
Примери на практическо приложение

Пример на практическо приложение: ... български опит

(описание на практическо приложение, представено от АРИР – Стара Загора)

партньорът

TrainSME. Това е производствена фирма, работеща в сферата на проектиране, доставка и монтаж на линии за бутилиране и консервиране за хранителната и питейна промишленост. Във фирмата работят 10 високо квалифицирани специалисти и е експортно ориентирана – продава над 75 % от продукцията си на външния пазар. Тя е една от многото микро и малки предприятия в региона, работещи в тази сфера. Член е на Сдружение на производителите на машини за хранителната и питейна индустрия „ХРАНТЕХМАШ“.

АРИР – Стара Загора подкрепя със своята дейност по проекти и предоставяните услуги както развитието на подотрасъла, характерен за регион Стара Загора, така и институционалното развитие на сдружението и стремежа му за изграждане на регионален клъстер.

Микро предприятието участва в работата по проекта от стартирането му. То е една от фирмите, в които е направено началното проучване за потребностите от обучение в МСП, както и оценка на състоянието на системата за квалификация в страната. Мениджърът на предприятието беше също помолен да прегледа въпросниците и даде своето мнение и при предварителното пилотно тестване. Неговото мнение беше, че като цяло, инструментът е твърде "тежък" – отделите въпросници са много големи и подробни, за да служат успешно на една малка фирма.

резултати от оценката

При финалното пилотно тестване беше установен контакт с фирмата и тя взе участие в него. Представителите ѝ нямаха проблеми при влизането в Интернет страницата, „навигацията“ в нея и структурата на комплекта инструменти. Получените резултати при попълване въпросника за профил на фирмата, отговарят според нейния мениджър, на действителното състояние в нея. Всички 4 елемента на инструмента бяха оценени положително – светна зелена светлина. Това показва, че фирмата е информирана за важността на развитието на човешките ресурси.

Мениджърът на предприятието и един служител попълниха въпросниците за профил на организацията и индивидуалния профил и получиха една обща оценка на фирмената политика за развитие на човешките ресурси:

1. Фирмата цени високо повишаването на квалификацията на работещите в нея и осигурява необходимите стимули;
2. Въпросникът за индивидуален профил изглежда подходящ за оценка на индивидуалните потребности от обучение на специалистите във фирмата, които са машинни инженери - конструктори.

Резултатите показаха някои недостатъци в компетенциите, необходими за изпълнение на задачите на работното място и при езиковите умения на персонала. Резултатите от секция "технически и методологически компетенции/умения" показаха някои пропуски в познанията на отговарящите за счетоводството и финансовото управление. При последващото обсъждане с експерта по обучение беше установена необходимост от актуализиране на познанията на двамата финансови експерти на фирмата в сферата на новите изисквания, свързани с присъединяването на България към ЕС.

обучението

Беше организирано еднодневно обучение с експерт счетоводител, включващо следните теми:

1. промени в законовата уредба за вноса и износа на стоки;
2. обмитяване и такси при внос и износ от и за страните от ЕС и извън него;
3. облагане с ДДС при външнотърговска дейност;
4. счетоводно документиране.

Използвани бяха следните методи на обучение:

- Интерактивно обучение и дискусии в малка група;
- Представяне на практическите аспекти на обсъжданите теми;
- Използване на реални примери, в които се прави паралел с работата на фирмата и се дава възможност за вземане на вярно решение при всеки отделен казус;
- Трактовка на отделни постановки в законовите уредби.

изводи

При финалното обсъждане партньорското участие на фирмата в проекта бяха направени следните заключения и изводи:

1. резултатите от съставянето на организационен профил бяха много близки до вече известните или очаквани, но са много общи;
2. инструментът за определяне на индивидуалния профил изглежда по-практически насочен и мениджърът на фирмата има намерение да го използва отново в бъдеще;
3. като цяло комплектът инструменти представлява полезен методически наръчник за оценка потребностите от обучение, въпреки че за малка фирма той отнема твърде много време. Би било трудно да бъде използван редовно от управителя, който се занимава и с развитието на персонала;
4. комплектът инструменти TrainSME е необходим методически съветник, но би трябвало да бъде по-кратък и адаптиран към нуждите и практиката в малките и микро фирми, където много често един човек се занимава с управление, човешки ресурси, производствения процес, доставки, маркетинг и др.