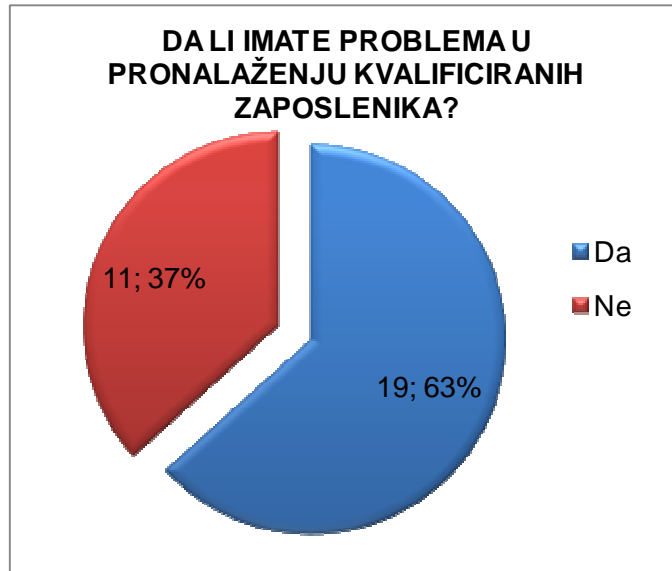
1. Nedostatak sredstava
2. Nedostatak subvencija za inoviranje
3. Nedostatak resursa za inovacijske tehnologije (strojevi, računala, softveri)
4. Neraspoloživost vanjskih izvora znanja (vanjske usluge)
5. Nedostatak stručnih znanja u poduzeću

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



3.1.3. Zahtijevane kompetencije zaposlenih

Top menadžment poduzeća



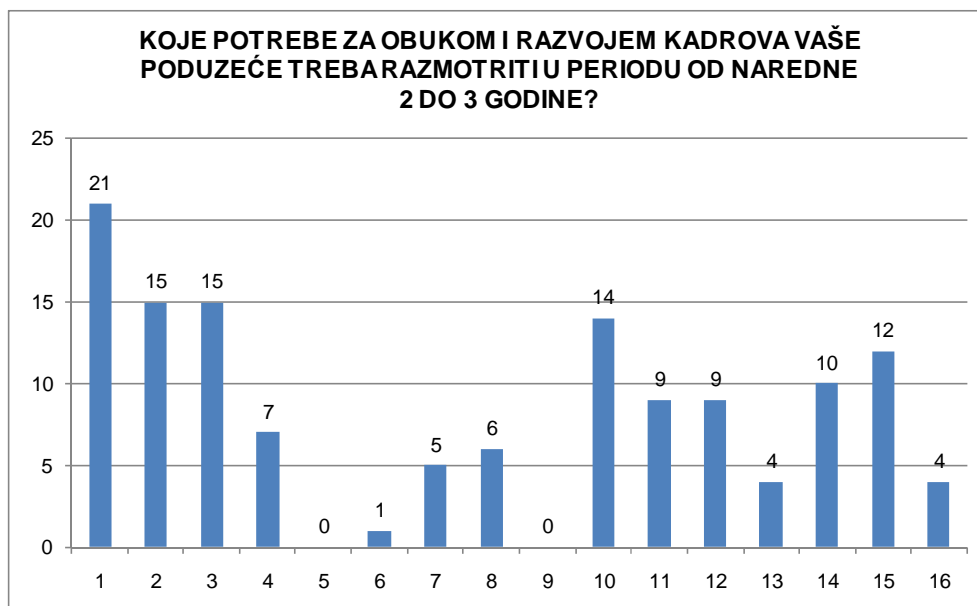
Poduzeća identificiraju potrebe svojih zaposlenih za novim znanjima:

1. Kroz radne rezultate i motivaciju zaposlenih
2. Preko analize sposobnosti za realizaciju postavljenih zadataka i stupanj samostalnosti u izvršavanju radnih zadataka
3. Podjednako kroz razgovor sa rukovoditeljima, te praćenjem standarda i internih radnih uputstava
4. Ispitivanjem zaposlenih (na posljednjem mjestu)

70% ispitanika kažu DA bilježe dodatna znanja i vještine zaposlenih.

68% ispitanika kažu da u zavisnosti od konkretne potrebe, rješenja traže na oba načina, i zapošljavanjem novih i/ili obučavanjem zaposlenih.

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



1. Specijalističke obuke vezane za vrstu djelatnosti poduzeća
2. Napredno CAD modeliranje
3. CAM modeliranje i NC programiranje
4. Od istraživanja i razvoja, preko virtualne proizvodnje do korisnika
5. Istraživanje i razvoj alata za oblikovanje plastičnih proizvoda
6. Simultano inženjerstvo
7. Projektiranje i optimizacija proizvodnih procesa uz pomoć virtualne proizvodnje
8. Industrijski dizajn
9. Bioinženjering - primjena
10. Informativni seminari u vezi novih trendova
11. Projektiranje i upravljanje
12. Poslovne komunikacije i pregovaranje
13. Praktični poslovni marketing
14. Učenje stranih jezika
15. Uvođenje novih certifikata kvalitete i edukacija
16. Drugo

Zaposleni

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

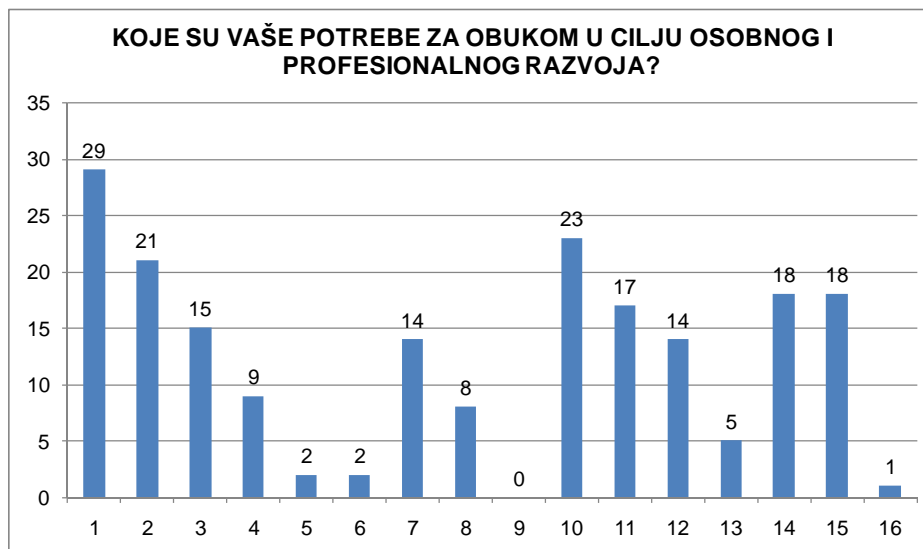
1. Preko analize sposobnosti za realizaciju postavljenih zadataka i stupnja samostalnosti u izvršavanju radnih zadataka
2. Kroz radne rezultate i motivaciju zaposlenih
3. Kroz razgovor sa neposrednim rukovoditeljem
4. Razgovor sa zaposlenim i praćenje standarda i internih dokumenata (na posljednjem mjestu)

77% zaposlenih kažu DA poslodavci bilježe njihova dodatna znanja i vještine.

71% kaže DA njihovi poslodavci vrednuju adekvatno njihova novostečena znanja i vještine.

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

1. Rad na računaru
2. Samostalnost u radu, izvršavanje obaveza u dogovorenom roku, timski rad
3. Stručnost, odgovornost, efikasnost, organizatorske sposobnosti, komunikativnost
4. Znanje stranih jezika
5. Praćenje i implementacija novih tehnologija, standarda i razvoj novih proizvoda



1. Specijalističke obuke vezane za vrstu djelatnosti poduzeća
2. Napredno CAD modeliranje
3. CAM modeliranje i NC programiranje
4. Od istraživanja i razvoja, preko virtualne proizvodnje do korisnika
5. Istraživanje i razvoj alata za oblikovanje plastičnih proizvoda
6. Simultano inženjerstvo
7. Projektiranje i optimizacija proizvodnih procesa uz pomoć virtualne proizvodnje
8. Industrijski dizajn
9. Bioinženjering - primjena
10. Informativni seminari u vezi novih trendova
11. Projektiranje i upravljanje
12. Poslovne komunikacije i pregovaranje
13. Praktični poslovni marketing
14. Učenje stranih jezika
15. Uvođenje novih certifikata kvalitete i edukacija
16. Drugo

3.1.4. Identifikacija potreba za izvođenjem konkretnih obuka

Top menadžment poduzeća

70% ispitanika NIJE poznato sa sličnim obukama koje se izvode u Regiji.

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

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

Koristili bi sljedeće konkretne programe obuka za potrebe svojih zaposlenih:

- CAD/CAM
- Projektiranje tehnoloških procesa, povećanje produktivnosti
- Vidjeti uživo optimalni proizvodni proces - kupiti znanje
- Obuka za održavanje CNC strojeva
- Napredno modeliranje
- Unaprjeđenje upravljanja kvalitetom
- Razvoj proizvodnih programa i uvođenje novih tehnologija prema novim ekološkim i sigurnosnim propisima
- Obuke iz područja marketinga i menadžmenta
- Obuke vezane za poboljšanje izvoza
- Upravljanje ljudskim resursima
- Uvođenje standarda kvalitete
- Strani jezici

Zaposleni

76% ispitanika NIJE poznato sa sličnim obukama koje se izvode u Regiji

Sljedeće programe obuka su zaposleni pohađali na inicijativu poduzeća:

- CAD/CAM; SolidWorks, MasterCAM, Esprit, Tribon, Microstation, AutoCAD, NAPA...
- Engleski jezik
- Sustav kvalitete – ISO, IPROZ

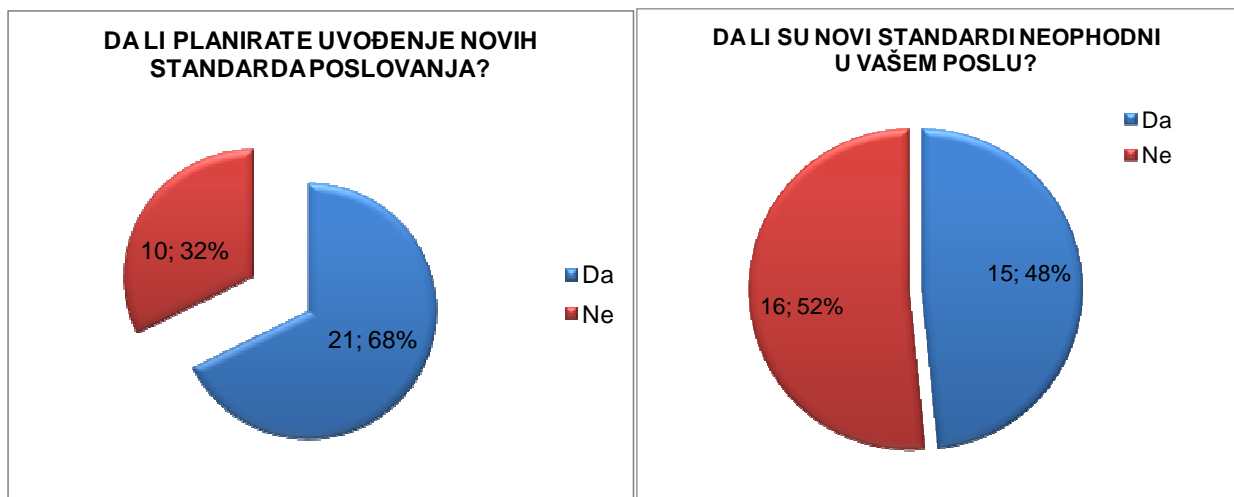
- Upravljanje projektima, timski rad, biznis plan, komunikacije
- Održivi razvoj
- Stručni ispit za zavarene konstrukcije
- Zaštita na radu

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

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

3.1.5. Identifikacija potreba na području novih standarda

Top menadžment poduzeća



3.1.6. Identifikacija potreba na području razvoja proizvoda i procesa

Top menadžment poduzeća

42% planira vlastiti razvoj u primjeni novih tehnologija kroz suradnju sa domaćim timovima stručnjaka, a zaposlenici trebaju posjedovati specifične kompetencije:

- Poznavanje tehnologije proizvodnje
- Praćenje i optimizacija procesa proizvodnje
- Tehničko tehnološka znanja na specifičnim područjima – precizno uležištenje, razvoj i primjena novih materijala...
- Rad na računaru u programima modeliranja
- Obuka za CAD modeliranje i programiranje
- Razvoj novih proizvoda
- Održavanje i praćenje kvaliteta proizvoda

- ERP

86% menadžera bi slali svoje zaposlene na obuke u vezi novih tehnologija.

74% direktora i 73% zaposlenih smatra VEOMA potrebnim da ima stručnu literaturu/software u poslu.

100% planira razvoj nove usluge/proizvode, a zaposlenici trebaju posjedovati sljedeće specifične kompetencije:

- Programiranje, CAD/CAM i rad na računalima
- Temeljito znanje o materijalima, polimerima
- Temeljno poznavanje hidraulike
- Znanja iz područja modeliranja alata
- Temeljito znanje o zupčanicima - specijalnim slučajevima
- Temeljno poznavanje geometrije reznih alata i mehanizama rezanja
- Temeljno poznavanje tehnologije brušenja
- Poznavanje metodologije istraživanja tržišta
- Poznavanje stranih jezika
- Certificiranje CE, međunarodni standardi
- Kreativnost, zainteresiranost, ažurnost

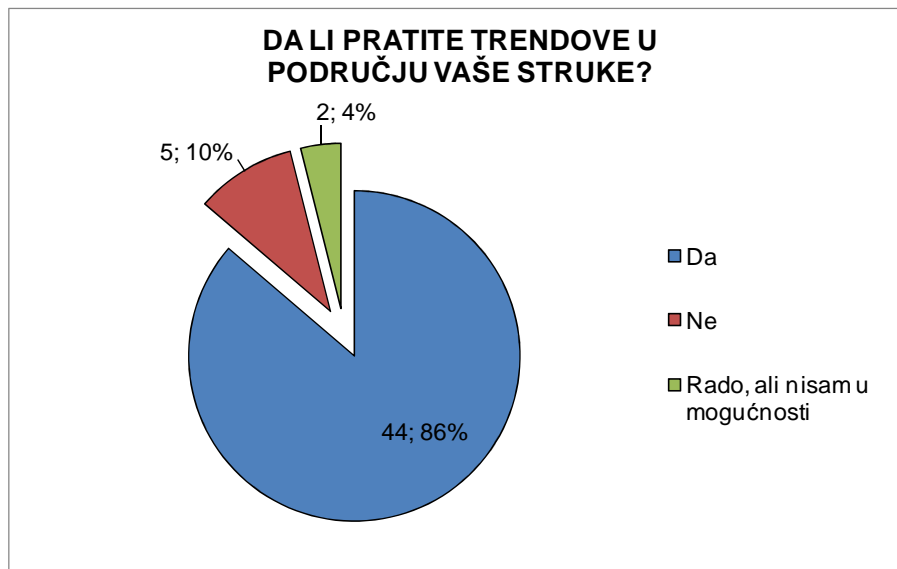
83% planira izlazak na nova tržišta, a zaposlenici trebaju posjedovati sljedeće specifične kompetencije:

- Poznavanje tržišta i konkurencije/istraživanje tržišta
- Poznavanje potreba kupaca
- Konkurentna cijena

3.2. ANALIZA POTREBA ZA OBUKOM NEZAPOSLENIH

3.2.1. Praćenje trendova na području zanimanja

86% ispitanih nezaposlenih osoba kaže da prati trendove.



3.2.2. Poslovi na kojima bi željeli raditi i vrsta poduzeća/institucije

Strojarski inženjeri

- Projektiranje
- Poslovi vezani za proizvodnju, organizaciju poslova, proizvodno poduzeće
- Modeliranje, dizajn, 3D vizualizacija
- Optimizacija proizvodnje
- Pomorstvo, navigacija

Informatičari i elektrotehničari

- Prvenstveno u struci, moguće i u okviru drugih zanimanja – državna institucija
- Programer (osiguranja, banke, firme koje se bave softverskim inženjeringom)
- Web dizajn, programiranje
- Web administrator, Voip, SQL
- Telefonija i internet
- Poslovi vezani za struku
- Poslovi iz područja računarstva, automatike, elektronike
- Elektroprivreda

Dizajneri

- Umjetnost i dizajn
- Tekstilni dizajn
- Uređenje interijera
- Dizajn proizvoda
- Kreativni marketing

Ekonomisti

- Komercijala, IT, Marketing
- Računovodstvo, Financije, Administracija, Bankarstvo, Banke, Poduzeća
- PR Menadžer, Vođa projekta
- Menadžerski poslovi, Koordinacija, Ljudski resursi
- Proizvodno poduzeće, Uslužno poduzeće, Javne ustanove

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

Ciljne grupe ispitanika istakle su sljedeće:

- Stručnost
- Komunikativnost, elokventnost, sposobnost brzog učenja i fleksibilnost
- Rad na računalu
- Engleski jezik
- Menadžerske sposobnosti i upravljanje i analiza
- Sposobnost uočavanja i rješavanja problema, orijentiranost na rezultate
- Vozačka dozvola
- Radno iskustvo
- Osobna poznanstva
- Spremnost na stalno usavršavanje
- Timski rad, dobra komunikacija, dobro podnošenje rada pod pritiskom

3.2.4. Dodatna znanja stečena putem neformalnih obuka

Ciljne grupe ispitanika istakle su sljedeće:

- Znanje engleskog jezika
- Korištenje najnovijih softvera
- Poslovne vještine
- Mrežni administrator
- Rad na računalu, ECDL
- Škola dizajna

3.2.5. Potrebe za obukama u cilju osobnog i profesionalnog razvoja

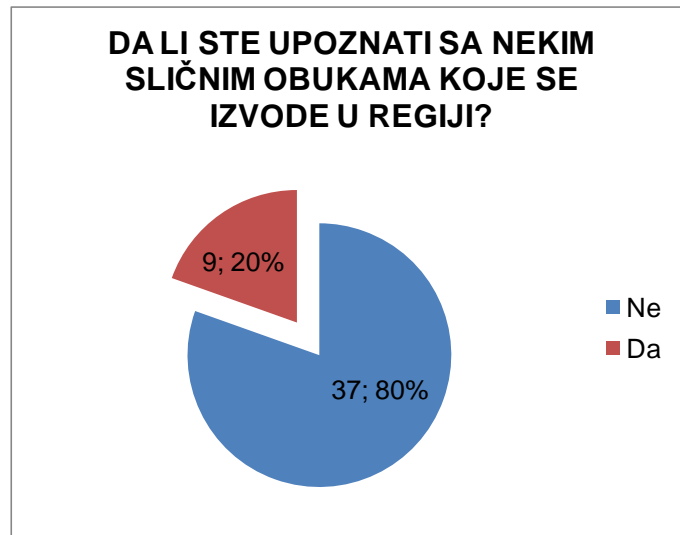
Ponuđene su sljedeće obuke:

1. Specijalističke obuke vezane za vrstu djelatnosti poduzeća
2. Napredno CAD modeliranje
3. CAM modeliranje i NC programiranje
4. Od istraživanja i razvoja, preko virtualne proizvodnje do korisnika
5. Istraživanje i razvoj alata za oblikovanje plastičnih proizvoda
6. Simultano inženjerstvo
7. Projektiranje i optimizacija proizvodnih procesa uz pomoć virtualne proizvodnje
8. Industrijski dizajn
9. Bioinženjering - primjena
10. Informativni seminari u vezi novih trendova
11. Projektiranje i upravljanje
12. Poslovne komunikacije i pregovaranje
13. Praktični poslovni marketing
14. Učenje stranih jezika
15. Uvođenje novih certifikata kvalitete i edukacija
16. Drugo

Red. Br.	Strojarski inženjeri	Informatičari i elektrotehničari	Dizajneri	Ekonomisti
1.	7	10	2	19
2.	6	5	2	2
3.	1	4	0	0
4.	4	4	3	2
5.	2	3	0	1
6.	1	3	0	2
7.	4	5	1	1
8.	1	4	3	1
9.	0	3	0	0
10.	2	9	2	16
11.	5	2	1	4
12.	1	4	2	12
13.	1	1	2	9
14.	3	5	1	15
15.	5	3	2	6
16.	1	0	0	1

3.2.6. Informiranost o postojanju sličnih obuka koje se izvode u regiji

80% ispitanika je odgovorilo DA je upoznato sa sličnim obukama u regiji.



3.2.7. Nastavak školovanja na poslijediplomskim specijalističkim/doktorskim studiju i/ili uključivanje u znanstveno-istraživački rad na fakultetima/institutima

58% ispitanika se izjasnio da bi nastavilo školovanje na poslijediplomskom studiju, ili se uključili u znanstveno-istraživački rad na fakultetima.