

Fondul Social European
Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
Axa prioritară 3:
Obiectivul specific 3.12.
Prioritatea de investiții: 10.iii
Beneficiar: Camera de Comerț și Industrie Cluj
Titlul proiectului: „Dezvoltarea sustenabilă a competențelor digitale pentru angajații IMM din Regiunea Nord Vest”
Cod SMIS: 143404

GHID DE BUNE PRACTICI

aferente proiectului

Dezvoltarea sustenabilă a competențelor digitale pentru angajații IMM din Regiunea Nord Vest

OBIECTIVE PROIECT

Obiectivul general al proiectului a fost dezvoltarea competențelor digitale și din domeniul TIC pentru un număr semnificativ de angajați (308) din Regiunea Nord Vest, care activează în sectoare economice/ domenii identificate conform SNC și SNCDI, prin formare profesională, servicii de sprijin și instruire, respectiv prin furnizarea de instrumente, metode și practici inovative de elaborare și introducerea programelor de învățare la locul de muncă, care sprijină direct 36 de IMM și implicit angajații acestora.

Proiectul are un impact semnificativ la nivelul Regiunii Nord Vest deoarece își propune formarea profesională a unui număr mare de persoane (308 persoane - cu mult peste ținta minimă de 250 persoane) pentru dezvoltarea competențelor digitale și din domeniul TIC și sprijinirea unui număr mare de IMM (36) pentru elaborarea și introducerea programelor de învățare la locul de muncă (în domeniul competențelor digitale și TIC) în vederea adaptării la schimbare și la dinamica pieței muncii și a sectoarelor economice cu potențial competitiv.

REZULTATE OBTINUTE

În urma implementării proiectului în perioada 26.09.2022-31.12.2023:

1. Informarea publicului prin mass-media, elaborare materiale de conștientizare și promovare, documente de lucru, completare 559 fișe de informare, organizare 11 seminarii/webinarii de informare.
2. Elaborare documente de lucru și formulare/declarații grup țintă, asigurarea respectării normelor privind protecția datelor, identificarea și selecționarea a 40 IMM și 366 persoane (din care 238 femei și 19 angajați varstnici) pentru participarea la activitățile proiectului, aplicarea permanentă a principiului

nediscriminarii in identificare si selectie, promovarea temei catre grupul tinta; evidenta permanenta dosare persoane inregistrate in grupul tinta.

3. Furnizarea programelor de formare profesionala pentru 366 angajati (din care 238 femei - 65,02%), 346 persoane certificate.
4. Furnizare curs Social media pentru 162 persoane (162 diplome eliberate), furnizare curs Cloud Computing pentru 230 persoane (165 diplome eliberate).
5. Monitorizarea lunara a furnizarii formarii profesionale pentru angajati, elaborare 14 Rapoarte monitorizare, adaptarea cursurilor in functie de concluziile monitorizarii.
6. Pregatirea materialelor si documentelor de lucru pentru elaborarea si introducerea programelor de invatare la locul de munca. Furnizarea masurilor de sprijin catre 40 IMM (pana la determinarea necesarului de formare); creare, dezvoltare si utilizare software pentru programe de invatare la locul de munca. 18 IMM au introdus programe de invatare la locul de munca; o retea creata pentru anticiparea nevoilor viitoare de competente.
7. Utilizare software si mijloace TIC in cadrul Centrului de formare digitala. Pregatirea diseminarii materialelor utilizate, exemplelor de bune practici si rezultatelor obtinute; asigurarea continuarii activitatilor si utilizarii mijloacelor TIC si software-ului, in special prin intermediul Centrului de Formare Digitala si retelei regionale.

CUM S-AU IMPLEMENTAT ACTIVITATILE PROIECTULUI

Avand in vedere faptul ca rezultatele asumate au fost indeplinite in proportie de peste 100%, proiectul a fost de succes, iar expertii au realizat actiuni care sa vina in intampinarea nevoilor specifice si individuale identificate la nivelul persoanelor si IMM-urilor sprijinite, permanent actiunile fiind adaptate la aceste exigente rezultate in urma analizarii nevoilor individuale de la inregistrarea in proiect si inscrierea la cursuri (chestionare si rapoarte de analiza), pe perioada derularii cursurilor (monitorizare si masuri de eficientizare), respectiv de analiza a specificului organizational pentru fiecare IMM, sustinerea acestora si utilizarea software-ului specializat pentru programe de invatare la locul de munca.

Pe langa calitatea ridicata a programelor de formare profesionala si a serviciilor de sprijin pentru IMM, masurile de sprijin au fost sustinute printr-o informare documentata si orientata catre nevoile persoanelor si IMM-urilor, fiind elaborate materiale de specialitate utile.

Materialele de specialitate sunt structurate in cadrul Ghidului astfel:

- **Materiale adresate persoanelor/angajatilor (pag 3-85)**
- **Materiale adresate reprezentantilor IMM (pag 86-197)**

Dezvoltarea sustenabilă a competențelor digitale pentru angajații IMM din Regiunea Nord Vest

ID proiect 143404

BENEFICIAR: CAMERA DE COMERȚ ȘI INDUSTRIE CLUJ

Obiective:

- Dezvoltarea competențelor digitale și din domeniul TIC pentru un număr semnificativ de angajați (308) din Regiunea Nord Vest
- Formarea profesională, servicii de sprijin și instruire, respectiv prin furnizarea de instrumente, metode și practici inovative de elaborare și introducere a programelor de învățare la locul de muncă care sprijină direct 36 IMM și implicit angajații acestora
- Creșterea gradului de conștientizare a nevoii de formare profesională continuă în cadrul Întreprinderilor și de adaptare continuă la dinamica sectoarelor economice cu potențial competitiv.

Detalii despre Proiect puteți obține la numărul de telefon 0364 730 981
sau la adresa de e-mail: office@ccicj.ro

Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României.



Locuri de muncă pentru toți

Proiect cofinanțat din Fondul Social European
prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

POCU/860/3/12

**Dezvoltarea sustenabilă a competențelor digitale
pentru angajații IMM din Regiunea Nord Vest**



CAMERA DE COMERȚ ȘI INDUSTRIE CLUJ
IMPULS PENTRU AFACEREA TA



COD Apel: POCU/860/3/12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC si SNCDI ale angajaților

Cod Proiect: 143404

Titlul proiectului: Dezvoltarea sustenabilă a competențelor digitale pentru angajații IMM din Regiunea Nord Vest

Componenta 1: Competențe digitale pentru angajații din IMM

Axa prioritară: Locuri de muncă pentru toți

Operațiunea: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC si SNCDI ale angajaților

Cluj Napoca, Decembrie 2022

Informare IMM-uri

Camera de Comerț și Industrie Cluj, beneficiar al proiectului “Dezvoltarea sustenabilă a competențelor digitale pentru angajații IMM din Regiunea Nord Vest”, ID proiect 143404, informeaza firmele din regiunea NV despre oferta de furnizare servicii formare profesionala pentru grupul țintă care consta in cursuri de :

1.Competențe digitale de utilizare a tehnologiei informației ca instrument de învățare și cunoaștere

- înțelegerea termenilor de hardware, software și rețele
 - noțiuni generale despre Pachetul Microsoft-Office 365
 - folosirea motoarelor de căutare Internet
 - salvarea informațiilor
 - crearea de documente Microsoft Word
 - formatarea și imprimarea conținutului unui document Word
 - realizarea operațiilor de bază cu datele dintr-o foaie Excel
 - realizarea calculelor pe baza unor formule folosind funcții Excel
 - realizarea graficelor pe baza datelor disponibile
 - printarea conținutului stabilind înainte o serie de atribute specifice imprimării
 - familiarizarea cu programul Microsoft PowerPoint
 - inserare de date din Word în Excel și invers
 - trimitere/primire email-uri
 - gestionare folder-ul Inbox din Outlook, liste de contacte, sarcini de lucru și întâlniri online
- Durata de pregătire este de 60 de ore din care 20 ore de pregătire teoretică și 40 de ore de pregătire practică. La sfârșitul cursului, în urma examenului de evaluare, participanții vor obține certificatul de absolvire a cursului de specializare, certificat recunoscut de Autoritatea Natională pentru Calificări.

2.Operator introducere, validare și prelucrare date

- aplicarea prevederilor legale referitoare la sănătatea și securitatea în muncă și în domeniul situațiilor de urgență
- aplicarea normelor de protecție a mediului
- utilizarea echipamentelor periferice
- introducerea și validarea datelor
- prelucrarea datelor

Durata de pregătire este de 360 ore și cu posibilitatea de derulare în sistem online.

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capital Uman 2014-2020



COD Apel: POCU/860/3/12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC si SNCDI ale angajaților

Cod Proiect: 143404

Titlul proiectului: Dezvoltarea sustenabilă a competențelor digitale pentru angajații IMM din Regiunea Nord Vest

Componenta 1: Competențe digitale pentru angajații din IMM

Axa prioritară: Locuri de muncă pentru toți

Operațiunea: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC si SNCDI ale angajaților

Cerinte persoane participante: studii minim 10 clase. La finalizarea cursului, dupa sustinerea examenului final, persoanele participante vor obtine un Certificat de absolvire eliberat de Ministerul muncii si Ministerul Educatiei.

3.Social Media

– dezvoltarea competențelor digitale aferente schimbului electronic de informatii, managementul documentelor electronice si gestionarii platformelor de comunicare sociala in scop profesional
Durata de pregatire este de 40 de ore

4. Cloud

– programe de formare dedicate utilizarii tehnologiei Cloud si a altor tehnologii de stocare date si informatii
Durata de pregatire este de 40 de ore

Detalii despre Proiect puteți obține la numarul de telefon 0364-730980 si 0733749771 sau la adresele de e-mail office@ccicj.ro si aurelia@ccicj.ro.



COD Apel: POCU/860/3/12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC si SNCDI ale angajaților

Cod Proiect: 143404

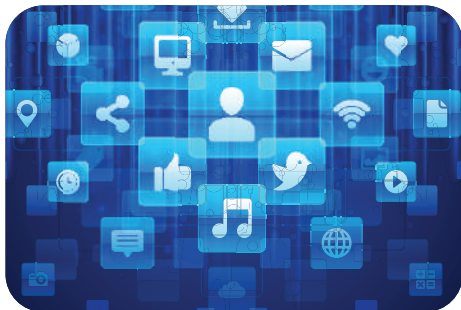
Titlul proiectului: Dezvoltarea sustenabilă a competențelor digitale pentru angajații IMM din Regiunea Nord Vest

Componenta 1: Competențe digitale pentru angajații din IMM

Axa prioritară: Locuri de muncă pentru toți

Operațiunea: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC si SNCDI ale angajaților

3. Social Media



- dezvoltarea competențelor digitale aferente schimbului electronic de informații, managementul documentelor electronice și gestionării platformelor de comunicare socială în scop profesional.

Durata de pregătire este de 40 de ore.

4. Cloud



- programe de formare dedicate utilizării tehnologiei Cloud și a altor tehnologii de stocare date și informații.

Durata de pregătire este de 40 de ore.



Titlul proiectului:

Dezvoltarea sustenabilă a competențelor digitale pentru angajații IMM din Regiunea Nord Vest

Beneficiarul proiectului:

Camera de Comerț și Industrie Cluj

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Data publicării:

Decembrie 2022

Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României.

Dezvoltarea sustenabilă a competențelor digitale pentru angajații IMM din Regiunea Nord Vest

ID proiect 143404

Competențe digitale pentru angajații din IMM

Axa prioritară: Locuri de muncă pentru toți

Operațiunea: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Cursurile de competențe digitale

Oferta de furnizare servicii formare profesională pentru angajații din IMM constă în:

1. Competențe digitale de utilizare a tehnologiei informației ca instrument de învățare și cunoaștere



- înțelegerea termenilor de hardware, software și rețele
- noțiuni generale despre Pachetul Microsoft-Office 365
- folosirea motoarelor de căutare Internet
- salvarea informațiilor

- crearea de documente Microsoft Word
- formatarea și imprimarea conținutului unui document Word
- realizarea operațiilor de bază cu datele dintr-o foaie Excel
- realizarea calculelor pe baza unor formule folosind funcții Excel
- realizarea graficelor pe baza datelor disponibile
- printarea conținutului stabilind înaintea o serie de atribute specifice imprimării
- familiarizarea cu programul Microsoft PowerPoint
- inserare de date din Word în Excel și invers
- trimitere/primire email-uri
- gestionare folder-ul Inbox din Outlook, liste de contacte, sarcini de lucru și întâlniri online

Durata de pregătire este de 60 de ore din care 20 ore de pregătire teoretică și 40 de ore de pregătire practică.

2. Operator introducere, validare și prelucrare date



- aplicarea prevederilor legale referitoare la sănătatea și securitatea în muncă și în domeniul situațiilor de urgență
- aplicarea normelor de protecție a mediului
- utilizarea echipamentelor periferice
- introducerea și validarea datelor
- prelucrarea datelor

Durata de pregătire este de 360 ore și cu posibilitatea de derulare în sistem online.

REFERAT elemente de vizibilitate obligatorii materiale de informare

1.ROLL UP

Roll-up-ul va conține setul obligatoriu de însemne grafice(cele din Antet) și numele proiectului :“Dezvoltarea sustenabila a competentelor digitale pentru angajatii IMM din Regiunea Nord Vest” Cod Proiect 143404

În plus, se va adăuga la loc vizibil textul : „Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020” care,

în niciun caz, nu se va plasa în partea de jos, la baza roll-up.

Următoarele dimensiuni ale banner-ului roll-up: 0,80m x 2m și 1m x 2m

2.PUBLICAȚII: Pliantele

Pe fața publicației (coperta 1) vor apărea setul de sigle obligatorii(cele din Antet)

- Titlul proiectului : Dezvoltarea sustenabila a competentelor digitale pentru angajatii IMM din Regiunea Nord Vest
- Cod proiect 143404
- Competențe digitale pentru angajații din IMM
Axa prioritară: Locuri de muncă pentru toți
Operațiunea: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/
aptitudini aferente sectoarelor
economice/ domeniilor identificate conform SNC si SNCDI ale angajaților

Pe ultima copertă se plasează o casetă tehnică, ce va conține următoarele:

- Titlul proiectului: Dezvoltarea sustenabila a competentelor digitale pentru angajatii IMM din Regiunea Nord Vest
- Beneficiarul proiectului : Camera de Comert si Industrie Cluj
- Sintagma „ Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
- Data publicarii : Decembrie 2022
- Citatul „Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția

oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României”.

Interiorul pliantului : Cursurile de competente digitale : Oferta de furnizare servicii formare profesionala pentru angajații din IMM constă în :

1.Competențe digitale de utilizare a tehnologiei informației ca instrument de învățare și cunoaștere

- înțelegerea termenilor de hardware, software și rețele
- noțiuni generale despre Pachetul Microsoft-Office 365
- folosirea motoarelor de căutare Internet
- salvarea informațiilor
- crearea de documente Microsoft Word
- formatarea și imprimarea conținutului unui document Word
- realizarea operațiilor de bază cu datele dintr-o foaie Excel
- realizarea calculelor pe baza unor formule folosind funcții Excel
- realizarea graficelor pe baza datelor disponibile
- printarea conținutului stabilind înainte o serie de atribute specifice imprimării
- familiarizarea cu programul Microsoft PowerPoint
- inserare de date din Word în Excel și invers
- trimitere/primire email-uri
- gestionare folder-ul Inbox din Outlook, liste de contacte, sarcini de lucru și întâlniri online

Durata de pregătire este de 60 de ore din care 20 ore de pregătire teoretică și 40 de ore de pregătire practică.

2.Operator introducere, validare și prelucrare date

- aplicarea prevederilor legale referitoare la sănătatea și securitatea în muncă și în domeniul situațiilor de urgență
- aplicarea normelor de protecție a mediului
- utilizarea echipamentelor periferice
- introducerea și validarea datelor
- prelucrarea datelor

Durata de pregătire este de 360 ore și cu posibilitatea de derulare în sistem online.

3.Social Media

- dezvoltarea competențelor digitale aferente schimbului electronic de informații, managementul documentelor electronice și gestionării platformelor de comunicare socială în scop profesional

Durata de pregătire este de 40 de ore

4. Cloud

- programe de formare dedicate utilizării tehnologiei Cloud și a altor tehnologii de stocare date și informații

Durata de pregătire este de 40 de ore

3.Autocolantele

In partea de sus setul obligatoriu de însemne grafice(cele din Antet)urmat de

Locuri de muncă pentru toți

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

POCU/860/3/12

**Dezvoltarea sustenabila a competentelor digitale pentru angajatii IMM din
Regiunea Nord Vest”**

Dimensiune recomandata 100X100 mm



COD Apel: POCU/860/3/12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Cod Proiect: 143404

Titlul proiectului: Dezvoltarea sustenabilă a competențelor digitale pentru angajații IMM din Regiunea Nord Vest

Componenta 1: Competențe digitale pentru angajații din IMM

Axa prioritară: Locuri de muncă pentru toți

Operațiunea: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Masurile stabilite prin strategia de imbatranire activa

Strategia de imbatrinire activa este un plan de actiune elaborat pentru a sprijini persoanele in varsta sa isi mentina nivelul de sanatate, sa ramana active si sa se bucure de o calitate a vietii inalta. Masurile stabilite prin aceasta strategie pot include, dar nu sunt limitate la:

- Promovarea starii de sanatate: prin accesibilitatea la servicii medicale de calitate si prin incurajarea unui stil de viata activ si sanatos.
 - Asigurarea locurilor de munca pentru persoanele in varsta: prin identificarea si eliminarea barierelor pentru a le permite sa ramana active si angajate pe piata muncii.
 - Sprijinirea iesirii din izolare: prin oferirea de programe sociale si recreative care sa incurajeze interactiunea cu ceilalti si sa combată singuratatea.
 - Accesibilitatea locuintei si a mediului construit: prin adaptarea locuintei si a mediului construit pentru a se potrivi nevoilor persoanelor in varsta, precum si prin oferirea de servicii de ingrijire la domiciliu.
 - Educatia si formarea continua: prin oferirea de programe de formare si dezvoltare profesionala pentru persoanele in varsta, precum si prin incurajarea participarii la activitati de invatare pe tot parcursul vietii.
- Educația și dezvoltarea profesională continuă sunt cruciale pentru persoanele de toate vârstele, inclusiv pentru adulții în vârstă. Oferind programe de formare și dezvoltare, persoanele în vârstă pot rămâne la curent cu noile abilități, le pot îmbunătăți pe cele existente și își pot menține mintea activă. Acest lucru îi poate ajuta să rămână competitivi în forța de muncă, să-și îmbunătățească creșterea și bunăstarea personală și să contribuie la societate.

Expresia de "imbatranire activa" a fost adoptata de Organizatia Natiunilor Unite la sfarsitul anilor 90, avand la baza recunoasterea drepturilor varstnicilor si valorizarea egalitatii de sanse, iar provocarea consta in a folosi la maxim potentialul socio-profesional al varstnicilor.

Imbatranirea activa este un mod firesc de a mentine inaintarea in varsta, cat mai mult timp cu putinta, sinonim cu participarea, demnitatea, independenta, auto-realizarea.

Conceptul de imbatranire activa presupune inaintarea in varsta in conditii optime de sanatate, incurajand varstnicii sa ramana cat mai mult posibil actorii propriei vietii, sa se implice in activitati civice si sa participe economic in masura posibilitatilor.

Context european

De ce e atat de importanta aceasta "imbatranire activa"? Ei bine, populatia Uniunii Europene (si implicit a Romaniei) se afla intr-un proces suficient de pronuntat de imbatranire, ca urmare a natalitatii scazute, imbatranirii generatiei "baby-boom" si cresterii sperantei de viata.

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capital Uman 2014-2020





COD Apel: POCU/860/3/12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Cod Proiect: 143404

Titlul proiectului: Dezvoltarea sustenabilă a competențelor digitale pentru angajații IMM din Regiunea Nord Vest

Componenta 1: Competențe digitale pentru angajații din IMM

Axa prioritară: Locuri de muncă pentru toți

Operațiunea: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Estimarile arată că segmentul de vârstă de 65 de ani și peste va reprezenta, în 2060, mai mult de 29,3% din populația UE (față de 16%, în 2010). În același timp, populația în vârstă de muncă a Uniunii Europene va scădea cu 14,2%, iar sustenabilitatea sistemelor de pensii, de sănătate și de îngrijire poate fi compromisă pe termen lung, deoarece populația activă va scădea și nu va fi în măsură să îndeplinească nevoile numărului tot mai mare de vârstnici.

Îmbătrânirea activă reprezintă o componentă esențială a strategiei Europa 2020, a cărei reușită depinde în mare măsură de crearea posibilității unei contribuții depline a vârstnicilor în cadrul și în afara pieței muncii.

Persoanelor în vârstă trebuie să li se permită să rămână active ca angajați, consumatori, îngrijitori, voluntari și cetățeni. Aceasta "îmbătrânire activă" ne invită să facem pariu cu capacitățile noastre individuale și colective de a trăi mai mult, mai bine și împreună!

Context național

România se confruntă cu o transformare socio-economică profundă, datorată schimbărilor demografice fără precedent. Se estimează că ponderea populației cu vârstă mai mare sau egală cu 65 de ani se va dubla, de la 15% la 30%, până în anul 2060, existând posibilitatea de a exercita o presiune puternică asupra costurilor aferente pensiilor, serviciilor medicale și serviciilor de îngrijire de lungă durată. În același timp, se inversează creșterea, care a avut loc timp de câteva decenii, a populației în vârstă de muncă a României, și anume segmentul 15-64 de ani, urmând o scădere de 30% până în anul 2060, aceasta fiind una dintre cele mai accentuate scăderi din UE. O presiune suplimentară este exercitată de participarea redusă pe piața muncii a persoanelor de etnie romă, unul dintre grupurile de minorități etnice cele mai mari, mai tinere și cu creșterea cea mai dinamică din România, precum și de emigrarea netă accentuată, care în ultimul deceniu a redus grupul cu vârste cuprinse în prezent între 25 și 30 de ani cu aproape 20%.

Aceste tendințe sunt chiar mai pronunțate în zonele rurale, unde numărul de persoane vârstnice raportat la numărul de persoane în vârstă de muncă poate fi cu până la de 2,5 ori mai mare decât în zonele urbane. Prin urmare, reducerea segmentului de populație care contribuie la producția economică ar putea avea ca rezultat o creștere mai mică a venitului pe locuitor și ar putea limita perspectivele generale de creștere economică.

Această tendință creează, de asemenea, o provocare în ceea ce privește recrutarea numărului necesar de lucrători în serviciile de sănătate și asistență socială pentru vârstnici, în special în localitățile izolate.

Îmbătrânirea populației este determinată de trei fenomene separate, respectiv creșterea speranței de viață, scăderea ratelor de fertilitate și emigrația. În România, durata medie de viață a crescut semnificativ în ultimii 60 de ani, speranța de viață la naștere crescând cu aproximativ 14 ani pentru femei și 10 ani pentru bărbați.

Avantajele îmbătrânirii active pentru piața muncii

Lucrătorii în vârstă constituie o parte tot mai mare a forței de muncă. Pe măsură ce durata vieții profesionale se prelungește, gestionarea securității și sănătății în muncă pentru lucrătorii în vârstă devine o prioritate. Creșterea nivelului de ocupare a forței de muncă și prelungirea vieții profesionale constituie obiective importante ale politicilor naționale și europene, încă de la sfârșitul anilor '90. Numeroase însușiri, cum ar fi înțelepciunea,

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capital Uman 2014-2020





COD Apel: POCU/860/3/12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Cod Proiect: 143404

Titlul proiectului: Dezvoltarea sustenabilă a competențelor digitale pentru angajații IMM din Regiunea Nord Vest

Componenta 1: Competențe digitale pentru angajații din IMM

Axa prioritară: Locuri de muncă pentru toți

Operațiunea: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

gândirea strategică, percepția holistică și capacitatea de a delibera, sporesc sau apar pentru prima oară odată cu înaintarea în vârstă. Experiența și expertiza profesională se acumulează, de asemenea, odată cu înaintarea în vârstă. Însă anumite capacități funcționale, în principal fizice și senzoriale, se deteriorează ca urmare a procesului natural de îmbătrânire. Potențialele modificări ale capacităților funcționale trebuie luate în considerare la evaluarea riscurilor (a se vedea mai jos), iar munca și mediul de lucru trebuie modificate pentru a face față acestor schimbări. Modificările capacității funcționale asociate cu înaintarea în vârstă nu sunt uniforme, deoarece există diferențe individuale legate de stilul de viață, nutriție, condiția fizică, predispoziția genetică la îmbolnăvire, nivelul educațional, mediul de lucru și alte medii. Lucrătorii în vârstă nu constituie un grup omogen; pot exista diferențe considerabile între persoane de aceeași vârstă. Tranziția de la industria clasică la servicii la industria bazată pe cunoaștere, precum și gradul tot mai mare de automatizare și mecanizare a sarcinilor și de utilizare a echipamentelor electrice au redus necesitatea unei activități fizice intense. În acest context, devin tot mai apreciate numeroasele competențe și aptitudini asociate vârstei mai înaintate, precum aptitudinile interpersonale, serviabilitatea și preocuparea față de calitate. De asemenea, multe schimbări aduse de înaintarea în vârstă au o relevanță mai mare în anumite activități profesionale decât în altele. De exemplu, modificarea simțului echilibrului are implicații pentru pompieri și personalul de salvare care lucrează în condiții extreme, poartă echipamente grele, ridică și transportă persoane; reducerea capacității de a aprecia distanțele și viteza obiectelor în mișcare are implicații pentru șoferii care conduc noaptea, dar nu afectează persoanele care lucrează la birou.

Mulți oameni nu sunt în stare sau nu sunt motivați să lucreze până la vârsta legală de pensionare. Cu toate acestea, există și un grup care este capabil și dispus să lucreze dincolo de această vârstă. Eurofound a investigat acest fenomen din ce în ce mai prezent al efectuării unei activități profesionale după pensionare. Cercetările recente s-au axat pe extinderea vieții active prin sisteme flexibile de pensionare, abordând în special schemele de pensionare parțială care pot facilita acest lucru. De asemenea, reevaluările la mijlocul carierei pot contribui la o viață activă mai lungă. Cercetarea a examinat cum pot contribui acestea la clarificarea opțiunilor lucrătorilor de a rămâne în câmpul muncii până la o vârstă de pensionare mai înaintată. Se evidențiază diferitele instrumente dezvoltate de companii pentru a păstra lucrătorii în vârstă. Alte cercetări documentează inițiative naționale și sectoriale ale guvernelor și partenerilor sociali de a menține lucrătorii în vârstă pe piața de muncă, inclusiv stimulente financiare și condiții îmbunătățite.

Scopul principal este de a asigura o calitate a vieții înaltă pentru persoanele în vârstă și de a le permite să rămână active, angajate și conectate cu societatea.

Intocmit de
Cociuba Beatrix, expert informare și conștientizare

Inovare sociala - concept si principii

Inovarea este utilizată pentru a găsi soluții noi la probleme existente sau situații nou apărute. Inovarea se regăsește la nivelul societății, al companiilor, al organismelor publice, al societăților non-profit, al persoanelor fizice.

Activitățile inovative sunt toate acelea care comportă caracter științific, tehnologic, organizațional, financiar și comercial și care actualizează, sau sunt orientate să conducă la implementarea inovațiilor.

Tipologia inovațiilor include o gamă largă de inovații:

1. Inovații cu caracter tehnic

În această categorie se include noi materii prime sau noi produse de bază; componente noi de produse sau subsisteme; produse finite noi bazate pe una sau două principii simple; noi sisteme tehnice complexe; noi ambalaje; procedee noi care utilizează echipamente noi.

2. Inovații în domeniul comercial

Exemplele pot include o nouă prezentare a produsului, un nou mod de distribuire a produsului, o nouă utilizare a unui produs deja cunoscut, noi mijloace de promovare a vânzărilor, un nou sistem comercial. În ultimii ani, extinderea mediului online a antrenat crearea de numeroase noi întreprinderi de tip start-up cu noi modele de vânzare care exclud folosirea magazinelor tradiționale dar care economisesc timp pentru clienți scutindu-i de deplasare.

2. Inovații în domeniul organizării

Metoda PERT, structuri matriceale de organizare a firmelor, prelevarea automată din centul bancar sunt câteva exemple care susțin acest tip de inovații. Inovațiile în domeniul organizării constau în a utiliza noi procese pentru a furniza produse de bază deja existente, într-un fel nou și cu beneficii suplimentare. De exemplu, cursuri oferite de către universități on-line.

3. Inovații în domeniul socio instituțional

În acest caz pot fi aduse următoarele exemple: sistemul metric, noul plan contabil, instaurarea taxei pe valoarea adăugată, introducerea noii monede euro, etc.

Inovarea reprezintă un proces prin care se poate produce altceva sau se poate produce altfel, respectiv să avem o îmbunătățire a tehnologiei.

Intocmit Expert organizare evenimente Tibrea Meda-Claudia



Referat masuri de politica aplicate in UE privind schimbarile climatice

Schimbările climatice observate au deja un impact considerabil asupra ecosistemelor, economiei și sănătății oamenilor, precum și asupra bunăstării în Europa. Se ating în continuare noi recorduri în ceea ce privește temperaturile globale și Europene, nivelul mărilor și nivelul redus al stratului de gheață din Oceanul Arctic. Regimul de precipitații se află în schimbare, crescând, în general, numărul de precipitații în regiunile umede și scăzând numărul de precipitații în regiunile aride. Volumul ghețarilor și stratul de zăpadă se află în scădere. În același timp, fenomenele climatice extreme, cum ar fi valurile de căldură, precipitațiile abundente și perioadele de secetă cresc ca frecvență și intensitate în multe regiuni. Previziunile climatice îmbunătățite aduc dovezi suplimentare referitoare la faptul că fenomenele climatice extreme se vor intensifica în multe dintre regiunile Europene.

Ecosistemele și activitățile umane din regiunea Arctică vor fi și ele puternic afectate, mai ales ca urmare a unei creșteri rapide ale temperaturilor aerului și mării, precum și a fenomenului asociat de topire a stratului de gheață de pe uscat și din mare.

Cu toate că anumite regiuni pot avea parte și de anumite influențe pozitive, cum ar fi îmbunătățirea condițiilor pentru agricultură în regiuni din nordul Europei, majoritatea regiunilor și sectoarelor vor resimți un impact negativ.

Principalele efecte ale schimbărilor climatice asupra sănătății sunt legate de evenimentele meteorologice extreme, de modificări în distribuția bolilor influențate de climă, precum și de modificări în condițiile de mediu și sociale. În ultimul deceniu, inundațiile cauzate de râuri și din zonele de coastă au afectat milioane de oameni în Europa. Efectele asupra sănătății includ răniri, infecții, expunere la pericole chimice și consecințe asupra sănătății mintale. Valurile de căldură au devenit mai frecvente și mai intense, provocând zeci de mii de cazuri de deces prematur în Europa. Se prevede ca această tendință să crească și să se intensifice, dacă nu se vor lua măsuri de adaptare corespunzătoare. Răspândirea speciilor de căpușă, a țânțarului-tigru asiatic și a altor purtători de boli crește riscul de apariție a unor boli precum boala Lyme, encefalita transmisă de căpușe, febra West Nile, febra denga, Chikungunya și leishmanioza.

Costurile economice ale schimbărilor climatice pot fi foarte ridicate. Evenimentele climatice extreme în țările membre ale AEM reprezintă mai mult de 400 miliarde de euro în totalul pierderilor economice din anul 1980 și până în prezent. Estimările disponibile pentru costurile viitoare ale schimbărilor climatice în Europa au în vedere doar anumite sectoare și prezintă o incertitudine considerabilă. Cu toate acestea, costurile prevăzute privind daunele cauzate de schimbările climatice sunt cele mai ridicate în regiunea Mediteraneană. De

Masurile de politica aplicate in UE reprezintă o evaluare pe bază de indicatori a schimbărilor climatice din trecut și prevăzute, precum și a impactului acestor schimbări asupra ecosistemelor și societății. De asemenea, acesta analizează vulnerabilitatea societății la un astfel de impact precum și dezvoltarea politicilor de adaptare și a bazei de cunoștințe folosite.

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

CAMERA DE COMERȚ ȘI INDUSTRIE CLUJ
ÎMPREUNĂ PENTRU AFACEREA TA

Digitalizarea în domeniul muncii și protecției sociale

Măsurile de distanțare fizică au scos în evidență importanța unei infrastructuri digitale moderne care să garanteze accesul pe scară largă la internet și disponibilitatea serviciilor digitale, indispensabile pentru activitățile de zi cu zi. Investițiile în digitalizarea întreprinderilor pot favoriza telemuncă. În domeniul muncii și protecției sociale, nivelul de digitalizare este redus, mare parte dintre activitățile care s-ar putea realiza digital fiind încă realizate pe suport de hârtie. Neimplementarea semnăturii electronice și inexistența unor programe informatice adecvate, au ca efect îngreunarea activității, generarea și circuitul documentelor specifice activității neputându-se realiza exclusiv în format electronic.

Dintre obiectivele propuse pentru implementarea procedurii de digitalizare în domeniul muncii și protecției sociale se regăsesc următoarele:

- implementarea unor procese de digitalizare a serviciilor pentru clienții SPO și oferirea de măsuri personalizate
- adaptarea resurselor umane SPO la noile procese digitale prin dezvoltarea competențelor în TIC
- dezvoltarea sistemului informatic al instituției astfel încât să faciliteze adoptarea unor decizii eficiente privind identificarea și combaterea cazurilor de muncă nedeclarată;
- mediatizarea modificărilor legislative în domeniul relațiilor de muncă și a cazurilor grave de încălcare a legislației;
- perfecționarea profesională a inspectorilor de muncă și eficientizarea activității acestora.
- utilizarea mai eficientă a timpului alocat controlului, diminuarea timpului alocat aspectelor procedurale și creșterea timpului alocat verificărilor, utilizarea mai eficientă a resurselor umane și materiale disponibile.
- accesarea de pe teren a datelor necesare efectuării controlului, existente în baza de date a Inspecției Muncii precum și a altor instituții (ANF, ONRC, Evidența Populației, etc) precum și prin comunicarea în timp util a tuturor situațiilor deosebite/incidentelor/ dificultăților, întâmpinate în timpul controlului, pentru a primi informațiile, îndrumarea și sprijinul necesare.
- facilitarea procedurii de comunicare a documentelor de control către entitatea controlată, care nu trebuie să se mai deplaseze (atunci când documentele nu sunt încheiate la sediul social al acesteia), la sediul inspectoratului teritorial de muncă sau în altă locație, în vederea primirii procesului verbal de control. Eliminarea procedurii de afișare la sediul angajatorului a procesului verbal de contravenție, și, pe cale de consecință, a dificultăților procedurale pe care le implică, constând inclusiv găsirea unui martor, precum și a prejudiciului de imagine pe care îl poate genera angajatorului, documentul fiind vizibil pentru orice persoană aflată la locația respectivă și nu doar pentru acesta.

- facilitarea verificării plății și, după caz, a executării amenzilor contravenționale de către organele fiscale

- îmbunătățirea calității serviciilor oferite cetățenilor și mediului de afaceri, printr-o utilizare mai eficientă a resurselor și scurtarea timpilor de răspuns la solicitările primite.

- creșterea capacității administrative a ANPIS prin digitalizarea și gestionarea proceselor de acordare a tuturor beneficiilor de asistență socială, precum și a capacității de reacție rapidă în situații de criză.

- dezvoltarea unui sistem informatic, unitar și integrat la nivelul ANPIS, adecvat și adaptabil la dinamica schimbărilor specifice reformelor în domeniul asistenței sociale.

- modificarea legislației referitoare la modul de acordare a beneficiilor sociale, din perspectiva digitalizării.

- dobândirea competențelor digitale de către personalul implicat în procesul de acordare a beneficiilor de asistență socială de la nivelul administrației locale și centrale

- creșterea gradului de informare și conștientizare a cetățenilor cu privire la acordarea beneficiilor de asistență socială utilizând mijloace moderne de digitalizare.

- creșterea gradului de accesibilitate a serviciilor digitale în domeniul muncii și protecției sociale pentru utilizatorii vulnerabili, cum ar fi persoanele cu dizabilități, vârstnicii, persoanele cu un nivel limitat de competențe digitale etc.

- Transferul prin digitalizare a proceselor/activităților desfășurate de Serviciul Public de ocupare (SPO). ANOFM oferă un singur serviciu online - medierea muncii.

- Adaptarea resurselor umane SPO la noile procese digitale prin dezvoltarea competențelor în TIC prin introducerea serviciilor digitale care vor respecta legislația și cadrul normativ al UE privind accesibilitatea la serviciile digitale a diverselor categorii de utilizatori vulnerabili, persoane cu dizabilități și cerințe speciale, persoane cu un nivel scăzut al competențelor digitale ș.a. Comunicarea electronică elimină necesitatea comunicării documentelor direct contravenientului, ceea ce necesită deplasarea acestuia (atunci când documentele nu sunt încheiate la sediul social), la inspectoratul teritorial de muncă sau în altă parte, pentru a primi raportul de control.

Proiectul REGES-ONLINE își propune să digitalizeze relația Inspecției Muncii / ITM cu angajatorii, respectiv transmiterea datelor despre angajați și contractele lor individuale de muncă. De asemenea, se urmărește crearea cadrului legal pentru implementarea proiectului de digitalizare a activității de control a inspectorilor ITM, activitate care se desfășoară în prezent exclusiv în format scrisoare.

Intocmit,

Tibrea Meda-Claudia,

Expert organizare evenimente

Mile 2023

1.1

Infrastructura Cloud GW si GCP

Servicii Google dedicate afacerilor mutate în cloud: Google Workspace și Google Cloud Platform

Un studiu despre trendurile adopției cloud în companii realizat în 2019 vorbește despre diferențele unei infrastructuri gestionată in house versus una in cloud.

Cu susținerea platformelor Google, orice companie sau startup poate accesa în doar câteva minute o gamă extinsă de instrumente esențiale, beneficiind de IA și tehnologia de machine learning. Oricât de încurajatoare par aceste lucru, alegerea unui serviciu cloud nu este o decizie ușoară.

Motive practice care susțin că migrarea în Google Cloud este o decizie benefică de business pentru companiile de orice mărime.

De ce să alegi suita Google Workspace pentru mediul de afaceri?

Un cont de mail cu domeniu propriu și un set de aplicații office concepute pentru cooperare și comunicare.

Unul dintre cele mai mari beneficii ale suitei Google Workspace este accesibilitatea aplicațiilor, făcând munca remote și hibridă mai ușoară. Fie că ești o afacere mică sau o companie enteprișe, lista de utilizări Workspace în activitatea firmei tale poate fi una lungă.

- Acces de oriunde și oricând pentru răspunsuri și decizii prompte. Ca o platformă găzduită în cloud, Google Workspace (cunoscută anterior ca G Suite) oferă companiilor acces 24/7 din orice locație. În plus, aplicațiile sunt compatibile cu toate browserele și dispozitivele, garantând acces angajaților la toate documentele și spațiul de stocare al companiei.
- Securitatea datelor garantată de Google. Suita Google Workspace este construită pentru a-ți păstra datele sigure. Numeroase protocoale de securitate sunt înființate atât la nivelul data center-urilor fizice, cât și la nivel de cloud. Printre aceste măsuri se numără verificarea în doi pași, criptarea datelor sau detectarea cu IA a activităților suspicioase.
- Control admin asupra întregii activități a companiei. Consola de administrare a suitei Workspace este un instrument puternic care oferă oricărui manager un control deplin asupra tuturor conturilor. Din acest panel, se pot aplica restricții sau condiții speciale pentru utilizatori, se pot aproba dispozitivele conectate, setări de verificare și alte permisiuni de utilizare. În plus, din consolă puteți accesa un raport al utilizării aplicațiilor Workspace pentru a fi mereu informat de productivitatea echipei.
- Un nou nivel de colaborare în cadrul echipei. Când ești parte dintr-o echipă, este crucial să monitorizezi și performanța și progresul. Cu Google Workspace, munca în cadrul echipei, dar și cea externă, cu clienții voștri, capătă și mai mult impact, productivitate și colaborare. Toate aplicațiile office precum Docs, Sheets sau Forms sunt îmbunătățite cu inteligență artificială și machine learning pentru a întâmpina cât mai intuitiv nevoile echipei tale.

De ce să alegi platforma GCP pentru întreprinderea ta?

În funcție de nevoi, companiile optează pentru soluții diferite: găzduire pe un server privat virtual, un server fizic propriu sau servicii cloud computing.

Google Cloud Platform este soluția de cloud computing dezvoltată de Google din 2008. GCP este mai mult decât spațiu de stocare. Este, de asemenea, o suită de aproape 200 de servicii care pot fi utilizate pentru a crea o infrastructură adaptată nevoilor individuale ale afacerii.

Soluția este flexibilă atât în ceea ce privește scalabilitatea, cât și adaptarea instantanee la cerințele sistemului. De asemenea, garantează un control eficient al costurilor, bazat pe utilizarea efectivă. Toate acestea bazate pe tehnologia sigură și de încredere a Google.

De la computing, la stocare, scalabilitate sau servicii de analiză, mai jos sunt câteva dintre beneficiile lucrului cu Google Cloud Platform:

- Infrastructură adaptată la nevoile individuale ale afacerilor. Customizează-ți un cloud computing ideal afacerii tale cu cele aproape 200 de servicii GCP. Printre acesta, și mașini virtuale, baze de date, gestionarea de rețele, inteligență artificială, migrații între soluții și securitate.
- Soluții personalizate pentru diferite industrii. Google Cloud dezvoltă servicii dedicate industriilor, astfel încât companiile să poată utiliza soluții avansate, gata pregătite să sprijine produsul și să efectueze și mai rapid implementări noi. Printre industriile pentru care Google oferă soluții dedicate se numără cel comercial, financiar, asistență medicală, mass-media, gaming, telecom, producție, guvernamental sau educație.
- Control deplin asupra bugetului. GCP colectează toate informațiile despre consum și le prezintă în mod transparent folosind panouri, grafice și tabele. Pe lângă controlul bugetului rămas, utilizatorul poate vizualiza graficul de consum în timp sau pe un panou care arată în timp real ce consum este generat de anumite servicii pe proiecte. Bugetul, până la ultimul leu, poate fi împărțit între proiecte și servicii. Utilizatorul va primi o notificare prin e-mail cu privire la atingerea plafonului sau a prognozei de consum.

Motive pentru a alege infrastructura Google Cloud Platform

1. Infrastructură adaptată la nevoile individuale ale afacerilor

Pe Google Cloud Platform îți poți construi propria infrastructură cloud. Sunt disponibile aproape 200 de servicii care includ, printre altele:

- mașini virtuale care permit implementarea rapidă a aplicațiilor,
- construirea bazelor de date, stocarea și procesarea datelor,
- crearea și gestionarea de rețele,
- lansarea și dezvoltarea aplicațiilor pentru containere,
- gestionarea clusterelor Kubernetes,
- analiza datelor BigData,
- învățare automatizată (ML – machine learning),
- dezvoltarea inteligenței artificiale (AI – artificial intelligence),
- internetul obiectelor (IoT – internet of things),
- crearea și gestionarea straturilor API,
- combinarea mediilor de infrastructură, gestionarea ușoară a soluțiilor hibride și multi-cloud,
- migrații între soluții,
- securitate, controlul accesului și monitorizarea proceselor.

Mediul poate fi combinat liber prin selectarea sau eliminarea serviciilor. Datorită acestui fapt, fiecare companie poate crea o infrastructură care să-i sprijine dezvoltarea rapidă și stabilă a produsului, ușurând în același timp munca dezvoltatorilor sau echipelor DevOps.

2. Soluții pentru industrii

Google Cloud dezvoltă servicii dedicate industriilor, astfel încât companiile să poată utiliza soluții avansate, gata pregătite să sprijine produsul și să efectueze și mai rapid implementări noi. În prezent (iulie 2020), Google deține soluții dedicate organizațiilor din următoarele sectoare:

- comercial (de ex. prognoza cererii, optimizarea numărului de produse, asistență pentru activități omnichannel),
- financiar (inclusiv soluții bancare online, analiza riscurilor financiare, soluții pentru prevenirea spălării banilor),
- asistență medicală și științe naturale (inclusiv sprijinirea asistenței medicale virtuale, analize avansate ale datelor biomedicale),
- mass-media și divertisment (inclusiv instrumente de redare și post-producție, soluții de infrastructură care permit combinarea calității înalte video cu o viteză mare de prezentare a materialelor),
- jocuri (inclusiv construirea unei infrastructuri rapide și eficiente, depozite de date, posibilitatea utilizării inteligenței artificiale în jocuri)
- telecomunicații (inclusiv suport 5G, internetul obiectelor – IoT),
- producție (inclusiv suport SAP, optimizarea logisticii),
- surse regenerabile de energie (inclusiv putere de calcul ridicată, capacitatea de a utiliza date geospațiale Google),
- guvernamental (inclusiv analiză fluidă a datelor critice și vizualizarea rezultatelor, suport pentru inteligența artificială și învățare automată, soluții cu cel mai înalt nivel de securitate),
- educație (inclusiv pachetul Google Workspace for Education, depozite de date, backup și recuperarea datelor pierdute).

3. Securitate GCP

Avantajul norului GCP este securitatea. Google dezvoltă tehnologii de securizare de peste 15 ani (în prezent are peste 500 de specialiști security) și le folosește pentru a securiza, de exemplu, Google Workspace. Google Cloud Platform este supusă la audituri ciclice de securitate care verifică respectarea standardelor SSAE 16 și ISAE 3402 de tip II.

4. Controlul accesului

Google Cloud Platform oferă posibilități largi de acordare a accesului. Administratorul poate atribui utilizatorilor roluri specifice pentru proiecte și servicii – aceeași persoană poate fi, de exemplu, utilizator al serviciului Compute Engine pentru proiectul 01, editor pentru serviciul Cloud SQL în proiectul 05 și poate avea și alte roluri legate de servicii și proiecte. Lista de roluri este lungă și va îndeplini toate cerințele. Accesele pot fi gestionate în interfața GCP, în fila IAM & Admin: IAM.

5. Consumul în secunde

În cazul soluțiilor de cloud computing, nu există un cost fix – acesta depinde de consum care este calculat în funcție de minute sau de secunde. Norii precum AWS sau Azure calculează costurile pentru majoritatea serviciilor pe minut. CGP, în cazul

multor servicii, se concentrează asupra taxării pe secundă. Acest lucru este pentru utilizator mai benefic, deoarece plătește exact pentru consumul real.

6. Controlul bugetului

GCP colectează toate informațiile despre consum și le prezintă în mod transparent folosind panouri, grafice și tabele. Pe lângă controlul bugetului rămas, utilizatorul poate vizualiza graficul de consum în timp sau pe un panou care arată în timp real ce consum este generat de anumite servicii pe proiecte.

Pentru a controla și mai convenabil bugetul (sau pentru a permite efectiv bugetului să „se controleze” singur), GCP permite setarea unor notificări despre consum. Bugetul, până la ultimul leu, poate fi împărțit între proiecte și servicii. Utilizatorul va primi o notificare prin e-mail cu privire la atingerea plafonului sau a prognozei de consum.

7. Propria rețea GCP

Google își extinde propria rețea de fibră optică care conectează toate centrele de date GCP.

Deține, printre altele, cel mai lung cablu transatlantic din fibră optică (9.000 km) între Oregon în SUA și Japonia. La sfârșitul anului 2020, urmează să fie lansat pe fundul Oceanului Pacific și cablul „Dunant” care se va extinde de la Virginia Beach (SUA) până pe coasta franceză.

Extinderea propriei rețele de mii de kilometri de cabluri cu fibră optică între mii de servere creează o infrastructură cloud imensă, bine organizată, rapidă și eficientă. Datorită rețelei de conexiuni proprii cu fibră optică, Google este MAI capabil ȘI mai rapid să transfere și să proceseze date (viteză de până la 10 Tbs), ceea ce se traduce în eficiență în servicii. Pentru întreprinderile care utilizează serviciile GCP, această viteză de transfer înseamnă o eficiență mai mare a serviciilor la costuri mai mici.

8. Scalabilitatea GCP

Cloud-ul poate fi ușor scalat datorită accesului nelimitat la multe resurse (spre deosebire de serviciile de găzduire sau serverele private). Dacă într-o zi vor intra pe website 100 de utilizatori, iar a doua zi un milion, cloud-ul va primi toți vizitatorii fără a compromite viteza sau stabilitatea (atunci când este folosit serviciul Google App Engine). Numărul de mașini virtuale sau parametri acestora pot fi modificați în orice moment sau configurați anterior, astfel încât să se adapteze automat la traficul curent (se aplică grupurilor de mașini virtuale – managed instance groups, adică MIG-uri).

9. Disponibilitate

În cazul găzduirii sau VPS-ului, se întâmplă ca serviciul să nu fie disponibil, de exemplu, din cauza unei defecțiuni sau în timpul activităților de întreținere. Majoritatea furnizorilor de găzduire își rezervă disponibilitatea serviciului la un nivel de 90-99%. GCP asigură cea mai mare disponibilitate în rândul furnizorilor populari – la nivelul de 99,95%, indiferent de trafic sau de locația utilizatorilor. Aceasta înseamnă că sistemul, site-ul sau aplicația dvs. vor fi disponibile fără întreruperi 24/7.

10. Migrare în timp real

Una dintre componentele disponibilității ridicate a Google Cloud Platform este migrarea în timp real. În serviciile mașinilor virtuale GCP, actualizările software sau hardware (necesare pentru a menține un nivel ridicat de securitate și stabilitate) sunt efectuate fără a aduce atingere funcționării serviciilor. GCP asigură migrarea instanțelor între mașinile host – dacă mașina 1 necesită întreținere și repomire, un

website funcțional este migrat pe mașina 2. Acest lucru permite Google să îndeplinească SLA (contractul de nivel garantat de servicii) pentru Google Compute Engine la un nivel de 99,95% pentru o singură instanță și 99,99% pentru mai multe instanțe din zone diferite.

11. Tehnologie fără server

Utilizând norului GCP, sunt înlăturate unele dintre responsabilitățile legate de întreținerea infrastructurii fizice. Google este responsabil pentru întreținerea și actualizarea mașinilor. Un administrator dintr-o companie care folosește GCP, în loc să-și petreacă timpul în camera serverelor, se poate concentra pe administrarea curentă a cloud-ului, oferirea de suport pentru dezvoltatori sau automatizarea implementărilor, ceea ce se va traduce în versiuni mai rapide și mai frecvente ale funcționalităților noi.

Datorită Google Cloud Platform, puteți crea aplicații folosind, printre altele, mașini virtuale (după configurarea și pregătirea prealabilă a mediului), servicii de stocare (storage), baze de date (SQL și NoSQL) sau învățare automatizată (machine learning – ML).

12. Automatizarea implementărilor

Produsul poate fi mai rapid dezvoltat, cu un efort mai mic DIN PARTEA dezvoltatorilor, datorită opțiunilor de automatizare a implementărilor. Multe aplicații cloud-native sunt construite folosind containere mobile. Containerizarea este înscrisă în ADN-ul Google, aspect confirmat de faptul că Google este creatorul celei mai populare platforme de orchestrare Kubernetes.

Google dezvoltă servicii care suportă rapiditatea și ușurința implementării, deoarece compania însăși rămâne competitivă pe piață datorită acestor două valori.

Soluțiile create pentru a gestiona tehnologiile native sunt disponibile ÎN platforma GCP, datorită căreia utilizatorii au acces, printre altele, la GKE (Google Kubernetes Engine – Kubernetes as a Service) sau CI/CD (Continuous Integration, Continuous Delivery – soluții de integrare continuă).

13. Monitorizarea proceselor și depistarea defecțiunilor

Google Cloud Platform, pe lângă serviciile pentru urmărirea jurnalelor (Cloud Logging) și monitorizarea sistemului (Cloud Monitoring), are și un set de instrumente Application Performance Management. APM este compus din:

- Cloud Trace – un sistem de urmărire care scanează mașinile virtuale, containerele sau proiectele App Engine în căutarea blocajelor care reduc performanța aplicațiilor,
- Cloud Debugger – un serviciu care inspectează în timp real codul sursă în mediul de producție, fără a încetini sau a opri aplicațiile,
- Cloud Profiler – un instrument de profilare care analizează performanța și încărcarea procesorului pentru aplicații în mediul de producție.

Instrumentele Application Performance Management funcționează cu cod și aplicații indiferent de mediu – APM poate fi utilizat în soluții hibride sau multi-cloud.

14. Analize extinse BigData

Google Cloud Platform este dezvoltată de ani de zile în domeniul stocării și procesării datelor. GCP furnizează serviciul de depozit de date BigQuery care este capabil să stocheze și să proceseze terabytes sau petabytes de date (procesarea a 1 TB de date este efectuată de BigQuery în câteva secunde, 1 PB în aproximativ 3 minute). Serviciul permite, de asemenea, vizualizarea datelor datorită integrării, printre altele,

cu Data Studio sau Looker. Analitica poate fi extinsă cu ajutorul funcțiilor de învățare automatizată (ML) ceea ce permite crearea de algoritmi avansați de prognoză. În plus, GCP acceptă analiza datelor în soluții multi-cloud datorită noului serviciu BigQuery Omni.

15. Învățare automatizată (ML) și inteligență artificială (AI)

Google Cloud Platform este un mediu pentru dezvoltarea de aplicații excelent care utilizează învățarea automatizată (ML) sau inteligența artificială (AI). Creatorii GCP oferă posibilitatea de a crea un „ecosistem” de dezvoltare a produselor folosind ML sau AI care țin cont de fiecare etapă de dezvoltare a aplicațiilor.

16. Integrări GCP cu medii cloud externe

Creatorii Google Cloud Platform își dau seama de faptul că multe companii, atunci când își creează infrastructura nu se bazează pe o singură soluție, ci folosesc capacitățile multi-cloud. Google este creatorul platformei Anthos – un instrument care permite administrarea unei infrastructuri bazate pe centre de date locale și soluții de la diverși furnizori de cloud-uri publice. Google, folosind posibilitățile Anthos, adaptează, de asemenea, unele servicii pentru a opera într-un mediu multi-cloud, de exemplu, instrumentul de analiză BigData – BigQuery Omni.

17. Tehnologii care nu dăunează mediului

Din anul 2017, toate activitățile globale ale Google sunt alimentate în totalitate de energie regenerabilă, inclusiv serviciile Google Cloud. Google achiziționează resurse de la fermele eoliene și fermele solare situate în apropierea centrelor de date GCP. Astfel, investește în starea mediului natural – fermele locale pot fi extinse semnificativ datorită bugetului gigantului tehnologic.

Google încurajează companiile și organizațiile să ajute la eliminarea amprente de carbon prin utilizarea soluțiilor cloud propuse de companie.

18. O soluție verificată de cei mai mari

O dovadă a clasei GCP este furnizată și de companiile care folosesc soluția. Serviciile Google Cloud Platform sunt utilizate, printre altele, de PayPal, Spotify sau Revolut. Aceste companii aleg GCP, deoarece este o soluție sigură, stabilă și scalabilă care permite creșterea vitezei și frecvenței noilor implementări sau a procesării de petabytes de date. Aici puteți citi mai multe despre care companii și în ce scop folosesc capacitățile GCP.

19. Teste gratuite

Google Cloud Platform este un instrument complex și avansat. Pentru a afla despre posibilitățile pe care le oferă platforma, Google oferă noilor utilizatori un voucher de 300 USD pentru a fi folosit pe consolă. FOTC, în calitate de partener oficial Google Cloud Premier Partner, oferă un voucher cu o valoare mai mare, de 500 USD, și asistență pentru descoperirea capacităților și serviciilor GCP.

20. Servicii gratuite

Pe lângă voucherul pentru început, Google oferă și pachete lunare gratuite pentru utilizarea anumitor servicii. Programul „Always Free” include, printre altele, serviciile:

- Compute Engine (mașini virtuale în serviciul IaaS),
- App Engine (mașini virtuale în serviciul PaaS),
- Cloud Storage (serviciul de stocare a datelor în cloud),

Expert organizare evenimente
Alina Meda-Claudia
Iurber

Inovare sau inovatie - diferente

Inovarea se manifesta prin actiune de a inova, în timp ce inovația este rezultatul acelei acțiuni.

Inovarea este aplicarea comercială cu succes a unei idei, prin procese care îmbunătățesc sau creează produse noi, servicii noi sau chiar industrii noi.

Procesul de inovare este suma tuturor activităților necesare pentru aplicarea comercială și presupune existența ideilor adică se face ideatie și se adună cât mai multe idei posibil. Ideile vin din surse cât mai variate și în această etapă se lucrează mult la adunarea de informație și cunoștințe. Un element important sunt criteriile ideile se selectează în măsura în care acestea aduc valoare și sunt aliniate cu obiectivele companiei, alocându-se resursele necesare pentru dezvoltarea ideilor selectate. O altă etapă presupune ca ideile să se rafinează și se testează pentru a vedea dacă sunt potrivite pentru cerințele pieței și, mai ales, a utilizatorilor iar lansarea se manifestă dacă ideile au trecut de etapa testării acestea sunt lansate pe piață, în mediul real.

În literatura de specialitate, există mai multe abordări ale inovării, în funcție de ceea ce se inovează – Inovare de produs și Inovare de proces, în funcție de evoluția pieței – Inovare tehnologică și Inovare de business model, în funcție de cât de drastică este inovarea – Inovare de rutină, Inovare radicală, Inovare disruptivă, Inovare arhitecturală, în funcție de configurație, ofertă și experiența clienților reies 10 tipuri de inovare – Inovare de model de profit, Inovare de rețea, Inovare de structură, Inovare de proces, Inovare de performanță a produsului, Inovare de sistem de produs, Inovare de servicii, Inovare de canale, Inovare de brand, Inovare de customer engagement, în funcție de efectele inovării – inovare socială

O alternativă la procesul clasic de inovare – Inovare deschisă în funcție de ceea ce se inovează respectiv modul de abordare privește inovarea din prisma „obiectului” inovării – produsul în sine – rezultatul final și caracteristicile sale sau procesul prin care este dezvoltat acel produs. Diferența dintre cele două tipuri de inovare este că inovarea de produs este vizibilă utilizatorului final, în timp ce inovarea de proces nu este vizibilă utilizatorului final, ea având beneficii resimțite de către companie.

Inovare de produs se referă la îmbunătățirea performanței unor produse, fie prin produse noi sau îmbunătățirea unor produse vechi. În funcție de tipul de inovare putem menționa dezvoltarea unui nou produs inovativ care trebuie fie să rezolve o problemă a consumatorilor într-un mod nou, fie să rezolve o problemă nouă – de exemplu, book readers (Kindle etc.) sau camerele de acțiune – GoPro. Îmbunătățirea unui produs deja existent care sunt din ce în ce mai performante, de la an la an. Inovarea de produs apare în urma evoluției tehnologiei sau schimbărilor din rândul nevoilor consumatorilor, datorate anumitor factori sociali, culturali sau economici.

Inovare de proces se referă la inovarea facilităților, skill-urilor și tehnologiilor folosite pentru a produce și livra un produs sau serviciu. Acest tip de inovare are efecte la nivel intern. Rezultatele inovării de proces pot fi scăderea costului de producție, eficientizarea anumitor procese și poate chiar eliminarea unor bariere din procesul de producție. Inovarea de proces poate fi la nivel de echipament, tehnologii folosite sau la nivel de metode folosite de angajați.

Intocmit, Tibrea Meda-Claudia expert organizare evenimente



Inovare sociala - concept si principii

Inovarea este utilizată pentru a găsi soluții noi la probleme existente sau situații nou apărute. Inovarea se regăsește la nivelul societății, al companiilor, al organismelor publice, al societăților non-profit, al persoanelor fizice.

Activitățile inovative sunt toate acelea care comportă caracter științific, tehnologic, organizațional, financiar și comercial și care actualizează, sau sunt orientate să conducă la implementarea inovațiilor.

Tipologia inovațiilor include o gamă largă de inovații:

1. Inovații cu caracter tehnic

În această categorie se include noi materii prime sau noi produse de bază; componente noi de produse sau subsisteme; produse finite noi bazate pe una sau două principii simple; noi sisteme tehnice complexe; noi ambalaje; procedee noi care utilizează echipamente noi.

2. Inovații în domeniul comercial

Exemplele pot include o nouă prezentare a produsului, un nou mod de distribuire a produsului, o nouă utilizare a unui produs deja cunoscut, noi mijloace de promovare a vânzărilor, un nou sistem comercial. În ultimii ani, extinderea mediului online a antrenat crearea de numeroase noi întreprinderi de tip start-up cu noi modele de vânzare care exclud folosirea magazinelor tradiționale dar care economisesc timp pentru clienți scutindu-i de deplasare.

2. Inovații în domeniul organizării

Metoda PERT, structuri matriceale de organizare a firmelor, prelevarea automată din centul bancar sunt câteva exemple care susțin acest tip de inovații. Inovațiile în domeniul organizării constau în a utiliza noi procese pentru a furniza produse de bază deja existente, într-un fel nou și cu beneficii suplimentare. De exemplu, cursuri oferite de către universități on-line.

3. Inovații în domeniul socio instituțional

În acest caz pot fi aduse următoarele exemple: sistemul metric, noul plan contabil, instaurarea taxei pe valoarea adăugată, introducerea noii monede euro, etc.

Inovarea reprezintă un proces prin care se poate produce altceva sau se poate produce altfel, respectiv să avem o îmbunătățire a tehnologiei.

Intocmit Expert organizare evenimente Tibrea Meda-Claudia

August 2023
1.1

Instrumente digitale pentru munca la distanță

23% dintre angajați spun că aplicațiile mobile le permit să fie mai productivi, iar 49% consideră că tehnologiile digitale este capabilă să le îmbunătățească performanța. Un studiu Microsoft raportează că 46% dintre angajați au identificat instrumentele sociale ca fiind factori importanți care au contribuit la îmbunătățirea productivității lor la locul de muncă. Aceste date demonstrează că tehnologiile digitale sunt capabile să îmbunătățească considerabil performanța angajaților

Munca de la distanță impusă de criza provocată de pandemie le-a permis companiilor să își continue activitatea în timpul restricțiilor de circulație.

Adaptarea la aceste condiții nu a fost un proces ușor pentru toate companiile, iar experții sunt de părere că modul în care lucrăm va evolua către un sistem hibrid care le va permite angajaților să se prezinte la birou câteva zile pe săptămână și să lucreze de acasă în restul timpului. Instrumente digitale precum Microsoft Teams sau Slack fac, cu siguranță, munca de la distanță considerabil mai ușoară și e foarte posibil să fi adoptat deja o unealtă dedicată colaborării online. Dar pentru a ști ce instrument corespunde cel mai bine afacerii și nevoilor tale, merită să experimentezi cu mai multe soluții și să o alegi pe cea care îndeplinește cel mai eficient cerințele tale organizaționale.

Instrumente digitale:

Slack

Cu o interfață de utilizare extrem de intuitivă, platforma Slack îți permite să conectezi mai multe servicii digitale la ea, precum aplicații de videoconferință, calendar online sau soluții de stocare în cloud precum Microsoft OneDrive sau Dropbox.

Fiecare membru al echipei își poate crea propriul mediu de lucru online ideal, iar angajații pot partaja fișiere de diverse tipuri, de oriunde și de pe orice tip de dispozitiv, lucru foarte util când vine vorba despre documente ce trebuie să circule rapid și sigur între departamente.

Și, pentru că veni vorba de colaborarea dintre departamente, merită menționat faptul că Slack are o funcție de "canale" ce permite unui angajat să comunice atât cu ceilalți membri ai echipei sale, dar și cu membri ai altor departamente, pentru colaborare de la distanță fără cusur. Astfel, sarcinile pot fi organizate eficient și intuitiv, iar productivitatea va crește, indiferent că angajații se află la birou sau dacă lucrează de acasă.

Trello

Platforma Trello nu se folosește de "canale" ci de "carduri" pentru a asigura o productivitate crescută într-un scenariu de muncă hibrid. Aceste "carduri" permit membrilor echipei tale să își organizeze procesele și sarcinile astfel încât fiecare angajat să poată rezolva independent anumite etape ale unui proiect sau să aloce diverse sarcini altor colegi.

Totul este organizat perfect și întregul plan de lucru poate fi văzut de toți membrii echipei. Asta face ca platforma să fie ideală pentru organizarea tuturor sarcinilor alocate într-o săptămână sau lună, pentru a ști ce obiective au fost deja îndeplinite și ce proiecte se află încă în desfășurare.

Teams

Teams este un instrument Microsoft care profită de întregul ecosistem cloud Office 365. Acesta include unelte binecunoscute, precum Word, Excel și PowerPoint și permite accesul la toate aceste aplicații într-un singur loc, sporind eficiența și reducând nevoia de a anunța angajații sau colegii prin email atunci când au fost realizate modificări ale unor documente importante.

Astfel se simplifică și gestionarea procesului de pregătire pentru ședințe sau organizarea lor. Pe lângă colaborarea în timp real pe documente, care simplifică munca într-un format hibrid, Teams îți oferă și posibilitatea de a trimite mesaje oricărei persoane din companie, de a adăuga persoane din afara organizației pentru anumite proiecte, de a partaja fișiere, dar și posibilitatea de a realiza apeluri video.

Aplicația Microsoft Teams este foarte utilă și pentru a ține evidența sarcinilor nefinalizate, iar orice ședință poate fi înregistrată cu ușurință și partajată ulterior membrilor echipei care nu au putut participa în timp real. Este un instrument ideal pentru colaborarea între departamente sau cu persoane din afara companiei.

Zoho

Zoho este un alt instrument digital de management de proiect bazat pe cloud care îți permite să colaborezi cu echipa ta. Aplicația folosește diagrame cu coloane pentru a-ți permite să vizualizezi grafic acțiunile planificate într-o anumită perioadă și pentru a vedea mai ușor starea sarcinilor alocate membrilor echipei tale.

Platforma Zoho poate fi folosită pentru facturarea orelor de lucru ale angajaților sau colaboratorilor, incluzând capacitatea de a urmări cu precizie timpul petrecut de aceștia pentru îndeplinirea sarcinilor. Ai și posibilitatea de a găzdui un apel video cu până la 100 de persoane, dar și capacitatea de a trimite alerte către întreaga companie, un lucru extrem de util în timp de criză.

De asemenea, Zoho permite și integrarea unor aplicații și servicii terțe cum ar fi Dropbox, Microsoft și Google, sau a unor diverse programe de CRM precum Salesforce.

Asana

Asana este construită în jurul unui tablou de bord interactiv și îți va permite să aloci diverse sarcini angajaților prin intermediul unui calendar ce poate fi accesat de fiecare membru al echipei. Asemeni Trello, vei putea planifica și urmări sarcinile mai mici ce alcătuiesc fiecare proiect mare.

Asana permite crearea de fluxuri de lucru, cu obiective individuale pentru fiecare angajat în parte, iar fiecare membru al echipei va ști exact care sunt activitățile pe care trebuie să le facă în fiecare zi, indiferent că lucrează de la birou sau de acasă.

Fiecărei sarcini din calendarul Asana i se poate anexa un document și platforma oferă și funcția de mesagerie instant, pentru ca toate informațiile despre un proiect să fie disponibile în același loc. Și Asana permite integrarea cu alte servicii - vei putea întocmi rapoarte prin Office 365, gestiona conturile de Outlook sau Gmail și vei putea crea newslettere prin Mailchimp.

Conform unui studiu recent realizat de către PwC, angajații de astăzi sunt curioși cu privire la tehnologie și cum aceasta poate influența performanța la locul de muncă. Astfel, angajații sunt pregătiți să investească timp în învățare. Conform studiului, angajații declară că sunt dispuși să petreacă până la două zile pe lună pentru instruire care le-ar dezvolta abilitățile de utilizare a tehnologiilor digitale.

Tehnologiile te pot ajuta să te concentrezi pe 3 aspecte, îmbunătățirea cărora duce la îmbunătățirea productivității:

- **Comunicare** – disponibilitatea mai multor instrumente digitale crește eficiența comunicării dintre membrii echipei tale. Deși utilizarea unei varietăți de instrumente de comunicare poate părea contraintuitivă, totuși este demonstrat că această abordare îmbunătățește colaborarea între angajați. Acest lucru se datorează faptului că mai multe instrumente de comunicare relevante asigură o circulație eficientă, ușoară și rapidă a informațiilor în cadrul echipei.
- **Mediu de lucru flexibil** – instrumentele tehnologice precum cloudurile, videoconferințele și dispozitivele precum smartphone-uri, laptopuri și tablete permit agilitate și mobilitate la locul de muncă. Cu posibilitatea crescută de a comunica oricând și oriunde cu clienții și membrii echipei și cu un acces ușor la documentele, angajații devin mai productivi. Această flexibilitate nu doar crește eficiența angajaților, dar și contribuie la nivelul de satisfacție a acestora.

- **Nivelul de implicare a angajaților.** Numeroasele cercetări au stabilit relația dintre productivitatea angajaților și nivelul de implicare într-o organizație. Cu ajutorul instrumentelor de comunicare digitală și a platformelor de socializare, angajații pot primi și răspunde la informații rapid și transparent. Acest lucru le permite implicarea în unele procese importante de luare a deciziilor. Un asemenea nivel crescut de interacțiune dezvoltă sentimentul de satisfacție și chiar de loialitate a angajaților.

Export organizare evenimentele
chide Tribre
Jantree

Inteligența artificială a devenit un termen generic pentru aplicațiile care îndeplinesc activități complexe și care înainte au necesitat o contribuție umană, cum ar fi comunicarea online cu clienții sau jocul de șah. Termenul este utilizat adesea în mod interschimbabil cu subdomeniile sale, care includ machine learning (ML) și deep learning. Pentru a obține întreaga valoare de la Inteligența Artificială, multe companii fac investiții semnificative în echipele de știință a datelor. Știința datelor combină statisticile, computerele și cunoștințele de afaceri pentru a extrage valoare din diverse surse de date

Inteligența artificială și dezvoltatorii

Dezvoltatorii utilizează inteligența artificială pentru efectuarea mai eficientă a unor sarcini pe care, altfel, le-ar efectua manual, interacționarea cu clienții, identificarea tiparelor și rezolvarea problemelor. Pentru a începe să utilizeze inteligența artificială, dezvoltatorii trebuie să dețină cunoștințe de matematică profunde și să fie familiarizați cu algoritmi.

Dacă vrei să utilizezi inteligența artificială pentru a crea aplicații, cel mai bine este să începeți cu ceva mai simplu. Prin crearea unui proiect relativ simplu, similar jocului X și 0, de exemplu, veți învăța elementele de bază ale inteligenței artificiale. Învățarea prin practică reprezintă o modalitate excelentă de a dobândi orice abilitate, iar inteligența artificială nu face excepție. După ce ați finalizat cu succes unul sau mai multe proiecte la scară mică, puteți utiliza inteligența artificială în orice scop.

Principiul central al Inteligenței artificiale este de a reproduce – și apoi de a depăși – modul în care oamenii percep și interacționează cu lumea. Aceasta devine rapid fundamentul inovării. Susținută prin diverse forme de Machine Learning, care recunosc modelele din date, pentru a permite predicții, IA poate adăuga valoare afacerii dvs. prin

- oferirea unei înțelegeri mai cuprinzătoare a abundenței datelor disponibile
- Bazarea pe predicții pentru a automatiza activități excesiv de complexe sau de rutină

Tehnologia IA îmbunătățește performanța și productivitatea la nivel enterprise, prin automatizarea proceselor sau activităților care cândva necesitau intervenție umană. IA poate, de asemenea, da semnificație datelor la o scară la care nici un om nu a putut vreodată. Această funcționalitate poate aduce beneficii substanțiale pentru afaceri.

Majoritatea companiilor au făcut din știința datelor o prioritate și investesc foarte mult în acest domeniu. Un sondaj McKinsey din 2021 privind AI a constatat că organizațiile care au implementat AI în cel puțin o funcție s-au dezvoltat cu 56%, față de 50% în urmă cu un an. În plus, 27% dintre respondenți au raportat că cel puțin 5% din venituri ar putea fi atribuite AI, față de 22%, anul trecut.

IA are valoare pentru majoritatea funcțiilor, afacerilor și domeniilor. Acesta include aplicații generale și specifice domeniului, cum ar fi

- Utilizarea datelor tranzacționale și demografice pentru a anticipa cât vor cheltui anumiți clienți pe parcursul relației lor cu o afacere (sau valoarea ciclului de colaborare al clientului)
- Optimizarea prețurilor pe baza comportamentului și preferințelor clienților
- Utilizarea recunoașterii imaginilor pentru analiza imaginilor cu raze X, în vederea depistării semnelor de cancer

Beneficiile și provocările operaționalizării AI

Există numeroase relatări de succes care demonstrează valoarea IA. Organizațiile care adaugă Machine Learning și interacțiuni cognitive la procesele tradiționale de afaceri pot îmbunătăți semnificativ experiența utilizatorilor și productivitatea. Puține companii au implementat IA la scară, din mai multe motive. De exemplu, dacă aceștia nu utilizează computingul în cloud, proiectele de machine learning necesită adesea resurse mari pentru puterea de calcul. De asemenea, acestea sunt dificil de construit și necesită o expertiză care are o cerere mare pe piață, dar o ofertă limitată. Dacă știți când și unde să încorporați aceste proiecte, precum și când să apelați la o terță parte, veți reduce o parte din aceste dificultăți.

Inteligența artificială AI ca imperativ strategic și avantaj competitiv

Inteligența Artificială reprezintă un imperativ strategic pentru orice afacere care dorește să obțină o eficiență mai mare, oportunități noi de venituri și să sporească loialitatea clienților. Devine rapid un avantaj competitiv pentru multe organizații. Prin Inteligența Artificială, organizațiile pot realiza mai mult în mai puțin timp, pot crea experiențe personalizate și convingătoare pentru clienți și pot anticipa rezultatele de afaceri, pentru a stimula rentabilitatea. Dar IA este încă o tehnologie nouă și complexă. Pentru a profita la maximum de aceasta, aveți nevoie de expertiză în ceea ce privește modul de a construi și gestiona soluțiile IA la scară. Un proiect IA de succes necesită mai mult decât pur și simplu angajarea unui expert în date. Pentru a asigura succesul IA, organizațiile trebuie să implementeze instrumentele, procesele și strategiile de gestionare adecvate.

Attestat,
Alina Meda - claudia
expert organizare evenimente



COD Apel: POCU/860/3/12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC si SNCDI ale angajaților

Cod Proiect: 143404

Titlul proiectului: Dezvoltarea sustenabilă a competențelor digitale pentru angajații IMM din Regiunea Nord Vest

Componenta 1: Competențe digitale pentru angajații din IMM

Axa prioritară: Locuri de muncă pentru toți

Operațiunea: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC si SNCDI ale angajaților

Prezentarea masurilor stabilite prin strategia nationala privind agenda digitala pentru Romania

Strategia Nationala privind Agenda Digitala pentru Romania este un plan de actiune pentru dezvoltarea tehnologiei digitale si a capacitatii institutiilor publice si private de a utiliza tehnologia digitala in mod eficient. Acest plan are ca scop crearea unui mediu favorabil pentru inovare si dezvoltare digitala in Romania, precum si implementarea de masuri care sa sustina dezvoltarea digitala a tarii.

Unele dintre masurile stabilite prin Strategia Nationala privind Agenda Digitala pentru Romania sunt:

1.Dezvoltarea infrastructurii digitale: Acest lucru include extinderea accesului la internet de inalta viteza, precum si modernizarea infrastructurii existente pentru a se asigura ca toti cetatenii au acces la tehnologia digitala.

2.Dezvoltarea capacitatii institutiilor publice: Acest lucru include modernizarea sistemelor informatice si a tehnologiei folosite de institutiile publice, precum si dezvoltarea capacitatii acestora de a utiliza tehnologia digitala in mod eficient.

3.Promovarea inovatiei: Acest lucru include stimularea inovatiei prin programe de cercetare si dezvoltare, precum si prin crearea de oportunitati de afaceri pentru start-up-uri si intreprinderi inovatoare.

4.Dezvoltarea capacitatii populatiei de a utiliza tehnologia digitala: Acest lucru include programe de formare si educatie in domeniul tehnologiei digitale, precum si facilitarea accesului la tehnologie si la informatii digitale.

5.Dezvoltarea sectorului digital: Acest lucru include stimularea dezvoltarii industriei digitale, precum si crearea de noi locuri de munca in domeniul tehnologiei digitale.

Acestea sunt cateva dintre masurile stabilite prin Strategia Nationala privind Agenda Digitala pentru Romania, iar implementarea acestora va avea un impact pozitiv asupra economiei digitale a tarii si asupra calitatii vietii cetatenilor.

Strategia Nationala privind Agenda Digitala pentru Romania se concentreaza pe 4 directii principale de actiune:

1.Digitalizarea economiei: Aceasta directie vizeaza stimularea digitalizarii economiei prin crearea de noi oportunitati de afaceri si prin facilitarea accesului la tehnologia digitala pentru intreprinderile existente. De asemenea, se vor dezvolta programe de formare si educatie pentru antreprenori si angajati, astfel incat acestia sa poata sa profite de oportunitatile oferite de economia digitala.



COD Apel: POCU/860/3/12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Cod Proiect: 143404

Titlul proiectului: Dezvoltarea sustenabilă a competențelor digitale pentru angajații IMM din Regiunea Nord Vest

Componenta 1: Competențe digitale pentru angajații din IMM

Axa prioritară: Locuri de muncă pentru toți

Operațiunea: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

2. Dezvoltarea infrastructurii digitale: Aceasta direcție se concentrează pe extinderea accesului la internet de înaltă viteză și pe modernizarea infrastructurii digitale existente. De asemenea, se vor lua măsuri pentru a se asigura ca toți cetățenii au acces la tehnologia digitală, indiferent de locul în care locuiesc.

3. Dezvoltarea capacității instituțiilor publice: Aceasta direcție se concentrează pe modernizarea sistemelor informatice și a tehnologiei folosite de instituțiile publice, precum și pe dezvoltarea capacității acestora de a utiliza tehnologia digitală în mod eficient. De asemenea, se vor lua măsuri pentru a se asigura ca instituțiile publice sunt deschise și transparente, iar cetățenii au acces la informații și servicii publice prin intermediul tehnologiei digitale.

4. Dezvoltarea capacității populației de a utiliza tehnologia digitală: Aceasta direcție se concentrează pe dezvoltarea capacității populației de a utiliza tehnologia digitală prin programe de formare și educație, precum și prin facilitarea accesului la tehnologie și la informații digitale. De asemenea, se vor lua măsuri pentru a se asigura ca toate grupurile de vârstă, indiferent de nivelul lor de educație sau venit, au acces la tehnologia digitală.

Aceste patru direcții sunt interconectate și sunt esențiale pentru realizarea obiectivelor Strategiei Naționale privind Agenda Digitală pentru România. Implementarea acestor direcții va contribui la dezvoltarea economiei digitale a țării, la crearea de noi locuri de muncă și la creșterea calității vieții cetățenilor.

Importanța domeniului IT

Domeniul IT (tehnologia informației) a devenit un aspect esențial al societății moderne, influențând în mare măsură modul în care afacerile și economia funcționează. Acesta este considerat o industrie transversală deoarece tehnologiile IT sunt utilizate în aproape toate domeniile de activitate, de la financiar la sănătate, retail, servicii, energie și multe altele.

Utilizarea tehnologiilor IT a permis o mai mare eficiență și productivitate în afaceri, prin automatizarea unor procese, eliminarea erorilor umane și oferirea de informații valoroase care să susțină luarea deciziilor. De asemenea, tehnologiile IT au revoluționat modul în care companiile interacționează cu clienții și partenerii lor prin intermediul internetului și al dispozitivelor mobile.

Acest impact asupra afacerilor a dus la creșterea competitivității între întreprinderi, deoarece acestea trebuie să se adapteze și să se profite de tehnologiile IT pentru a-și păstra sau îmbunătăți poziția pe piață. Firma care nu adoptă tehnologiile IT pot fi lăsa în urmă de competitorii lor mai agili și mai inovativi.

În concluzie, domeniul IT este esențial pentru crearea de noi oportunități de afaceri și pentru menținerea și îmbunătățirea poziției competitive a întreprinderilor în economie. Firmele care adoptă acestea și care inovază în acest domeniu vor avea un avantaj competitiv față de competitorii lor.

Intocmit de

Cociuba Beatrix, expert informare și conștientizare



COD Apel: POCU/860/3/12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC si SNCDI ale angajaților

Cod Proiect: 143404

Titlul proiectului: Dezvoltarea sustenabilă a competentelor digitale pentru angajații IMM din Regiunea Nord Vest

Componenta 1: Competențe digitale pentru angajații din IMM

Axa prioritară: Locuri de muncă pentru toți

Operațiunea: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC si SNCDI ale angajaților



COD Apel: POCU/860/3/12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Cod Proiect: 143404

Titlul proiectului: Dezvoltarea sustenabilă a competențelor digitale pentru angajații IMM din Regiunea Nord Vest

Componenta 1: Competențe digitale pentru angajații din IMM

Axa prioritară: Locuri de muncă pentru toți

Operațiunea: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Strategia Națională pentru Competitivitate

În România, Strategia Națională pentru Competitivitate este un document oficial elaborat de către Guvernul României împreună cu diferite agenții și organizații din sectorul public și privat. Aceasta are ca scop îmbunătățirea competitivității economice a țării prin stabilirea unor obiective și acțiuni concrete pentru dezvoltarea economică.

Principalele obiective ale strategiei sunt îmbunătățirea mediului de afaceri și creșterea competitivității României în cadrul economiei globale. Printre acțiunile prevăzute în strategie se numără dezvoltarea infrastructurii, îmbunătățirea educației și a formării profesionale, susținerea inovației și a cercetării și dezvoltării, îmbunătățirea accesului la finanțare pentru afaceri și dezvoltarea antreprenoriatului.

Ministerul Economiei a publicat, în transparență decizională, proiectul de HG privind aprobarea Strategiei Naționale de Competitivitate (SNC) 2021-2027. Inițiatorii menționează, în Nota de fundamentare a actului normativ, că identificarea obiectivelor și priorităților strategice ale SNC 2021-2027 a reprezentat un proces de selectare a elementelor cele mai relevante asupra competitivității economice, de analiză a dinamicii ei, politicile implementate și mediul economic, identificarea disfuncțiilor existente care să constituie baza analitică pentru realizarea design-ului unui nou cadru de politici sau ajustarea celui existent.

Analiza competitivității economice este un proces care trebuie actualizat periodic, ținând cont de noile informații statistice și dinamica contextului intern și extern, ceea ce aduce în discuție problema întăririi capacității instituționale din perspectiva expertizei, incluzând implicarea prin intermediul unor mecanisme de cooperare a institutelor de educație, training, cercetare, universități, centre de excelență sau asociații industriale etc.", menționează reprezentanții Ministerului Economiei.

Strategia Națională de Competitivitate (SNC) 2021-2027 își propune o redefinire a politicii naționale în domeniul competitivității economice printr-o abordare incluzivă, bazată pe o sinteză a documentelor și politicilor publice, îndeosebi din domeniile economic, cercetare-dezvoltare, educație, piața forței de muncă, instituții publice și reglementare. În vederea asigurării unei logici unitare de intervenție publică, SNC propune o viziune de sinteză, înglobând în cadrul planului de măsuri propus arii de intervenție ce sunt incluse în cadrul altor strategii (Strategia Națională de Specializare Inteligentă 2021-2027, Strategia Națională de Cercetare, Dezvoltare și Inovare, Agenda Digitală, Documentul de Politică Industrială a României, Strategia Națională pentru ocuparea forței de muncă etc.) deoarece, în ultimă instanță, obiectivul final al intervențiilor menționate este creșterea competitivității economiei naționale.

Problema competitivității este reconsiderată la nivelul statelor europene, fiind abordată mai puțin în termeni de costuri relative și, din ce în ce mai mult, în termeni de capacitate de a genera inovare prin asigurarea unei combinații a celor mai favorabili factori pentru o creștere economică susținută, incluzivă, bazată pe active intangibile. Totodată, abordarea creșterii economice și-a deplasat accentul de la comerțul internațional, ca motor principal al creșterii economice, către sistemele de inovare privite și din perspectiva factorilor sociali, instituționali și culturali. Mai mult, creșterea economiei bazate pe cunoaștere presupune noi tipuri de schimbări în structurile de producție și în natura muncii, rolul cunoștințelor în economie fiind de importanță crucială. Tendințele cele mai recente sunt către competitivitatea socială în cadrul unei dezvoltări durabile,



COD Apel: POCU/860/3/12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Cod Proiect: 143404

Titlul proiectului: Dezvoltarea sustenabilă a competențelor digitale pentru angajații IMM din Regiunea Nord Vest

Componenta 1: Competențe digitale pentru angajații din IMM

Axa prioritară: Locuri de muncă pentru toți

Operațiunea: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

printre elementele căreia factorul uman reprezintă determinantul cel mai important al creșterii economice și bunăstării, dar și elementul din perspectiva căruia pot fi evaluate performanțele și politicile economice ale unui stat.

Punctul de plecare pentru analiza nivelului de competitivitate a economiei românești a fost dinamica schimbării structurale, relevantă pentru stabilirea profilului evolutiv al compoziției sectoriale în sensul contribuțiilor diferite ale industriilor la performanța economică globală. Compoziția sectorială oferă cheia de înțelegere a competitivității întreprinderilor, potențialul pentru creșterea economiei prin difuzarea cunoașterii, abilitatea de a fructifica oportunitățile de creștere în cazul industriilor emergente precum și flexibilitatea unei economii de a schimba utilizarea resurselor productive către o utilizare nouă, de multe ori implicând noi combinații de factori de producție, necesitând astfel o formă de inovare.

Perioada de elaborare a noii Strategii Naționale de Competitivitate s-a suprapus cu două crize majore al căror impact economic este încă devreme a putea fi cuantificat cu exactitudine, dar ale căror consecințe vor marca cu siguranță perioada 2022-2027: epidemia COVID-19 și conflictul ruso-ucrainian. Strategia analizează acest subiect, fără a putea trage încă concluzii și recomandări ferme, dar ce este important de subliniat este faptul că traversăm o perioadă extrem de volatilă, în care dinamica economică internă va fi tot mai mult influențată de factori exogeni.

Strategia pune accentul pe elementele de convergență (atingerea nivelurilor medii la scara UE), astfel încât scenariul macroeconomic pe care se bazează programul de convergență este considerat plauzibil și în acord cu previziunile Comisiei Europene. România nu va fi supusă unor presiuni bugetare pe termen scurt și mediu, cu condiția respectării angajamentelor asumate și a gestionării atente a riscurilor de politică fiscală și sustenabilitate. Aceasta înseamnă că mai pot fi identificate surse de eficientizare a guvernantei economice, cum ar fi reducerea arrieratelor încă persistente în întreprinderile de stat, sau implementarea unor măsuri suplimentare privind îmbunătățirea nivelului de respectare a obligațiilor fiscale și de evaziune fiscală, estimată la 10,3% din PIB la nivelul anului 2010, limitarea creșterii costurilor cu îmbătrânirea populației și susținerea reformei pensiilor prin promovarea șanselor de angajare a lucrătorilor vârstnici.

Strategia consideră că sunt prioritare cinci domenii strategice pentru investiții și ocuparea forței de muncă: energie, resurse minerale, agricultura, industrie și infrastructură.

10 sectoare economice cu potențial de specializare inteligentă

În interconexiune cu Strategia CDI 2014 - 2020, sunt concepute direcțiile de politică industrială. În acest mod, s-au identificat trei mari direcții, cu elementele lor componente:

1. Rol economic important și cu influență asupra ocupării forței de muncă: turism și ecoturism (în aceasta privință sunt vizate din Strategia CDI bioeconomia, energia, mediul și schimbările climatice, sănătatea); textile și pielărie (eco-nanotehnologii și materiale avansate); lemn și mobilă (eco-nanotehnologii și materiale avansate) și industrii creative (tehnologia informațiilor și a comunicațiilor, eco-nanotehnologii și materiale avansate, sănătate);
2. Dinamica sectoarelor competitive: industria auto și componente auto (tehnologia informațiilor și a comunicațiilor și eco-nanotehnologii și materiale avansate); tehnologia informațiilor și comunicații (domeniul simetric cu cel din CDI); procesarea alimentelor și a băuturilor (bioeconomia, eco-nanotehnologii și materiale avansate, sănătate);
3. Inovare, dezvoltare tehnologică și valoare adăugată: sănătate și produse farmaceutice (eco-nanotehnologii și materiale avansate, sănătate); energie și management de mediu (tehnologia informațiilor și a



COD Apel: POCU/860/3/12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Cod Proiect: 143404

Titlul proiectului: Dezvoltarea sustenabilă a competențelor digitale pentru angajații IMM din Regiunea Nord Vest

Componenta 1: Competențe digitale pentru angajații din IMM

Axa prioritară: Locuri de muncă pentru toți

Operațiunea: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

comunicațiilor, energia, mediul și schimbările climatice); bioeconomie, respectiv agricultura, silvicultura, pescuit și acvacultura, precum și biofarmaceutica și biotehnologii (bioeconomia, energia, mediul și schimbările climatice, eco-nanotehnologii și materiale avansate, sănătate).

Cele zece sectoare prioritare pentru dezvoltarea competitivă a economiei românești (argumentele au rezultat din corelarea Strategiei CDI cu direcțiile de politică industrială) sunt:

- 1) Turism și ecoturism;
- 2) Textile și pielărie;
- 3) Lemn și mobilă;
- 4) Industrii creative;
- 5) Industria auto și componente auto;
- 6) Tehnologia informațiilor și comunicațiilor;
- 7) Procesarea alimentelor și a băuturilor;
- 8) Sănătate și produse farmaceutice;
- 9) Energie și management de mediu;
- 10) Bioeconomie - agricultură, silvicultură, pescuit și acvacultura, precum și biofarmaceutica și biotehnologii.

Documentul face, de asemenea, o precizare importantă: definirea celor zece sectoare nu înseamnă că alte ramuri de activitate vor fi defavorizate sau că acțiuni de dezvoltare a lor nu vor fi întreprinse de autorități, ci doar că, așa cum la baza oricărei strategii stă alegerea conștientă, transparentă, dintr-o serie de opțiuni, lista prezentată este rezultanta unei alegeri strategice. Concentrarea eforturilor pe aceste opțiuni - considerate a oferi cele mai bune rezultate - constituie rațiunea definirii celor zece sectoare.

Până la definitivarea Strategiei Naționale de Competitivitate 2021-2027 aceste sectoare rămân la fel de importante.

Intocmit COCIUBA BEATRIX
Expert informare și constientizare

Antreprenoriatul social si inovarea sociala

Antreprenoriatul social este domeniul care poate schimba direcția în care se îndreaptă, mediul de afaceri dominat de business-uri lacome îndreptate spre profit. **Antreprenoriatul social** este un concept chic dar și un fenomen care poate aduce lumea business-ului mai aproape de oameni.

Spre deosebire de **antreprenoriatul social** și de **întreprinderile sociale**, **inovarea socială** este mai mult despre idee și concept. În cazul antreprenoriatului social este vorba de o mentalitate care este pusă în aplicare într-o întreprindere socială, printr-un model de business sustenabil în timp ce **inovarea socială**, ca și concept putem observa că ține de idee și de proiect.

Inovarea socială apare de cele mai multe ori sub forma unor **fonduri și proiecte la scară largă**. Deosebirea dintre **inovarea socială** și **antreprenoriatul social** este aceea că **inovarea socială**, ținând cont de idee și de proiect, satisface beneficiarul doar la un nivel superficial având în vedere portofoliul de idei și proiect, în timp ce **antreprenoriatul social** îl învață pe beneficiar cum să își satisfacă singur nevoile.

Intocmit,

Tibrea Meda-Claudia

Expert organizare evenimente



Referat privind captarea si stocarea emisiilor de carbon

Tehnologiile de captare și stocare a dioxidului de carbon (CO₂) sunt în plină dezvoltare, în timp ce la nivel mondial se depun eforturi în scopul reducerii emisiilor de dioxid de carbon îndeajuns cât să se evite o posibilă catastrofă climatică.

Dioxidul de carbon trebuie captat înainte de a fi stocat în rezervoarele subterane. Cel mai simplu mod de a face acest lucru este în timpul arderii combustibililor fosili sau a lemnului. Există diverse tehnologii de captare de CO₂, însă cea mai bine stăpânită este cea de „post-combustie” – prin utilizarea unui solvent pentru a filtra dioxidul de carbon din fumul emis în urma arderii. Această tehnică este deosebit de eficientă mai ales în cazul unităților de producție unde există multe surse poluante, la centralele electrice, la oțelării, la uzine chimice și la fabricile de ciment. Pasul următor îl reprezintă transportul dioxidului de carbon comprimat către locurile de stocare, cum ar fi vechile rezervoare de petrol sau acviferele saline. Acviferele saline nu sunt găuri, ci formațiuni adânci ce prezintă un strat poros de roci care permit stocarea de CO₂. Totodată, dioxidul de carbon poate fi captat și direct din atmosferă cu ajutorul unor aspiratoare gigantice. Cea mai mare instalație care utilizează această tehnologie este fabrica Orca din Islanda.

Limitele impuse captării de CO2

Captarea și stocarea de CO₂ se pare că vine ca necesara în contextul în care țările din întreaga lume se străduiesc să renunțe la utilizarea combustibililor fosili.

Însă, deși prețurile combustibililor fosili au scăzut semnificativ, costurile ridicate impuse de aceste tehnologii mari consumatoare de energie încă limitează măsura în care se poate acționa.

Captarea carbonului direct din atmosferă presupune costurile sunt mari – atingând până la 335 de euro per tona de CO₂ – întrucât procesul în sine necesită multă energie, dioxidul de carbon neavând o concentrație așa mare în aer.

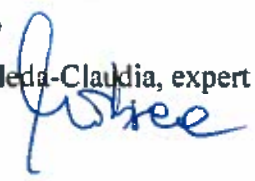
Agencia Internaționala pentru Energie (AIE) subliniază importanța scaderii costurilor sub 100 de euro pe tonă până în anul 2030 în cazul instalațiilor care beneficiază de resurse mari de energie regenerabilă.

Captarea și stocarea de CO₂ joacă doar un rol secundar în reducerea emisiilor de CO₂, nefiind dovedit dacă are sau nu potențial de dezvoltare. În prezent, doar aproximativ 30 de instalații de mari dimensiuni sunt în funcțiune în întreaga lume, având capacitatea de a capta și stoca undeva la aproximativ 40 de milioane de tone de CO₂ pe an. Potrivit AIE, pentru a atinge nivelul de neutralitate în materie de emisii de dioxid de carbon, până în anul 2035 ar trebui captate și stocate de 50 sau chiar de 100 de ori mai multe emisii.

Oamenii de știință membri ai Grupului interguvernamental privind schimbările climatice al Organizației Națiunilor Unite (ONU) afirmă că tehnologia de captare și stocare de CO₂ este necesară pentru împiedicarea unei catastrofe climatice – subliniind, în același timp, că nu trebuie să ne distragă nimic atenția de la importanța fundamentală pe care o are reducerea considerabilă a emisiilor.

Intocmit,

Tibrea Meda-Claudia, expert organizare evenimente



Digitalizarea în domeniul muncii și protecției sociale

Măsurile de distanțare fizică au scos în evidență importanța unei infrastructuri digitale moderne care să garanteze accesul pe scară largă la internet și disponibilitatea serviciilor digitale, indispensabile pentru activitățile de zi cu zi. Investițiile în digitalizarea întreprinderilor pot favoriza telemuncă. În domeniul muncii și protecției sociale, nivelul de digitalizare este redus, mare parte dintre activitățile care s-ar putea realiza digital fiind încă realizate pe suport de hârtie. Neimplementarea semnăturii electronice și inexistența unor programe informatice adecvate, au ca efect îngreunarea activității, generarea și circuitul documentelor specifice activității neputându-se realiza exclusiv în format electronic.

Dintre obiectivele propuse pentru implementarea procedurii de digitalizare în domeniul muncii și protecției sociale se regasesc următoarele:

- implementarea unor procese de digitalizare a serviciilor pentru clienții SPO și oferirea de măsuri personalizate
- adaptarea resurselor umane SPO la noile procese digitale prin dezvoltarea competențelor în TIC
- dezvoltarea sistemului informatic al instituției astfel încât să faciliteze adoptarea unor decizii eficiente privind identificarea și combaterea cazurilor de muncă nedeclarată;
- mediatizarea modificărilor legislative în domeniul relațiilor de muncă și a cazurilor grave de încălcare a legislației;
- perfecționarea profesională a inspectorilor de muncă și eficientizarea activității acestora.
- utilizarea mai eficientă a timpului alocat controlului, diminuarea timpului alocat aspectelor procedurale și creșterea timpului alocat verificărilor, utilizarea mai eficientă a resurselor umane și materiale disponibile.
- accesarea de pe teren a datelor necesare efectuării controlului, existente în baza de date a Inspecției Muncii precum și a altor instituții (ANF, ONRC, Evidența Populației, etc) precum și prin comunicarea în timp util a tuturor situațiilor deosebite/incidentelor/ dificultăților, întâmpinate în timpul controlului, pentru a primi informațiile, îndrumarea și sprijinul necesare.
- facilitarea procedurii de comunicare a documentelor de control către entitatea controlată, care nu trebuie să se mai deplaseze (atunci când documentele nu sunt încheiate la sediul social al acesteia), la sediul inspectoratului teritorial de muncă sau în altă locație, în vederea primirii procesului verbal de control. Eliminarea procedurii de afișare la sediul angajatorului a procesului verbal de contravenție, și, pe cale de consecință, a dificultăților procedurale pe care le implică, constând inclusiv găsirea unui martor, precum și a prejudiciului de imagine pe care îl poate genera angajatorului, documentul fiind vizibil pentru orice persoană aflată la locația respectivă și nu doar pentru acesta.

- facilitarea verificării plății și, după caz, a executării amenzilor contravenționale de către organele fiscale

- îmbunătățirea calității serviciilor oferite cetățenilor și mediului de afaceri, printr-o utilizare mai eficientă a resurselor și scurtarea timpilor de răspuns la solicitările primite.

- creșterea capacității administrative a ANPIS prin digitalizarea și gestionarea proceselor de acordare a tuturor beneficiilor de asistență socială, precum și a capacității de reacție rapidă în situații de criză.

- dezvoltarea unui sistem informatic, unitar și integrat la nivelul ANPIS, adecvat și adaptabil la dinamica schimbărilor specifice reformelor în domeniul asistenței sociale.

- modificarea legislației referitoare la modul de acordare a beneficiilor sociale, din perspectiva digitalizării.

- dobândirea competențelor digitale de către personalul implicat în procesul de acordare a beneficiilor de asistență socială de la nivelul administrației locale și centrale

- creșterea gradului de informare și conștientizare a cetățenilor cu privire la acordarea beneficiilor de asistență socială utilizând mijloace moderne de digitalizare.

- creșterea gradului de accesibilitate a serviciilor digitale în domeniul muncii și protecției sociale pentru utilizatorii vulnerabili, cum ar fi persoanele cu dizabilități, vârstnicii, persoanele cu un nivel limitat de competențe digitale etc.

- Transferul prin digitalizare a proceselor/activităților desfășurate de Serviciul Public de ocupare (SPO). ANOFM oferă un singur serviciu online - medierea muncii.

- Adaptarea resurselor umane SPO la noile procese digitale prin dezvoltarea competențelor în TIC prin introducerea serviciilor digitale care vor respecta legislația și cadrul normativ al UE privind accesibilitatea la serviciile digitale a diverselor categorii de utilizatori vulnerabili, persoane cu dizabilități și cerințe speciale, persoane cu un nivel scăzut al competențelor digitale ș.a. Comunicarea electronică elimină necesitatea comunicării documentelor direct contravenientului, ceea ce necesită deplasarea acestuia (atunci când documentele nu sunt încheiate la sediul social), la inspectoratul teritorial de muncă sau în altă parte, pentru a primi raportul de control.

Proiectul REGES-ONLINE își propune să digitalizeze relația Inspecției Muncii / ITM cu angajatorii, respectiv transmiterea datelor despre angajați și contractele lor individuale de muncă. De asemenea, se urmărește crearea cadrului legal pentru implementarea proiectului de digitalizare a activității de control a inspectorilor ITM, activitate care se desfășoară în prezent exclusiv în format scrisoare.

Intocmit,

Tibrea Meda-Claudia,

Expert organizare evenimente

Inovare sau inovatie - diferente

Inovarea se manifesta prin acțiuni de a inova, în timp ce inovația este rezultatul acelei acțiuni.

Inovarea este aplicarea comercială cu succes a unei idei, prin procese care îmbunătățesc sau creează produse noi, servicii noi sau chiar industrii noi.

Procesul de inovare este suma tuturor activităților necesare pentru aplicarea comercială și presupune existența ideilor adică se face ideatie și se adună cât mai multe idei posibil. Ideile vin din surse cât mai variate și în această etapă se lucrează mult la adunarea de informație și cunoștințe. Un element important sunt criteriile ideile se selectează în măsura în care acestea aduc valoare și sunt aliniate cu obiectivele companiei, alocându-se resursele necesare pentru dezvoltarea ideilor selectate. O altă etapă presupune ca ideile să se rafinează și se testează pentru a vedea dacă sunt potrivite pentru cerințele pieței și, mai ales, a utilizatorilor iar lansarea se manifestă dacă ideile au trecut de etapa testării acestea sunt lansate pe piață, în mediul real.

În literatura de specialitate, există mai multe abordări ale inovării, în funcție de ceea ce se inovează – Inovare de produs și Inovare de proces, în funcție de evoluția pieței – Inovare tehnologică și Inovare de business model, în funcție de cât de drastică este inovarea – Inovare de rutină, Inovare radicală, Inovare disruptivă, Inovare arhitecturală, în funcție de configurație, ofertă și experiența clienților reies 10 tipuri de inovare – Inovare de model de profit, Inovare de rețea, Inovare de structură, Inovare de proces, Inovare de performanță a produsului, Inovare de sistem de produs, Inovare de servicii, Inovare de canale, Inovare de brand, Inovare de customer engagement, în funcție de efectele inovării – inovare socială

O alternativă la procesul clasic de inovare – Inovare deschisă în funcție de ceea ce se inovează respectiv modul de abordare privește inovarea din prisma „obiectului” inovării – produsul în sine – rezultatul final și caracteristicile sale sau procesul prin care este dezvoltat acel produs. Diferența dintre cele două tipuri de inovare este că inovarea de produs este vizibilă utilizatorului final, în timp ce inovarea de proces nu este vizibilă utilizatorului final, ea având beneficii resimțite de către companie.

Inovare de produs se referă la îmbunătățirea performanței unor produse, fie prin produse noi sau îmbunătățirea unor produse vechi. În funcție de tipul de inovare putem menționa dezvoltarea unui nou produs inovativ care trebuie fie să rezolve o problemă a consumatorilor într-un mod nou, fie să rezolve o problemă nouă – de exemplu, book readers (Kindle etc.) sau camerele de acțiune – GoPro. Îmbunătățirea unui produs deja existent care sunt din ce în ce mai performante, de la an la an. Inovarea de produs apare în urma evoluției tehnologiei sau schimbărilor din rândul nevoilor consumatorilor, datorate anumitor factori sociali, culturali sau economici.

Inovare de proces se referă la inovarea facilităților, skill-urilor și tehnologiilor folosite pentru a produce și livra un produs sau serviciu. Acest tip de inovare are efecte la nivel intern. Rezultatele inovării de proces pot fi scăderea costului de producție, eficientizarea anumitor procese și poate chiar eliminarea unor bariere din procesul de producție. Inovarea de proces poate fi la nivel de echipament, tehnologii folosite sau la nivel de metode folosite de angajați.

Intocmit, Tibrea Meda-Claudia expert organizare evenimente



Poluarea – tipuri si efecte

Poluarea se formeaza atunci cand in mediul inconjurator intra materiale nocive: dioxid de sulf, ozon (O₃), deseuri chimice, gaze de esapament, pesticide. Poluantii pot fi de diferite tipuri fizici, chimici sau biologici, iar efectele asupra mediului si sanatatii umane variaza in functie de tipul de poluant si de cantitatea eliberata in atmosfera. Poluarea poate proveni din arderea combustibililor fosili, utilizarea pesticidelor, erodarea solului, factori naturali (eruptii vulcanice).

Dintre tipurile de poluare cele mai importante sunt:

-Poluarea *aerului* este cea mai periculoasa forma de poluare. Poate aparea din mai multe cauze arderea combustibilului prin care se elibereaza o cantitate mare de substante chimice, iar acestea polueaza aerul; cosurile de fum care elibereaza dioxid de sulf in aer, acesta fiind toxic. Efectele poluarii aerului sunt evidente, eliberarea de dioxid de sulf si alte gaze periculoase accelereaza schimbarile climatice si ploile acide.

-Poluarea *apei* are un impact asupra tuturor speciilor de pe pamant care sunt generate de deseurile industriale care sunt aruncate in apa, provocand dezechilibre. Poluarea apelor subterane care se realizeaza prin pulverizare de pesticide, deversari chimice toxice rezultate din operatiunile industriale, scurgeri de petrol cauzate de accidente ale petrolierelor sau conductelor de petrol, eutrofizarea rezulta in urma activitatilor casnice precum spalatul hainelor in apropierea lacurilor, raurilor, iazurilor.

Poluarea *solului* presupune ajungerea substantelor chimice in sol, in urma activitatilor umane (insecticide, pesticide). Eliberarea deseurilor industriale, a mineritului si a defrisarilor exploateaza de asemenea solul.

Poluarea *fonica* generata de existenta unui zgomot care afecteaza auzul si duce la probleme precum stresul, hipertensiunea arteriala, tulburari de auz.

Poluarea *radioactiva* este foarte periculoasa si poate sa apara din cauza defectiunilor centralelor nucleare, eliminarea necorespunzatoare a deseurilor nucleare, accidente nucleare.

Poluarea *termica* este generata de caldura excesiva din mediu, ca urmare a numarului mare de instalatii industriale, defrisari, suprapopularea urbana, poluarea aerului.

Poluarea *luminoasa* apare din cauza iluminarii excesive a unei zone. Apare, mai ales, in orasele mari, pe timp de noapte, ca urmare a evenimentelor (sportive sau divertisment) sau din cauza panourilor publicitare.

Intocmit,
Tibrea Meda Claudia
Expert organizare evenimente



Transformarea digitala- concept si elemente

Transformarea digitală, schimbarea de care un IMM are nevoie pentru a evolua, fiind un proces continuu care poate propulsa afacerea în rândul celor mai eficiente și competitive de pe piața actuală. Ne aflăm într-o perioadă în care se pune accentul pe optimizarea și îmbunătățirea activității în business datorită evoluției tehnologiei, acest lucru putându-se face corect și organizat prin intermediul digitalizării. Digitalizarea facilitează furnizorilor de servicii reducerea decalajului dintre ei și clienții lor. Incorporarea tehnologiei digitale în toate operațiunile comerciale constituie transformarea digitală care este o mișcare sau o schimbare de operațiuni de la metode tradiționale la metode noi.

Abordarea strategică a transformării digitale se îndreaptă în direcția a trei elemente fundamentale:

Fizic

Transformarea digitală este fizică prin faptul că implică folosirea tehnologiei pentru desprinderea activităților de business de procesele manuale și trecerea la procesele digitalizate. Tranziția de la evidențele pe suport de hârtie la colectarea computerizată a datelor; implementarea roboticii, a inteligenței artificiale și a învățării automate și instalarea senzorilor de date care transmit informații sunt toate exemple de transformări fizice.

Cognitiv

Transformarea digitală este cognitivă în sensul că digitalizarea și învățarea automată, permite o analiză sofisticată a datelor, în cadrul căreia sistemele efectuează analize avansate, similare cu gândirea. Aceste capacități modifică rolurile experților în date și ale analiștilor și creează nevoia de specialiști în prelucrarea informațiilor la nivel de expert.

Cultural

Transformarea digitală este culturală deoarece implică factorul uman folosit pentru a acționa și a reacționa într-un anumit mod (de exemplu, la serviciu sau acasă). În lumea digitală, lucrătorii lucrează alături de mașini „inteligente”. Rolurile lucrătorilor se schimbă pentru a include noi procese și funcționalități compatibile cu tehnologia. Dacă toată lumea înțelege valoarea transformării și dispune de cele necesare pentru schimbare, se creează o bază puternică pentru succes.

Intocmit,

Tibrea Meda-Claudia



Expert organizare evenimente



COD Apel: POCU/860/3/12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Cod Proiect: 143404

Titlul proiectului: Dezvoltarea sustenabilă a competențelor digitale pentru angajații IMM din Regiunea Nord Vest

Componenta 1: Competențe digitale pentru angajații din IMM

Axa prioritară: Locuri de muncă pentru toți

Operațiunea: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Strategia Națională pentru Competitivitate

În România, Strategia Națională pentru Competitivitate este un document oficial elaborat de către Guvernul României împreună cu diferite agenții și organizații din sectorul public și privat. Aceasta are ca scop îmbunătățirea competitivității economice a țării prin stabilirea unor obiective și acțiuni concrete pentru dezvoltarea economică.

Principalele obiective ale strategiei sunt îmbunătățirea mediului de afaceri și creșterea competitivității României în cadrul economiei globale. Printre acțiunile prevăzute în strategie se numără dezvoltarea infrastructurii, îmbunătățirea educației și a formării profesionale, susținerea inovației și a cercetării și dezvoltării, îmbunătățirea accesului la finanțare pentru afaceri și dezvoltarea antreprenoriatului.

Ministerul Economiei a publicat, în transparență decizională, proiectul de HG privind aprobarea Strategiei Naționale de Competitivitate (SNC) 2021-2027. Inițiatorii menționează, în Nota de fundamentare a actului normativ, că identificarea obiectivelor și priorităților strategice ale SNC 2021-2027 a reprezentat un proces de selectare a elementelor cele mai relevante asupra competitivității economice, de analiză a dinamicii ei, politicile implementate și mediul economic, identificarea disfuncțiilor existente care să constituie baza analitică pentru realizarea design-ului unui nou cadru de politici sau ajustarea celui existent.

Analiza competitivității economice este un proces care trebuie actualizat periodic, ținând cont de noile informații statistice și dinamica contextului intern și extern, ceea ce aduce în discuție problema întăririi capacității instituționale din perspectiva expertizei, incluzând implicarea prin intermediul unor mecanisme de cooperare a institutelor de educație, training, cercetare, universități, centre de excelență sau asociații industriale etc.", menționează reprezentanții Ministerului Economiei.

Strategia Națională de Competitivitate (SNC) 2021-2027 își propune o redefinire a politicii naționale în domeniul competitivității economice printr-o abordare incluzivă, bazată pe o sinteză a documentelor și politicilor publice, îndeosebi din domeniile economic, cercetare-dezvoltare, educație, piața forței de muncă, instituții publice și reglementare. În vederea asigurării unei logici unitare de intervenție publică, SNC propune o viziune de sinteză, înglobând în cadrul planului de măsuri propus arii de intervenție ce sunt incluse în cadrul altor strategii (Strategia Națională de Specializare Inteligentă 2021-2027, Strategia Națională de Cercetare, Dezvoltare și Inovare, Agenda Digitală, Documentul de Politică Industrială a României, Strategia Națională pentru ocuparea forței de muncă etc.) deoarece, în ultimă instanță, obiectivul final al intervențiilor menționate este creșterea competitivității economiei naționale.

Problema competitivității este reconsiderată la nivelul statelor europene, fiind abordată mai puțin în termeni de costuri relative și, din ce în ce mai mult, în termeni de capacitate de a genera inovare prin asigurarea unei combinații a celor mai favorabili factori pentru o creștere economică susținută, incluzivă, bazată pe active intangibile. Totodată, abordarea creșterii economice și-a deplasat accentul de la comerțul internațional, ca motor principal al creșterii economice, către sistemele de inovare privite și din perspectiva factorilor sociali, instituționali și culturali. Mai mult, creșterea economiei bazate pe cunoaștere presupune noi tipuri de schimbări în structurile de producție și în natura muncii, rolul cunoștințelor în economie fiind de importanță crucială. Tendințele cele mai recente sunt către competitivitatea socială în cadrul unei dezvoltări durabile, printre elementele căreia factorul uman reprezintă



COD Apel: POCU/860/3/12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC si SNCDI ale angajaților

Cod Proiect: 143404

Titlul proiectului: Dezvoltarea sustenabilă a competențelor digitale pentru angajații IMM din Regiunea Nord Vest

Componenta 1: Competențe digitale pentru angajații din IMM

Axa prioritară: Locuri de muncă pentru toți

Operațiunea: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC si SNCDI ale angajaților

determinantul cel mai important al creșterii economice și bunăstării, dar și elementul din perspectiva căruia pot fi evaluate performanțele și politicile economice ale unui stat.

Punctul de plecare pentru analiza nivelului de competitivitate a economiei românești a fost dinamica schimbării structurale, relevantă pentru stabilirea profilului evolutiv al compoziției sectoriale în sensul contribuțiilor diferite ale industriilor la performanța economică globală. Compoziția sectorială oferă cheia de înțelegere a competitivității întreprinderilor, potențialul pentru creșterea economiei prin difuzarea cunoașterii, abilitatea de a fructifica oportunitățile de creștere în cazul industriilor emergente precum și flexibilitatea unei economii de a schimba utilizarea resurselor productive către o utilizare nouă, de multe ori implicând noi combinații de factori de producție, necesitând astfel o formă de inovare.

Perioada de elaborare a noii Strategii Naționale de Competitivitate s-a suprapus cu două crize majore al căror impact economic este încă devreme a putea fi cuantificat cu exactitudine, dar ale căror consecințe vor marca cu siguranță perioada 2022-2027: epidemia COVID-19 și conflictul ruso-ucrainian. Strategia analizează acest subiect, fără a putea trage încă concluzii și recomandări ferme, dar ce este important de subliniat este faptul că traversăm o perioadă extrem de volatilă, în care dinamica economică internă va fi tot mai mult influențată de factori exogeni.

Strategia pune accentul pe elementele de convergență (atingerea nivelurilor medii la scara UE), astfel încât scenariul macroeconomic pe care se bazează programul de convergență este considerat plauzibil și în acord cu previziunile Comisiei Europene. România nu va fi supusă unor presiuni bugetare pe termen scurt și mediu, cu condiția respectării angajamentelor asumate și a gestionării atente a riscurilor de politică fiscală și sustenabilitate. Aceasta înseamnă că mai pot fi identificate surse de eficientizare a guvernantei economice, cum ar fi reducerea arrieratelor încă persistente în întreprinderile de stat, sau implementarea unor măsuri suplimentare privind îmbunătățirea nivelului de respectare a obligațiilor fiscale și de evaziune fiscală, estimată la 10,3% din PIB la nivelul anului 2010, limitarea creșterii costurilor cu îmbătrânirea populației și susținerea reformei pensiilor prin promovarea șanselor de angajare a lucrătorilor vârstnici.

Strategia consideră că sunt prioritare cinci domenii strategice pentru investiții și ocuparea forței de muncă: energie, resurse minerale, agricultura, industrie și infrastructură.

10 sectoare economice cu potențial de specializare inteligentă

În interconexiune cu Strategia CDI 2014 - 2020, sunt concepute direcțiile de politică industrială. În acest mod, s-au identificat trei mari direcții, cu elementele lor componente:

1. Rol economic important și cu influență asupra ocupării forței de muncă: turism și ecoturism (în aceasta privință sunt vizate din Strategia CDI bioeconomia, energia, mediul și schimbările climatice, sănătatea); textile și pielărie (eco-nanotehnologii și materiale avansate); lemn și mobilă (eco-nanotehnologii și materiale avansate) și industrii creative (tehnologia informațiilor și a comunicațiilor, eco-nanotehnologii și materiale avansate, sănătate);
2. Dinamica sectoarelor competitive: industria auto și componente auto (tehnologia informațiilor și a comunicațiilor și eco-nanotehnologii și materiale avansate); tehnologia informațiilor și comunicații (domeniul simetric cu cel din CDI); procesarea alimentelor și a băuturilor (bioeconomia, eco-nanotehnologii și materiale avansate, sănătate);
3. Inovare, dezvoltare tehnologică și valoare adăugată: sănătate și produse farmaceutice (eco-nanotehnologii și materiale avansate, sănătate); energie și management de mediu (tehnologia informațiilor și a



COD Apel: POCU/860/3/12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Cod Proiect: 143404

Titlul proiectului: Dezvoltarea sustenabilă a competențelor digitale pentru angajații IMM din Regiunea Nord Vest

Componenta 1: Competențe digitale pentru angajații din IMM

Axa prioritară: Locuri de muncă pentru toți

Operațiunea: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

comunicațiilor, energia, mediul și schimbările climatice); bioeconomie, respectiv agricultura, silvicultura, pescuit și acvacultura, precum și biofarmaceutica și biotehnologii (bioeconomia, energia, mediul și schimbările climatice, eco-nanotehnologii și materiale avansate, sănătate).

Cele zece sectoare prioritare pentru dezvoltarea competitivă a economiei românești (argumentele au rezultat din corelarea Strategiei CDI cu direcțiile de politică industrială) sunt:

- 1) Turism și ecoturism;
- 2) Textile și pielărie;
- 3) Lemn și mobilă;
- 4) Industrii creative;
- 5) Industria auto și componente auto;
- 6) Tehnologia informațiilor și comunicațiilor;
- 7) Procesarea alimentelor și a băuturilor;
- 8) Sănătate și produse farmaceutice;
- 9) Energie și management de mediu;
- 10) Bioeconomie - agricultură, silvicultură, pescuit și acvacultura, precum și biofarmaceutica și biotehnologii.

Documentul face, de asemenea, o precizare importantă: definirea celor zece sectoare nu înseamnă că alte ramuri de activitate vor fi defavorizate sau că acțiuni de dezvoltare a lor nu vor fi întreprinse de autorități, ci doar că, așa cum la baza oricărei strategii stă alegerea conștientă, transparentă, dintr-o serie de opțiuni, lista prezentată este rezultanta unei alegeri strategice. Concentrarea eforturilor pe aceste opțiuni - considerate a oferi cele mai bune rezultate - constituie rațiunea definirii celor zece sectoare.

Până la definitivarea Strategiei Naționale de Competitivitate 2021-2027 aceste sectoare rămân la fel de importante.

Material întocmit de :

Beatrix Cociuba – Expert informare și conștientizare

Referat - digitalizarea IMM-urilor activitati si domenii care se pot schimba prin finantari

La programul de digitalizare a IMM-urilor 3 categorii de companii (microîntreprinderi, întreprinderi mici, întreprinderi mijlocii) pot obține finanțări pentru a achiziționa software, hardware, pentru a moderniza infrastructura IT a companiei, dar și pentru training dedicat angajaților.

Timpul este important pentru antreprenori deoarece își pot face un plan de implementare, pot analiza evoluția prețurilor de la furnizori, pentru ca odată acceptați la finanțare să poată implementa planul de afaceri. Programul are ca scop îmbunătățirea competitivității firmelor din România, ceea ce implică și posibilitatea ca acestea să se dezvolte accelerat.

Exista companii care au lansat platforma “Deschis la nou. Deschis la tehnologie”, prin care arată antreprenorilor din România exemple de succes ale altor antreprenori și antreprenoare despre cum digitalizarea poate influența o afacere. Pe platformă poți vedea soluții, dar și exemple de cum acestea sunt folosite.

Digitalizarea schimbă modul în care interacționează un client cu o companie sau cum o contactează, indiferent dacă e o companie care are deja un site sau măcar un număr de telefon la care poate fi contactată. Astfel, digitalizarea se regăsește în cele mai mici activități.

Exista soluții simple prin care se pot primi mai multe apeluri în același timp, un mesaj de întâmpinare prietenos și util pentru client, inclusiv cu programul de lucru.

Impactul digitalizării ofera soluții de automatizare pentru telefoane care pot oferi răspunsuri de calitate, eficiente, cu procese interne bine puse la punct. In asa fel digitalizarea înseamnă să ai informații și să fidelizezi clienți.

Digitalizarea poate fi făcută etapizat. De la o soluție de call center, la digitalizarea stocurilor, informațiilor despre livrări, iar dacă ai deja un site, poate însemna adăugarea unui modul de comerț electronic care să aibă informații constante pentru clienți.

Digitalizarea nu poate fi făcută “la ordin”, ci e un proces care se face împreună cu toți angajații, care trebuie să își asume și să îl internalizeze. Și cu un grad de analiză a situației actuale.

Tehnologia le permite unor companii cum ar fi magazinele online să se adapteze creșterii în popularitate. Dacă acestea vor avea un flux mai mare de clienți, se pot adresa furnizorilor de tehnologie pentru a mări capacitatea serverelor, spațiul de stocare al acestora, iar totul se poate întâmpla prin intermediul unui abonament lunar upgradabil și care să se adapteze la nevoile imediate.

Mai mult, tehnologia poate fi utilizată pentru a sprijini angajații având în vedere că, comportamentul după pandemie s-a schimbat astfel ca se observă din ce în ce mai mult dorința angajaților de a dezvolta noi abilități, de a obține mai multe competențe. Programul prevede ca maxim 10% din fonduri trebuie să fie destinate și sunt decontabile pentru training-ul angajaților în utilizarea tehnologiilor achiziționate.

Un alt avantaj al programului care vizează companiile mici și mijlocii din România, cu excepția business-urilor online pur-sânge, este posibilitatea de a upgrada soluțiile de digitalizare existente. De exemplu, companiile au putut aplica pentru adaptarea unei soluții deja existente, dar care nu se mai potrivește cu nevoile de creștere sau la redimensionarea unei baze de date.

Programul a intrat în faza de evaluare proiecte între 3 iulie și data estimată de finalizare a evaluării este 16 august 2023. Valoarea fondurilor este de 347,5 milioane de euro, iar antreprenorii pot accesa până la 100.000 de euro astfel:

- **Microîntreprinderile** - afacerile cu până la 9 angajați și o cifră de afaceri anuală netă care nu depășește 2 milioane de euro - vor putea accesa **între 20.000 și 30.000 de euro** pentru digitalizare.
- **Întreprinderile mici** cu maximum 49 de angajați și o cifră de afaceri anuală netă de până în 10 milioane de euro - vor putea primi **între 20.000 și 50.000 de euro** pentru a-și tehnologiza procesele de business.
- **Întreprinderile mijlocii** care au cel mult 249 de salariați și o cifră de afaceri care nu depășește 50 de milioane de euro anual - vor putea accesa fonduri **între 20.000 și 100.000 de euro**.

Intocmit,
Tibrea Meda-Claudia
Expert organizare evenimente



1.1/nov.2023

Referat - Cloud Computing avantaje si dezavantaje

Stocarea datelor în cloud a devenit una dintre cele mai convenabile și eficiente metode pentru păstrarea fișierelor sigure.

Avantaje

1. Accesibilitate respectiv acces la toate fișierele stocate în cloud, oricând, oriunde. Majoritatea serviciilor cloud vin cu o interfață ușor de utilizat și oferă funcții de *drag and drop*. Se pot lua fișierele de pe orice dispozitiv atâta timp există aplicația și conexiune la Internet.

2. Securitate față de riscul unui atac cibernetic. Preocuparea principală a oricărui furnizor este siguranța de care orice întreprindere, mare sau mică, beneficiază. Înainte de a alege un serviciu cloud, este important ca acesta să ofere o securitate bună.

3. Rentabilitate întrucât business-urile folosesc doar serviciul de stocare în cloud, companiile externalizează problema de stocare. Prin utilizarea stocării online a datelor, firmele reduc cheltuielile cu resursele interne. Există servicii de cloud care oferă servicii de stocare a datelor pentru o perioadă nedeterminată.

4. Partajarea convenabilă a fișierelor prin oferirea de funcții de partajare a fișierelor, putând da share cu alți utilizatori sau trimiterea unui fișier unui alt utilizator sau transmiterea invitației către mai mulți utilizatori să vadă acele date. Toți furnizorii oferă un mediu cloud în care doi utilizatori care folosesc același serviciu cloud își pot partaja datele, deși există doar câțiva care oferă funcții de partajare a fișierelor pe mai multe platforme.

5. Automatizare - funcționarea Cloudului ca un hard disk pe calculator. Stocarea oricărui fișier în Cloud, nu va împiedica nicio sarcină în curs. Mai mult de un utilizator poate să folosească acest serviciu, iar responsabilitatea unui utilizator nu afectează sarcina altuia. Totul este gestionat și automatizat de furnizorul de Cloud.

6. Sincronizare Fiecare furnizor de stocare oferă caracteristica de sincronizare. Cu această funcție, poți sincroniza datele de stocare în cloud cu orice dispozitiv dorești. Cum am menționat mai devreme, poți accesa datele de pe orice dispozitiv și din oricare parte a lumii. Această accesibilitate se face doar cu ajutorul sincronizării. De asemenea, nu este nevoie să copiezi date de pe un dispozitiv pe altul, dar ai nevoie de o conexiune bună la Internet pentru a putea intra în Cloud.

7. Convenabil - pentru descărcarea oricărui fișier, este posibil să fie nevoie de un dispozitiv de stocare sau se poate descărca fișierul pe acel dispozitiv. Dacă se navighează prin date, fără să fie descărcate avantajul este că acestea nu ocupă nici un spațiu pe dispozitiv. Chiar dacă se modifică fișierul, toate modificările se vor reflecta pe fiecare dispozitiv care este sincronizat cu acel serviciu de stocare. Mai mult decât atât, nu este nevoie de cunoștințe de specialitate pentru a utiliza serviciul de stocare în Cloud.

8. Ține pasul cu tehnologia În general, una dintre cele mai costisitoare acțiuni este menținerea la zi a infrastructurii IT a unei companii. Un avantaj uriaș al furnizorilor de stocare în Cloud este că ți pasul cu cea mai recentă tehnologie, ceea ce de obicei elimină nevoia de a investi în infrastructură costisitoare.

9. Scalabil - stocarea în cloud este scalabilă și flexibilă. Dacă planul actual de stocare nu este suficient, poți actualiza planul de servicii oricând dorești.

10. Recuperare în caz de dezastru fiecare companie ar trebui să aibă un plan de stocare de rezervă în care stochează toate copiile datelor lor.

Dezavantaje:

1.Drag and Drop -opțiunea de a trage și de a plasa fișierul în cloud poate să mute datele originale dintr-o locație în alta. Este util să fie folosită metoda de copy-paste.

2.Dependent de Internet -nu se poate folosi Cloud-ul fără Internet, nu se pot accesa fișierele și nu se pot descărca. Dacă există o defecțiune a Internetului aceasta ar putea deteriora datele descărcate.

3.Confidențialitatea datelor -mulți furnizori de stocare a datelor nu au câmpuri de securitate și confidențialitate a datelor. Datele nu se stochează fizic.

4.Stocarea în cloud este costisitoare -majoritatea serviciilor cloud bune sunt scumpe pentru că multe sunt special concepute pentru scopuri de afacere.

5.Hard Disk-uri - furnizori de stocare în cloud necesită și hard disk-uri fizice, dar asta depinde de nevoile tale.

6.Respectarea reglementărilor legale

Reglementările precum GDPR, EU Privacy Shield, HIPAA și TISAX care prevăd măsuri speciale pentru stocarea datelor critice pentru afaceri sau cu caracter personal ar putea impune o presiune mare asupra tuturor întreprinderilor. Companiile trebuie să se conformeze regulilor iar consecințele încălcării sunt devastatoare pentru reputația firmei tale.

Dacă încredințezi datele tale unui furnizor de stocare în cloud, atunci este responsabilitatea furnizorului de a-ți păstra datele în siguranță. Când îți alegi un furnizor, este importantă ca ei să fie transparenți în legătură cu practicile lor de securitate înainte de a semna un contract.

7.Lipsa de control

Deoarece datele sunt păstrate în afara sediului de către o companie independentă, nu ai capacitatea de a controla și personaliza configurația de stocare a datelor. Acest lucru poate fi o mare problemă pentru companiile mari care au nevoi complexe de stocare. Companiile de stocare a datelor, din păcate, nu pot oferi personalizarea de care multe firme au nevoie.

8.Este dificil de migrat

Odată ce ai început să utilizezi un anumit furnizor de stocare în cloud, este dificil să migrezi datele către un alt furnizor mai târziu din cauza complexității. Acest fenomen este cunoscut ca și „blocarea furnizorului”. Este o problemă în special pentru întreprinderile medii și mari care stochează cantități mari de date cu un singur furnizor de cloud.

9.Poate fi lent dar totul depinde de Internet și viteza nominală de stocare în cloud. Restaurarea unui întreg server poate dura mai mult, dar este posibil ca restaurările la nivel de fișiere să fie rapide.

Intocmit,

Thyres Meda - Claudia

Leahree

REFERAT - OBLIGATIILE FIRMELOR PRIVIND PROTECTIA MEDIULUI

Conform legislației în vigoare, când se înființează o companie, primul pas îl constituie emiterea unui certificat constatator pentru fiecare punct de lucru. Acesta conține codurile CAEN pentru toate activitățile desfășurate în locație – este nevoie de autorizație de mediu pentru fiecare dintre punctele de lucru unde se desfășoară o activitate autorizabilă. Este importantă verificarea corespondenței codurilor din Anexa 1 - REV2 a codurilor CAEN. Unele activități au nevoie de autorizație de mediu doar în anumite condiții. Spre exemplu, este necesară autorizația doar dacă din producție rezultă zilnic o anumită cantitate de produse finite sau, în cazul restaurantelor, există peste 100 de locuri cumulate în interior și terasă. În cazul în care activitatea este autorizabilă, se va urma procedura de obținere a autorizației de mediu, care presupune depunerea unei documentații tehnice la Agenția pentru Protecția Mediului de pe raza județului de care aparține punctul de lucru. În momentul emiterii autorizației de mediu, autoritățile stabilesc o serie de obligații pe care compania va trebui să le respecte, însă obligațiile nu se limitează la ceea ce este menționat în acest act de reglementare. Întotdeauna va fi necesar să se verifice și cadrul legislativ. Întrucât acesta vine în completarea autorizației. Printre raportările specifice menționate în autorizația de mediu se numără raportarea anuală a uleiurilor, evidența și raportarea substanțelor chimice periculoase, raportarea emisiilor și a imisiilor și calculul emisiilor de COV. Indiferent dacă este o activitate autorizabilă sau nu, fiecare agent economic are obligația, conform OUG 92.2021, de a avea o persoană responsabilă de managementul deșeurilor sau de a externaliza această responsabilitate către o firmă de consultanță care să urmărească următoarele aspecte:

- Să încadreze și să clasifice fiecare tip de deșeu generat
- Să colecteze selectiv deșeurile – fiecare container trebuie să conțină denumirea și codul de deșeu corespunzător
- Să întocmească lunar și să păstreze evidența gestiunii deșeurilor pe care să o prezinte în cazul unui control din partea Gărzii de Mediu sau a Poliției Locale
- Să întocmească și să transmită către Agenția pentru Protecția Mediului raportarea anuală a deșeurilor
- Să încheie contracte de preluare a deșeurilor cu firme de salubritate (pentru deșeurile menajere) și operatori specializați (pentru deșeurile reciclabile sau deșeurile care necesită operațiuni de eliminare/neutralizare)
- Să întocmească un program de prevenire și reducere a cantităților de deșeurii

Este importanta respectarea procedurii privind gestionarea deșeurilor și în ceea ce privește activitatea de birou care generează deșeurii (menajere) și care trebuie să se asigure că respectă cerințele legislative menționate anterior.

Obligații către Administrația Fondului pentru Mediu

O societate poate fi controlată de inspectorii Administrației Fondului pentru Mediu (AFM) din multiple motive. Obligația pe care o întâlnim în cazul majorității o reprezintă necesitatea declarării ambalajelor puse pe piață care pot proveni din achiziții efectuate în afara țării sau ambalarea, supraambalarea ori reambalarea produselor proprii.

În funcție de activitatea desfășurată, companiile mai pot fi nevoite să declare echipamentele electrice, bateriile, substanțele chimice periculoase sau uleiurile minerale puse pentru prima dată pe piața din România. Comerțul cu deșeuri presupune, de asemenea, obligația întocmirii declarației lunare către AFM.

Intocmit,
TIBREA Meda-Claudia
Expert organizare evenimente



REFERAT - OBLIGATIILE FIRMELOR PRIVIND PROTECTIA MEDIULUI

Conform legislației în vigoare, când se înființează o companie, primul pas îl constituie emiterea unui certificat constatator pentru fiecare punct de lucru. Acesta conține codurile CAEN pentru toate activitățile desfășurate în locație – este nevoie de autorizație de mediu pentru fiecare dintre punctele de lucru unde se desfășoară o activitate autorizabilă. Este importantă verificarea corespondenței codurilor din Anexa 1 - REV2 a codurilor CAEN. Unele activități au nevoie de autorizație de mediu doar în anumite condiții. Spre exemplu, este necesară autorizația doar dacă din producție rezultă zilnic o anumită cantitate de produse finite sau, în cazul restaurantelor, există peste 100 de locuri cumulate în interior și terasă. În cazul în care activitatea este autorizabilă, se va urma procedura de obținere a autorizației de mediu, care presupune depunerea unei documentații tehnice la Agenția pentru Protecția Mediului de pe raza județului de care aparține punctul de lucru. În momentul emiterii autorizației de mediu, autoritățile stabilesc o serie de obligații pe care compania va trebui să le respecte, însă obligațiile nu se limitează la ceea ce este menționat în acest act de reglementare. Întotdeauna va fi necesar să se verifice și cadrul legislativ, întrucât acesta vine în completarea autorizației. Printre raportările specifice menționate în autorizația de mediu se numără raportarea anuală a uleiurilor, evidența și raportarea substanțelor chimice periculoase, raportarea emisiilor și a imisiilor și calculul emisiilor de COV. Indiferent dacă este o activitate autorizabilă sau nu, fiecare agent economic are obligația, conform OUG 92.2021, de a avea o persoană responsabilă de managementul deșeurilor sau de a externaliza această responsabilitate către o firmă de consultanță care să urmărească următoarele aspecte:

- Să încadreze și să clasifice fiecare tip de deșeu generat
- Să colecteze selectiv deșeurile – fiecare container trebuie să conțină denumirea și codul de deșeu corespunzător
- Să întocmească lunar și să păstreze evidența gestiunii deșeurilor pe care să o prezinte în cazul unui control din partea Gărzii de Mediu sau a Poliției Locale
- Să întocmească și să transmită către Agenția pentru Protecția Mediului raportarea anuală a deșeurilor
- Să încheie contracte de preluare a deșeurilor cu firme de salubritate (pentru deșeurile menajere) și operatori specializați (pentru deșeurile reciclabile sau deșeurile care necesită operațiuni de eliminare/neutralizare)
- Să întocmească un program de prevenire și reducere a cantităților de deșeurii

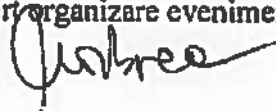
Este importanta respectarea procedurii privind gestionarea deșeurilor și în ceea ce privește activitatea de birou care generează deșeurii (menajere) și care trebuie să se asigure că respectă cerințele legislative menționate anterior.

Obligații către Administrația Fondului pentru Mediu

O societate poate fi controlată de inspectorii Administrației Fondului pentru Mediu (AFM) din multiple motive. Obligația pe care o întâlnim în cazul majorității o reprezintă necesitatea declarării ambalajelor puse pe piață care pot proveni din achiziții efectuate în afara țării sau ambalarea, supraambalarea ori reambalarea produselor proprii.

În funcție de activitatea desfășurată, companiile mai pot fi nevoite să declare echipamentele electrice, bateriile, substanțele chimice periculoase sau uleiurile minerale puse pentru prima dată pe piața din România. Comerțul cu deșeuri presupune, de asemenea, obligația întocmirii declarației lunare către AFM.

Intocmit,
TIBREA Meda-Claudia
Expert organizare evenimente



Emisiile de gaze cu efect de seră pot avea surse naturale, dar acumularea excesiva a acestora în atmosferă presupune aportul surselor antropice. Practic, GES reprezintă particule care absorb o parte din radiația termică reflectată de suprafața terestră, iar acumularea unei concentrații mari de GES în atmosferă împiedică răspândirea căldurii, formându-se astfel efectul de seră.

Unul dintre cele mai importante tipuri de GES provenite din activitatea umană este dioxidul de carbon (CO₂), cu un rol preponderent în încălzirea globală.

În 1992 s-a încheiat Convenția cadru a Națiunilor Unite cu privire la schimbările climatice, una dintre primele măsuri de mare amploare în sensul reducerii emisiilor GES. Ea prevedea stabilizarea nivelului acestora de către toate statele luând parte la convenție, astfel încât să nu fie afectată clima.

Au urmat, apoi, Protocolul de la Kyoto din 1997 și, mai recent, Acordul de la Paris din 2015, care vizau limitarea și reducerea emisiilor de acest fel. Cu toate acestea, concentrațiile de CO₂, metan și oxid de azot au continuat să crească.

De la începutul industrializării, acum aproximativ două secole, nivelul de dioxid de carbon a crescut cu 44%, până la 441 ppm (în 2019), cel mai mare nivel din ultimii 800.000 ani. În 2018, această concentrație a crescut cu un procent anual record de 1,7%.

Principala cauză a nivelului ridicat al emisiilor GES este folosirea la scară largă a combustibililor fosili, în special pentru producerea de energie electrică și în domeniul transporturilor, dar și în cadrul anumitor activități industriale și, într-o proporție mai mică, în cadrul activităților casnice.

Intocmit,
TIBREA Meda-Claudia
Expert organizare evenimente



Inteligența artificială a devenit un termen generic pentru aplicațiile care îndeplinesc activități complexe și care înainte au necesitat o contribuție umană, cum ar fi comunicarea online cu clienții sau jocul de șah. Termenul este utilizat adesea în mod interschimbabil cu subdomeniile sale, care includ machine learning (ML) și deep learning. Pentru a obține întreaga valoare de la Inteligența Artificială, multe companii fac investiții semnificative în echipele de știință a datelor. Știința datelor combină statisticile, computerele și cunoștințele de afaceri pentru a extrage valoare din diverse surse de date

Inteligența artificială și dezvoltatorii

Dezvoltatorii utilizează inteligența artificială pentru efectuarea mai eficientă a unor sarcini pe care, altfel, le-ar efectua manual, interacționarea cu clienții, identificarea tiparelor și rezolvarea problemelor. Pentru a începe să utilizeze inteligența artificială, dezvoltatorii trebuie să dețină cunoștințe de matematică profunde și să fie familiarizați cu algoritmi.

Dacă vrei să utilizezi inteligența artificială pentru a crea aplicații, cel mai bine este să începeți cu ceva mai simplu. Prin crearea unui proiect relativ simplu, similar jocului X și 0, de exemplu, veți învăța elementele de bază ale inteligenței artificiale. Învățarea prin practică reprezintă o modalitate excelentă de a dobândi orice abilitate, iar inteligența artificială nu face excepție. După ce ați finalizat cu succes unul sau mai multe proiecte la scară mică, puteți utiliza inteligența artificială în orice scop.

Principiul central al Inteligenței artificiale este de a reproduce – și apoi de a depăși – modul în care oamenii percep și interacționează cu lumea. Aceasta devine rapid fundamentul inovării. Susținută prin diverse forme de Machine Learning, care recunosc modelele din date, pentru a permite predicții, IA poate adăuga valoare afacerii dvs. prin

- oferirea unei înțelegeri mai cuprinzătoare a abundenței datelor disponibile
- Bazarea pe predicții pentru a automatiza activități excesiv de complexe sau de rutină

Tehnologia IA îmbunătățește performanța și productivitatea la nivel enterprise, prin automatizarea proceselor sau activităților care cândva necesitau intervenție umană. IA poate, de asemenea, da semnificație datelor la o scară la care nici un om nu a putut vreodată. Această funcționalitate poate aduce beneficii substanțiale pentru afaceri.

Majoritatea companiilor au făcut din știința datelor o prioritate și investesc foarte mult în acest domeniu. Un sondaj McKinsey din 2021 privind AI a constatat că organizațiile care au implementat AI în cel puțin o funcție s-au dezvoltat cu 56%, față de 50% în urmă cu un an. În plus, 27% dintre respondenți au raportat că cel puțin 5% din venituri ar putea fi atribuite AI, față de 22%, anul trecut.

IA are valoare pentru majoritatea funcțiilor, afacerilor și domeniilor. Acesta include aplicații generale și specifice domeniului, cum ar fi

- Utilizarea datelor tranzacționale și demografice pentru a anticipa cât vor cheltui anumiți clienți pe parcursul relației lor cu o afacere (sau valoarea ciclului de colaborare al clientului)
- Optimizarea prețurilor pe baza comportamentului și preferințelor clienților
- Utilizarea recunoașterii imaginilor pentru analiza imaginilor cu raze X, în vederea depistării semnelor de cancer

Beneficiile și provocările operaționalizării AI

Există numeroase relatări de succes care demonstrează valoarea IA. Organizațiile care adaugă Machine Learning și interacțiuni cognitive la procesele tradiționale de afaceri pot îmbunătăți semnificativ experiența utilizatorilor și productivitatea. Puține companii au implementat IA la scară, din mai multe motive. De exemplu, dacă aceștia nu utilizează computingul în cloud, proiectele de machine learning necesită adesea resurse mari pentru puterea de calcul. De asemenea, acestea sunt dificil de construit și necesită o expertiză care are o cerere mare pe piață, dar o ofertă limitată. Dacă știți când și unde să încorporați aceste proiecte, precum și când să apelați la o terță parte, veți reduce o parte din aceste dificultăți.

Inteligența artificială AI ca imperativ strategic și avantaj competitiv

Inteligența Artificială reprezintă un imperativ strategic pentru orice afacere care dorește să obțină o eficiență mai mare, oportunități noi de venituri și să sporească loialitatea clienților. Devine rapid un avantaj competitiv pentru multe organizații. Prin Inteligența Artificială, organizațiile pot realiza mai mult în mai puțin timp, pot crea experiențe personalizate și convingătoare pentru clienți și pot anticipa rezultatele de afaceri, pentru a stimula rentabilitatea. Dar IA este încă o tehnologie nouă și complexă. Pentru a profita la maximum de aceasta, aveți nevoie de expertiză în ceea ce privește modul de a construi și gestiona soluțiile IA la scară. Un proiect IA de succes necesită mai mult decât pur și simplu angajarea unui expert în date. Pentru a asigura succesul IA, organizațiile trebuie să implementeze instrumentele, procesele și strategiile de gestionare adecvate.

Attestat,
Alina Meda - claudia
expert organizare evenimente

Încă de la încheierea Protocolului de la Kyoto din 1997, multe state au avut dificultăți în îndeplinirea responsabilităților ce le reveneau în ceea ce privea reducerea emisiilor GES. După cum se vede și din statisticile mai recente, situația este și în prezent departe de a fi fost stabilizată sau îmbunătățită.

Trebuie să se găsească, în primul rând, soluții la nivel național de creare a energiei electrice folosind cât mai puțini combustibili fosili, pentru a îndepărta principala cauză a creșterii emisiilor GES. Energia verde este o alternativă cu potențial de dezvoltare în viitor, dacă se realizează investițiile necesare. În ultimul timp, vehiculele electrice au luat din ce în ce mai mult avânt și ne putem aștepta, în viitor, la o diversificare a tipurilor acestora.

La scară mai mică, fiecare antreprenor poate lua măsuri de monitorizare a emisiilor GES pe care le produce afacerea sa. Pentru a găsi cele mai bune soluții care dau afacerii tale un caracter sustenabil, poți cere un audit de mediu, întocmind, astfel, un plan complet alături de experți. Auditul de mediu poate include realizarea anumitor studii, precum monitorizarea factorilor de mediu, pentru evaluarea impactului companiei asupra amplasamentului și la o scară mai largă.

Consultanții de mediu te pot sfătui și în legătură cu etapele legale necesare pentru obținerea actelor de reglementare care includ, printre altele, și reglementări legate de nivelul emisiilor GES.

Emisiile GES sunt un element care necesita atenția tuturor antreprenorilor, pentru a îndeplini prevederile legale și pentru a integra cât mai multe componente de sustenabilitate în afacerea lor. Prin acțiunea comună a cât mai multor companii, efectele încălzirii globale pot fi ținute sub control.

Guvernul Romaniei a aprobat, in data de 29.11.2023, Strategia pe Termen Lung a României pentru Reducerea Emisiilor de Gaze cu Efect de Seră la propunerea Ministerului Mediului, Apelor și Pădurilor, care are ca obiectiv România neutră în 2050. Obiectivele propuse vizeaza inchiderea procedurii de infringement declanșată împotriva țării noastre. Schimbările climatice reprezintă o problemă fundamentală a societății noastre. Acestea nu țin cont de granițele dintre state și România este la fel de afectată, le resimțim pe propria noastră piele, fie că vorbim despre fenomene meteo extreme, deșertificarea României, inundații, secetă. Strategia aprobată astăzi

propune opțiuni pentru decarbonizarea fiecărui sector în parte, fie că discutăm despre energie, transporturi, agricultură, încălzire rezidențială, deșeuri sau silvicultură. România a început deja procesul de decarbonizare prin reducerea emisiilor cu 62% față de nivelul din 1990 și demonstrăm astfel angajamentul nostru ferm față de obiectivele de mediu.

În data de 16 noiembrie 2023, Comisia Europeană a emis un aviz motivat în Cauza 2022/2090 – neîndeplinirea obligației de notificare a Strategiei pe Termen Lung a României, cu termen de două luni pentru conformare.

Strategia aprobată astăzi propune opțiuni de politici și măsuri pentru decarbonizarea fiecărui sector în parte. Realizarea obiectivelor ambițioase incluse în strategie impune participarea activă a tuturor sectoarelor economice, în special a celor șase sectoare cheie: Energie, Transport, Clădiri și Încălzire & Răcire, Agricultură și Silvicultură, Deșeuri.

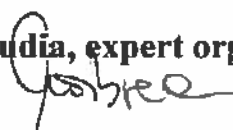
În cadrul Strategiei pe Termen Lung a României pentru Reducerea Emisiilor de Gaze cu Efect de Seră, au fost dezvoltate și analizate trei scenarii: Scenariul de referință, Scenariul de mijloc și Scenariul România Neutră. În urma numeroaselor consultări, Scenariul România Neutră a fost cel selectat de autoritățile române pentru a fi implementat până în 2050, fiind aprobat prin Memorandum în luna aprilie 2023.

Conform acestui scenariu, România își propune să devină neutră din punct de vedere climatic în 2050, ajungând la o reducere a emisiilor nete cu 99% în 2050, comparativ cu nivelul din 1990.

STL a fost dezvoltată în baza unei evaluări macroeconomice, realizată după o modelare de impact sectorială și trans-sectorială. Aceasta a evaluat în detaliu perspectivele, opțiunile, costurile și beneficiile măsurilor ce trebuie aplicate pentru ca România să-și asigure o dezvoltare durabilă pe termen mediu și lung, în condițiile obligațiilor de reducere semnificativă a emisiilor de GES și îmbunătățire a absorbției /captării de GES la nivel sectorial, în cele șase domenii cheie: transporturi, clădiri, Industrie, agricultură, deșeuri, LULUCF.

Totodată, STL a fost elaborată în cadrul unui proiect derulat cu sprijin financiar din partea Comisiei Europene (DG Reform) de Ministerul Mediului, Apelor și Pădurilor și Ministerul Energiei, prin Instrumentul Tehnic de Sprijin al Comisiei Europene (TSI), gestionat de Secretariatul General al Guvernului (SGG), în concordanță cu prevederile Art. 15 și Anexa IV din Regulamentul (UE) 2018/1999 și cu obiectivul neutralității climatice.

Intocmit, Tibrea Meda-Claudia, expert organizare evenimente



Emisiile de gaze cu efect de seră pot avea surse naturale, dar acumularea excesiva a acestora în atmosferă presupune aportul surselor antropice. Practic, GES reprezintă particule care absorb o parte din radiația termică reflectată de suprafața terestră, iar acumularea unei concentrații mari de GES în atmosferă împiedică răspândirea căldurii, formându-se astfel efectul de seră.

Unul dintre cele mai importante tipuri de GES provenite din activitatea umană este dioxidul de carbon (CO₂), cu un rol preponderent în încălzirea globală.

În 1992 s-a încheiat Convenția cadru a Națiunilor Unite cu privire la schimbările climatice, una dintre primele măsuri de mare amploare în sensul reducerii emisiilor GES. Ea prevedea stabilizarea nivelului acestora de către toate statele luând parte la convenție, astfel încât să nu fie afectată clima.

Au urmat, apoi, Protocolul de la Kyoto din 1997 și, mai recent, Acordul de la Paris din 2015, care vizau limitarea și reducerea emisiilor de acest fel. Cu toate acestea, concentrațiile de CO₂, metan și oxid de azot au continuat să crească.

De la începutul industrializării, acum aproximativ două secole, nivelul de dioxid de carbon a crescut cu 44%, până la 441 ppm (în 2019), cel mai mare nivel din ultimii 800.000 ani. În 2018, această concentrație a crescut cu un procent anual record de 1,7%.

Principala cauză a nivelului ridicat al emisiilor GES este folosirea la scară largă a combustibililor fosili, în special pentru producerea de energie electrică și în domeniul transporturilor, dar și în cadrul anumitor activități industriale și, într-o proporție mai mică, în cadrul activităților casnice.

Intocmit,
TIBREA Meda-Claudia
Expert organizare evenimente



Inteligența artificială a devenit un termen generic pentru aplicațiile care îndeplinesc activități complexe și care înainte au necesitat o contribuție umană, cum ar fi comunicarea online cu clienții sau jocul de șah. Termenul este utilizat adesea în mod interschimbabil cu subdomeniile sale, care includ machine learning (ML) și deep learning. Pentru a obține întreaga valoare de la Inteligența Artificială, multe companii fac investiții semnificative în echipele de știință a datelor. Știința datelor combină statisticile, computerele și cunoștințele de afaceri pentru a extrage valoare din diverse surse de date

Inteligența artificială și dezvoltatorii

Dezvoltatorii utilizează inteligența artificială pentru efectuarea mai eficientă a unor sarcini pe care, altfel, le-ar efectua manual, interacționarea cu clienții, identificarea tiparelor și rezolvarea problemelor. Pentru a începe să utilizeze inteligența artificială, dezvoltatorii trebuie să dețină cunoștințe de matematică profunde și să fie familiarizați cu algoritmi.

Dacă vreți să utilizați inteligența artificială pentru a crea aplicații, cel mai bine este să începeți cu ceva mai simplu. Prin crearea unui proiect relativ simplu, similar jocului X și 0, de exemplu, veți învăța elementele de bază ale inteligenței artificiale. Învățarea prin practică reprezintă o modalitate excelentă de a dobândi orice abilitate, iar inteligența artificială nu face excepție. După ce ați finalizat cu succes unul sau mai multe proiecte la scară mică, puteți utiliza inteligența artificială în orice scop.

Principiul central al Inteligenței artificiale este de a reproduce – și apoi de a depăși – modul în care oamenii percep și interacționează cu lumea. Aceasta devine rapid fundamentul inovării. Susținută prin diverse forme de Machine Learning, care recunosc modelele din date, pentru a permite predicții, IA poate adăuga valoare afacerii dvs. prin

- oferirea unei înțelegeri mai cuprinzătoare a abundenței datelor disponibile
- Bazarea pe predicții pentru a automatiza activități excesiv de complexe sau de rutină

Tehnologia IA îmbunătățește performanța și productivitatea la nivel enterprise, prin automatizarea proceselor sau activităților care cândva necesitau intervenție umană. IA poate, de asemenea, da semnificație datelor la o scară la care nici un om nu a putut vreodată. Această funcționalitate poate aduce beneficii substanțiale pentru afaceri.

Majoritatea companiilor au făcut din știința datelor o prioritate și investesc foarte mult în acest domeniu. Un sondaj McKinsey din 2021 privind AI a constatat că organizațiile care au implementat AI în cel puțin o funcție s-au dezvoltat cu 56%, față de 50% în urmă cu un an. În plus, 27% dintre respondenți au raportat că cel puțin 5% din venituri ar putea fi atribuite AI, față de 22%, anul trecut.

IA are valoare pentru majoritatea funcțiilor, afacerilor și domeniilor. Acesta include aplicații generale și specifice domeniului, cum ar fi

- Utilizarea datelor tranzacționale și demografice pentru a anticipa cât vor cheltui anumiți clienți pe parcursul relației lor cu o afacere (sau valoarea ciclului de colaborare al clientului)
- Optimizarea prețurilor pe baza comportamentului și preferințelor clienților
- Utilizarea recunoașterii imaginilor pentru analiza imaginilor cu raze X, în vederea depistării semnelor de cancer

Beneficiile și provocările operaționalizării AI

Există numeroase relatări de succes care demonstrează valoarea IA. Organizațiile care adaugă Machine Learning și interacțiuni cognitive la procesele tradiționale de afaceri pot îmbunătăți semnificativ experiența utilizatorilor și productivitatea. Puține companii au implementat IA la scară, din mai multe motive. De exemplu, dacă aceștia nu utilizează computingul în cloud, proiectele de machine learning necesită adesea resurse mari pentru puterea de calcul. De asemenea, acestea sunt dificil de construit și necesită o expertiză care are o cerere mare pe piață, dar o ofertă limitată. Dacă știți când și unde să încorporați aceste proiecte, precum și când să apelați la o terță parte, veți reduce o parte din aceste dificultăți.

Inteligența artificială AI ca imperativ strategic și avantaj competitiv

Inteligența Artificială reprezintă un imperativ strategic pentru orice afacere care dorește să obțină o eficiență mai mare, oportunități noi de venituri și să sporească loialitatea clienților. Devine rapid un avantaj competitiv pentru multe organizații. Prin Inteligența Artificială, organizațiile pot realiza mai mult în mai puțin timp, pot crea experiențe personalizate și convingătoare pentru clienți și pot anticipa rezultatele de afaceri, pentru a stimula rentabilitatea. Dar IA este încă o tehnologie nouă și complexă. Pentru a profita la maximum de aceasta, aveți nevoie de expertiză în ceea ce privește modul de a construi și gestiona soluțiile IA la scară. Un proiect IA de succes necesită mai mult decât pur și simplu angajarea unui expert în date. Pentru a asigura succesul IA, organizațiile trebuie să implementeze instrumentele, procesele și strategiile de gestionare adecvate.

Attestat,
Alina Meda - claudia
expert organizare evenimente

Încă de la încheierea Protocolului de la Kyoto din 1997, multe state au avut dificultăți în îndeplinirea responsabilităților ce le reveneau în ceea ce privea reducerea emisiilor GES. După cum se vede și din statisticile mai recente, situația este și în prezent departe de a fi fost stabilizată sau îmbunătățită.

Trebuie să se găsească, în primul rând, soluții la nivel național de creare a energiei electrice folosind cât mai puțini combustibili fosili, pentru a îndepărta principala cauză a creșterii emisiilor GES. Energia verde este o alternativă cu potențial de dezvoltare în viitor, dacă se realizează investițiile necesare. În ultimul timp, vehiculele electrice au luat din ce în ce mai mult avânt și ne putem aștepta, în viitor, la o diversificare a tipurilor acestora.

La scară mai mică, fiecare antreprenor poate lua măsuri de monitorizare a emisiilor GES pe care le produce afacerea sa. Pentru a găsi cele mai bune soluții care dau afacerii tale un caracter sustenabil, poți cere un audit de mediu, întocmind, astfel, un plan complet alături de experți. Auditul de mediu poate include realizarea anumitor studii, precum monitorizarea factorilor de mediu, pentru evaluarea impactului companiei asupra amplasamentului și la o scară mai largă.

Consultanții de mediu te pot sfătui și în legătură cu etapele legale necesare pentru obținerea actelor de reglementare care includ, printre altele, și reglementări legate de nivelul emisiilor GES.

Emisiile GES sunt un element care necesita atenția tuturor antreprenorilor, pentru a îndeplini prevederile legale și pentru a integra cât mai multe componente de sustenabilitate în afacerea lor. Prin acțiunea comună a cât mai multor companii, efectele încălzirii globale pot fi ținute sub control.

Guvernul Romaniei a aprobat, in data de 29.11.2023, Strategia pe Termen Lung a României pentru Reducerea Emisiilor de Gaze cu Efect de Seră la propunerea Ministerului Mediului, Apelor și Pădurilor, care are ca obiectiv România neutră în 2050. Obiectivele propuse vizeaza inchiderea procedurii de infringement declanșată împotriva țării noastre. Schimbările climatice reprezintă o problemă fundamentală a societății noastre. Acestea nu țin cont de granițele dintre state și România este la fel de afectată, le resimțim pe propria noastră piele, fie că vorbim despre fenomene meteo extreme, deșertificarea României, inundații, secetă. Strategia aprobată astăzi

propune opțiuni pentru decarbonizarea fiecărui sector în parte, fie că discutăm despre energie, transporturi, agricultură, încălzire rezidențială, deșeuri sau silvicultură. România a început deja procesul de decarbonizare prin reducerea emisiilor cu 62% față de nivelul din 1990 și demonstrăm astfel angajamentul nostru ferm față de obiectivele de mediu.

În data de 16 noiembrie 2023, Comisia Europeană a emis un aviz motivat în Cauza 2022/2090 – neîndeplinirea obligației de notificare a Strategiei pe Termen Lung a României, cu termen de două luni pentru conformare.

Strategia aprobată astăzi propune opțiuni de politici și măsuri pentru decarbonizarea fiecărui sector în parte. Realizarea obiectivelor ambițioase incluse în strategie impune participarea activă a tuturor sectoarelor economice, în special a celor șase sectoare cheie: Energie, Transport, Clădiri și Încălzire & Răcire, Agricultură și Silvicultură, Deșeuri.

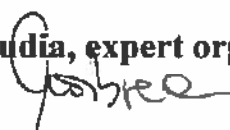
În cadrul Strategiei pe Termen Lung a României pentru Reducerea Emisiilor de Gaze cu Efect de Seră, au fost dezvoltate și analizate trei scenarii: Scenariul de referință, Scenariul de mijloc și Scenariul România Neutră. În urma numeroaselor consultări, Scenariul România Neutră a fost cel selectat de autoritățile române pentru a fi implementat până în 2050, fiind aprobat prin Memorandum în luna aprilie 2023.

Conform acestui scenariu, România își propune să devină neutră din punct de vedere climatic în 2050, ajungând la o reducere a emisiilor nete cu 99% în 2050, comparativ cu nivelul din 1990.

STL a fost dezvoltată în baza unei evaluări macroeconomice, realizată după o modelare de impact sectorială și trans-sectorială. Aceasta a evaluat în detaliu perspectivele, opțiunile, costurile și beneficiile măsurilor ce trebuie aplicate pentru ca România să-și asigure o dezvoltare durabilă pe termen mediu și lung, în condițiile obligațiilor de reducere semnificativă a emisiilor de GES și îmbunătățire a absorbției /captării de GES la nivel sectorial, în cele șase domenii cheie: transporturi, clădiri, Industrie, agricultură, deșeuri, LULUCF.

Totodată, STL a fost elaborată în cadrul unui proiect derulat cu sprijin financiar din partea Comisiei Europene (DG Reform) de Ministerul Mediului, Apelor și Pădurilor și Ministerul Energiei, prin Instrumentul Tehnic de Sprijin al Comisiei Europene (TSI), gestionat de Secretariatul General al Guvernului (SGG), în concordanță cu prevederile Art. 15 și Anexa IV din Regulamentul (UE) 2018/1999 și cu obiectivul neutralității climatice.

Intocmit, Tibrea Meda-Claudia, expert organizare evenimente



August 2023
1-1

Motive pentru a-ti dezvolta competentele digitale

Trăim într-o economie extrem de digitalizată, dar clar este faptul că, dacă nu reușești să dobândești competențe digitale, s-ar putea să devii irelevant în economia actuală. Iată cinci motivele pentru care ar trebui să dobândești abilități digitale.

1. A FI RELEVANT ÎN ECONOMIA DIGITALĂ DE AZI

Majoritatea organizațiilor sunt acum conștiente de faptul că majoritatea clienților lor sunt pe Internet. Acesta este motivul pentru care există o creștere a cererii pentru site-uri web, abilități de marketing digital, aplicații mobile, conținut etc. A avea una sau mai multe dintre aceste abilități te diferențiază de alți candidați de pe piața muncii.

Chiar dacă ai un loc de muncă, ești mai util organizației decât colegii tăi datorită versatilității tale și bineînțeles că ai mai multe șanse să avansezi și să supraviețuiești oricărei reduceri sau reduceri.

2. MUNCĂ BINE PLATITĂ

Organizațiile se digitalizează și, în consecință, caută lucrători care se vor potrivi în noi roluri și îi retrag pe cei care au refuzat să se extindă. Recent, ca urmare a pandemiei, foarte multe organizații au fost forțate să intre online pentru a-și păstra clienții. Foarte mulți angajați care nu au abilitățile digitale necesare și-au pierdut locul de muncă.

Dacă doriți să obțineți un loc de muncă bine plătit sau să-l păstrați pe cel pe care îl aveți, atunci cel mai bun lucru este să dobândiți abilități digitale. Atâta timp cât ești bun în ceea ce faci, întotdeauna va fi nevoie de serviciile tale.

Mai mult, pe măsură ce lumea digitală evoluează, la fel va fi și nevoia de mai multe competențe digitale.

Deci, indiferent de profesia dumneavoastră, dacă sunteți în căutarea unui loc de muncă sau aveți nevoie să schimbați un loc de muncă, dobândiți acum o competențe digitale! Abilitatea digitală nu mai este necesară, este acum setarea implicită.

3. ÎNCEPEȚI ȘI CREȘTE-ȚI AFACEREA

Dacă sunteți proprietarul unei mici afaceri și încă vă conduceți afacerea în mod vechi, este doar o chestiune de timp până să închideți magazinul. Trezește-te! Modul

În care oamenii cumpără s-a schimbat. Nu mai vor stres. Preferă să se așeze în confortul caselor și birourilor lor și să aibă acces la produse și servicii. Întrebarea este, afacerea ta este online, te pot găsi dacă trebuie să cumpere de la tine? Aveți un sistem prin care să vă vadă produsele online și să vă poată plăti fără a avea niciun contact fizic cu dvs.? Dacă răspunsul tău este nu la oricare dintre întrebări, atunci trebuie să faci ceva de urgență.

Puteți folosi abilități digitale precum marketingul digital, scrierea de conținut, SEO pentru a crește afacerea prin crearea de cunoaștere a mărcii și ajungând la mai mulți oameni. În loc să plătiți o sumă mare de bani agenților pentru a vă ajuta să vă dezvoltați afacerea, a avea abilități digitale vă poate ajuta în mare măsură să vă maximizați rentabilitatea investiției (ROI).

De asemenea, cu abilități digitale, îți poți începe propria companie de web design, marketing digital sau scriere de conținut.

4. SCHIMBĂ-ȚI CARIERA

Hai sa recunoastem! Probabil că nu-ți place jobul tău nici pentru că ești suprautilizat și plătit la un nivel redus sau nu este un loc de muncă împlinit pentru cariera.

Puteți dedica câteva ore pe zi sau săptămâna pentru a învăța și a perfecționa una sau mai multe abilități digitale, apoi sunteți pe cale să deveniți independent financiar. Poți să începi ca stagiar și să mergi până sus de acolo.

Unul dintre cele mai frumoase lucruri despre noi, oamenii, este că putem învăța orice. De fapt, tot ceea ce știm am învățat; nimeni nu s-a născut cu vreo abilitate, așa că de ce să te agăți de un titlu care nu mai este relevant sau care nu îți îmbunătățește situația financiară.

5. PENTRU IDEI ȘI HOBBY-URI

Unul dintre cele mai frustrante lucruri este să ai o idee și să nu ai abilitățile necesare pentru a o conduce. Probabil că ai o idee sau un hobby despre care simți că va aduce beneficii lumii, dar nu știi cum să-l împachetezi și să-l prezinți lumii. Tehnologia a nivelat totul și acum poți să te conectezi cu întreaga lume și nu știi niciodată cine este interesat de ideea, serviciul de produs sau hobby-ul tău. Cu abilitățile digitale, veți avea cunoștințele și abilitățile necesare pentru a împacheta și promova orice.

Aveți facturi de plătit, iar a avea o singură sursă de venit nu le va plăti pe toate. De aceea ai nevoie de alte surse de venit. Cu abilități digitale, puteți lucra ca freelancer pentru diferite organizații și puteți să vă faceți în continuare munca normală. Există

multe site-uri freelance pe care le poți lucra. Suma pe care o câștigi depinde de timpul pe care ești dispus să-l investești.

Acum este evident că dobândirea de abilități digitale și obținerea de noi calificări este cheia pentru a-ți îndeplini visele și a-ți trăi viața de vis în această era digitală. Cei care fac pași îndrăzneți pentru a învăța noi abilități digitale vor fi cei care vor culege beneficiile succesului pe termen lung. Cu toate acestea, toate acestea necesită o planificare adecvată, pregătire, răbdare, pasiune de a reuși și practică continuă. Deci, fie că ești student, un proaspăt absolvent care dorește să-ți înceapă cariera, un angajat care dorește să-ți schimbe locul de muncă, un proprietar de mică afacere care dorește să-ți dezvolte afacerea sau un profesionist în carieră care dorește să obțină o promovare, dobândirea acum de abilități digitale te va salva din experiențele neplăcute de mâine.

Expert organizare Evenimente
Iliana Meda-Claudia
Iliana

Politicile de mediu – principii generale și cadrul de baza

Politica de mediu europeană se bazează pe principiile precauției, prevenirii și corectării poluării la sursă și pe principiul „poluatorul plătește”.

Principiul precauției este un instrument de gestionare a riscurilor care poate fi invocat atunci când există o incertitudine științifică cu privire la un posibil risc la adresa sănătății umane sau a mediului, provenit dintr-o anumită acțiune sau politică. De exemplu, dacă apar incertitudini cu privire la posibilele efecte periculoase ale unui produs și dacă, în urma unei evaluări științifice obiective, ele persistă, pot fi date instrucțiuni pentru oprirea distribuției produsului sau eliminarea sa de pe piață. Astfel de măsuri trebuie să fie nediscriminatorii și proporționale și trebuie revizuite imediat ce există informații științifice suplimentare.

Principiul „poluatorul plătește” este pus în aplicare prin intermediul Directivei privind răspunderea pentru mediul înconjurător, care vizează să prevină sau să remedieze daunele aduse mediului, și anume, speciilor sau habitatelor naturale protejate, apei și solului. Operatorii care desfășoară anumite activități profesionale, precum transportul de substanțe periculoase sau activități care presupun evacuări în apă, trebuie să ia măsuri preventive în cazul unui pericol iminent pentru mediu. Dacă s-au produs deja pagube, operatorii sunt obligați să adopte măsurile adecvate pentru remedierea acestora și să suporte cheltuielile aferente. Domeniul de aplicare al Directivei a fost extins de trei ori pentru a include gestionarea deșeurilor extractive, funcționarea siturilor geologice de stocare și, respectiv, siguranța activităților petroliere și gaziere offshore.

A. Programele de acțiune pentru mediu

Începând din 1973, Comisia elaborează programe de acțiune pentru mediu (PAM) multianuale, care stabilesc viitoarele propuneri legislative și obiective pentru politica de mediu a UE. În mai 2022, a intrat în vigoare cel de-al optulea PAM ca agendă comună a UE convenită pe cale juridică pentru politica de mediu până la sfârșitul anului 2030.

Programul reafirmă angajamentul UE față de viziunea din cel de-al șaptelea PAM pentru 2050: asigurarea unei bune calități a vieții pentru toți, respectând totodată limitele planetei.

Noul program sprijină obiectivele de mediu și climatice ale Pactului verde european și se bazează pe acestea și oferă un cadru care să permită realizarea a șase obiective prioritare:

- atingerea obiectivului pentru 2030 de reducere a emisiilor de gaze cu efect de seră și obținerea neutralității climatice până în 2050;
- creșterea capacității de adaptare, consolidarea rezilienței și reducerea vulnerabilității la schimbările climatice;
- promovarea unui model de creștere regenerativă, decuplarea creșterii economice de utilizarea resurselor și degradarea mediului și accelerarea tranziției către o economie circulară;
- urmărirea obiectivului zero poluare, inclusiv pentru aer, apă și sol și protejarea sănătății și a calității vieții europenilor;

1.1
2023

- protejarea, conservarea și refacerea biodiversității și îmbunătățirea capitalului natural, în special a aerului, apei și solului și a ecosistemelor forestiere, de apă dulce, de zonă umedă și marine;
- reducerea presiunilor asupra climei și mediului legate de producție și consum, în special în domeniile energiei, dezvoltării industriale, clădirilor și infrastructurii, mobilității și sistemului alimentar.

B. Strategii orizontale

UE a introdus prima sa **strategie de dezvoltare durabilă (SDD)** în 2001, incluzând astfel o dimensiune de mediu în Strategia de la Lisabona.

În ianuarie 2019, Comisia a prezentat un document de reflecție privind ODD intitulat „Către o Europă durabilă până în 2030”; acesta prezintă trei scenarii pentru viitor. Parlamentul European și-a exprimat sprijinul pentru scenariul care merge cel mai departe și care propune orientarea tuturor acțiunilor UE și ale statelor membre prin definirea unor ținte specifice de punere în aplicare a ODD, propunerea de rezultate concrete pentru 2030 și instituirea unui mecanism de raportare și monitorizare a progreselor legate de ODD.

C. Cooperarea internațională în domeniul mediului

UE are un rol fundamental în negocierile internaționale în domeniul mediului. UE este parte la numeroase acorduri mondiale, regionale sau subregionale în domeniul mediului, care vizează o gamă largă de chestiuni, printre care protecția naturii și biodiversitatea, schimbările climatice și poluarea transfrontalieră a aerului sau a apei. UE a contribuit la elaborarea mai multor acorduri internaționale majore adoptate în 2015 la nivelul ONU, cum ar fi Agenda 2030 pentru dezvoltare durabilă (care include cele 17 ODD mondiale și cele 169 de ținte aferente), Acordul de la Paris privind schimbările climatice și Cadrul de la Sendai pentru reducerea riscurilor de dezastre. În același an, Uniunea a devenit parte la Convenția privind comerțul internațional cu specii ale faunei și florei sălbatice pe cale de dispariție (CITES).

D. Evaluarea impactului asupra mediului și participarea publicului

Anumite proiecte (private sau publice) care ar putea avea efecte semnificative asupra mediului, de exemplu, construirea unei autostrăzi sau a unui aeroport, fac obiectul unei evaluări a impactului asupra mediului (**EIM**). De asemenea, o serie de planuri și programe publice (de exemplu, privind utilizarea terenurilor, transporturile, energia, deșeurile sau agricultura) fac obiectul unui proces similar care poartă denumirea de evaluare strategică de mediu (**SEA**). În cazul acesteia, aspectele ecologice sunt deja integrate în etapa de planificare, iar posibilele consecințe sunt avute în vedere înainte de aprobarea sau autorizarea unui proiect, pentru a se asigura un nivel ridicat de protecție a mediului.

E. Punerea în aplicare, asigurarea respectării și monitorizarea

Legislația UE în domeniul mediului a fost elaborată începând cu anii 1970. În prezent, sunt în vigoare câteva sute de directive, regulamente și decizii în acest domeniu. Însă eficacitatea politicii europene de mediu este determinată în mare parte de punerea sa în aplicare la nivel național, regional și local, iar aplicarea defectuoasă și neasigurarea cum se cuvine a respectării reprezintă în continuare o problemă majoră. Monitorizarea - atât a stării mediului, cât și a nivelului de aplicare a legislației UE în domeniul mediului - este fundamentală.



În 1990, a fost înființată Agenția Europeană de Mediu (AEM), cu sediul la Copenhaga, pentru sprijinirea dezvoltării, punerii în aplicare și evaluării politicii de mediu și pentru informarea publicului larg pe această temă. În 2020, Agenția a publicat cel de-al șaselea raport privind starea mediului care analizează starea mediului și perspectivele în acest sens în Europa.

Parlamentul European are un rol major în formularea legislației UE în domeniul mediului. În cea de-a opta legislatură (2014-2019), Parlamentul s-a ocupat de acte legislative care decurg din planul de acțiune pentru economia circulară (privind deșeurile, bateriile, vehiculele scoase din uz, depozitarea deșeurilor etc.), de chestiuni legate de schimbările climatice (ratificarea Acordului de la Paris, partajarea eforturilor, contabilizarea exploatării terenurilor, schimbarea destinației terenurilor și silvicultura în cadrul angajamentelor UE în materie de schimbări climatice, reforma sistemului de comercializare a certificatelor de emisii etc.) și altele.

Expert organizare evenimente
Nădăreț / Nedelcu-Claudia
Nădăreț

Referat privind portabilitatea datelor cu caracter personal

Portabilitatea datelor este un drept al persoanei vizate, garantat de GDPR, care îi permite să primească datele personale pe care le-a furnizat unui operator de date într-un format structurat, utilizat în mod obișnuit și care poate fi citit automat. Acest drept îi permite, de asemenea, să transmită aceste date unui alt operator de date fără a fi împiedicată de operatorul de date curent.

Scopul portabilității datelor este de a oferi persoanelor vizate un control sporit asupra datelor lor personale și de a facilita schimbul de date între diferiți operatori de date, în special în contextul serviciilor online.

Portabilitatea datelor funcționează astfel:

- Persoana vizată trimite o solicitare de portabilitate a datelor operatorului de date curent. Solicitarea trebuie să fie clară și specifică cu privire la datele pe care persoana dorește să le primească și să le transfere.
- Operatorul de date are obligația de a răspunde solicitării în termen de o lună de la primirea acesteia. Acest termen poate fi prelungit cu încă două luni în cazul în care solicitarea este complexă sau dacă operatorul de date a primit un număr mare de solicitări. În orice caz, operatorul de date trebuie să informeze persoana vizată despre motivul prelungirii.
- Operatorul de date trebuie să furnizeze datele personale într-un format structurat, utilizat în mod obișnuit și care poate fi citit automat (de exemplu, CSV, JSON, XML). Acest lucru facilitează importul datelor în sistemele altor operatori de date.

Dacă persoana vizată solicită transmiterea directă a datelor personale între doi operatori de date și dacă acest lucru este tehnic posibil, operatorul de date curent trebuie să transfere datele direct către noul operator de date.

Portabilitatea datelor se aplică numai datelor personale furnizate de persoana vizată și prelucrate în baza consimțământului sau pentru executarea unui contract. Acest drept nu se aplică datelor prelucrate în baza interesului legitim al operatorului de date sau a îndeplinirii unei sarcini de interes public.

Intocmit,

Tibrea Meda-Claudia

Responsabil protecția datelor



August
2023
1.1

Portal self service avantaje pentru angajati

Un portal self service este soluția potrivită pentru a eficientiza anumite sarcini, fiind o funcționalitate care facilitează gestionarea ușoară a solicitărilor angajaților. Această componentă a unui soft HR complex are rolul de a eficientiza comunicarea din organizație, fiind de mare ajutor atât pentru angajați, cât și pentru departamentul de resurse umane.

De la recrutare și procesul de onboarding al angajaților, până la exit interview, ca profesionist HR ai o mulțime de responsabilități. Printre ele se numără gestionarea pontajului și operațiunilor de salarizare, dezvoltarea programelor de training pentru angajați, organizarea unor activități în echipă, gestionarea solicitărilor angajaților și multe altele. Toate aceste sarcini pot fi consumatoare de timp și copleșitoare, însă cu ajutorul unor soluții software ele pot fi gestionate eficient.

Un portal self service este un instrument digital care te ajută să economisești timp, energie și să-ți reduci costurile administrative. Acesta îți permite să te concentreze pe alte sarcini, în timp ce angajații beneficiază de asistență prin utilizarea unui portal self service. Programul le oferă posibilitatea de a-și gestiona anumite solicitări în mod independent și într-un timp scurt.

Digitalizarea proceselor interne este un pas esențial pentru a eficientiza activitatea specialiștilor HR, iar un portal self service pentru angajați contribuie semnificativ în acest sens.

Utilizarea unui astfel de sistem permite membrilor companiei să-și acceseze informațiile personale pe cont propriu, să vizualizeze documente, să efectueze cereri de concediu, să genereze adeverințe, dar și trimită diverse solicitări.

De asemenea, un portal self service oferă acces la chestionare de evaluare sau de tip exit interview. Prin urmare, câștigi timp pe care îl poți îndrepta înspre elaborarea unor strategii care să îmbunătățească satisfacția angajaților.

Printr-un portal self service, angajații au flexibilitatea de a-și vedea și actualiza datele fără a fi nevoiți să contacteze echipa de HR. Deoarece protecția datelor este crucială în fiecare organizație, platforma prioritizează protejarea datelor. Atunci când angajații utilizează programul, operațiunilor sunt efectuate în siguranță iar datele rămân confidențiale.

Un portal self service eficientizează comunicarea dintre manageri și oamenii din echipele lor. Spre exemplu, angajații pot iniția cereri de concediu din portalul angajatului, iar managerii le pot aproba sau respinge foarte ușor. Aceștia primesc o notificare prin e-mail în legătură cu solicitarea angajaților, iar mai departe pot efectua acțiunea pe care o doresc într-un mod intuitiv.

Pentru ca un portal self service să simplifice cu adevărat procesele de HR, trebuie să acopere o gamă largă de nevoi. Un exemplu în acest sens este legat de solicitarea zilelor de concediu: nu este suficient ca angajații să-și poată solicita concediul de odihnă prin intermediul portalului.

Aplicația trebuie să poată, de asemenea, să țină cont de sărbători legale, weekend-uri și alți factori (dacă este cazul) în planificarea zilelor libere, pentru ca o zi de concediu de odihnă să nu se intercaleze cu o zi nelucrătoare. De asemenea, soluția contribuie la reducerea riscului de suprapunere a concediilor angajaților.

Un portal self service pentru angajați devine din ce în ce mai popular în rândul companiilor de toate dimensiunile, indiferent de domeniul de activitate. Un studiu efectuat în 2022 arată că aproximativ 92% dintre profesioniștii de HR din SUA utilizează tehnologia de HR cu un portal self service. Toți respondenții care utilizează o astfel de soluție susțin că este cea mai eficientă modalitate de a aduna date și de a oferi informații angajaților lor.

Tibrea Meda-Claudia
Expert organizare evenimente

7 Proceduri GDPR obligatorii în orice IMM din România

În vederea implementării dispozițiilor Regulamentului General privind protecția Datelor Personale (GDPR), fiecare entitate economică trebuie să implementeze și să respecte următoarele proceduri:

1. Procedura de constientizare a importanței aplicării și respectării GDPR-ului de către IMM-uri respectiv de echipa de conducere și care se regăsește în documentul intitulat *Proces verbal de conștientizare privind importanța aplicării și respectării de către angajator a Regulamentului GDPR* și care trebuie să conțină:

- datele de identificare a entității comerciale
- numele membrilor echipei de conducere
- desemnare echipei de conformare
- numele membrilor echipei de conformare
- acțiunile de conformare care vor fi întreprinse
- data până la care acestea se vor executa
- tipul instruirii: teoretică, practică, periodică.

2. Procedura privind politica de confidențialitate actualizată are ca scop informarea persoanelor vizate *despre cum și la ce anume se folosesc datele cu caracter personal*. De exemplu, în cazul notificărilor de pe site este obligatorie obținerea acordurilor pentru fiecare colectare sau procesare în parte, în vederea folosirii informațiilor personale în scopul precizat. Politica de confidențialitate implică informarea persoanelor vizate cu privire la *timpul de stocare a datelor și baza legală a acestor operațiuni*. Se recomandă accesarea cookiebot-ului, aplicație gratuită care scanează automat site-ul și cookie-urile folosite și generând o listă care poate fi inclusă în pagina cu politica de confidențialitate. Opțiunea ca utilizatorii să își retragă consimțământul se poate implementa tot prin cookiebot. Acesta este un drept obligatoriu care trebuie să fie acordat persoanelor vizate conform dispozițiilor GDPR (art. 7 paragraf 3 despre dreptul la retragerea consimțământului și art. 21 despre dreptul la opoziția prelucrării datelor).

3. Procedura GDPR privind responsabilul cu protecția datelor

Responsabilul cu protecția datelor sau DPO (așa cum este numit în Regulamentul (UE) 2016/679), este un personaj cheie în cadrul entității comerciale conform noului sistem de protecție a datelor. Toate instituțiile publice precum și multe din majoritatea companiilor private din România au obligația de a numi un DPO începând cu data de 25 mai 2018, în mod deosebit dacă în cadrul activității desfășurate se procesează date provenite de la mai mult de 5000 de persoane. DPO poate fi desemnat din rândul angajaților, conducătorul unui departament specializat sau serviciul să fie externalizat.

Documentul de numire a responsabilului cu protecția datelor trebuie să conțină: datele firmei, numele membrilor echipei de conducere, numele persoanei desemnate care va ocupa funcția de Responsabil cu Protecția Datelor și data de la care se vor exercita aceste atribuțiuni.

4.Fișa de post a responsabilului cu protecția datelor DPO astfel cum derivă din Regulament și din ghidul privind DPO-ul trebuie să asigure atât respectarea drepturilor persoanelor vizate cât și depună o muncă de diligență în vederea conformării companiei la GDPR.

5.Poziționarea optimă în organigrama companiei a DPO-ului. Pe lângă fișa de post și documentul de numire, un aspect important îl constituie poziționarea optimă în organigrama companiei a DPO-ului. Ne referim aici la o poziționare care să îi asigure în același timp independență cât și posibilitatea de relaționare nesubordantă față de celelalte departamente.

6.Inserarea clauzei privind protecția datelor personale in contractele cu furnizorii pentru a respecta principiul confidentialitate prin design impus de Regulamentul GDPR.

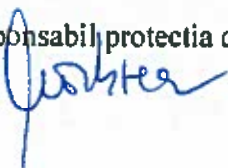
7.Informarea angajatilor privind prelucrarea datelor cu caracter personal trebuie să fie scrisă și să conțină următoarele:

- Tipul de date colectat (ex. nume, prenume, date CI, imagini, voce, cont bancar)
- Mijloacele utilizate pentru colectarea datelor (ex. sistem de pontaj electronic, monitorizare video, monitorizare gps pe mașina de firmă etc.)
- Temeiul legal al colectării datelor cu caracter personal– respectiv interesul legitim (ex. pentru securitatea persoanelor și a bunurilor, plata salariilor etc.)
- Perioada de retenție, nominalizare persoanelor care mai au acces la date.

Intocmit,

Tibrea Meda-Claudia

Responsabil protectia datelor



1.1/nov.2023

Referat - Cloud Computing avantaje si dezavantaje

Stocarea datelor în cloud a devenit una dintre cele mai convenabile și eficiente metode pentru păstrarea fișierelor sigure.

Avantaje

1. Accesibilitate respectiv acces la toate fișierele stocate în cloud, oricând, oriunde. Majoritatea serviciilor cloud vin cu o interfață ușor de utilizat și oferă funcții de *drag and drop*. Se pot lua fișierele de pe orice dispozitiv atâta timp există aplicația și conexiune la Internet.

2. Securitate față de riscul unui atac cibernetic. Preocuparea principală a oricărui furnizor este siguranța de care orice întreprindere, mare sau mică, beneficiază. Înainte de a alege un serviciu cloud, este important ca acesta să ofere o securitate bună.

3. Rentabilitate întrucât business-urile folosesc doar serviciul de stocare în cloud, companiile externalizează problema de stocare. Prin utilizarea stocării online a datelor, firmele reduc cheltuielile cu resursele interne. Există servicii de cloud care oferă servicii de stocare a datelor pentru o perioadă nedeterminată.

4. Partajarea convenabilă a fișierelor prin oferirea de funcții de partajare a fișierelor, putând da share cu alți utilizatori sau trimiterea unui fișier unui alt utilizator sau transmiterea invitației către mai mulți utilizatori să vadă acele date. Toți furnizorii oferă un mediu cloud în care doi utilizatori care folosesc același serviciu cloud își pot partaja datele, deși există doar câțiva care oferă funcții de partajare a fișierelor pe mai multe platforme.

5. Automatizare - funcționarea Cloudului ca un hard disk pe calculator. Stocarea oricărui fișier în Cloud, nu va împiedica nicio sarcină în curs. Mai mult de un utilizator poate să folosească acest serviciu, iar responsabilitatea unui utilizator nu afectează sarcina altuia. Totul este gestionat și automatizat de furnizorul de Cloud.

6. Sincronizare Fiecare furnizor de stocare oferă caracteristica de sincronizare. Cu această funcție, poți sincroniza datele de stocare în cloud cu orice dispozitiv dorești. Cum am menționat mai devreme, poți accesa datele de pe orice dispozitiv și din oricare parte a lumii. Această accesibilitate se face doar cu ajutorul sincronizării. De asemenea, nu este nevoie să copiezi date de pe un dispozitiv pe altul, dar ai nevoie de o conexiune bună la Internet pentru a putea intra în Cloud.

7. Convenabil - pentru descărcarea oricărui fișier, este posibil să fie nevoie de un dispozitiv de stocare sau se poate descărca fișierul pe acel dispozitiv. Dacă se navighează prin date, fără să fie descărcate avantajul este că acestea nu ocupă nici un spațiu pe dispozitiv. Chiar dacă se modifică fișierul, toate modificările se vor reflecta pe fiecare dispozitiv care este sincronizat cu acel serviciu de stocare. Mai mult decât atât, nu este nevoie de cunoștințe de specialitate pentru a utiliza serviciul de stocare în Cloud.

8. Ține pasul cu tehnologia În general, una dintre cele mai costisitoare acțiuni este menținerea la zi a infrastructurii IT a unei companii. Un avantaj uriaș al furnizorilor de stocare în Cloud este că ți pasul cu cea mai recentă tehnologie, ceea ce de obicei elimină nevoia de a investi în infrastructură costisitoare.

9. Scalabil - stocarea în cloud este scalabilă și flexibilă. Dacă planul actual de stocare nu este suficient, poți actualiza planul de servicii oricând dorești.

10. Recuperare în caz de dezastru fiecare companie ar trebui să aibă un plan de stocare de rezervă în care stochează toate copiile datelor lor.

Dezavantaje:

1. Drag and Drop -opțiunea de a trage și de a plasa fișierul în cloud poate să mute datele originale dintr-o locație în alta. Este util să fie folosită metoda de copy-paste.

2. Dependent de Internet -nu se poate folosi Cloud-ul fără Internet, nu se pot accesa fișierele și nu se pot descărca. Dacă există o defecțiune a Internetului aceasta ar putea deteriora datele descărcate.

3. Confidențialitatea datelor -mulți furnizori de stocare a datelor nu au câmpuri de securitate și confidențialitate a datelor. Datele nu se stochează fizic.

4. Stocarea în cloud este costisitoare -majoritatea serviciilor cloud bune sunt scumpe pentru că multe sunt special concepute pentru scopuri de afacere.

5. Hard Disk-uri - furnizori de stocare în cloud necesită și hard disk-uri fizice, dar asta depinde de nevoile tale.

6. Respectarea reglementărilor legale

Reglementările precum GDPR, EU Privacy Shield, HIPAA și TISAX care prevăd măsuri speciale pentru stocarea datelor critice pentru afaceri sau cu caracter personal ar putea impune o presiune mare asupra tuturor întreprinderilor. Companiile trebuie să se conformeze regulilor iar consecințele încălcării sunt devastatoare pentru reputația firmei tale.

Dacă încredințezi datele tale unui furnizor de stocare în cloud, atunci este responsabilitatea furnizorului de a-ți păstra datele în siguranță. Când îți alegi un furnizor, este importantă ca ei să fie transparenți în legătură cu practicile lor de securitate înainte de a semna un contract.

7. Lipsa de control

Deoarece datele sunt păstrate în afara sediului de către o companie independentă, nu ai capacitatea de a controla și personaliza configurația de stocare a datelor. Acest lucru poate fi o mare problemă pentru companiile mari care au nevoi complexe de stocare. Companiile de stocare a datelor, din păcate, nu pot oferi personalizarea de care multe firme au nevoie.

8. Este dificil de migrat

Odată ce ai început să utilizezi un anumit furnizor de stocare în cloud, este dificil să migrezi datele către un alt furnizor mai târziu din cauza complexității. Acest fenomen este cunoscut ca și „blocarea furnizorului”. Este o problemă în special pentru întreprinderile medii și mari care stochează cantități mari de date cu un singur furnizor de cloud.

9. Poate fi lent dar totul depinde de Internet și viteza nominală de stocare în cloud. Restaurarea unui întreg server poate dura mai mult, dar este posibil ca restaurările la nivel de fișiere să fie rapide.

Intocmit,

Thyres Meda - Claudia

Leahree



Activitate 1.2-Aprilie 2023

Referat

privind relația angajator-angajat vs relația operator de date-împuternicit al operatorului de date

Potrivit Regulamentului General privind Protecția Datelor (2016/679), angajații sunt considerați persoane vizate și au nevoie de protecție. În același timp, sunt stabilite responsabilitatea și răspunderea operatorului pentru orice prelucrare a datelor cu caracter personal efectuată de către acesta sau în numele său.

Dacă relația angajat-angajator ar fi asimilată cu relația operator de date-împuternicit al operatorului de date, ar însemna că fiecare angajat ar deveni o persoană împuternicită a operatorului, ceea ce ar fi imposibil de realizat și acceptat.

Considerentul 95 din RGPD face o distincție clară între operator și persoana împuternicită, în ceea ce privește autonomia juridică de care se bucură fiecare. Această distincție nu poate fi realizată în relația angajator-angajat, decât exclusiv din perspectiva dreptului muncii. Prin urmare, angajații nu pot fi considerați persoane împuternicite ale operatorului, având în vedere că aceștia nu oferă asistență operatorului, ci își îndeplinesc obligațiile contractuale de izorare din raporturi contractuale specifice dreptului muncii.

Regulamentul General privind Protecția Datelor (2016/679) face o distincție clară între operatorii de date și persoanele împuternicite ale acestora din punct de vedere al autonomiei juridice. Astfel, se impune ca atât operatorii cât și împuterniciții care transferă date în afara Uniunii Europene să îndeplinească anumite condiții specifice privind protecția datelor, respectiv utilizarea regulilor corporatiste obligatorii și clauzelor standard de protecție a datelor.

Obligațiile privind protecția datelor sunt specifice profesioniștilor nu persoanelor care lucrează ca angajați, acestea neputând fi considerate împuternicite ale operatorilor de date, deoarece nu îndeplinesc condițiile specificate de Regulament privind mandatul de împuternicire.

Potrivit dispozițiilor din RGPD art. 4, pct. 7 și 8 noțiunile de operator și persoană împuternicită de operator sunt definite astfel „Operatorul are dreptul de a stabili scopul și mijloacele de prelucrare a datelor personale, în timp ce persoana împuternicită de operator prelucrează datele personale în numele operatorului conform instrucțiunilor acestuia.” Dacă instrucțiunile permit și prelucrarea aceluiași date personale sau a unei categorii din acestea de către persoana împuternicită de operator, în nume propriu, atunci aceasta poate deveni atât operator, cât și persoană împuternicită de operator.

Potrivit legislației UE, în baza dispozițiilor Orientările 07/2020 privind conceptele de operator și persoană împuternicită de operator în RGPD (adoptat în 7 iulie 2021), o persoană poate fi împuternicită de operator în cazul în care acesta nu își asumă responsabilitatea pentru toate prelucrările de date personale care sunt realizate în numele său. În schimb, o persoană poate fi operator asociat dacă partajează responsabilitatea pentru prelucrarea de date personale cu operatorul. De asemenea, o persoană poate fi operator independent în cazul în care realizează prelucrări de date personale fără a fi împuternicit de operator sau operator asociat.

Intocmit,
Tibrea Meda-Claudia
Responsabil protecția datelor

Transformarea digitala- concept si elemente

Transformarea digitală, schimbarea de care un IMM are nevoie pentru a evolua, fiind un proces continuu care poate propulsa afacerea în rândul celor mai eficiente și competitive de pe piața actuală. Ne aflăm într-o perioadă în care se pune accentul pe optimizarea și îmbunătățirea activității în business datorită evoluției tehnologiei, acest lucru putându-se face corect și organizat prin intermediul digitalizării. Digitalizarea facilitează furnizorilor de servicii reducerea decalajului dintre ei și clienții lor. Incorporarea tehnologiei digitale în toate operațiunile comerciale constituie transformarea digitală care este o mișcare sau o schimbare de operațiuni de la metode tradiționale la metode noi.

Abordarea strategică a transformării digitale se îndreaptă în direcția a trei elemente fundamentale:

Fizic

Transformarea digitală este fizică prin faptul că implică folosirea tehnologiei pentru desprinderea activităților de business de procesele manuale și trecerea la procesele digitalizate. Tranziția de la evidențele pe suport de hârtie la colectarea computerizată a datelor; implementarea roboticii, a inteligenței artificiale și a învățării automate și instalarea senzorilor de date care transmit informații sunt toate exemple de transformări fizice.

Cognitiv

Transformarea digitală este cognitivă în sensul că digitalizarea și învățarea automată, permite o analiză sofisticată a datelor, în cadrul căreia sistemele efectuează analize avansate, similare cu gândirea. Aceste capacități modifică rolurile experților în date și ale analiștilor și creează nevoia de specialiști în prelucrarea informațiilor la nivel de expert.

Cultural

Transformarea digitală este culturală deoarece implică factorul uman folosit pentru a acționa și a reacționa într-un anumit mod (de exemplu, la serviciu sau acasă). În lumea digitală, lucrătorii lucrează alături de mașini „inteligente”. Rolurile lucrătorilor se schimbă pentru a include noi procese și funcționalități compatibile cu tehnologia. Dacă toată lumea înțelege valoarea transformării și dispune de cele necesare pentru schimbare, se creează o bază puternică pentru succes.

Intocmit,

Tibrea Meda-Claudia



Expert organizare evenimente



Metodologie selectie IMM

Proiect: “Dezvoltarea sustenabila a competentelor digitale pentru angajatii IMM din Regiunea Nord Vest” ID 143404

In cadrul proiectului s-a asumat identificarea si selectionarea a minim 36 IMM, care vor beneficia de masurilor de sprijin (subactivitatea 3.1)

Conditii de eligibilitate:

A. Intreprinderile trebuie sa indeplineasca cumulativ urmatoarele conditii:

- a. sunt inregistrate in regiunea Nord Vest cu sediu/punct de lucru;
- b. intreprinderile au inregistrat/autorizat la Oficiul Registrului Comertului cel putin un cod CAEN din Anexa 5 Lista codurilor CAEN aferente directiilor de politica industrială menționate în Strategia Națională pentru Competitivitate 2014-2020;
- c. fac parte din categoria IMM:

Conform datelor din situatia financiara anuala aferenta ultimului exercitiu financiar incheiat inainte de data selectiei, intreprinderile trebuie sa indeplineasca cumulativ urmatoarele conditii:

- numarul de angajati aferent este mai mic de 250;
- cifra de afaceri neta este mai mica de 50 milioane euro;
- activele totale sunt mai mici de 43 milioane euro.

B. Identificarea IMM se va realiza:

In general, se vor identifica mai intai intreprinderile (IMM) cu minim un cod CAEN autorizat din Anexa 5 (baza de date ONRC), apoi vor fi identificati angajatii acestor intreprinderi care au nevoie de imbunatatirea competentelor digitale si in domeniul TIC. De asemenea, daca sunt angajati interesati, se va verifica daca intreprinderea angajatoare are minim un cod CAEN autorizat din Anexa 5, iar daca exista intreprinderi care vor sa-si adapteze activitatea la sectoarele competitive, reprezentantii acestora vor fi incurajati si sprijiniti sa autorizeze minim un cod CAEN eligibil.

Identificarea persoanelor din GT din IMM se va realiza:

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014 – 2020
Cod SMIS: 143404

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Proiect: *Dezvoltarea sustenabila a competentelor digitale pentru angajatii IMM din Regiunea Nord Vest*



- In baza contactului direct cu intreprinderile care beneficiaza/au beneficiat de servicii de sprijin oferite de CCI CJ in cadrul proiectelor POCU si POSDRU, care sunt interesate de participarea la cursuri de dezvoltare a competentelor IT si digitale;
- In randul intreprinderilor care au completat chestionare de stabilire a nevoilor de formare a angajatilor;
- Prin interogarea bazei de date ONRC pentru judetele Regiunii NV cu firmele care au active codurile CAEN din Anexa 5 si apoi contactarea reprezentantilor respectivelor intreprinderi;
- In baza contactelor proprii ale CCI CJ (membri CCI din judetul CJ);
- In baza contactarii CCI CJ pentru inscrierea in proiect in urma anunturilor din presa cu acoperire pentru intreaga regiune;
- In baza networkingului realizat de CCI CJ cu celelalte camere de comert din regiune.

I. Etape de realizare a procesului de selectie:

a. Lansarea selectiei – va fi realizata in cadrul subactivitatii de informare (1.1) prin publicarea anunturilor (presa scrisa), distribuirea de materiale de promovare si publicarea pe site-ul CCI CJ, plus organizarea evenimentelor de informare.

b. Depunerea dosarelor de candidatura - in urma participarii la actiunile de informare, intreprinderile interesate vor putea sa isi depuna candidatura in perioada imediat urmatoare. Dosarele se vor depune la sediul CCI CJ sau vor fi preluate direct de catre Expertii identificare grup tinta, care vor intocmi si Lista intreprinderilor inregistrate.

Dosarele vor contine:

-Formular de inregistrare individuala a entitatilor sprijinite;

-Declaratie IMM sau documente care atesta incadrarea in categoria IMM a intreprinderii

-Copie certificat inregistrare (CUI);

-Certificat constatator ORC sau Act constitutiv sau orice alt document prin care se demonstreaza faptul ca intreprinderea are minim un cod CAEN (principal sau secundar) din Anexa 5.

c. Verificarea dosarelor de candidatura va fi realizata de Expertul selectie si evidenta grup tinta, care va informa intreprinderile daca mai sunt necesare completari ale dosarului. Expertul selectie si evidenta grup tinta va verifica dosarele din perspectiva:

-Conditii de eligibilitate;

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014 – 2020

Cod SMIS: 143404

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Proiect: *Dezvoltarea sustenabila a competentelor digitale pentru angajatii IMM din Regiunea Nord Vest*



-Corectitudinii/completitudinii dosarului: acesta contine toate documentele in forma solicitata.

d. Analiza dosarelor si validarea selectiei – Expertul selectie si evidenta grup tinta va analiza dosarele si vor selecta intreprinderile care indeplinesc conditiile de mai sus, iar in cazul in care exista neclaritati vor fi solicitate documente suplimentare. Dupa finalizarea selectiei, rezultatele vor fi aduse la cunostiinta reprezentantilor intreprinderilor. Se vor comunica motivele respingerii (care vor fi obiective – neindeplinirea conditiilor de eligibilitate) catre intreprinderile respinse, iar acestea vor putea contesta aceste motive, in termen de 5 zile lucratoare avand posibilitatea de a aduce justificari suplimentare.

e. Expertul selectie si evidenta grup tinta va organiza evidenta tuturor documentelor aferente fiecarei intreprinderi inregistrate pe toata perioada de implementare a proiectului.

II. Corelarea codurilor CAEN eligibile (din Anexa 5) cu Lista domeniilor si subdomeniilor de specializare inteligenta si sanatare (din Anexa 5 bis)

In functie de codul CAEN autorizat al unui IMM care se incadreaza in Lista din Anexa 5 (se va alege un singur cod CAEN) va fi realizata:

1. Incadrarea in Directiile de politica industriala conform Anexei 5: Turism si ecoturism sau Textile si pielarie sau Lemn si mobila sau Industrii creative sau Industria auto si componente sau Tehnologia informatiilor si telecomunicatii sau Procesarea alimentelor si bauturilor sau Sanatare si produse farmaceutice sau Energie si management de mediu sau Bioeconomie, biofarmaceutica si biotehnologii

Nota: pentru **Constructii** sau **Fabricarea materialelor de constructii** sau **Activitati profesionale, stiintifice si tehnice** sau **Distributie** nu exista **corelare** cu **Domeniile si subdomeniile de specializare inteligenta si sanatare**, dar codurile CAEN raman eligibile conform Ghidului 3.12

2. In functie de incadrarea de mai sus se realizeaza corelarea Directiilor cu Domeniile de specializare inteligenta (**Bioeconomia** sau **Tehnologia informatiilor...** sau **Energie, mediu...** sau **Eco-nano-tehnologii...** sau **Sanatare**), conform Tabelului de mai jos:

TABEL 2 SECTOARE ECONOMICE CU POTENȚIAL DE SPECIALIZARE INTELIGENTĂ

Domenii de specializare inteligentă din Strategia CDI 2014-2020		Bioeconomia	Tehnologia informațiilor și a comunicațiilor, spațiu și securitate	Energie, mediu și schimbări climatice	Eco-nano-tehnologii și materiale avansate	Sănătate
Direcții de politică industrială						
Rol economic important și cu influență asupra ocupării	Turism și ecoturism	✓		✓		✓
	Textile și pielărie				✓	
	Lemn și mobilă				✓	
	Industria creative		✓		✓	✓
Dinamica competitivă	Industria auto și componente		✓		✓	
	Tehnologia informațiilor și comunicațiilor		✓			
	Procesarea alimentelor și a băuturilor	✓			✓	✓
Inovare, dezvoltare tehnologică și valoare adăugată	Sănătate și produse farmaceutice				✓	✓
	Energie și management de mediu		✓	✓		
	Bioeconomie (agricultură, silvicultură, pescuit și acvacultură), biofarmaceutică și biotehnologii	✓		✓	✓	✓

si se va emite un document prin care se mentioneaza:

Avand in vedere faptul ca SC..... are cod CAEN autorizat, care face parte din Directia de politica industrială, se incadreaza la Domeniul de specializare inteligenta

III. Egalitate de sanse si nediscriminare

Expertii proiectului vor promova fata de reprezentantii intreprinderilor tema nediscriminarii si vor constientiza persoanele din grupul tinta (din partea intreprinderilor) cu privire la modalitatile in care acestea pot fi discriminate si drepturile de care trebuie sa beneficieze, in special drepturile si obligatiile angajatilor conform legislatiei muncii si drepturile de acces la formare profesionala.

Procesul de selectie descris mai sus asigura: transparenta (selectia se bazeaza pe reguli si proceduri clar stabilite si neechivoce, despre care sunt informati in prealabil

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014 – 2020

Cod SMIS: 143404

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Proiect: *Dezvoltarea sustenabila a competentelor digitale pentru angajatii IMM din Regiunea Nord Vest*



toti participantii, fiind asigurata si comunicarea tuturor deciziilor), echidistanta (toate persoanele si toate dosarele depuse sunt tratate in mod egal, evaluate in mod impartial pe baza criteriilor stabilite in metodologie, indiferent de rasa, nationalitate, etnie, limba, religie, categorie sociala, convingeri, sex, orientare sexuala, varsta, handicap, boala cronica necontagioasa, infectare HIV, apartenenta la o categorie defavorizata sau orice alt criteriu asemanator) si obiectiva (criteriile sunt clare si obiective – conditiile pentru neselectare fiind cele din Ghidul POCU 3.12 Competente digitale pentru angajatii din IMM).

Varianta actualizata Mai 2023, pana in prezent fiind utilizata metodologia descrisa pe scurt in Cererea de finantare – sectiunea Grup tinta.

Intocmit de:

Expert sprijin IMM1

TOTH Tiberiu Dorin

Expert sprijin IMM2

PARPARITA Felicia

Chestionar
de evaluare generala a stadiului de digitalizare IMM

Denumire intreprindere

Numar angajati.....

Cifra de afaceri.....

Domeniu principal de activitate.....

Va rugam sa bifati raspunsul cel mai apropiat de realitate (referitor la intreprinderea dumneavoastra):

	Acord total	Acord	Dezacord	Dezacord total
Folosim tehnologii digitale in unele procese interne				
Folosim tehnologii digitale in majoritatea proceselor interne				
Comunicarea interna (intre angajati) se realizeaza in general pe canale digitale				
Comunicarea externa (cu clienti, furnizori, alte entitati) se realizeaza in general pe canale digitale				

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014 – 2020

Cod SMIS: 143404

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Proiect: *Dezvoltarea sustenabila a competentelor digitale pentru angajatii IMM din Regiunea Nord Vest*

Intreprinderea foloseste programe interne de invatare la locul de munca (pentru imbunatatirea competentelor profesionale ale angajatilor)				
Intreprinderea furnizeaza cursuri interne pentru angajati (pentru imbunatatirea competentelor profesionale) in vederea utilizatii mijloacelor IT&C si dezvoltarii competentelor digitale				
Intreprinderea apeleaza la cursuri externe pentru angajati (pentru imbunatatirea competentelor profesionale) in vederea utilizatii mijloacelor IT&C si dezvoltarii competentelor digitale				
Intreprinderea investeste in tehnologizarea/digitalizarea proceselor interne				
Intreprinderea investeste in tehnologizarea/digitalizarea relatiei cu clientii, furnizorii, alte entitati partenere				
Intreprinderea incurajeaza folosirea unor resurse digitale				
Intreprinderea pune accent pe digitalizare				
Intreprinderea foloseste resurse digitale pentru a masura performanta angajatilor				
Angajatii intreprinderii folosesc toate resursele digitale pe care le au la dispozitie				
Intreprinderea a implementat programe software pentru a simplifica munca angajatilor				

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014 – 2020

Cod SMIS: 143404

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Proiect: *Dezvoltarea sustenabila a competentelor digitale pentru angajatii IMM din Regiunea Nord Vest*

Chestionar potential digitalizare IMM

Denumire intreprindere

1. Folositi un soft de contabilitate/gestiune (ERP)?

- ☐ Da
- ☐ Partial
- ☐ Nu
- ☐ Nu am nevoie

2. Folositi un program pentru management al relației cu clienții (CRM)?

- ☐ Da
- ☐ Partial
- ☐ Nu
- ☐ Nu am nevoie

3. Folositi sisteme de vanzari online (comert electronic)?

- ☐ Da
- ☐ Partial
- ☐ Nu
- ☐ Nu am nevoie

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014 – 2020

Cod SMIS: 143404

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Proiect: *Dezvoltarea sustenabila a competentelor digitale pentru angajatii IMM din Regiunea Nord Vest*

4. Aveți un site de prezentare?

- ☐ Da
- ☐ Partial
- ☐ Nu
- ☐ Nu am nevoie

5. Operațiunile repetitive de business ale afacerii sunt digitalizate?

- ☐ Da
- ☐ Partial
- ☐ Nu
- ☐ Nu am nevoie

6. Aveți sisteme de securitate a datelor?

- ☐ Da
- ☐ Partial
- ☐ Nu
- ☐ Nu am nevoie

7. Aveți/ ați avut campanii de marketing online (Email, SMS, Webform, etc)?

- ☐ Da
- ☐ Partial
- ☐ Nu
- ☐ Nu am nevoie

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014 – 2020

Cod SMIS: 143404

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Proiect: *Dezvoltarea sustenabilă a competențelor digitale pentru angajații IMM din Regiunea Nord Vest*

8. Faceți import/export de date de la/către terți?

- ☐ Da
- ☐ Partial
- ☐ Nu
- ☐ Nu am nevoie

9. Ați implementat un program colaborativ pentru munca la distanță?

- ☐ Da
- ☐ Partial
- ☐ Nu
- ☐ Nu am nevoie

10. Aveți un sistem de back-up centralizat?

- ☐ Da
- ☐ Partial
- ☐ Nu
- ☐ Nu am nevoie

11. Protecția rețelei este asigurată de echipamente specializate (firewall)?

- ☐ Da
- ☐ Partial
- ☐ Nu
- ☐ Nu am nevoie

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014 – 2020

Cod SMIS: 143404

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Proiect: *Dezvoltarea sustenabila a competentelor digitale pentru angajatii IMM din Regiunea Nord Vest*

12. Managementul rețelei wireless este conceput în sistem centralizat?

- ☐ Da
- ☐ Partial
- ☐ Nu
- ☐ Nu am nevoie

13. Echipamentele IT sunt interconectate la un server central?

- ☐ Da
- ☐ Partial
- ☐ Nu
- ☐ Nu am nevoie

13. Imprimarea și scanarea documentelor este optimizată din punctul de vedere al costurilor?

- ☐ Da
- ☐ Partial
- ☐ Nu
- ☐ Nu am nevoie

14. Sunteți dispus/a să vă îmbunătățiți activitatea firmei prin implementarea unor soluții de digitalizare a proceselor?

- ☐ Da
- ☐ Partial
- ☐ Nu
- ☐ Nu am nevoie

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014 – 2020
Cod SMIS: 143404

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Proiect: *Dezvoltarea sustenabilă a competențelor digitale pentru angajații IMM din Regiunea Nord Vest*

15. Sunteți dispus/a să vă îmbunătățiți activitatea firmei prin dezvoltarea competențelor digitale ale angajaților?

- ☐ Da
- ☐ Parțial
- ☐ Nu
- ☐ Nu am nevoie

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014 – 2020

Cod SMIS: 143404

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Proiect: *Dezvoltarea sustenabilă a competențelor digitale pentru angajații IMM din Regiunea Nord Vest*

Chestionar competente digitale

1. INFORMATII GENERALE

A. Intrebari de baza

1. Ce tipuri de mijloace TIC utilizati?

- ☐ Computer Desktop
- ☐ Laptop
- ☐ Smartphone
- ☐ Tableta
- ☐ Alte mijloace TIC

2. Cum va autoevaluati nivelul de cunoastere si utilizare a desktop-ului, laptop-ului, telefonului, tabletei sau a altor mijloace?

<u>Mijloc TIC</u>	Foarte puțin	Putin	Destul de bine	Bine	Foarte bine
Computer Desktop	☐	☐	☐	☐	☐
Laptop	☐	☐	☐	☐	☐
Smartphone	☐	☐	☐	☐	☐
Tableta	☐	☐	☐	☐	☐
Alte mijloace TIC	☐	☐	☐	☐	☐

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014 – 2020

Cod SMIS: 143404

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Proiect: *Dezvoltarea sustenabila a competentelor digitale pentru angajatii IMM din Regiunea Nord Vest*

3. Folosești oricare dintre următoarele tehnologii în rutina ta zilnică? Dacă da, vă rugăm să indicați și cât de des îl utilizați

Mijloc TIC	Zilnic	Des	Cel puțin o data pe săptămână	Cel puțin o data pe lună	Destul de rar	Niciodată
Computer Desktop	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Laptop	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Smartphone	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tableta	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Alte mijloace TIC	☐	☐	☐	☐	☐	☐

4. Aveți acasă acces la Internet și wireless?

Internet	Cablu		Mobil	
	☐		☐	
wireless	Acoperire totală	Acoperire parțială	NU	
	☐	☐	☐	

B. Competențe digitale

DOMENIILE DE COMPETENȚĂ	DA	NU
-------------------------	----	----

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014 – 2020
Cod SMIS: 143404

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Proiect: *Dezvoltarea sustenabilă a competențelor digitale pentru angajații IMM din Regiunea Nord Vest*

Informare			
1.	Pot cauta o informatie online utilizand un motor de cautare	☐	☐
2.	Stiu ca nu toate informatiile online sunt de incredere	☐	☐
3.	Pot salva sau stoca fişiere sau conţinut (de exemplu, text, imagini, muzică, videoclipuri, pagini web) şi le pot recupera odată salvate sau stocate	☐	☐
Comunicare			
4.	Pot comunica cu ceilalţi folosind telefonul mobil, e-mail-ul Voice over IP (de exemplu Skype) sau chat-ul – folosind funcţii de bază (de exemplu: mesagerie vocală, SMS, trimitere şi primire de e-mailuri, schimb de text)	☐	☐
5.	Pot partaja fişiere şi conţinut folosind instrumente simple	☐	☐
6.	Ştiu să folosesc tehnologiile digitale pentru a interacţiona cu serviciile publice (cum ar fi administratie publica, bănci, alte institutii).	☐	☐
7.	Sunt la curent cu site-urile de reţele sociale şi instrumentele de colaborare online.	☐	☐
8.	Sunt conştient de faptul că atunci când folosesc instrumente digitale, se aplică anumite reguli de comunicare (de exemplu: când comentez, partajez informaţii personale)	☐	☐
Crearea de continut			
9.	Pot produce conţinut digital simplu (de exemplu: text, tabele, imagini, fişiere audio) în cel puţin un format folosind instrumente digitale.	☐	☐
10.	Pot face editarea de bază a conţinutului produs de alţii.	☐	☐
11.	Ştiu faptul că anumite conţinuturi pot fi acoperite de drepturi de autor.	☐	☐
12.	Pot să aplic şi să modific funcţii şi setări simple ale software-ului şi aplicaţiilor pe care le folosesc (de exemplu, modificarea setărilor implicite).	☐	☐

Siguranta			
13.	Pot să iau măsuri de bază pentru a-mi proteja dispozitivele (de exemplu, folosind software antivirus și parole)	☐	☐
14.	Sunt conștient că acreditările mele (nume de utilizator și parola) pot fi furate	☐	☐
15.	Știu că nu ar trebui să dezvălui informații private online	☐	☐
16.	Știu că utilizarea prea extinsă a tehnologiei digitale poate afecta sănătatea mea.	☐	☐
Rezolvarea de probleme			
17.	Pot găsi sprijin și asistență atunci când apare o problemă tehnică sau când folosesc un nou dispozitiv, program sau aplicație.	☐	☐
18.	Știu cum să rezolv unele probleme de rutină (de exemplu: închiderea programului, repornirea computerului, reinstalarea/actualizarea programului, verificarea conexiunii la Internet).	☐	☐
19.	Știu că instrumentele digitale mă pot ajuta în rezolvarea problemelor. De asemenea, sunt conștient că instrumentele digitale au limitările lor.	☐	☐
20.	Când mă confrunt cu o problemă tehnologică sau non-tehnologică, pot folosi instrumentele digitale pe care le cunosc pentru a o rezolva.	☐	☐

Chestionar de evaluare competente digitale angajati

SC _____

Aspecte	Slab	Mediu	Bun	Ridicat
Cautarea, filtrarea si selectarea informatiilor si a continutului digital				
Evaluarea datelor, informatiilor si a continutului digital				
Gestionarea datelor, informatiilor si a continutului digital				
Interactiunea cu ceilalti cu ajutorul tehnologiilor digitale				
Imprastierea de informatii cu ajutorul tehnologiilor digitale				
Participarea la viata civica prin tehnologiile digitale				
Colaborarea cu ceilalti cu ajutorul tehnologiilor digitale				
Eticheta digitala (Netiquette, cod de bune maniere in mediul online)				
Gestionarea identitatii digitale				
Dezvoltarea de continut digital (de ex prezentari PowerPoint, documente Word etc)				
Integrarea si reeditarea continutului digital				

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014 – 2020

Cod SMIS: 143404

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Proiect: *Dezvoltarea sustenabila a competentelor digitale pentru angajatii IMM din Regiunea Nord Vest*

Copyright si licenta				
Programe software				
Protejarea dispozitivelor				
Protejarea datelor personale si a intimitatii				
Protejarea sanatatii si starii de bine in mediul online si prin intermediul tehnologiilor digitale				
Solutionarea problemelor tehnice				
Identificarea nevoilor si solutiilor tehnologice				
Utilizarea tehnologiilor digitale intr-un mod creativ				
Identificarea ariilor de dezvoltare in sfera competentelor digitale				

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014 – 2020

Cod SMIS: 143404

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Proiect: *Dezvoltarea sustenabila a competentelor digitale pentru angajatii IMM din Regiunea Nord Vest*



Chestionar Istoric IMM

Va rugam sa completati in functie de instructiunile subliniate cu rosu de la fiecare categorie

Denumire intreprindere

Coduri CAEN/domeniu principal de activitate:

Completati cateva coduri CAEN relevante pentru activitatea desfasurata pana in prezent

Scurta descriere a activitatii desfasurate pana in prezent:

.....

.....

.....

Descrieti in cateva randuri activitatea de pana acum a intreprinderii (ce servicii a prestat/ce comercializeaza, cum s-a dezvoltat si la ce stadiu a ajuns.

Cum a fost realizata recrutarea angajatilor? *(se va sublinia/bifa varianta corecta)*

- Intern (prin implicarea reprezentantilor/conducerii IMM)
- Prin intermediul firmelor de recrutare

Cum a fost realizata instruirea angajatilor? *(se vor sublinia/bifa variantele corecte)*

- Nu au fost realizate instruirii ale angajatilor din initiativa intreprinderii.
- Angajatii noi au fost instruiti la locul de munca (fara o analiza prealabila si un plan de instruire).

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014 – 2020

Cod SMIS: 143404

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Proiect: ***Dezvoltarea sustenabila a competentelor digitale pentru angajatii IMM din Regiunea Nord Vest***



- Angajatii noi au fost instruiti la locul de munca (cu un plan de instruire).
- Angajatii au participat la cursuri pe cont propriu (din proprie initiativa).
- Au fost contractate servicii ale unei/unor firme de training.
- Angajatii au fost trimisi la cursuri in functie de nevoile lor individuale.
- Angajatii au fost trimisi la cursuri in functie de nevoile nevoile intreprinderii.

Intreprinderea are/a avut un plan de instruire a angajatilor la locul de munca?

(se va sublinia/bifa varianta corecta)

- Da
- Da, dar nu a fost implementat
- Nu

Intreprinderea are/a avut un plan de retentie a angajatilor? *(se va sublinia/bifa*

varianta corecta)

- Da
- Da, dar nu a fost implementat
- Nu



Chestionar Misiune si nevoi competente IMM

Va rugam sa completati in functie de instructiunile subliniate cu rosu (intrebarile 1-3), bifati variantele potrivite (4-6).

Denumire intreprindere

1. Care sunt produsele sau serviciile pe care le livrați clientilor?:

.....

.....

.....

Descrieti in cateva randuri produsele sau serviciile intreprinderii.

2. Cum va diferentiati fata de concurenta?:

.....

.....

.....

Promovati in cateva randuri produsele sau serviciile intreprinderii – cum se diferentiaza ele fata de cele ale concurentilor.

3. Caror clienti va adresati?:

.....

.....

.....

Descrieti in cateva randuri tipurile de clienti carora va adresati.

4. Pentru anul viitor aveti nevoie de noi angajati?:

- ☐ Da – Precizati numarul acestora _____
- ☐ Nu

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014 – 2020

Cod SMIS: 143404

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Proiect: *Dezvoltarea sustenabila a competentelor digitale pentru angajatii IMM din Regiunea Nord Vest*



5. Angajatii (existenti si cei care urmeaza a fi angajati) au nevoie de dezvoltarea competentelor profesionale domeniul alfabetizarii digitale si TIC?:

- ☐ Da
- ☐ Nu

6. Ce competente profesionale domeniul alfabetizarii digitale si TIC sunt necesare? (se pot bifa mai multe variante):

- ☐ Competente digitale de baza
- ☐ Competente digitale de nivel intermediar
- ☐ Competente digitale avansate
- ☐ Operare calculator
- ☐ Navigare pe Internet si retele sociale
- ☐ Utilizare software planificare
- ☐ Utilizare software specific activitatii firmei
- ☐ Utilizare mijloace promovare online
- ☐ Utilizare infrastructura IT (de ex Cloud)
- ☐ Programare



PROCES VERBAL PREDARE PRIMIRE SI UTILIZARE SOFTWARE „PROGRAME DE ÎNVĂȚARE LA LOCUL DE MUNCĂ“

Încheiat astăzi _____ între

Camera de Comerț și Industrie Cluj, în calitate de beneficiar al software-ului web „Programe de învățare la locul de muncă“ achiziționat în cadrul POCU 143404 „**Dezvoltarea sustenabila a competentelor digitale pentru angajatii IMM din Regiunea Nord Vest**“.

și

SC _____ SRL, în calitate de IMM sprijinit în cadrul proiectului POCU 143404.

Software-ul web „Programe de învățare la locul de muncă“ va fi utilizat de IMM și după finalizarea proiectului.

Structurarea modulelor aplicației de învățare .

Reprezintă modulul prin care se organizează:

- Baza de date
- Meniurile aplicație și funcționalitățile acestora
- Legăturile dintre entitățile definite în baza de date

Definire design aplicație - experiența utilizatorilor

Se va defini modul de utilizare a aplicației de către utilizatori astfel încât aceasta să fie intuitivă și ușor de învățat.

Tot în cadrul acestei activități se creează un design al aplicației care să fie aplicat fiecărei funcționalități dezvoltate în aplicație în mod unitar.

Dezvoltare modul Administrativ

În cadrul acestui modul se vor defini următoarele acțiuni:

- gestiunea rolurilor utilizatorilor aplicației software
 - rol “persoana evaluată”
 - rol “evaluator IMM”
- gestiunea utilizatorilor: creare, asocierea rolului utilizator
- gestiunea IMM-urilor gestionate în aplicație
- gestiunea multiplelor chestionare de stabilirea nevoilor de formare angajați angajaților din IMM-uri și asociate IMM-urilor gestionate în aplicație
- gestiunea chestionare feedback participanți și feedback management din cadrul IMM-urilor gestionate în aplicație
- gestiunea cursurilor precum și a formularului de evaluare al cursului care vor fi publicate la nivelul IMM-urilor și care are următoarele caracteristici
 - Denumire curs
 - Descriere largă curs
 - Posibilitatea de a încărca documente care să pot să fie partea teoretică a cursului / secțiuni

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014 – 2020
Cod SMIS: 143404

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Proiect: **Dezvoltarea sustenabilă a competentelor digitale pentru angajații IMM din Regiunea Nord Vest**



- Formular de evaluare: criterii de evaluare grupate pe competențele de evaluare - întrebări grila cu răspunsuri închise

Modul de analiză și evaluare :

- dezvoltarea unui raport pentru stabilire format cursuri de învățare la locul de muncă personalizate în funcție de rezultatele analizei și evaluării nevoilor exprimate prin intermediul “chestionare de stabilirea nevoilor de formare angajați angajaților din IMM-uri”;
- dezvoltarea raport pentru analiza și evaluare programe formare din perspectiva participantilor și din perspectiva impactului asupra activității întreprinderii;
- dezvoltarea unui raport de stabilirea obiectivului întreprinderii privind gradul/nivelul necesar de competente digitale și TIC ale angajaților, stabilirea decalajului existent la un moment dat (nivelul actual al competențelor în comparație cu nivelul necesar) și al progreselor înregistrate după finalizarea fiecărui program de învățare la locul de muncă.

Dezvoltare modul unde se execută procesul de evaluare

Funcționalitățile acestui modul diferă în funcție de tipul persoanei care are acces în aplicația de evaluare:

- Dacă este din perspectiva unei **“Persoane evaluate”** (cu rol de “persoana evaluată”) - Angajații IMM
- va avea acces la cursurile publicate în cadrul IMM-ului din care face parte și la formularul de evaluare pentru acele cursuri
- Va completa întrebările formularului de evaluare (grila răspunsuri închise) pentru cursurile publicate

Persoana desemnată de IMM pentru a fi instruită în utilizarea software-ului și instrumentarea lui la locul de muncă este _____.

În urma recepționării software-ului, subsemnatul/a _____, în calitate de reprezentant legal al SC _____ declar ca întreprinderea a introdus un program de învățare la locul de muncă – instruire utilizare Excel și utilizează software-ul în acest scop împreună cu resursele puse la dispoziție de CCI Cluj.

CCI Cluj
Stefan Florea Dimitriu,
Reprezentant legal

SC _____

Digitalizarea fluxurilor de lucru

Fluxul de lucru al unei firme reprezintă ansamblul activităților care se desfășoară la nivelul companiei și ordinea lor cronologică, precum și resursele necesare pentru îndeplinirea acestora – atât resurse umane, cât și resurse materiale. Cu alte cuvinte, atunci când vorbim despre fluxuri de lucru, ne referim la întregul mod de organizare a proceselor dintr-o companie. Schimbarea fluxurilor de lucru presupune, de obicei, automatizarea unor operațiuni dintr-o firmă cu ajutorul unor componente software. Pe de altă parte, schimbarea fluxurilor de lucru poate însemna și trecerea de la un instrument digital la altul. Din multe puncte de vedere, o asemenea modificare a modului de organizare dintr-o firmă aduce beneficii, deci are un impact pozitiv asupra angajaților. Totuși, în unele cazuri poate fi vorba și de un impact negativ.

Soluțiile digitale aduc avantaje – dar ce anume sunt acestea? Toți apreciază faptul că pot parcurge procesele într-un mod mai simplu și mai fiabil decât în versiunea clasică. Nu contează că trebuie să realizeze niște activități – principalul lucru este că funcționează. Un exemplu simplu este rezervarea unui loc în tren. Sigur, trebuie să căute conexiunea pe care dorește să o rezerve și să fie atenți la mesajele primite de la compania care emite biletele. Cu toate acestea, pot face acest lucru când și unde doresc și pot alege exact locul pe care îl doresc. O confirmare digitală, de obicei prin e-mail, arată că rezervarea a funcționat. Fără linie directă, fără hârtii – urcați în tren fără griji și plecați. Și compania feroviară are avantaje ca urmare a digitalizării. La urma urmei, clienții mulțumiți sunt ambasadorii ei, vorbind mai departe despre asta, iar controlul biletelor devine activitate mult mai plăcută. După cum puteți vedea, digitalizarea poate genera situații câștigătoare pentru toată lumea. Dacă doriți să profitați din plin de posibilitățile digitalizării, trebuie să parcurgeți corect procesele și să așteptați confirmarea finalizării lor.

În ultimul an, munca s-a mutat de la birou acasă, iar în unele țări în Europa aproape jumătate din angajați își desfășoară activitatea la distanță. Amploarea pe care a luat-o telemunca în ultima perioadă face și mai vizibilă nevoia de digitalizare a relațiilor de muncă, chiar dacă se revine și la munca de la birou. Asociat frecvent conceptului paperless, biroul digital nu înseamnă însă eliminarea completă a hârtiei, ci digitalizarea fluxurilor de lucru, pentru ca eficiența muncii să crească, iar costul de timp și bani să scadă.

Biroul digital

Știi că acum poți ridica rezervarea unei societăți comerciale (firme) noi doar online? În ultimele luni afacerile digitalizate au funcționat mult mai eficient, având suportul mai multor instrumente, softuri, aplicații și instituții. Acest lucru a fost atât o veste bună pentru antreprenori, cât și pentru corporațiile mari, care au eficientizat costurile și procedurile, atât în avantajul lor intern, cât și în beneficiul angajaților. Acum un birou

digital presupune ca poate opera cu angajati de pe diverse continente, ca semnarea actelor se poate face electronic, ca membrii nu au nevoie sa se intalneasca offline decat daca doresc acest lucru, dar nu pentru ca sunt nevoiti. De asemenea, digitalizarea la birou presupune angajati mai fericiti, mai usurati, mai eficienti si o afacere mai productiva.

Fie ca esti antreprenor sau administrator cu drept de decizie intr-o organizatie mare, digitalizare va eficientiza o multime de procese care acum te pot tine in loc in mod inefficient. Cu siguranta cunosti deja majoritatea metodelor, insa este bine sa te asiguri ca le-ai incadrat pe toate in fluxul tau de lucru.

Folosirea mesageriei electronice

Digitalizarea la birou a aparut de cand am inceput sa folosim chatul si emailurile in loc sa facem intruniri rapide, care sa intrerupa fluxul de lucru al celorlalti. La acest capitol este important sa ai in vedere aplicatii precum Slack, care se asigura ca angajatii pot vorbi pe canale diferite, fara a face spam pentru ceilalti colegi, sau a vedea multe mesaje dezorganizate. In plus, aceasta metoda scuteste si maniera inconfortabila ca unii angajati sa fie cautati pe retelele sociale de catre alti colegi, pentru a vorbi acolo.

Semnatura electronica

Chiar si daca aplici la fonduri nationale sau europene, organizatia ta va avea nevoie doar de semnatura digitala acum. Acest lucru te poate scuti de drumuri infernale, timp de asteptare la cozi sau si simplele proceduri de semnare, scanare si trimitere a documentului. Semnatura se obtine cu usurinta, iar apoi beneficiezi de ea in mod perpetuu.

Acordarea tichetelor de masa pe card de masa

Daca angajatii obisnuiau sa spuna ca tichetele de masa nu le incap in portofel, sunt greu de numarat, de urmarit sau de completat la casa de marcat, atunci cu siguranta cardul de masa ii va multumi. Acesta functioneaza precum un card normal, nu ocupa spatiu, iar soldul poate fi verificat, printr-o aplicatie digitala. Membrii organizatiei tale pot achita cu el in aproape orice supermarket si il vor considera extrem de usor de utilizat, putand sa si bugeteze mai bine cumparaturile.

Solutii de stocare si arhivare electronica

Mai tii minte cand obisnuiai sa spui „s-a blocat calculatorul si nu dadusem save”? Acest lucru ar trebui sa fie de domeniul trecutului acum. Majoritatea aplicatiilor au o alternativa in online, care iti creeaza automat backup in timp ce lucrezi. Astfel, nu mai pierzi progresul, iar echipa necesara poate avea oricand si de oriunde acces catre documentele respective. De exemplu, in loc de suita Microsoft Office poti salva suita Google, dar si de la Microsoft poti alege sistemul lor de cloud, pentru a avea acces de pe orice dispozitiv la fisierele tale.

Soft de salarizare si bugetare

Cum calculezi costurile, productivitatea si eficienta echipelor tale? Ai un consultant sau o analiza strategica a fiecarui departament, comparat cu investitiile efectuate si rezultatele obtinute? Toate acestea pot fi masurate si puse in context de catre un expert financiar, daca-l poti ajuta cu un soft pe care deja il folosesti, cu ajutorul caruia acesta poate analiza situatia ta monetara.

Aplicatie de pontaj pentru angajati

Digitalizarea a dus la o metoda mai gresita de a contoriza overtime-ul? Le poti oferi angajatilor optiunea de a contoriza atunci cand lucreaza peste program, iar in rest sa

contorizezi doar daca isi indeplinesc obiectivele si lucreaza la inaltimea asteptarilor. Nu recomandam click tracking-ul, prin care verifici efectiv daca angajatul a avut activitate pe calculatorul sau, deoarece ideal ar fi sa lucrezi cu angajati autonomi, care sa se autoresponsabileze singuri in a-si realiza obiectivele.

Avantajele digitalizarii

Economisire timp

Digitalizarea la birou va scuti procesele de intretinere si va incuraja procesele de evolutie, devoltare, crestere, invatare. Astfel, tu si angajatii tai va veti putea ocupa de rezultate in loc de lucruri pe care pur si simplu trebuia sa le faceti in scop administrativ.

Economisire costuri

Drumurile, resursa umana pierduta, cantitatile de hartie irosita, costurile cu chirii fizice sau utilitati pot fi reduse atunci cand compania ta se bucura de o digitalizare accelerata.

O companie prietenoasa cu mediul inconjurator

Nici nu va mai fi nevoie sa ai acele semnături in email care iti amintesc sa te gandesti de doua ori daca sa prindezi sau nu acel mesaj. Componenta de birocratie va ocupa mult mai putin spatiu atat fizic, cat si mental.

Ce presupune automatizarea fluxurilor de lucru?

Trecerea de la o organizare clasică a fluxurilor de lucru la o organizare digitală presupune mutarea unor activități într-un soft. Un software pentru afaceri facilitează multe procese dintr-o firmă, deoarece principalul rol al acestuia este de a automatiza operațiuni repetitive și consumatoare de timp.

Spre exemplu, se poate trece de la semnarea clasică a documentelor la semnarea electronică cu softuri aprobate prin lege. Alt exemplu este programul de salarizare care calculează automat salariile, taxele, primele și alte date contabile. Cel mai utilizat soft la nivel global este, în prezent, sistemul ERP (Enterprise Resource Planning) care integrează într-o singură platformă funcții și informații ale tuturor departamentelor. Toate aceste softuri au scopul de a ușura activitatea angajaților și de a crește productivitatea și cifra de afaceri.

Impact pozitiv

Schimbarea fluxurilor de lucru utilizând instrumente digitale de gestiune a afacerii aduce numeroase beneficii pentru firmă, dar și pentru angajați. **Efectele automatizării asupra angajaților:**

1. Creșterea productivității

Digitalizarea fluxurilor de lucru înseamnă că toate procesele repetitive manuale sunt realizate de inteligența artificială. Softul realizează rapid calcule, facilitează găsirea și transferul documentelor și ajută la un management mai bun al task-urilor. Toate acestea ajută la fluidizarea ritmului de lucru. Angajații vor îndeplini mai rapid sarcinile, deoarece le este mai ușor să o facă cu doar câteva click-uri. Prin urmare, productivitatea angajaților crește, la fel și rezultatele afacerii.

2. Asigurarea flexibilității

Datorită automatizării fluxului de lucru, angajații vor putea lucra și de acasă sau vor putea opta pentru un job remote, atunci când este posibil. Acest lucru este valabil atunci când se optează pentru softuri găzduite în cloud, care pot fi accesate de pe orice dispozitiv, doar cu ajutorul conexiunii la internet.

3. Reducerea stresului occupational

Stresul ocupațional este o tulburare frecventă legată de suprasolicitarea la locul de muncă, care poate afecta considerabil ritmul de lucru și, implicit, succesul afacerii. Automatizarea proceselor de lucru și asigurarea flexibilității creează un mediu de lucru mai lejer. Simplificarea unor operațiuni cu ajutorul inteligenței artificiale ușurează munca angajaților și previne stresul ocupațional.

4. Îmbunătățirea colaborării

Angajații nu trebuie să mai fugă de la un birou la altul pentru a transmite o informație sau pentru a obține semnături. În cazul softurilor care utilizează tehnologia cloud, toate operațiunile efectuate sunt vizualizate în timp real de pe toate dispozitivele. În cazul unui sistem ERP, toate departamentele sunt integrate într-o singură bază de date. Acest lucru înseamnă că un sistem digital de gestiune a afacerii creează o rețea bine pusă la punct între angajați și departamente.

5. Îmbunătățirea preciziei

Digitalizarea anulează erorile umane. Datorită inteligenței artificiale, angajații pot fi siguri că nu produc anumite erori ce pot avea consecințe, mai ales în situațiile urgente care necesită vigilență.

6. Îmbunătățirea deciziilor

Datorită bunei colaborări din cadrul firmei, angajații pot lua rapid decizii mult mai bune în ceea ce privește afacerea. Pe de altă parte, multe softuri au funcția de raportare, analiză și statistică, care ajută la evaluarea activității în detaliu și în ansamblu. Această funcție ajută, de asemenea, la îmbunătățirea deciziilor.

7. Încurajarea evoluției profesionale

Având în vedere faptul că operațiunile consumatoare de timp sunt efectuate de către soft, angajații se pot concentra pe alte sarcini, și anume cele pe care doar inteligența umană le poate duce la bun sfârșit. Spre exemplu, aceștia vor putea planifica mai bine proiectele, pentru a obține cele mai bune rezultate. Astfel, angajații vor deveni mai creativi, mai inovativi și mai concentrați, ceea ce ajută la îmbunătățirea competențelor pe plan profesional.

Impact negative

În cazul unor persoane, tranziția de la un flux de lucru tradițional la un flux de lucru digital poate genera anxietate și stres. Deși pe termen lung automatizarea proceselor firmei ajută la reducerea stresului ocupațional, conceptul de „nou” poate genera teamă. Acest lucru se întâmplă în cazul angajaților care nu sunt obișnuiți cu inovația sau cu modificarea rutinei și cărora le lipsește încrederea de sine. Acești angajați se tem de faptul că nu se vor putea adapta la noul flux de lucru și că acest lucru le va diminua competențele și rezultatele. Angajații care experimentează această anxietate trebuie încurajați și ajutați, pentru a se putea obișnui cu noua rutină. Totuși, digitalizarea fluxurilor de lucru vine la pachet cu sesiuni de training pentru angajați.

Așadar, schimbarea fluxurilor de lucru presupune adesea trecerea de la un flux de lucru clasic la unul electronic. Într-o mare măsură, această modificare are un impact pozitiv asupra angajaților.

Intocmit de:

Expert sprijin IMM1

TOTH Tiberiu Dorin

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'TOTH Tiberiu Dorin'.

Expert sprijin IMM2

PARPARITA Felicia

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'PARPARITA Felicia'.



FIȘĂ

furnizare masuri de sprijin IMM

Denumire intreprindere

Numar angajati.....

Domeniu principal de activitate.....

- 1. Intreprinderea a beneficiat de materiale de specialitate** (de ex. Programe de invatare la locul de munca, digitalizare IMM, stabilirea nevoii de competente, dezvoltarea competentelor profesionale ale angajatilor, etc) **ca prime masuri de sprijin.**

Da

Nu

- 2. Au fost aplicate si analizate chestionarele.**

Da

Nu

- 3. A fost realizata analiza istoriei IMM si a situatiei actuale.**

Da

Nu

- 4. Au fost clarificate si stabilite (impreuna cu reprezentantii IMM) misiunea si valorile organizatiei.**

Da

Nu

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014 – 2020

Cod SMIS: 143404

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Proiect: *Dezvoltarea sustenabila a competentelor digitale pentru angajatii IMM din Regiunea Nord Vest*



5. Au fost clarificate si stabilite nevoile de forta de munca si cele de competente profesionale domeniul alfabetizarii digitale si TIC

Da

Nu

6. A fost realizata diagnoza organizationala.

Da

Nu

7. A fost furnizat software-ul pentru programe de invatare la locul de munca.

Da

Nu

8. A fost realizata instruirea responsabilului IMM cu utilizarea software-ului pentru programe de invatare la locul de munca.

Da

Nu

9. A fost adaptat software-ul pentru programe de invatare la locul de munca la nevoile specifice.

Da

Nu

10. Este utilizat software-ul pentru programe de invatare la locul de munca in cadrul IMM.

Da

Nu

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014 – 2020

Cod SMIS: 143404

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Proiect: *Dezvoltarea sustenabila a competentelor digitale pentru angajatii IMM din Regiunea Nord Vest*



11. A fost determinat necesarul de formare profesionala in domeniul TIC si modalitatile de dezvoltare a competentelor angajatilor.

Da

Nu

12. Intreprinderea a introdus programe de invatare la locul de munca.

Da

Nu

13. Intreprinderea a introdus programe de invatare la locul de munca.

Da

Nu

14. Intreprinderea este membra a retelei regionale pentru anticiparea nevoilor viitoare de competente si tendintelor din diferitele domenii economice.

Da

Nu

Expert sprijin IMM

Data



Istoric IMM

Denumire intreprindere

1. Anul infiintarii:.....

2. Coduri CAEN/domeniu principal de activitate:

3. Scurta descriere a activitatii desfasurate pana in prezent:

.....
.....
.....

4. Fluctuatia cifrei de afaceri

2018	2019	2020	2021	2022
.....				

Concluzii:.....

.....

5. Fluctuatia numarului de angajati

2018	2019	2020	2021	2022
.....				

Concluzii:.....

.....

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014 – 2020

Cod SMIS: 143404

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Proiect: *Dezvoltarea sustenabila a competentelor digitale pentru angajatii IMM din Regiunea Nord Vest*



6. Cum a fost realizata recrutarea angajatilor? (se va sublinia varianta corecta)

- Intern (prin implicarea reprezentantilor/conducerii IMM)
- Prin intermediul firmelor de recrutare

7. Cum a fost realizata instruirea angajatilor? (se vor sublinia variantele corecte)

- Nu au fost realizate instruirii ale angajatilor din initiativa intreprinderii.
- Angajatii noi au fost instruiti la locul de munca (fara o analiza prealabila si un plan de instruire).
- Angajatii noi au fost instruiti la locul de munca (cu un plan de instruire).
- Angajatii au participat la cursuri pe cont propriu (din proprie initiativa).
- Au fost contractate servicii ale unei/unor firme de training.
- Angajatii au fost trimisi la cursuri in functie de nevoile lor individuale.
- Angajatii au fost trimisi la cursuri in functie de nevoile nevoile intreprinderii.

8. Intreprinderea are/a avut un plan de instruire a angajatilor la locul de munca? (se va sublinia varianta corecta)

- Da
- Da, dar nu a fost implementat
- Nu

9. Intreprinderea are/a avut un plan de retentie a angajatilor? (se va sublinia varianta corecta)

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014 – 2020

Cod SMIS: 143404

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Proiect: *Dezvoltarea sustenabila a competentelor digitale pentru angajatii IMM din Regiunea Nord Vest*



- Da
- Da, dar nu a fost implementat
- Nu

Expert sprijin IMM

Digitalizarea fluxurilor de lucru

Fluxul de lucru al unei firme reprezintă ansamblul activităților care se desfășoară la nivelul companiei și ordinea lor cronologică, precum și resursele necesare pentru îndeplinirea acestora – atât resurse umane, cât și resurse materiale. Cu alte cuvinte, atunci când vorbim despre fluxuri de lucru, ne referim la întregul mod de organizare a proceselor dintr-o companie. Schimbarea fluxurilor de lucru presupune, de obicei, automatizarea unor operațiuni dintr-o firmă cu ajutorul unor componente software. Pe de altă parte, schimbarea fluxurilor de lucru poate însemna și trecerea de la un instrument digital la altul. Din multe puncte de vedere, o asemenea modificare a modului de organizare dintr-o firmă aduce beneficii, deci are un impact pozitiv asupra angajaților. Totuși, în unele cazuri poate fi vorba și de un impact negativ.

Soluțiile digitale aduc avantaje – dar ce anume sunt acestea? Toți apreciază faptul că pot parcurge procesele într-un mod mai simplu și mai fiabil decât în versiunea clasică. Nu contează că trebuie să realizeze niște activități – principalul lucru este că funcționează. Un exemplu simplu este rezervarea unui loc în tren. Sigur, trebuie să căute conexiunea pe care dorește să o rezerve și să fie atenți la mesajele primite de la compania care emite biletele. Cu toate acestea, pot face acest lucru când și unde doresc și pot alege exact locul pe care îl doresc. O confirmare digitală, de obicei prin e-mail, arată că rezervarea a funcționat. Fără linie directă, fără hârtii – urcați în tren fără griji și plecați. Și compania feroviară are avantaje ca urmare a digitalizării. La urma urmei, clienții mulțumiți sunt ambasadorii ei, vorbind mai departe despre asta, iar controlul biletelor devine activitate mult mai plăcută. După cum puteți vedea, digitalizarea poate genera situații câștigătoare pentru toată lumea. Dacă doriți să profitați din plin de posibilitățile digitalizării, trebuie să parcurgeți corect procesele și să așteptați confirmarea finalizării lor.

În ultimul an, munca s-a mutat de la birou acasă, iar în unele țări în Europa aproape jumătate din angajați își desfășoară activitatea la distanță. Amploarea pe care a luat-o telemunca în ultima perioadă face și mai vizibilă nevoia de digitalizare a relațiilor de muncă, chiar dacă se revine și la munca de la birou. Asociat frecvent conceptului paperless, biroul digital nu înseamnă însă eliminarea completă a hârtiei, ci digitalizarea fluxurilor de lucru, pentru ca eficiența muncii să crească, iar costul de timp și bani să scadă.

Biroul digital

Știi că acum poți ridica rezervarea unei societăți comerciale (firme) noi doar online? În ultimele luni afacerile digitalizate au funcționat mult mai eficient, având suportul mai multor instrumente, softuri, aplicații și instituții. Acest lucru a fost atât o veste bună pentru antreprenori, cât și pentru corporațiile mari, care au eficientizat costurile și procedurile, atât în avantajul lor intern, cât și în beneficiul angajaților. Acum un birou

digital presupune ca poate opera cu angajati de pe diverse continente, ca semnarea actelor se poate face electronic, ca membrii nu au nevoie sa se intalneasca offline decat daca doresc acest lucru, dar nu pentru ca sunt nevoiti. De asemenea, digitalizarea la birou presupune angajati mai fericiti, mai usurati, mai eficienti si o afacere mai productiva.

Fie ca esti antreprenor sau administrator cu drept de decizie intr-o organizatie mare, digitalizare va eficientiza o multime de procese care acum te pot tine in loc in mod inefficient. Cu siguranta cunosti deja majoritatea metodelor, insa este bine sa te asiguri ca le-ai incadrat pe toate in fluxul tau de lucru.

Folosirea mesageriei electronice

Digitalizarea la birou a aparut de cand am inceput sa folosim chatul si emailurile in loc sa facem intruniri rapide, care sa intrerupa fluxul de lucru al celorlalti. La acest capitol este important sa ai in vedere aplicatii precum Slack, care se asigura ca angajatii pot vorbi pe canale diferite, fara a face spam pentru ceilalti colegi, sau a vedea multe mesaje dezorganizate. In plus, aceasta metoda scuteste si maniera inconfortabila ca unii angajati sa fie cautati pe retelele sociale de catre alti colegi, pentru a vorbi acolo.

Semnatura electronica

Chiar si daca aplici la fonduri nationale sau europene, organizatia ta va avea nevoie doar de semnatura digitala acum. Acest lucru te poate scuti de drumuri infernale, timp de asteptare la cozi sau si simplele proceduri de semnare, scanare si trimitere a documentului. Semnatura se obtine cu usurinta, iar apoi beneficiezi de ea in mod perpetuu.

Acordarea tichetelor de masa pe card de masa

Daca angajatii obisnuiau sa spuna ca tichetele de masa nu le incap in portofel, sunt greu de numarat, de urmarit sau de completat la casa de marcat, atunci cu siguranta cardul de masa ii va multumi. Acesta functioneaza precum un card normal, nu ocupa spatiu, iar soldul poate fi verificat, printr-o aplicatie digitala. Membrii organizatiei tale pot achita cu el in aproape orice supermarket si il vor considera extrem de usor de utilizat, putand sa si bugeteze mai bine cumparaturile.

Solutii de stocare si arhivare electronica

Mai tii minte cand obisnuiai sa spui „s-a blocat calculatorul si nu dadusem save”? Acest lucru ar trebui sa fie de domeniul trecutului acum. Majoritatea aplicatiilor au o alternativa in online, care iti creeaza automat backup in timp ce lucrezi. Astfel, nu mai pierzi progresul, iar echipa necesara poate avea oricand si de oriunde acces catre documentele respective. De exemplu, in loc de suita Microsoft Office poti salva suita Google, dar si de la Microsoft poti alege sistemul lor de cloud, pentru a avea acces de pe orice dispozitiv la fisierele tale.

Soft de salarizare si bugetare

Cum calculezi costurile, productivitatea si eficienta echipelor tale? Ai un consultant sau o analiza strategica a fiecarui departament, comparat cu investitiile efectuate si rezultatele obtinute? Toate acestea pot fi masurate si puse in context de catre un expert financiar, daca-l poti ajuta cu un soft pe care deja il folosesti, cu ajutorul caruia acesta poate analiza situatia ta monetara.

Aplicatie de pontaj pentru angajati

Digitalizarea a dus la o metoda mai gresita de a contoriza overtime-ul? Le poti oferi angajatilor optiunea de a contoriza atunci cand lucreaza peste program, iar in rest sa

contorizezi doar daca isi indeplinesc obiectivele si lucreaza la inaltimea asteptarilor. Nu recomandam click tracking-ul, prin care verifici efectiv daca angajatul a avut activitate pe calculatorul sau, deoarece ideal ar fi sa lucrezi cu angajati autonomi, care sa se autoresponsabileze singuri in a-si realiza obiectivele.

Avantajele digitalizarii

Economisire timp

Digitalizarea la birou va scuti procesele de intretinere si va incuraja procesele de evolutie, devoltare, crestere, invatare. Astfel, tu si angajatii tai va veti putea ocupa de rezultate in loc de lucruri pe care pur si simplu trebuia sa le faceti in scop administrativ.

Economisire costuri

Drumurile, resursa umana pierduta, cantitatile de hartie irosita, costurile cu chirii fizice sau utilitati pot fi reduse atunci cand compania ta se bucura de o digitalizare accelerata.

O companie prietenoasa cu mediul inconjurator

Nici nu va mai fi nevoie sa ai acele semnături in email care iti amintesc sa te gandesti de doua ori daca sa prindezi sau nu acel mesaj. Componenta de birocratie va ocupa mult mai putin spatiu atat fizic, cat si mental.

Ce presupune automatizarea fluxurilor de lucru?

Trecerea de la o organizare clasică a fluxurilor de lucru la o organizare digitală presupune mutarea unor activități într-un soft. Un software pentru afaceri facilitează multe procese dintr-o firmă, deoarece principalul rol al acestuia este de a automatiza operațiuni repetitive și consumatoare de timp.

Spre exemplu, se poate trece de la semnarea clasică a documentelor la semnarea electronică cu softuri aprobate prin lege. Alt exemplu este programul de salarizare care calculează automat salariile, taxele, primele și alte date contabile. Cel mai utilizat soft la nivel global este, în prezent, sistemul ERP (Enterprise Resource Planning) care integrează într-o singură platformă funcții și informații ale tuturor departamentelor. Toate aceste softuri au scopul de a ușura activitatea angajaților și de a crește productivitatea și cifra de afaceri.

Impact pozitiv

Schimbarea fluxurilor de lucru utilizând instrumente digitale de gestiune a afacerii aduce numeroase beneficii pentru firmă, dar și pentru angajați. **Efectele automatizării asupra angajaților:**

1. Creșterea productivității

Digitalizarea fluxurilor de lucru înseamnă că toate procesele repetitive manuale sunt realizate de inteligența artificială. Softul realizează rapid calcule, facilitează găsirea și transferul documentelor și ajută la un management mai bun al task-urilor. Toate acestea ajută la fluidizarea ritmului de lucru. Angajații vor îndeplini mai rapid sarcinile, deoarece le este mai ușor să o facă cu doar câteva click-uri. Prin urmare, productivitatea angajaților crește, la fel și rezultatele afacerii.

2. Asigurarea flexibilității

Datorită automatizării fluxului de lucru, angajații vor putea lucra și de acasă sau vor putea opta pentru un job remote, atunci când este posibil. Acest lucru este valabil atunci când se optează pentru softuri găzduite în cloud, care pot fi accesate de pe orice dispozitiv, doar cu ajutorul conexiunii la internet.

3. Reducerea stresului occupational

Stresul ocupațional este o tulburare frecventă legată de suprasolicitarea la locul de muncă, care poate afecta considerabil ritmul de lucru și, implicit, succesul afacerii. Automatizarea proceselor de lucru și asigurarea flexibilității creează un mediu de lucru mai lejer. Simplificarea unor operațiuni cu ajutorul inteligenței artificiale ușurează munca angajaților și previne stresul ocupațional.

4. Îmbunătățirea colaborării

Angajații nu trebuie să mai fugă de la un birou la altul pentru a transmite o informație sau pentru a obține semnături. În cazul softurilor care utilizează tehnologia cloud, toate operațiunile efectuate sunt vizualizate în timp real de pe toate dispozitivele. În cazul unui sistem ERP, toate departamentele sunt integrate într-o singură bază de date. Acest lucru înseamnă că un sistem digital de gestiune a afacerii creează o rețea bine pusă la punct între angajați și departamente.

5. Îmbunătățirea preciziei

Digitalizarea anulează erorile umane. Datorită inteligenței artificiale, angajații pot fi siguri că nu produc anumite erori ce pot avea consecințe, mai ales în situațiile urgente care necesită vigilență.

6. Îmbunătățirea deciziilor

Datorită bunei colaborări din cadrul firmei, angajații pot lua rapid decizii mult mai bune în ceea ce privește afacerea. Pe de altă parte, multe softuri au funcția de raportare, analiză și statistică, care ajută la evaluarea activității în detaliu și în ansamblu. Această funcție ajută, de asemenea, la îmbunătățirea deciziilor.

7. Încurajarea evoluției profesionale

Având în vedere faptul că operațiunile consumatoare de timp sunt efectuate de către soft, angajații se pot concentra pe alte sarcini, și anume cele pe care doar inteligența umană le poate duce la bun sfârșit. Spre exemplu, aceștia vor putea planifica mai bine proiectele, pentru a obține cele mai bune rezultate. Astfel, angajații vor deveni mai creativi, mai inovativi și mai concentrați, ceea ce ajută la îmbunătățirea competențelor pe plan profesional.

Impact negative

În cazul unor persoane, tranziția de la un flux de lucru tradițional la un flux de lucru digital poate genera anxietate și stres. Deși pe termen lung automatizarea proceselor firmei ajută la reducerea stresului ocupațional, conceptul de „nou” poate genera teamă. Acest lucru se întâmplă în cazul angajaților care nu sunt obișnuiți cu inovația sau cu modificarea rutinei și cărora le lipsește încrederea de sine. Acești angajați se tem de faptul că nu se vor putea adapta la noul flux de lucru și că acest lucru le va diminua competențele și rezultatele. Angajații care experimentează această anxietate trebuie încurajați și ajutați, pentru a se putea obișnui cu noua rutină. Totuși, digitalizarea fluxurilor de lucru vine la pachet cu sesiuni de training pentru angajați.

Așadar, schimbarea fluxurilor de lucru presupune adesea trecerea de la un flux de lucru clasic la unul electronic. Într-o mare măsură, această modificare are un impact pozitiv asupra angajaților.

Intocmit de:

Expert sprijin IMM1

TOTH Tiberiu Dorin

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'T. Dorin', with a stylized flourish at the end.

Expert sprijin IMM2

PARPARITA Felicia

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Felicia Parparita', with a stylized flourish at the end.

Anticiparea nevoilor de competente

Trăim într-o dinamică accentuată de provocările economice și de viteza de propagare a informației prin intermediul tehnologiei, motiv pentru care adaptarea nu mai este de ceva vreme o condiție de supraviețuire. Anticiparea tinde să devină o condiție obligatorie pentru cei care vor să spună “prezent” zilei de mâine. Și organizațiile resimt aceeași presiune ca și oamenii, poate mai amplu și mai acut, deoarece au o triplă responsabilitate: pentru angajați, pentru propria misiune, pentru comunitățile din care fac parte.

Într-un astfel de context provocator, este din ce în ce mai evident mandatul departamentului de Resurse Umane de a ieși din statutul de funcție suport și de a deveni partener de business. Astfel, procesul de definire a strategiei de business și a direcțiilor acesteia, este necesar să se facă în acord cu potențialul uman real al companiei, capabil să susțină ambițiile organizației.

Oricare ar fi obiectivele de business, HR-ul are viziunea asupra modului pragmatic în care acestea pot fi îndeplinite de organizație. El știe, cel mai bine, dacă angajații au competențele necesare care să susțină misiunea și ambițiile business-ului. Are instrumentele și pârghiile prin care să pregătească viitorul unei organizații, uitându-se fie în afara acesteia, după experți, fie în interior, după talente.

Sunt câteva direcții pe care departamentul de HR are șanse reale să își manifeste capacitatea de a fi partener de business:

1. **Un parteneriat activ și real cu departamentul de Marketing.** În acest tandem, se definește și se construiește o strategie de Employer Branding autentică, aptă să susțină atât interesul și angajamentul angajaților, cât și atenția spre piața forțelor de muncă, cu intenția de a identifica și a atrage acele profile umane și profesionale potrivite organizației. O strategie de Employer Branding ancorată, deopotrivă, în misiunea organizației și în nevoile reale ale oamenilor are toate șansele să atragă și să securizeze profilele umane potrivite.
2. **Programele de Learning&Development** echipează angajații cu instrumentele și competențele necesare sustinerii și asumării direcțiilor de acțiune ale organizației, pornind de la nevoile reale de dezvoltare individuală. Ele adresează zone specifice de responsabilitate și construiesc un cadru autentic de manifestare.

3. **Programele de Performance** articuleaza profilul individual la obiectivele organizatiei. Ele masoara si incurajeaza efortul pe care angajatii il depun in asumarea rolului lor. Identifica talentele potrivite contextelor viitoare de dezvoltare ale business-ului.
4. **Programele de High Potential** se construiesc pornind de la un exercitiu de analiza si anticipare a profilelor umane dezirabile pentru un anumit context al business-ului. Odata definite si agreeate aceste profile, se creeaza un cadru de dezvoltare de noi abilitati si competente. Ulterior, participantii la astfel de programe, vor fi capabili sa actioneze pe zone noi de competente si responsabilitate.

Pentru anticiparea corecta a nevoilor de competente este necesara parcurgerea unui ciclu alcatuit din patru etape (identificarea nevoilor de formare; proiectarea si planificarea formarii; furnizarea formarii si evaluarea rezultatelor).

Este important ca specialistii HR sa faca parte si sa activeze in cadrul unor retele profesionale, care permit schimbul de idei si bune practici, schimbul de cunostiinte de specialitate si anticiparea nevoilor viitoare de competente si tendintelor din diferitele domenii economice.

Cum functioneaza mecanismul de anticipare a nevoilor de competente in Finlanda

Anticiparea cererii de calificări sau competențe în Finlanda este prezentată într-un raport CEDEFOP făcut în anul 2015. Sistemul finlandez este dat ca exemplu de bună practică de către specialiștii Comisiei Europene. Așadar nu numai învățământul este de excepție în această țară nordică, ci și cel de formare și dezvoltare a pieței muncii. Iată cum fac finlandezii:

La fiecare patru ani, Guvernul Finlandei adoptă Planuri de dezvoltare pentru învățământ și cercetare, numit VOSE, cum este acesta aflat acum în vigoare. Planurile cuprind obiective în domeniul învățământului și formării profesionale, precum și politici structurale cheie pentru diferite sectoare ale învățământului.

Ministerul Educației și Culturii stabilește ținte pentru învățământul și formarea profesională, pe baza anticipării cantitative și calitative a cererii de calificări. Responsabilitatea pentru realizarea previziunilor revine Comisiei Naționale pentru Învățământ a Finlandei (Finish National Board of Education), o agenție subordonată Ministerului Educației și Culturii.

Sub aspect cantitativ, FNBE determină nevoile de formare profesională pe baza datelor culese la nivel regional, sub supravegherea consiliilor regionale, precum și pe baza proiecțiilor privind piața forței de muncă realizate de Institutul de Cercetare în Economie.

FNBE menține un serviciu de date online (ENSTI), care sprijină activitatea persoanelor care utilizează și care introduc date de prognoză.

Prognozele calitative se referă la impactul schimbărilor în conținutul muncii asupra competențelor forței de muncă și, astfel, asupra calificărilor și programelor. În acest domeniu, FNBE colaborează cu Comitetele Naționale pentru Învățământ și Formare Profesională, organisme de experți în domeniul prognozării calitative în învățământ.

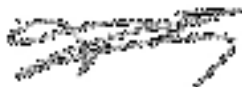
Acestea sunt organisme tripartite cu rol consultativ, desemnate de a Ministerul Educației și Culturii pentru a asigura legătura dintre sistemul de învățământ profesional și tehnic și sectoarele economiei naționale.

Din anii 1990, responsabilitatea pentru realizarea prognozelor și pentru a răspunde provocărilor legate de calificări și competențe a fost delegată universităților, politehnicilor și furnizorilor de învățământ profesional și tehnic.

Intocmit de:

Expert sprijin IMM1

TOTH Tiberiu Dorin



Crearea networkingului

Un networker experimentat, isi are reseaua structurata pe cel putin patru directii:

- reseaua celor care au acelasi domeniu de activitate similar cu antreprenorul;
- categoria directiilor de dezvoltare viitoare;
- reseaua celor care functioneaza in domenii de activitate complementare;
- reseaua celor care activeaza in domenii de interes personal.

1. Reteaua celor cu acelasi domeniu de activitate similar cu antreprenorul. Este esentiala o astfel de retea pentru cel care este interesat sa ramana conectat la realitatile din piata pentru domeniul in care isi desfasoara activitatea, dar si pentru a sesiza miscarile competitorilor.

2. Categoria directiilor de dezvoltare viitoare. Aceasta categorie este strans legata de toate celelalte sectiuni si reprezinta cheia catre succesul proiectat in viitor. Prin urmare, este importanta articiparea si implicit informarea in cadrul unor dezbateri/ intalniri in care se au in vedere noi directii de dezvoltare, atat pentru domeniul in care activeaza antreprenorul, cat si pentru domenii ulterioare de dezvoltare.

3. Reteaua celor care functioneaza in domenii de activitate complementare. Orice domeniu de intreprindere, necesita la randul lui domenii complementare sau auxiliare pentru a desfasura si imbunatati activitatea.

4. Reteaua celor care activeaza in domenii de interes personal. Informatiile furnizate de acest segment pot reprezenta oricand oportunitati noi de dezvoltare catre domenii de activitate care genereaza un interes personal antreprenorului.

Prin urmare, importanta **networking-ului** este reprezentata de **informatie**, iar o informatie corecta reprezinta 50% din **succes**. Restul de "50%" este dat de aceeasi daruire si dedicare necesare construirii unui background

relational puternic, orientate de aceasta data insa catre **munca**. Astfel, mergand pe aceste constante, schema succesului ar putea fi: **networking + munca → succes**.

Intocmit de:

Expert sprijin IMM1

TOTH Tiberiu Dorin

A black and white scan of a handwritten signature, appearing to read 'Tiberiu Dorin Toth'.

Expert sprijin IMM2

PARPARITA Felicia

A blue ink scan of a handwritten signature, appearing to read 'Felicia Parparita'.

Cum stabilim obiectivele de invatare

Scopul implementării unei strategii de formare la locul de munca este de a atinge obiectivele de învățare și de a conferi cunoștințe practice. Puteți scrie obiective de învățare țintite care vă vor ajuta să determinați dacă angajații/cursanții dvs. au beneficiat efectiv de cursul de formare online?

Obiectivele de învățare reprezintă un mod remarcabil de simplu de a demonstra eficacitatea cursurilor de formare online. Trucul este acela de a defini în mod clar obiectivele de învățare, atât pentru angajați, cât și pentru organizație în ansamblu, înainte de a vă crea programele de formare.

Etape pentru a crea obiective de învățare țintite:

Pasul 1: Realizarea analizei nevoilor de instruire

Scopul unui obiectiv de învățare este de a viza golurile care împiedică productivitatea la locul de muncă. De exemplu, angajații nu pot îndeplini o sarcină legată de muncă, ceea ce îi împiedică să răspundă așteptărilor clienților. Deci, trebuie realizată o analiză a nevoilor de formare pentru a ajunge la rădăcina problemei și a crea obiective de învățare relevante.

Pasul 2: Obțineți feedback de la angajați

Angajații pot scoate în evidență zonele din programele dvs. de formare online, care ar putea să nu se încadreze. Acest lucru vă permite să reevaluați declarațiile obiective care se referă la aceste puncte slabe. Un alt beneficiu al colectării feedback-ului angajaților este că puteți descoperi zonele personale pentru îmbunătățire care au fost anterior dezvăluite.

Pasul 3: Distingeți între obiectivele formării și șintele de învățare

În limbajul de zi cu zi, cuvintele țintă, obiectiv și țel sunt folosite ca sinonime. Cu toate acestea, într-un cadru de învățare, cum ar fi un eveniment online de formare, există unele mici diferențe. Obiectivele sunt mai largi și mai generale. Scopul dvs. de formare online ar putea fi "îmbunătățirea performanței la locul de muncă". Țintele de învățare trebuie să fie mai detaliate. Dacă nu, nu există nici o modalitate reală de a confirma că le-ați obținut. De asemenea, este important să rețineți că puteți împărtăși țintele de

învățare mai detaliate în ținte pe termen scurt, ușor de gestionat. Acest lucru îmbunătățește motivația cursantului și îi permite să-și urmărească progresul pe parcurs.

Pasul 4: Alegeți un nivel al cunoștințelor

Taxonomia lui Bloom a fost dezvoltată în 1956 și este încă aplicabilă astăzi. Benjamin Bloom, psihologul educațional care a creat acest sistem, a împărțit învățarea în șase etape.

1. Cunoaștere: rechemare, memorare, recitare
2. Înțelegere: înțelegeți, interpretați, explicați, comparați, traduceți
3. Aplicare: utilizați într-un scenariu practic, demonstrați
4. Analiză: explorare mai profundă pentru a descoperi "cum" și "de ce"
5. Sinteză: aplicarea mai profundă a modelelor/tiparelor și dezvoltarea de noi idei
6. Evaluare: studii de caz și revizuire

Uitați-vă la materialele dvs. de instruire online și identificați în ce etapă se află fiecare modul. Acest lucru vă va ajuta să creați limbajul potrivit pentru obiectivele dvs. de învățare.

Pasul 5: Denumiți conceptul

Se spune că numele are putere. La cabinetul medicului, trebuie să descrieți starea dumneavoastră folosind substantive, nu adjective. Ea facilitează diagnosticarea și rezolvarea problemelor. În mod similar, aveți nevoie de un nume pentru obiectivele dvs. de învățare. Începeți cu un substantiv. Uitați-vă la materialele de instruire online și subliniați subiectul principal. Exemplele includ reguli, limbă, gramatică, politici de birou și așa mai departe. Identificați exact ce doriți să îi învățați pe cursanții dvs. și numiți folosind două sau trei substantive.

Pasul 6: Selectați un verb măsurabil

Verbul pe care îl alegeți trebuie să fie particular pentru a judeca și a evalua. De exemplu, nu puteți fi sigur că cineva a "înțeles" un concept. Dar puteți spune în mod clar dacă poate "lista/identifica/ilustra/calcula" un concept dat. Alegeți verbe care sunt măsurabile. Etapa de învățare vă va ghida în alegerea de verbe. De asemenea, trebuie să vă asigurați că verbul este ușor de înțeles pentru cursanții corporativi. Evitați jargonul tehnic pe care angajații nu îl pot înțelege pe deplin.

Pasul 7: Verificați viabilitatea

Scrierea unui obiectiv de învățare nu este o sarcină finită. În cazul în care cursanții corporativi nu pot atinge obiectivul declarat, atunci este vorba doar de o grămadă de cuvinte frumoase. Și, uneori, incapacitatea lor nu are nimic de-a face cu lipsa, efortul sau abilitățile lor. Este posibil ca aceștia să nu poată atinge obiectivul deoarece a fost greșit formulat și, prin urmare, nu poate fi atins. Obiectivul dvs. de învățare ar trebui să fie:

- Specific: direct, nu vag sau generalizat
- Măsurabil: poate fi testat, observat și evaluat într-un mod practic
- Realizabil: cursanții și formatorii corporatiști pot spune cu claritate "Da, au făcut-o" sau "Nu, nu au făcut"
- Recompensator: cursanții corporatiști trebuie să fie motivați să urmărească obiectivul
- În timp util: un interval de timp rezonabil care este menționat în mod clar.

Intocmit de:

Expert sprijin IMM1

Expert sprijin IMM2

TOTH Tiberiu Dorin

PARPARITA Felicia





Diagnoza IMM -sinteza-

Denumire intreprindere

Analiza climatului/culturii organizaționale

Analiza permite identificarea și evaluarea factorilor de care depinde funcționarea optimă a unei companii, în vederea identificării soluțiilor de optimizare a activității organizaționale. Aceste soluții trebuie analizate, atât din punctul de vedere al randamentului sau al performanței profesionale, cât și din cel al satisfacției angajaților.

1. Valorile organizatiei sunt:

Orientarea către rezultate – sunt importante realizările și rezultatele

Orientarea către oameni – echitate, toleranță și respect pentru individ

Orientarea către echipă – se pune accent pe colaborare

Atenție la detalii – preciziei și abordarea analitică a situațiilor și problemelor

Stabilitate – asigurarea securității și urmarea unui curs previzibil

Inovație – încurajarea experimentării și asumării riscurilor

Agresivitate – stimularea unui spirit extrem de competitiv

2. Asigurarea cu forta de munca a intreprinderii este suficienta

DA

DA – într-o anumita masura

NU

3. Fluctuatia personalului este

Redusa

Medie

Ridicata

4. Gradul de stabilitate al personalului este

Redus

Mediu

Ridicat

5. Pregatirea profesionala a angajatilor este

Redusa

Medie

Suficienta

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014 – 2020

Cod SMIS: 143404

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Proiect: *Dezvoltarea sustenabila a competentelor digitale pentru angajatii IMM din Regiunea Nord Vest*



6. Formarea personalului:

Nu este necesara

Este necesara

Este necesara si urgenta

7. Exista politici clare de selectie si incadrare a personalului nou

DA

DA – intr-o anumita masura

NU

8. Exista politici clare de formare si dezvoltare a culturii organizationale

DA

DA – intr-o anumita masura

NU

9. Angajatii intreprinderii sunt performanti

DA

DA – intr-o anumita masura

NU

10. Angajatii intreprinderii sunt multumiti

DA

DA – intr-o anumita masura

NU

11. Exista mecanisme care sa permita desfasurarea programelor de invatare la locul de munca

DA

DA – intr-o anumita masura

NU

Intocmit de:

Expert sprijin IMM1
TOTH Tiberiu Dorin

Expert sprijin IMM2
PARPARITA Felicia

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014 – 2020

Cod SMIS: 143404

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Proiect: *Dezvoltarea sustenabila a competentelor digitale pentru angajatii IMM din Regiunea Nord Vest*

Diagnoza organizationala

Un număr record de angajați își părăsesc joburile, mai mult decât oricând, în contextul pandemiei, iar mulți dintre aceștia iau o astfel de decizie fără să aibă asigurat vreun alt job.

Iar mulți din cei care rămân pot lucra la o cotă minimă a randamentului de care sunt în stare, din cauza demotivării, ce are diverse cauze și ia forma a diverse comportamente contraproductive. Organizațiile care doresc să rezolve asemenea probleme ce afectează business-ul, își fac timp să reflecteze, să identifice și să implementeze soluții care să reducă riscul și chiar să devină atractivi într-o piață a muncii tot mai turbulentă.

Angajații spun tot mai frecvent că se așteaptă ca munca lor în cadrul jobului să aibă sens, semnificație, un rost atât pentru companie, dar mai ales pentru ei ca persoane și pentru viața lor. **Este necesar ca angajatorii să vină în întâmpinarea acestor nevoi sau să fie pregătiți de (noi valuri de) demisii.** Pentru că această relație angajat-angajator nu mai este una de forță din partea angajatorului, cel puțin în țările din Europa (inclusiv de Sud-Est) și America de Nord.

Mulți angajați afirmă că situația pandemică i-a pus față în față cu ei înșiși ajungând să își reconsidere prioritățile și scopul în viață. De aceea pentru angajatori este cu atât mai important să țină cont de valorile de bază ale oamenilor pentru a-i atrage din piață și a-i reține în echipe, creând condițiile pentru performanță. Pentru că da, performanța, este rezultatul comunicării și cooperării angaja-angajator, nu ține totul doar de un set de competențe și cunoștințe pe care le deține angajatul.

Unii angajatori înțeleg acest aspect și manifestă interes în a oferi ceva semnificativ și valoros pentru angajați, însă adesea problema este tocmai identificarea a ceea ce este important cu adevărat pentru angajați. Am discutat cu manageri care au „târât” oamenii din companie, cu buna intenție, la cursuri foarte elevate și elaborate. Erau

cursuri pe care managerii le considerau importante pentru ei. Doar că... acestea nu corespundeau nici nevoilor reale din jobul actual, nici aspirațiilor sau posibilităților de dezvoltare în cadrul companiei. Angajații respectivi au declarat, în cadrul discuțiilor individuale, ca ar fi apreciat mult mai mult, de exemplu un curs de Excel sau unul practic, cu exerciții de consolidare a lucrului și comunicării în echipă, sau dezvoltarea empatiei.

Deci, managementul a consumat bugete importante fără rost.

Fiecare tip de curs este proiectat pentru anumite nevoi și anumite categorii profesionale (sau persoane aflate într-o anumită etapă a dezvoltării emoționale și profesionale).

Astfel de bune intenții privind motivarea, menținerea angajaților, încurajarea creativității și performanței este necesar să aibă la bază o bună cunoaștere a valorilor, opiniilor, aspirațiilor angajaților precum și a percepției lor legat de aspectele din organizație precum: opinia despre companii, despre job, colegi și manageri și modul de interacțiune dintre aceștia, discrepanțele dintre valorile personale și cele organizaționale, percepția echității în companie etc.

Diagnoza Organizațională constă în colectarea, centralizarea, analiza datelor colectate din discuții individuale structurate cu angajații unei companii și prezentarea lor structurată în forma unor rapoarte și concluzii, cantitative și calitative, referitor la modul în care angajații se simt în companie și experiența lor cu managementul, cu alți colegi, cu derularea operațiunilor, cultura și climatul organizațional, percepția lor legată de corectitudine echitate și alte valori importante.

Colectarea datelor se realizează în baza unor discuții 1×1 (consultant x fiecare angajat participant (offline sau online)), în baza unui chestionar cu peste 60 de întrebări. Întrebările au atât variante de răspuns (închise) cât și spații pentru formularea unor răspunsuri deschise, calitative, aprofundate, cu exemple concrete. Consultantul este cel ce conduce discuția și completează chestionarul.

Durata unei discuții, prin modul de derulare, este de 1.5 ore în medie (din experiența de până acum). Discuția adesea are și rolul de a ajuta angajații să conștientizeze diverse aspecte organizaționale (inclusiv responsabilitatea proprie), spre deosebire de

invitarea impersonală de a completa un chestionar într-un link (metodă mai eficientă sub aspectul timpului, dar nu și a calității datelor și a experienței participantului).

Prin analiza acestor date pe care le prezentăm în forma unor rapoarte structurate pe tematici – indicăm aspectele pozitive precum și zonele de risc și propunem posibile intervenții personalizate în zonele critice, dar și în cele cu potențial de a spori o experiență reciproc benefică pentru angajat și angajator, având în vedere obiectivele ambelor părți.

Este important ca managementul să implementeze un minim de îmbunătățiri post proiect– întrucât deschiderea angajaților de a răspunde și a fi sinceri aduce cu sine și așteptarea lor de a vedea eforturi de schimbare / îmbunătățire precum și o mai mare disponibilitate din partea lor de a participa la schimbare.

Astfel companiile pot implementa cele mai corecte abordări în termeni de îmbunătățirea climatului organizațional, a efortului de engagement și retenție a angajaților, creștere a performanței și crearea unui mediu de muncă sănătos (fie că e un mediu fizic sau virtual).

În timpul discuțiilor o parte din participanți își pot da seama de importanța pe care o au în companie, că ceea ce fac sau ar putea avea impact (pozitiv sau negativ) și că ceea ce fac sau ar putea face are o mai mare vizibilitate decât cred. Pot înțelege că dacă au idei și le expun, ar putea schimba în bine anumite lucruri (astfel răspunzându-se parțial nevoii lor de recunoaștere, de putere, de conectare, de apartenență).

Conștientizarea în sine este un puternic motor pentru demararea schimbării și dezvoltării personale și profesionale. Ulterior va fi important ca această schimbare să fie susținută și dirijată, punctual, pentru a nu se dilua.

Intocmit de:

Expert sprijin IMM1
TOTH Tiberiu Dorin



Expert sprijin IMM2
PARPARITA Felicia



Digitalizarea IMM

Întreprinderile și clienții optează din ce în ce mai mult pentru modele și canale digitale de afaceri. Înainte de a transpune afacerea ta în lumea digitală, ar trebui să înțelegi beneficiile și aspectele cheie ale acestui model de afacere.

Subiectul digitalizării activităților din cadrul unei companii este din ce în ce mai des întâlnit în rândul antreprenorilor. Digitalizarea reprezintă trecerea de la activitatea desfășurată manual la activitatea desfășurată digital. Cum poți trece prin etapa digitalizării? Ce strategie de digitalizare poți aborda? În acest articol vom discuta despre ce poți face pentru a-ți digitaliza compania.

Importanța digitalizării IMM

Digitalizarea reprezintă un pilon de rezistență al oricărei companii în ziua de astăzi. Pentru a avea succes și a te plasa cât mai sus într-un mediu economic ce trece constant prin schimbări, este important să fii competitiv și să profiți de fiecare oportunitate ce ți se iveste în cale, digitalizarea fiind unul dintre ele. Digitalizarea joacă un rol important în:

Relația cu clienții:

Clienții devin din ce în ce mai selectivi datorită multiplelor opțiuni pe care le au. Prin digitalizarea companiei tale, poți oferi servicii calitative clienților tăi precum o aplicație descarcabilă pusă la dispoziție de compania ta, tranzacții desfășurate ușor și furnizarea serviciilor și produselor cât mai rapid.

Experiența angajaților:

Unul dintre scopurile principale ale unei companii este crearea unei experiențe mai simple și mai moderne angajaților săi prin implementarea în cadrul companiei a ultimelor tehnologii de pe piață.

Statisticile arată faptul că investiția în digitalizarea activităților companiei facilitează activitatea angajaților și crește gradul de satisfacție a acestora. Digitalizarea companiei tale oferă atât instrumentele de care angajații tăi au nevoie cât și acces de oriunde la informație.

Optimizarea proceselor companiei tale:

Capacitatea business-ului tău de a furniza servicii de calitate atât clienților cât și angajaților sunt determinate de procesele companiei tale. Facilitarea forței de muncă, digitalizarea proceselor și automatizarea task-urilor sunt doar câteva dintre exemplele de optimizare care creează eficiență și agilitate în cadrul companiei tale.

Cum iti poti digitaliza intreprinderea

Pentru ca procesul de digitalizare al companiei tale sa aiba success, este necesara intocmirea unei strategii potrivite. Cum poti crea o astfel de strategie? Iata cateva sfaturi in intocmirea unei strategii de digitalizare:

Evalueaza-ti propria companie:

Primul pas in drumul tau spre digitalizare este de a analiza activitatile companiei tale pentru a determina capabilitatile tehnologice pana in prezent. De altfel, este necesara si o evaluare a competitiei cu scopul de a identifica pozitia pe care o ocupa compania ta in piata verticalei tale de business. Primul pas reprezinta cautarea unui raspuns la intrebari precum: Care sunt riscurile si trendurile care urmeaza sa apara pe piata? Ce departamente din cadrul companiei mele au nevoie de imbunatatiri?

Elaboreaza obiective pentru compania ta:

Dupa analiza amanuntita facuta asupra companiei tale, este timpul sa privesti in viitor si sa iti stabilesti obiective ce pot fi realizate odata cu abordarea digitalizarii. Ce mi-am propus sa realizez? Ce experienta doresc sa creez clientilor mei? Odata ce iei in considerare aceste intrebari, stabileste obiectivele companiei tale pe termen lung si pune accent pe perspectiva de viitor a companiei tale.

Stabileste ce departamente au nevoie de imbunatatiri:

Acum ca stii unde se pozitioneaza si unde doresti sa ajunga compania ta, poti identifica unde exista lacune si cum le poti remedia. Trebuie sa iei in considerare urmatoarele premise: Ce departamente necesita suplinite? Ce ineficiente si redundante exista? De ce resurse, informatii sau procese vei avea nevoie pentru a-ti indeplini obiectivele?

Elaboreaza o lista cu pasi de urmat in procesul de digitalizare:

Acum ca ai subliniat toate obiectivele si lipsurile pe care compania ta le are, poti crea o lista strategica a drumului pe care doresti a-l urma pentru a-ti indeplini obiectivele. Aceasta lista poate include remodelarea infrastructurii companiei tale, recalificarea personalului si tranzitia catre un proces de dezvoltare nou. Aceasta este necesar sa fie flexibila odata cu demararea procesului de digitalizare.

Implementarea unui ERP :

Odata ce ai intocmit o lista care trebuie parcursa pentru procesul de digitalizare, este necesara implementarea unui sistem ERP. Noi avem solutia potrivita pentru compania ta! Soft1 ERP este o solutie modulara, customizabila, ce ofera date in timp real si instrumente de gestionare ce faciliteaza activitatile departamentelor companiei tale.

Lumea digitală: construirea unei afaceri reziliente și de succes

Deși digitalizarea întreprinderii, adică activarea, îmbunătățirea sau transformarea procesului de afaceri prin utilizarea tehnologiilor digitale (de exemplu Soft-uri, Echipamente electronice) și a datelor digitale, poate implica investiții inițiale și o creștere a costurilor, dacă se soldează cu succes, digitalizarea are multe beneficii, inclusiv:

- creșterea veniturilor prin penetrarea a noi piețe regionale și globale;

- crearea unei rețele mai apropiată cu clienții, adesea măsurată prin creșterea indexului de recomandare de către clienți (Net Promoting Score, NPS);
- accelerarea procesului de introducere a produsului pe piață;
- creșterea profitului în baza veniturilor îmbunătățite și costurilor optimizate;
- rată mai mare de retenție a clienților prin metode facile și directe de abordare a acestora;
- rată mai mare de retenție a angajaților datorată unei satisfacții generale sporite în ceea ce privește modul de conduce afacerea.

Întreprinderile care investesc în tehnologii, soluții IT și digitalizare tind să fie mai agile. Aceasta se întâmplă deoarece digitalizarea merge, de obicei, mână în mână cu structuri organizaționale mai flexibile. Drept urmare, întreprinderile sunt capabile să se adapteze cu ușurință la noi provocări și evenimente neașteptate. Modul digital de a conduce afacerea permite reacția rapidă la schimbările pieței, construind reziliență.

Dacă consideri o trecere a afacerii pe online, reține că digitalizarea presupune nu doar achiziționarea și implementarea instrumentelor digitale și a software-urilor IT. Aceasta presupune transformarea întregii întreprinderi, inclusiv a modelelor operaționale și a oamenilor.

Devino sustenabil

Transformarea digitală a întreprinderii tale va contribui la conferirea rezilienței și asigurarea sustenabilității acesteia. Digitalizarea și sustenabilitatea reprezintă două influențe puternice a pieței în mediul IMM-urilor. Procesele digitale bine puse la punct vor contribui la dezvoltarea unei abordări ecologice și sustenabile a întreprinderii prin reducerea deșeurilor. Pe lângă o identificare a impactului afacerii tale asupra mediului, acest lucru te ajută la accesarea de clienți noi și la ecologizarea afacerii. Tehnologiile inteligente nu sunt întotdeauna costisitoare. IMM-urile, în special, cele sustenabile și eficiente, se pot baza pe aplicații ușor disponibile (și ieftine). Acestea aproape întotdeauna economisesc resurse financiare pe termen lung.

Câteva dintre beneficiile tipice pentru mediul înconjurător și sustenabilitatea afacerilor digitale includ:

- reducerea hârtiei, sau și mai general, a amprentelor de carbon și deșeuri;
- procese mai rapide și mai eficiente, care utilizează resurse puține;
- soluții digitalizate de producere și de fabricare pentru îmbunătățirea eficienței afacerii, reducerea deșeurilor și producerea mărfurilor și serviciilor ecologice.

Noile generații de clienți și angajați tind să aleagă produse ecologice și, respectiv, preferă să lucreze pentru companii sustenabile. Din perspectiva imaginii și a reputației, creșterea atractivității pentru acești potențiali clienți și angajați va contribui la maximizarea profitului în viitor și la mărirea cotei pe piață.

Suplimentar avantajelor ecologice, întreprinderile ce implementează soluțiile digitale au, de asemenea, eficiență în planificare și bugetare. Prin prognozarea mai exactă a cererii pentru produsele lor, aceste întreprinderi sunt în măsură să aloce resursele în mod eficient. Spre exemplu, dacă un model prezice o cerere mai ridicată pentru porumb decât pentru grâu, o întreprindere producătoare poate folosi această informație pentru a planta mai mult porumb. Astfel, acesta va putea să-și mărească profitul prin vânzarea unei cantități mai mari de produs și să minimizeze cantitățile de produse nevândute, care ar fi putut deveni deșeuri.

Sustenabilitatea reduce impactul asupra mediului și întărește performanța operațională și reziliența întreprinderii. Investițiile în instrumente digitale pot contribui la reducerea consumului de resurse necesare întreprinderii. De

asemenea, astfel de investiții duc la previzibilitate și reacție eficientă la viitoarele necesități.

Intocmit de:

Expert sprijin IMM1
TOTH Tiberiu Dorin

A black and white scan of a handwritten signature, appearing to be 'Tiberiu Dorin Toth', written in a cursive style.

Expert sprijin IMM2
PARPARITA Felicia

A blue ink scan of a handwritten signature, appearing to be 'Felicia Parparita', written in a cursive style.

Evaluarea competentelor angajatilor

Dacă ești angajator sau manager de resurse umane, ajută să faci periodic evaluarea angajaților din compania ta. Cu siguranță, fiecare companie are propriul mod în care realizează această evaluare, însă te poți inspira din criterii comune și modele de fișe de evaluare care te pot ajuta să-ți definești propriul proces eficient de evaluare a angajaților.

Evaluarea angajaților este un instrument foarte eficient, prin care angajatorul poate identifica progresul profesional al salariaților săi, astfel încât să poată oferi sprijin angajaților care au nevoie de acest lucru și să recompenseze cei mai performanți membri ai echipei.

Deși evaluarea profesională este considerată de mulți o practică adoptată doar de companiile mari, în realitate, evaluarea personalului este un drept al oricărui angajator, prevăzut și în Codul Muncii.

Evaluarea profesională a angajaților este prevăzută și în legislație, mai exact în Legea 53/2003, unde se reglementează criteriile după care poate fi evaluat un angajat, cine are competența de a face evaluarea, modul în care se întocmește fișa de evaluare, dar și perioada în care această procedură se poate desfășura. Există și informații referitoare la măsurile pe care angajatorul ar trebui să le ia, în funcție de rezultatul evaluării și de calificativul pe care salariatul l-a primit în urma acesteia. De asemenea, este menționat și dreptul angajatului de a contesta calificativul primit în urma evaluării, în cazul în care nu este mulțumit de acesta, și modul prin care poate depune o contestație.

Scopul evaluării competentelor

Deși pentru mulți angajați, evaluarea profesională reprezintă o grijă în plus, această procedură este, de fapt, una utilă, întrucât oferă salariaților șansa de a fi recompensați pentru performanțele lor și de a primi direcții clare, care vor contribui la dezvoltarea lor profesională.

Scopul procesului de evaluare:

- Stabilește care este progresul profesional al fiecărui angajat;
- Ajută la îmbunătățirea procedurilor de lucru din interiorul organizației;
- Creează un cadru prin care se poate decide promovarea sau reorientarea profesională a anumitor angajați;
- Verifică dacă activitatea angajatului se ridică la standardul de calitate impus de angajator;

- Ajută la îmbunătățirea relației profesionale dintre manager și membrii echipei, prin feedback, comunicare deschisă și transparență;
- Oferă angajatorului posibilitatea de a măsura performanța angajatului, astfel încât să poată decide mărirea salariului acestuia;
- Managerul poate afla dacă angajații și-au înțeles și îndeplinit rolul pe care îl au în interiorul companiei.

În mod normal, evaluarea profesională se realizează anual, în luna ianuarie, de către managerii de resurse umane din cadrul companiei, însă se poate derula și semi-anual sau trimestrial, în cazul în care managerii își doresc să identifice punctele forte ale angajaților sau compania a trecut prin schimbări majore, care ar fi putut afecta moralul ori capacitatea angajaților de a performa corespunzător.

Pe lângă această metodă formală de evaluare a performanțelor angajaților, managerul poate contribui constant la îmbunătățirea parcursului angajaților în interiorul companiei, prin feedback și întâlniri one-on-one, în care fiecare membru al echipei va putea să își exprime eventualele îngrijorări sau nemulțumiri, dar și să primească direcții clare.

Etapele evaluării profesionale

Pentru ca întregul proces de evaluare să decurgă în condiții optime, iar fiecare angajat să poată fi evaluat corect, în funcție de competențele și fișa postului, este necesară urmarea unor pași:

- Stabilirea criteriilor de performanță pentru fiecare job în parte, în funcție de fișa postului;
- Desemnarea unei persoane responsabile cu susținerea interviului de evaluare;
- Alegerea metodei prin care se va realiza evaluarea angajaților;
- Susținerea interviului de evaluare propriu-zis.

Criteriile de evaluare și documentele întocmite

Deși criteriile după care poate fi evaluat un angajat diferă în funcție de jobul ocupat și de fișa postului, există anumite aspecte generale, care vor fi luate universal în considerare pentru toți angajații. Printre acestea se numără:

- Câte obiective a îndeplinit angajatul;
- Productivitatea și calitatea muncii prestate de către angajat;
- Abilitatea angajatului de a-și planifica și organiza timpul de lucru;
- Cunoștințele și experiența acumulate de către angajat;
- Abilitatea angajatului de a lua decizii și modul prin care acesta poate soluționa problemele;
- Abilitatea de a urma direcțiile trasate de angajator;
- Calități precum modul de comunicare orală și în scris, atât în relația cu colegii și managerii, cât și în cea cu clienții;

- Asumarea responsabilității pentru activitățile prestate;
- Capacitatea de a lucra în echipă, de a funcționa independent și de a-și putea duce activitățile la îndeplinire fără ajutorul constant al managerului;
- Creativitatea și dorința de implicare în activitățile de la locul de muncă;
- Programele de training la care a participat și rezultatele obținute de pe urma acestora;
- Eficiența cu care angajatul a reușit să folosească resursele care i-au fost puse la dispoziție la locul de muncă.

Toate aceste criterii sunt regăsite în fișa de evaluare și fiecare persoană va fi notată de către evaluator cu note de la 1 la 5. Nota finală va fi media aritmetică a tuturor notelor obținute de angajat și se va transpune sub forma unui calificativ, după cum urmează:

- între 1,00 – 2,00 = nesatisfăcător;
- între 2,01 – 3,50 = satisfăcător;
- între 3,50 – 4,50 = bine;
- între 4,51 – 5,00 = foarte bine.

Fișa de evaluare a performanțelor va fi întocmită în dublu exemplar, unul fiind înmănat angajatului și unul depus la dosarul personal al acestuia.

Deși foarte multe persoane nu privesc cu entuziasm ziua în care le vor fi evaluate performanțele, este important de reținut că această procedură poate oferi foarte multe oportunități pentru angajați, printre care se numără:

- Deschide noi perspective de avansare în carieră;
- Ajută la îmbunătățirea gradului de încredere în forțele proprii;
- Oferă angajatului posibilitatea de a învăța din propriile greșeli;
- Stimulează creșterea performanțelor;
- Contribuie la consolidarea relației cu managerul.

Intocmit de:

Expert sprijin IMM1
TOTH Tiberiu Dorin



Expert sprijin IMM2
PARPARITA Felicia



Identificarea nevoilor de formare

Identificarea nevoilor de formare sau Training Needs Assessment / Analysis (TNA) este un instrument de identificare a cursurilor/activitatilor, ce trebuie desfasurate cu membrii organizatiei, pentru îmbunatatirea performantelor acesteia, potrivit nevoilor obiective si nu dorintelor aleatorii.

Obiective:

- sa se determine de ce formarea este relevanta pentru activitatea specifica;
- sa se determine de ce formarea va îmbunătăți performantele organizatiei / echipei.
- sa se determine de ce formarea va conduce la o diferenta fata de activitatea anterioara.
- sa se diferentieze nevoile de formare de problemele organizationale.
- sa se relationeze performantele ameliorabile cu scopurile organizatiei/echipei.

Putem determina TNA prin:

- chestionare
- observare
- analiza SWOT/PEST
- evaluare
- autoevaluare
- evaluare de sus în jos
- evaluare de jos în sus

Chestionar TNA (model)

1. *Considerati ca echipa manageriala a organizatiei are viziunea traseului viitor?*
2. *Daca da, descrieti, pe scurt, ce înțelegeti prin aceasta viziune.*
3. *Prin ce cai v-a fost comunicata aceasta viziune?*
4. *Care sunt punctele tari ale organizatiei / echipei din care faceti parte? Care sunt primele 3 lucruri importante de facut pentru eficientizarea organizatiei?*
5. *Care sunt principalii concurenti ai organizatiei?*
6. *Care sunt masurile cele mai importante, pe care le-ati recomanda organizatiei, din perspectiva beneficiarului?*
7. *Care sunt masurile cele mai importante, pe care le-ati recomanda organizatiei, din perspectiva interna?*
8. *Când a avut loc ultima dumneavoastra evaluare profesionala?*
9. *Sunteti în stare sa comentati aprecierile acestei evaluari?*
10. *Ce ar trebui sa cuprinda un program de formare?*
11. *Care sunt activitatile proprii, pe care ar trebui sa le îmbunatatiti în urmatorii 2-3 ani?*

Puteti identifica nevoile dumneavoastra de formare, care ar contribui la îmbunatatirea activitatii organizatiei/echipei?

Etapele rezolvarii unei probleme

Constientizarea (sesizarea) în ceea ce priveste:

- aparitia;
- existenta;
- importanta (impactul);
- aria de raspândire, a unei probleme, care se poate referi la performanta organizatiei, a indivizilor sau o disfunctionalitate in comunitatea pe care administratia o serveste.

În acesta etapa luam cunostinta de aparitia unei probleme sau de existenta ei , fara a o mai putea neglija.

Evaluarea consecintelor rezolvarii/ nerezolvarii imediate sau dupa o anumita perioada de timp, a problemei identificate la punctul 1.

Stabilirea actorilor implicati si a cauzelor care au condus la aparitia problemei.

Identificarea grupului tinta care:

- Suporta consecintele nerezolvarii problemei;
- Trebuie sa rezolve problema.

Descrierea contextului (situatiei actuale) din punct de vedere al problemei respective si a efectelor produse de acestea:

- pe plan personal;
- pe plan organizational;
- pe plan regional /judetean/local;
- pe plan national;
- pe plan european;
- pe plan mondial.

Pe cât posibil, se va întocmi o scurta descriere (sau chiar un studiu) a modului (modalitatilor) de rezolvare a problemei.

Identificarea unor variante privind modalitatile de rezolvare a problemei.

Stabilirea acelor modalitati de rezolvare a problemei care necesita activitati de instruire:

- În mod direct, asupra grupului care este afectat de problema respectiva;
- Indirect, asupra unor formatori care, la rândul lor, vor pregati grupul care este afectat de problema respectiva.

Nu toate problemele se rezolva cu ajutorul (prin intermediul) unor activitati de formare. Daca însa rezolvarea problemei necesita si desfasurarea unor astfel de activitati, atunci va trebui sa parcurgem mai multe etape descrise în continuare.

Nevoia nu este o dorinta, ea reprezinta distanta dintre "ceea ce este" si "ceea ce ar trebui sa fie".

Identificarea nevoilor de instruire este un proces complex ce încearca sa descopere aceste diferente si sa le propuna pe acelea pentru care formarea este solutia.

Necesitatea procesului de identificare a nevoilor de formare

- Pentru a determina nevoile de perfectionare profesionala relevante pentru fiecare angajat în parte;
- Pentru a determina mijloacele de îmbunătățire a performantelor individuale ale angajatilor;
- Pentru a afla daca mai exista si alte solutii în afara de formare;
- Pentru a face diferentierile între nevoile de formare si problemele de organizare;
- Pentru a face legatura fireasca între performantele angajatilor si obiectivele urmarite de institutie.

A desfasura un proces de identificare a nevoilor de formare înseamna a aduna informatii care sa sprijine decizia alegerii programelor de formare ce rezolva problema existenta.

În directa legatura cu responsabilitatile unui angajat se identifica un set de cunostinte, aptitudini si atitudini ce **ar trebui sa existe** pentru a atinge standardele de performanta propuse. **Ceea ce exista** - numarul angajatilor, calificarea, competenta, ar trebui sa fie congruent cu situatia ideala. Pentru diferentele identificate se poate decide ca solutie formarea. Prioritizarea domeniilor abordate prin programele de formare trebuie realizata prin raportare la obiectivele institutiei si strategia de dezvoltare institutionala.

Procesul de identificare a nevoilor de formare poate fi realizat în diferite moduri. În general, acest proces este conceput si condus ca o cercetare. Se elaboreaza întrebări pentru a sustine interviurile individuale sau focus grupurile, se culeg si analizeaza informatii despre performanta angajatilor, se aplica si analizeaza chestionare.

Programele de formare sunt eficiente atunci când au ca rezultat:

- Dezvoltarea unei cariere profesionale
- Perfectionarea profesionala, evolutia profesionala a unei persoane poate fi o solutie pentru problemele cu care se confrunta institutia.
- Îmbunatatirea performantei la nivel institutional
- Acumularea acelor cunostinte si dezvoltarea aptitudinilor ce cresc eficienta în munca la nivel institutional.
- Adaptarea la o schimbare
- Raspunsul adaptat la schimbare necesita modificari de atitudine, utilizarea altor abilitati si chiar dobândirea unor seturi noi de cunostinte.
- Corectarea unor deficiente în activitatea desfasurata
- Interventii pentru corectarea unor disfunctii punctuale sau institutionale.

Este bine însa ca la începutul unui proces de evaluare a nevoilor de formare sa nu-i faceti pe colegii dvs. sa se simta nesiguri pentru ca aceasta situatie ar putea afecta claritatea rezultatelor.

Intocmit de:

Expert sprijin IMM1

Expert sprijin IMM2

TOTH Tiberiu Dorin

PARPARITA Felicia



Importanta invatarii la locul de munca

O cariera de succes inseamna un proces continuu de **invatare la locul de munca**, indiferent de domeniul in care activezi. Astazi, odata cu accelerarea nivelului de digitalizare, se implementeaza noi moduri de gestionare a activitatilor.

Fie ca iti schimbi locul de munca sau iti sunt modificate sarcinile, esti supus schimbării. Ceea ce nu este un lucru rau, pentru schimbarea si, implicit, adaptarea la schimbarea, stau la baza unei cariere de succes. De aceea, educatia nu poate fi incheiata in momentul angajarii, ci dimpotriva. Un bun manager va incuraja evolutia si invatarea profesionala, pentru ca va aduce numeroase avantaje pentru companie si dezvoltarea talentelor. In primul rand, incurajarea invatarii la locul de munca stimuleaza moralul si stima de sine a fiecarui angajat, iar asta inseamna dezvoltarea de noi abilitati si talente pentru a-si imbogateasca cunostintele, cat si sa mentina o buna opinie despre companie.

Angajati pregatiti – echipe mai bune – intreprinderi mai eficiente

O echipa mai bine pregatita, la curent cu ultimele tehnologii si trenduri, va oferi intotdeauna rezultate mai bune. Chiar daca motivarea angajatilor poate fi dificila uneori, un program bine structurat, cu timp destinat invatarii si alegerea unor masuri eficiente, vor aduce rezultate satisfacatoare pentru companie. Constientizarea de catre angajati a importanței dezvoltării carierei personalului prin diferite mijloace, poate facilita si furnizarea de programe complementare de formare profesionala, nu doar din punct de vedere al continutului, ci si al metodelor utilizate. Aceste forme de instruire trebuie sa aiba ca obiectiv actualizarea competentelor angajatilor in domenii speciale, dezvoltarea capacitatii lor de a aborda situatii dificile ce pot sa apara la locul de munca, cat si dezvoltarea de noi competente necesare pentru evolutia profesionala. Platformele de learning a vin in ajutorul celor care isi doresc o varianta organizata si accesibila, oferind experiente de invatare sigure pentru fiecare angajat. Prin participarea la programe personalizate de formare profesionala, angajatii vor putea invata in ritmul propriu, vor avea sansa de a discuta cu mentori, tutori, de a impartasi informatiile cu colegii, de a se sfatui cu managerii oricand simt aceasta nevoie sau de a invata folosind metoda pe care o prefera printr-un soft.

Invatarea continua contribuie la dezvoltarea creativitatii

Cu timpul, locurile de munca vor avea tot mai putine sarcini de rutina si repetitive. Accentul va fi pe o imbinare de abilitati care sa stimuleze productivitatea, indiferent de job sau industrie. De aici, se vor deschide oportunitatile pentru avansare rapida si dobandirea de competente actualizate, conform nevoilor pietii.

In acest scop, organizatiile investesc tot mai mult in recalificare si in cursuri pentru angajati. Platformele permit sistemelor de resurse umane sa fie mai atractive, personalizate si bazate pe date in care toti angajatii au acces comun nu doar la toate cursurile, ci si la evaluarea lor, oferind o imagine transparenta asupra modului în care acestia progresaaza. Organizatiile trebuie sa-si regandeasca strategia tehnologica de HR, considerand cloudul drept fundatie si explorand noi platforme inovatoare, automatizari si instrumente bazate pe inteligenta artificiala pentru a-si completa sistemele de baza.

Conform unui studiu realizat de Deloitte, Global Human Capital Trends 2019, principalele tendințe la nivel global sunt învățarea continuă în vederea menținerii unui nivel ridicat de expertiză, implementarea celor mai potrivite măsuri pentru creșterea gradului de retenție a angajaților și dezvoltarea leadershipului. În acest studiu se mai subliniază faptul că, în contextul pieței forței de muncă competitive din ultimele două decenii, mobilitatea internă a angajaților pentru identificarea resurselor umane potrivite reprezintă un subiect de mare interes.

De asemenea, noua generație are tendința de a fi mai puțin răbdătoare și, dacă nu are ocazia să se dezvolte în cadrul companiei, atunci caută oportunități de dezvoltare personală și profesională în afara companiei. Prin modulul de Learning Management System (LMS), există soluții pentru a sprijini oportunitățile de mobilitate internă. Mobilitatea internă ar trebui privită ca o schimbare normală, nu ca un dezastru la nivel de carieră. Învățarea continuă se va resimți atât pentru angajați, cât și pentru companii, pentru că se vor depăși provocările care vin din lipsa de competențe și experiență.

Ce este învățarea la locul de muncă?

1. Dobândirea de cunoștințe și competențe prin desfășurarea unor sarcini/activități în context profesional și reflectarea asupra acestora, la un loc de muncă sau în cadrul unui furnizor de formare profesională. (CEDEFOP)

2. Programe de nivel secundar sau postsecundar care permit oportunități pentru dobândirea unor competențe profesionale la un loc de muncă. Învățarea la locul de muncă are loc complementar cu învățarea în școală și poate lua diferite forme: stagii de practică, experiență de muncă, inducție la locul de muncă, mentorat la locul de muncă, instruire generală privind competențe legate de un loc de muncă sau instruire mai largă cu privire la toate aspectele unei industrii.

Studiile internaționale arată că integrarea unei forme de învățare în economia reală (învățarea la locul de muncă - ÎLM) în parcursul educațional al tinerilor are numeroase beneficii pentru tranziția acestora de la școală la muncă.

Din păcate această metodă educațională s-a dovedit de-a lungul ultimilor ani insuficient adresată în România, atât din perspectiva politicilor publice, cât mai ales a implementării. Raportul de față își propune să descrie în linii mari modul în care învățarea la locul de muncă a fost integrată în sistemele de educație și formare profesională pe plan internațional, cu ce rezultate, explicitează diversele modele ÎLM în țările europene și apoi se apleacă asupra cadrului de reglementare și politici publice în acest domeniu din România.

Studiul prezintă cele mai relevante statistici și definește o serie de recomandări de politici publice pentru a îmbunătăți ÎLM în învățământul profesional și tehnic din România. ÎLM îmbunătățește angajabilitatea absolvenților de învățământ profesional și tehnic, crește propensiunea către antreprenariat și abilitățile în acest sens, îi ajută pe tineri să dezvolte așteptări realiste vizavi de un viitor loc de muncă, stimulează entuziasmul și motivația pentru muncă, dezvoltă în elevi atât competențe digitale și tehnice atât de necesare celei de-a patra revoluții industriale, cât și abilități și deprinderi de natură soft - sociale, de comunicare, lucru în echipă etc.

Prin asigurarea unui cadru pentru socializare, ÎLM furnizează una dintre dimensiunile esențiale ale învățării – cea emoțională. Astfel, de mai bine de 15 ani, învățarea la locul de muncă este o prioritate la nivel european. Însă în timp ce 61% dintre tinerii din ÎPT din UE aveau acces la experiențe de învățare la locul de muncă, în România doar 10% dintre aceștia se bucurau de această oportunitate.

Chiar dacă mai mult de jumătate dintre elevii de clasa a noua din România învățau în 2019 într-un liceu tehnologic sau școală profesională, finanțarea ÎPT la noi este mult sub media UE atât ca valoare, cât și per elev (de 10 ori mai mică). Subfinanțarea ÎPT este, în mod evident, echivalentă cu subfinanțarea practicii (în școală sau în afara ei), la care se adaugă slaba implicare a mediului economic și a partenerilor sociali în corelarea educației și formării cu cererea de competențe de pe piața muncii, precum și salturile în digitalizare și noile tehnologii. Toate acestea formează un cerc vicios din care rezultă o pregătire practică de slabă calitate a elevilor, la perpetuarea subvalorizării ÎPT în general și în final la o piață a muncii care suferă de deficit de personal calificat.

De-a lungul ultimilor ani, interesul pentru conceptul de învățare la locul de muncă (ÎLM) a fost marcat printr-o serie de politici lansate la nivel internațional, european, dar și național, menite să prioritizeze prin diferite abordări integrarea ÎLM în sistemul educațional de formare profesională.

Această abordare a survenit ca efect natural al schimbărilor observate la nivelul structurii forței de muncă din ultimele decenii, făcându-se din ce în ce mai rapid trecerea la o economie bazată pe cunoaștere.

ÎLM a fost văzută ca o prioritate la nivel european încă de la lansarea din 2010 a Comunicatului de la Bruges privind intensificarea cooperării europene în domeniul educației și formării profesionale¹. Ulterior, Alianța europeană pentru ucenicii (EafA) a fost lansată în 2013 (și relansată ulterior în 2020) cu scopul de a promova măsuri pentru creșterea ocupării tinerilor, prin introducerea unor scheme de ucenicie sau prin consolidarea celor deja existente în țările europene.

Declarația de la Osnabruck din 2020² a avut rolul de restabilire a unor acțiuni pentru 2021-2025 în ceea ce privește domeniul educației și formării profesionale, reiterându-se și de această dată faptul că învățarea la locul de muncă contribuie la îmbunătățirea angajabilității. Comisia Europeană a identificat educația și formarea profesională ca un domeniu de interes pentru cooperare în cadrul inițiativei Spațiului European al Educației pentru perioada 2021-2030.

Prin intermediul Consiliului UE, statele membre și-au stabilit obiectivul ca până în 2025, cel puțin 60% dintre absolvenții educației profesionale să beneficieze de învățare la locul de muncă în timpul educației și formării lor profesionale. Această afirmație a fost susținută prin nenumăratele cercetări din domeniu care au relevat faptul că tranziția tinerilor de la școală la angajare este adesea sprijinită și îmbunătățită prin integrarea unei forme de învățare în economia reală în parcursul educațional al acestora. Rata angajării pentru absolvenții cu o experiență de învățare la locul de muncă este mai mare decât pentru absolvenții care nu au beneficiat de ÎLM. Rata medie de angajare la nivelul UE pentru elevii care au trecut printr-un stagiul de ucenicie este de 85%, iar pentru cei care au trecut printr-un stagiul de practică la angajator este de 76%³. Așadar, importanța acordată ÎLM pe agenda europeană este justificată, cel puțin din punctul de vedere al angajabilității absolvenților.

Recomandarea Consiliului Uniunii Europene⁴ din 2020 privind educația și formarea profesională a accentuat din nou rolul uceniei în prevenirea șomajului în rândul tinerilor prin pregătirea acestora pentru a face față oportunităților și provocărilor actuale ale pieței muncii, luându-se în considerare inclusiv acest trend de tranziție către noi ecosisteme digitale și ecologice.

Programele de învățare la locul de muncă încurajează, de asemenea, și antreprenoriatul. Un studiu lansat în Finlanda¹⁰ cu scopul de a evalua ceea ce tinerii au învățat de-a lungul perioadei de formare la locul de muncă ca parte a studiilor a

relevat faptul că formarea la locul de muncă i-a învățat pe aceștia aspecte ce țin de antreprenariat și a contribuit, printre altele, la dezvoltarea unor abilități precum proactivitatea, abilitatea de rezolvare a problemelor și capacitatea de a utiliza diverse surse de informații.

Ce potențial are învățarea la locul de muncă?

- Reduce riscul de șomaj în rândul tinerilor
- Asigură o mai bună tranziție de la școală la locul de muncă
- Răspunde nevoilor imediate ale angajatorilor din perspectiva competențelor și calificărilor
- Contribuie la creșterea competitivității întreprinderii

Experiențe de învățare la locul de muncă

Companiile care investesc în dezvoltarea continuă a angajaților, cunosc o productivitate accelerată și vor avea un plus în menținerea lor pe termen lung. Având mai multe cunoștințe și aptitudini, angajatul va fi mult mai pregătit pentru situațiile imprevizibile, mai creativ în rezolvarea problemelor și mai încrezător în forțele proprii. În consecință, atât într-un domeniu tehnic, cât și în unul creativ, încurajarea angajaților să își dezvolte aptitudinile profesionale, va veni cu beneficii considerabile pentru companie.

Intocmit de:

Expert sprijin IMM1

Expert sprijin IMM2

TOTH Tiberiu Dorin

PARPARITA Felicia



Invatarea experientiala

Pentru un IMM există trei variante prin care puteți să soluționați problema creării de programe de învățare:

- Să vă folosiți de programele livrate anterior și să mai schimbați acolo unde credeți că este necesar. Dar veți acoperi cu adevărat nevoile reale ale organizației?
- Să căutați informații gratuite, să cumpărați cărți, să concepeți de la zero programele. Dar cât costă acest efort în timp și bani? Studii realizate arată faptul că este nevoie de două săptămâni de cercetare și elaborare pentru a crea o oră de conținut de training, costul real pentru crearea unei ore de training fiind foarte ridicat.
- Să selectați și să achiziționați resurse de training care permit învățarea experiențială, să le customizați și să le livrați ori de câte ori este nevoie. Veți găsi produse ce acoperă toate competențele și abilitățile necesare angajaților unei organizații.

Ce soluție alegeți? Eu propun a treia variantă. De ce?

În urma cercetărilor din ultimii ani în domeniul educației și eficienței muncii, s-a demonstrat că inovația și creativitatea sunt unele dintre cele mai valoroase calități pe care companiile le caută la angajații lor. În mod contrar, prin standardizare și uniformizare – specifice mai ales marilor companii –, angajații devin demotivați, ineficienți sau blazați.

Regulile distrug în mare măsură talentele, abilitățile și creativitatea și tocmai de aceea atelierele creative, precum și cursurile de dezvoltare experiențială reprezintă soluțiile prin care se pot recupera și valorifica aceste date esențiale pentru fiecare individ. În ceea ce privește atelierele creative aflate sub umbrela well-being, acestea fidelizează, destind și consolidează relațiile dintre angajați, le dezvoltă imaginația și gândirea out of the box și le asigură dezvoltarea personală prin activități relaxante și practice

Invatarea prin experienta ("experiential learning") despre care Aristotel vorbea a ajuns la ora actuala un soi de concept modern de training in companiile din lumea intreaga. Metoda le aduce multe beneficii angajatorilor pentru ca angajatii ajung astfel sa fie mult mai bine pregatiti, spre deosebire de situatia in care ar fi mers la un training clasic. Simularile de sedinte si de activitati practice din viata unei companii sunt un mod perfect de invatare, iar metoda ca atare nu iti expune un sir lung de concepte si teorii, ci te si pune sa le pui in practica. Mai mult decat atat, dupa ce lei pui in practica, primesti feedback despre ceea ce ai invatat. In cadrul sesiunilor de "experiential learning", angajatii pot alege, de exemplu, sa puna in practica o situatie critica. Aici se iau decizii, se fac greseli, astfel incat cel pus intr-o astfel de situatie in viata reala sa stie cum sa reactioneze. **Invatarea experientiala** nu este bazata numai pe latura

cognitiva si comportamentala a angajatului, ci include si perceptia subiectiva, prin experientele care au loc in timpul procesului de invatare. Metoda in sine este construita in jurul ideii ca fiecare om trebuie sa experimenteze singur, nu sa execute doar ordine, iar greselile sunt acceptate, pentru ca fac parte din procesul de invatare.

Invatarea prin experienta nu este un concept nou, asa cum spuneam si mai sus, insa nu a fost atat de utilizata precum alte metode de invatare in cadrul companiilor. In anul 1984, psihologul David Kolb a facut celebra metoda si a consacrat-o. Potrivit acestuia, *teoria invatarii prin experienta* se bazeaza pe patru piloni: experienta concreta (bazata pe implicarea activa), observatia reflexiva (cei care invata trebuie sa aiba abilitati analitice, pentru a reflecta asupra experientei), conceptualizarea abstracta (cursantul trebuie sa poata analiza experienta, sa traga concluzii si sa invete din ea) si pe experimentarea activa (participantii planifica si pun in practica notiunile invatate, bazandu-se pe deciziile proprii).

Beneficiile invatarii experientiale

1. Accelereaza procesul de invatare

Metodologia de invatare experientiala se bazeaza atat pe gandirea critica, cat si pe gasirea de solutii pentru rezolvarea problemelor. De aceea, accelereaza procesul de invatare si este mult mai simplu pentru cei care aleg acest sistem de invatare sa asimileze cunostinte.

2. Oferă un mediu sigur de invatare

Metoda se bazeaza pe simulari de scenarii reale care descriu o serie de provocari care pot fi intr-o companie, intr-un mediu controlat, sigur.

3. Are impact puternic asupra mentalitatilor

"Experiential learning" este o metoda de invatare care poate sa iti schimbe mentalitatea, sa inveti mai usor anumite lucruri. Leadershipul este precum inotul: nu poti sa il inveti doar citind despre el, ci trebuie sa il pui in practica. Exact dupa acest principiu functioneaza si "experiential learning".

In prezent, companiile au la dispozitie o gama larga de programe de training care sa ii invete pe angajati prin intermediul experientelor create. Unul dintre cele mai bune modele de invatare prin experienta este **metoda HRDQ**. Acesta este conceput sub forma a **sapte etape**.

Prima dintre ele are in cadru focusarea atentiei celor care iau parte la training pe o arie anume pe care o au de invatat.

In a doua etapa, experimentarea, participantii sunt pusi in fata unei situatii pe care o vor avea de rezolvat. De exemplu, poate fi vorba despre rezolvarea unui conflict fictiv, ceea ce va antrena echipa intr-un lung sir de discutii care implica sentimente, emotii, dileme, creativitate, gandire.

In a treia etapa, reflectarea, este momentul in care participantii trebuie sa reflecteze asupra actiunilor pe care le-au facut in a doua etapa. Este faza de debriefing, un proces care faciliteaza invatarea experientiala.

Urmeaza **etapa a patra** si anume gandirea: uneori, se poate intampla ca un cursant sa nu inteleaga pe deplin etapa a doua si a treia. De aceea, trainerul prezinta anumite teorii ca sa ii ajute pe toti cei prezenti sa inteleaga experientele prin care au trecut.

A cincea componenta este modificarea, etapa in care toti participantii la training trebuie sa se gandeasca la propriile lor cunostinte, atitudini si comportamente si, eventual, sa le modifice, astfel incat sa ii ajute sa devina mai productivi, sa fie mai multumiti de munca lor.

Cea de-a sasea componenta a programului este practicarea. In aceasta etapa, cursantii au posibilitatea de invata si de a practica tot ceea ce au invatat anterior. Se

pot face jocuri, simulări de rezolvare a unor probleme la locul de muncă, efectuarea de activități legate de muncă, dezvoltarea unor planuri de acțiune.

A șaptea etapă a programului este integrarea și presupune evaluarea și integrarea cunoștințelor. Cursanții trebuie să răspundă la întrebări precum “În ce măsură am învățat noile informații și aptitudini?”, “Cum influențează ceea ce am învățat gândirea și comportamentul meu de acum încolo?”, “Ce altceva mai trebuie să învăț ca să pot susține acest nou mod de a gândi și aceste noi comportamente?”.

Poate fără a conștientiza, **învățarea experiențială** este alături de noi încă din copilărie și o preferăm ori de câte ori ne dorim să deprindem noi abilități. De menționat, astăzi este unul dintre cele mai importante trenduri ce vizează dezvoltarea angajaților din companii pentru că, printre altele, facilitează:

- accelerarea procesului de instruire;
- punerea teoriei în practică;
- creșterea nivelului de implicare a cursanților;
- personalizarea programelor de învățare;

Noi spunem că se îndepărtează în mod radical de metodele tradiționale de predare, ducând învățarea dincolo de sala de curs.

Metodologia învățării experiențiale prezintă o abordare inovatoare a instruirii și include o structură flexibilă a activităților de învățare în grup și exerciții similare experiențelor „din viață”. Însușirea de către participanți a cunoștințelor și calităților legate de activitatea acestora sunt facilitate de către profesori sau formatori. Principala funcție a profesorului-formator este aceea de a crea medii propice învățării, stimulative, relevante și eficiente. Această abordare experiențială a învățării, care are în centru adultul, permite participanților să-și conducă și să-și asume responsabilitatea învățării în mod individual.

Învățarea experiențială, după cum o arată și numele, este învățarea din experiențe și intervine atunci când o persoană se angrenează într-o activitate, revizuieste această activitate în mod critic, trage concluzii utile și aplică rezultatele într-o situație practică.

Procesul experiential urmează următorul ciclu teoretic, modelul lui Kolb.

Experiența

Aceasta constituie atât activitatea inițială cât și faza producerii de date a ciclului învățării experiențiale. Experiența este de fapt un element inerent al vieții. Totuși, în învățarea experiențială această activitate este legată de procesul care include interpretarea experienței, generalizarea și stabilirea modului în care va fi folosită învățătura. Procesul învățării experiențiale ajută indivizii să diminueze reacțiile subiective și pune în evidență elementele obiective ale experienței lor. Există o serie întreagă de activități de învățare care pun la dispoziția participanților experiențele din care aceștia pot extrage informații pe care să le prelucreze, să le generalizeze și să le aplice în viitor. Activitățile individuale sau de grup folosite pentru a facilita etapa experimentală include:

- atribuirea de roluri;
- studii de caz;
- filme și diapozitive;
- discutarea descrierilor experiențelor în situații actuale în care să reacționeze sau/și să participe;
- participanții se instruiesc unii pe alții.

Prelucrearea

Aceasta este o etapă crucială în ciclul învățării experiențiale unde indivizii discută cu ceilalți experiențele specifice pe care le-au avut în cadrul primei faze. Aceasta poate avea loc individual, în grupuri mici de lucru, sau cu întreg grupul. Indivizii fac un schimb

de reacții cognitive și afective referitoare la activitățile în care au fost angajați și încearcă să lege aceste gânduri și sentimente pentru a trage învățăminte din respectivele experiențe. Inițial, experiența poate să pară sau nu plină de sens pentru participanți, totuși, aceasta fază le permite să aprofundeze experiența și să concentreze motivele pentru care au ajuns la concluziile respective.

Rolul profesorului-formator ca facilitator este foarte important în decursul acestei faze a învățării experiențiale. Acesta trebuie să fie pregătit să ajute participanții să judece critic experiența lor. Formatorul are de asemenea rolul de a ajuta participanții să-și exprime sentimentele și percepțiile și de a atrage atenția asupra oricăror teme sau tipare ce apar în reacțiile participanților față de experiență. Pe scurt, rolul profesorului-formator este și acela de a ajuta participanții să conceptualizeze experiențele astfel încât aceștia să aibă date concrete pe baza cărora să atragă concluzii și să generalizeze. Prelucrarea stabilește contextul pentru faza următoare a ciclului experimental, „generalizarea”. Deci, orice experiență avută în decursul formării, fie că este vorba de filme, jocuri, experiențe pe teren, etc. trebuie prelucrată. Aceasta înseamnă că participanții trebuie să aibă timp să reflecteze asupra acestor experiențe pentru a-și da seama dacă acestea îi ajută în procesul de învățare. Tehnicile folosite în facilitarea fazei de prelucrare a datelor sunt:

- discuții în grup pe marginea tiparelor și temelor recurente care apar ca rezultat al experienței individuale;
- identificarea și analizarea datelor;
- raportarea;
- feedback-ul;
- interviuri;
- participanții sunt puși în postura de a supraveghea procesul și a descrie cele observate.

Generalizarea

În această fază se trag concluzii din tiparele și temele identificate. Participanții determină modul în care aceste tipare, care au evoluat în timpul experiențelor structurate din cadrul sesiunii de formare, sunt legate de experiențe nestructurate din viața de zi cu zi. Participanților li se oferă șansa de a descoperi relațiile dintre formare, scopurile lor personale și stilul de viață ulterior. Activitățile folosite pentru a facilita procesul de generalizare:

- rezumarea celor învățate în propoziții concise sau generalizări;
- grupul va discuta și va cădea de acord asupra definițiilor, conceptelor, termenilor și propozițiilor cheie;
- reacții individuale și în grup la probleme de genul: „Cum credeți că se raportează la activitățile dvs. din afara grupului ceea ce ați făcut și învățat în această ședință?”

Aplicarea

Dacă învățarea este definită ca o schimbare relativ stabilă în comportament, etapa aplicării este aceea care facilitează modificarea comportamentelor viitoare ale participanților. Studiind concluziile la care au ajuns în procesul învățării, participanții integrează această învățare în viața de zi cu zi prin dezvoltarea unor planuri individuale pentru un comportament mai eficient.

Tehnici și activități folosite pentru a facilita etapa aplicării:

- reacții individuale și de grup la întrebarea : „Cum ați putea folosi cele învățate pentru a fi mai eficient în funcția pe care o aveți ?”
- revizuirea listelor generate în decursul sesiunilor de formare și concluzii care să reflecte noi perspective, planuri și comportamente;
- modificarea sau/și dezvoltarea planurilor de acțiune, a scopurilor personale și a strategiilor de modificare a comportamentului personal.

Procesul de învățare experiențială prezintă numeroase avantaje. Această abordare permite o participare activă a tuturor indivizilor implicați, în consecință, facilitează dobândirea diverselor competențe care se învață cel mai ușor prin experiențe practice.

Stilul de învățare prin experimentare al lui Kolb

Există patru poziții pe două dimensiuni care descriu un model sau proces de învățare în patru pași. Dacă luăm în considerare o singură dimensiune, am avea unul dintre cele patru tipuri de învățare:

Simțind (experiența concretă) – perceperea informației. Această dimensiune reprezintă o învățare care se axează pe judecăți bazate pe experiența proprie. Persoanele care preferă acest stil de învățare găsesc ca metodele teoretice nu le ajută și preferă să trateze fiecare caz ca pe un caz unic. Ei învață cel mai bine din exemple specifice în care se pot implica. Aceste persoane tind să creeze relații cu colegii, nu cu autoritatea (sunt orientați către persoane, vor să se împace cu toată lumea, nu le place să fie conduși). Lecturile teoretice nu îi ajută foarte mult, pe când munca în echipă și feedback-ul din partea colegilor îi ajută să atingă succesul. Activitățile planificate ar trebui să aplice aptitudinile învățate.

Privind (observare reflectivă) – reflectă cum va avea impact asupra unor aspecte ale vieții noastre. Acești indivizi se bazează foarte mult pe o atentă observare pentru a putea emite judecăți. Ei preferă situațiile de învățare de genul prelegerilor care le permit rolul de observatori obiectivi și imparțiali. Acești indivizi tind să fie introverțiți. Prelegerile sunt de ajutor pentru acești indivizi (folosesc auzul și văzul). Acest gen de învățare vrea ca instructorul să asigure o interpretare din partea unui expert. Ei caută un instructor care să fie atât ghid cât și coordonatorul sarcinii. Acești indivizi vor ca performanțele lor să fie măsurate prin criterii externe.

Gândind (generalizare abstractizată sau conceptualizare) – compară cum se potrivește experiențelor proprii. Acești indivizi tind să fie orientați către lucruri și simboluri, și mai puțin către alți oameni. Ei învață cel mai bine într-un mediu direcționat de către o autoritate, într-un mediu de învățare impersonal, în care prevalează teoria și analiza sistematică. Sunt frustrați și obțin foarte puține din „învățarea prin descoperire” nestructurată, de genul exercițiilor sau simulărilor. Studiile de caz, lecturile teoretice îi ajută pe acești indivizi, însă nu multe altele.

Făcând (testarea în noi situații sau Experimentarea activă) – gândire a modului în care noile informații pot arăta noi moduri de acțiune. Acești indivizi învață cel mai bine atunci când se pot implica în proiecte, teme de casă sau discuții în grup. Nu le plac situațiile de învățare pasive, de genul prelegerilor. Acești indivizi tind să fie extroverțiți. Acest tip de indivizi vor să atingă totul (la propriu sau chiar la figurat). Rezolvarea problemelor, discuții pe grupuri mici sau jocuri, feedback din partea colegilor și munca pe cont propriu îi pot ajuta foarte mult să învețe.

Așadar, acest tip de învățare – învățarea prin experiență/ învățarea experiențială – este relevant prin faptul că nu este important ceea ce cunoști, sau acele informații deținute, ci importante sunt acele lucruri ce sunt realizate de către oameni. Ceea ce a fost utilizat la crearea lucrurilor este clar vizibil, și ușor de implementat în cadrul altor proiecte și idei. În cazul modelării unui lucru, nu este îndeajuns să indici individului ce să realizeze, ci este important să arăți cum, sau ce trebuie de îndeplinit, ca acel lucru ca produs finit să fie util, sau de realizat ceva și mai bun, ca și context.

Intocmit de:

Expert sprijin IMM1

TOTH Tiberiu Dorin

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'TOTH Tiberiu Dorin', with a stylized flourish at the end.

Managementul performantei angajatilor

Cu un număr de angajați mult redus față de vremurile bune ale economiei, companiile au nevoie de performanță ca de aer. “Puțin, dar bun” pare să fie formula pe care trebuie să o reinventeze angajatorii. În această ecuație, instrumentul de management al performanței este esențial.

Managementul Performanței este unul dintre cele mai importante procese de resurse umane (HR) prin prisma implicațiilor pe care le are în ceea ce privește mai toate dimensiunile vieții organizaționale: capacitatea companiei de a-și activa talentele, de a crea o scală corectă a valorilor, de a distribui beneficiile după merit obținând echitate internă, recunoașterea și încurajarea performerilor, **motivarea angajaților**.

Managementul Performanței înglobează toate procesele de resurse umane care pot contribui la îmbunătățirea performanței angajaților și deci nu este un singur proces ci un cluster de procese diferite dar convergente.

Nucleul unui Sistem de Managementul Performanței este (sub) Sistemul de Evaluare a Performanței (SEP) (la care adesea se limitează și cu care se confundă) și care reprezintă sistemul utilizat de companie pentru a măsura rezultatele (muncii) angajaților săi.

În forma sa cea mai restrânsă, pentru a schița un Sistem de Managementul Performanței, SEP trebuie completat cu un Sistem de Dezvoltare a Angajaților (care poate lua diverse denumiri – formare, training, coaching, etc) și cu un Sistem de Recompensare a Performanței (Compensation & Benefits). Scopul unui Sistem de Managementul Performanței însă NU este (doar) performanța individuală ci performanța la nivel de companie a angajaților ca totalitate, având în vedere că întregul reprezintă mai mult decât suma părților.

Orice sistem se definește prin funcțiile sale iar Sistemul de Managementul Performanței trebuie să îndeplinească o lungă serie de funcții dintre care le menționăm pe cele mai importante. Acesta trebuie să:

1. Măsoare performanță angajaților la nivel individual, de echipa, departamental și la nivel de companie
2. Aibă capacitatea de a distinge între efort și rezultat, SEP confundând adesea efortul depus cu rezultatul obținut (*nu contează câte telefoane dai ori câte oferte trimiti ci câte contracte semnezi*). Sigur, efortul depus este adesea garanția unui bun rezultat, dar nu trebuie să devină un scop în sine
3. Ofere recunoașterea meritelor și contribuțiilor individuale și să stabilească recompensa potrivită dar și corectă pentru fiecare angajat – pentru a nu afecta

echitatea internă – se evită sentimentul de frustrare ce apare când cineva muncește mai bine dar primește mai puțin

4. Identifice ariile și oportunitățile de dezvoltare personală și profesională pentru cei evaluați, nu doar să prezinte un verdict (ne/satisfactor) privind performanța
5. Ofere baza decizională solidă și corectă pentru decizii legale de personal respectiv pentru demiteri, penalizări, bonusări sau promovări.

Managementul Performanței evoluează odată cu noile paradigme din HR așa încât merită să analizăm direcția în care se îndreaptă. Schimbarea nu este însă ușoară și poate reprezenta o piatră de încercare pentru multe companii. Managementul Performanței este unul dintre capitoarele care a rămas în urmă în nouă era a Talentului! De ce? Probabil exact din cauza importanței sale dar și a complexității necesare conceperii unui astfel de sistem. Va mai dura până când majoritatea companiilor vor reuși să migreze spre noile formule deoarece, în primul rând este greu de schimbat/înlocuit în companiile care deja au unul. Motive sunt multe precum faptul că:

- Managementul Performanței generează input în programele de training, în gestionarea promovărilor și a carierei și evident în Comp & Ben, o zonă mereu sensibilă, de care este mai bine să nu te atingi dacă nu ești pregătit. Chiar și variații mici în modul în care este apreciată și recompensată performanța poate avea un impact uriaș asupra veniturilor unei persoane (de partea angajaților) și proporțional, poate impacta masă salarială totală (respectiv taxe și impozite, de partea angajatorului)
- Un alt motiv pentru care Managementul Performanței a rămas în urmă ține de gradul înalt de birocratizare și formalizare a proceselor de evaluare, uneori dublate de sisteme electronice de tip ERP care furnizează input-ul necesar evaluării (indicatori, ținte și obiective, procente, etc). Este de aceea ușor de zis: să schimbăm procesele de Managementul Performanței, mult mai greu de făcut însă. Evaluarea Performanței, reprezintă doar vârful iceberg-ului, este parte dintr-un ecosistem cu o imensă masă inerțială! Cei care au deja un sistem care rulează, trebuie să se gândească în primul rând la impactul pe termen scurt asupra angajaților, chiar dacă, pe hârtie, impactul pe termen lung este unul pozitiv. Ne putem cu ușurință imagina ce se poate întâmpla într-o firmă medie, să zicem cu 300 angajați, dacă la schimbarea Sistemului de Managementul Performanței, o treime dintre ei sunt afectați de evaluări mai slabe respectiv de venituri mai mici. Dacă oamenii nu sunt de acord cu ceva, cu certitudine nu sunt de acord să le scadă veniturile! Impactul unui nou sistem trebuie discutat cu angajații, eventual cu sindicatul, dacă există și iată cum dintr-un proces de HR, devine o problemă de management sau chiar una de business dacă subiectul nu este gestionat corect. Așa că, pe principiul *"nu da vrabia din mână pe cioara de pe gard"*, mulți se feresc pe bună dreptate să intervină în sistemele existente, pentru un "mai bine" prezumtiv
- Nu în ultimul rând, trebuie considerat gradul de formalizare al acestor sisteme. Direcția este spre simplificare și de-birocratizare, o direcție de altfel corectă și dezirabilă, doar că există o limită până la care se poate merge cu simplificarea și de-birocratizarea Managementului Performanței și anume până la limita conexiunii cu veniturile. O companie nu poate lăsa procesul de evaluare de izbeliște, nereglementat, la cheremul subiectivității evaluatorilor – doar de dragul simplificării – pentru că va obține haos. Nu întâmplător Sistemele de Evaluare a Performanței sunt printre cele mai procedurate și birocratice, motivul este că acestea sunt măsuri de siguranță ce au ca scop crearea unui

sistem stabil și robust. Ideea de bază este că dacă se fac două evaluări independente trebuie obținut același rezultat (cele două condiții necesare și obligatorii fiind cele de validitate și fidelitate a evaluărilor. Altfel sistemul nu este corect, asemenea unui cântar defect va produce măsurători greșite). Din nou observăm, este mai simplu de zis să aruncăm totul la coș, decât de făcut pentru că ce punem în loc trebuie să fie mai bun decât ce am dat jos.

Companiile care deja au un Sistem de Managementul Performanței, pe lângă problema dezvoltării celui nou trebuie să rezolve suplimentar și problema tranziției (line) între cele două. Desigur, prima șansă o au (1) organizațiile mici, (2) cele care nu au sau au dar nu cîștie ce sistem de evaluare și (3) cele nou înființate. Acestea au oportunitatea de a construi de la zero, un Sistem de Managementul Performanței modern și actual.

Performanța este unul dintre cel mai des utilizate concepte într-o organizație. Angajatorii caută de fiecare dată să atragă și să formeze angajați performanți, pe când angajații au pretenția ca locul în care lucrează să îi stimuleze să fie mai buni. În timp ce unele companii cred că pentru a face legătura între viziunea și așteptările celor două părți privind performanța este suficient să fixeze și mai apoi să comunice către angajați un set de obiective, altele folosesc instrumente specifice care vizează tocmai gestionarea acestui indicator. În momentul de față, tot mai multe companii caută să instituționalizeze pe cât posibil acest aspect și apelează la ceea ce specialiștii numesc managementul performanței.

Practic, prin instrumente specifice, este urmărită evoluția angajaților, sunt identificați factorii care îi stimulează, iar apoi aceste date sunt prelucrate în vederea realizării unui cadru propice în care respectivii angajați pot performa. Nivelul tradițional la care este utilizat managementul performanței în organizații este nivelul individual, urmărindu-se cu precădere monitorizarea performanței angajaților într-un context organizațional. La nivel internațional tendința este pentru o abordare integrată a managementului performanței la toate nivelurile organizaționale.

Chiar dacă, în esență, principiile care stau la baza managementului performanței sunt relativ simple, iar prezența lor în cultura organizațională a oricărei companii este logică, în România managementul performanței este într-un stadiu incipient de dezvoltare. Cu toate acestea, interesul pentru managementul performanței în România a înregistrat o creștere exponențială în ultimii ani. Chiar și noul Cod al Muncii menționează obligativitatea includerii criteriilor și procedurilor de evaluare a angajaților, precum și dreptul angajatorului de a stabili obiective de performanță individuală. Principalul beneficiu al acestui sistem este că permite managerilor să identifice lacune în cadrul proceselor de management și să ia decizii pentru redresarea lor. În cele din urmă, toate acestea se traduc prin creșterea productivității și, implicit, a rezultatelor companiei.

Managementul performanței se face de sus în jos și implică toate straturile care compun organizația - de la conducere până la departamente și angajații luați separat.

Astfel, pentru a putea atinge dezideratul propus, întregul proces de management implică activități constante de evaluare, realiniere și îmbunătățire continuă. Într-un fel sau altul fiecare organizație practică un anumit management al performanței. Ceea ce face diferența este însă cât de corect se implementează și se aplică practicile de management al performanței. Printre cele mai des întâlnite pericole la care este supusă o companie care nu face managementul performanței în mod eficient apare instalarea

unei stări de semi-haos, generate de imposibilitatea de a alinia strategiile la obiective și mai apoi la indicatorii de performanță. De asemenea, se poate instala cu ușurință starea de insatisfacție a angajaților, care afectează aceiași indicatori.

Dacă marile companii multinaționale sunt familiarizate de mult cu aceste practici, în companiile antreprenoriale încă se mai rafinează probleme majore, precum planurile salariale complexe, planurile de carieră sau instruirea continuă a angajaților. Dincolo de acestea, se află un tărâm încă necunoscut pentru companii, cu o serie de posibilități care îi pot ajuta să-și îmbunătățească activitățile. Deprinderea lor nu este întotdeauna simplă, mai ales când profitul imediat și nu dezvoltarea pe termen lung a potențialului echipei reprezintă obiectivul principal.

Intocmit de:

Expert sprijin IMM1

TOTH Tiberiu Dorin



Matricea competentelor

O matrice de competențe sau matrice de competențe este un instrument grafic care permite vizualizarea abilităților pe care lucrătorii le au în funcție de nevoile și obiectivele companiei.

Este, de asemenea, cunoscut sub numele de matrice de abilități. Deoarece este un instrument care permite vizualizarea, structurarea și evaluarea cine dintre lucrători este capabil să îndeplinească o sarcină specifică. Permite observarea talentelor pe care le au lucrătorii și modul în care acestea pot fi legate de obiectivele urmărite de companie. Dar și cu nevoile specifice fiecărei companii.

În plus, ajută la identificarea persoanei calificate pentru a executa diferitele sarcini care ajută companiile să-și dezvolte eficient procesele. Matricea arată abilitățile, cunoștințele și interesul oamenilor pentru a putea îndeplini o anumită sarcină.

Pasii cei mai importanti pentru realizarea unei matrice de competente sunt urmatoarii:

1. Pregătirea tabelului sau a matricei

În primul rând, tabelul trebuie elaborat cu trei secțiuni verticale. Prima secțiune definește competențele care trebuie evaluate, subliniind ceea ce se așteaptă de la fiecare persoană sau echipă. A doua secțiune ar trebui să includă membrii echipei de lucru. În timp ce a treia secțiune stabilește acțiunile care sunt considerate necesare pentru consolidarea sau îmbunătățirea competențelor lucrătorilor. Fiecare secțiune este identificată cu o culoare diferită. Așa cum este exemplificat în tabelul următor.

Nume angajat	Competente necesare	Nivel actual	Perioada de timp necesara	Actiuni necesare
...				
...				
...				
...				

2. Informații despre abilități

În acest pas se introduc informațiile necesare pentru fiecare dintre competențe. Indicarea abilităților care se așteaptă a fi evaluate și a datelor importante care sunt necesare.

De exemplu, am putea evidenția următoarele abilități:

- Creativitate și inovație.
- Organizarea timpului.
- Abilitatea de a lua decizii.
- Atenție și servicii pentru clienți.

În plus, sunt specificate nivelul de stăpânire a fiecărei competențe și perioada de timp necesară.

3. Evaluează performanța angajaților

În acest pas, nivelul de performanță al fiecărui angajat este evaluat în fiecare dintre competențele necesare.

4. Acțiuni de întreprins

După evaluarea nivelului de performanță pe care îl au angajații în fiecare competență, trebuie implementate acțiunile necesare. Aceste acțiuni ajută la întărirea punctelor forte ale angajaților și la îmbunătățirea zonelor în care se găsesc punctele slabe.

De fapt, acțiunile care sunt puse în practică ar trebui să contribuie la îmbunătățirea performanței companiei. Deoarece un angajat mai bine pregătit își îmbunătățește productivitatea și, în consecință, performanța companiei.

În cazul exemplului nostru, acțiunile ar putea fi:

- Implementați un premiu pentru inovație pentru a consolida această competiție.
- Program de instruire pentru organizarea corectă a timpului. Deoarece este o slăbiciune manifestă a angajaților.
- Implementați descentralizarea deciziilor. Pentru a eficientiza procesele, deoarece angajații au capacitatea de a decide.
- Program de formare continuă în servicii pentru clienți.

În cele din urmă, putem indica faptul că matricea de competențe și abilități este un instrument excelent pentru a vizualiza competențele pe care le dețin angajații companiei. Acest lucru permite crearea de programe de instruire pentru angajați pentru consolidarea competențelor în care aceștia au performanțe mai bune. Dar, în același timp, programele pot fi structurate pentru a ajuta la îmbunătățirea acelor abilități în care pot fi găsite anumite puncte slabe. În plus, facilitează angajarea de personal.

Nume angajat	Competențe necesare	Nivel actual	Perioada de timp necesar	Acțiuni necesare
--------------	---------------------	--------------	--------------------------	------------------

			a	
...	Creativitate si inovare	Mare/mediu/scazut		Premii/instruire/descentralizare decizie/FPC servicii clienti
...	Organizarea timpului	Mare/mediu/scazut		Premii/instruire/descentralizare decizie/FPC servicii clienti
...	Abilitati de luare a deciziilor	Mare/mediu/scazut		Premii/instruire/descentralizare decizie/FPC servicii clienti
...	Atentie fata de nevoile clientilor	Mare/mediu/scazut		Premii/instruire/descentralizare decizie/FPC servicii clienti

Intocmit de:

Expert sprijin IMM1

TOTH Tiberiu Dorin



Misiunea si viziunea IMM

Fiecare afacere este unică. Fiecare afacere vinde ceva (produse sau servicii) si fiecare afacere vrea să se remarce în fața clienților, fie că vorbim de prezența fizică, fie de cea online. Reclamele, postările pe rețelele sociale, conținutul site-ului, e-mailurile, toate ar trebui să reflecte acest lucru.

Astfel, este important să existe o declarație, **misiunea unei firme/IMM**, care să reunească totul.

A avea o misiune, o viziune și valori îți oferă oportunitatea de a privi spre viitor și obiectivele pe care doriți să le atingeți. Un nou an îți oferă șansa de a reflecta cu adevărat asupra misiunii, viziunii și valorilor organizației tale și de a le crea sau de a le rafina pentru creștere, îndrumare și dezvoltare în continuare. Această informație puternică descrie esența companiei și oferă clienților și angajaților o imagine clară despre ceea ce este, este un fel de ADN al afacerii.

O declarație bună a misiunii de afaceri definește organizația pe scurt. În general, aceasta include:

- Cine sunt clienții tăi (și, uneori, unde activezi).
- Ce produse sau servicii oferi.
- Valoarea finală/rezultatul pozitiv al acestor produse/servicii.
- Cum faci să devină totul posibil.

Iată un exemplu generic de misiune a unei companii: *"Construim clădiri de birouri comerciale de clasă A pentru chiriașii de ultimă generație în zona metropolitană Big City, livrând proiecte conform specificațiilor la timp, folosind sistemul nostru propriu de management al calității."*

Misiunea unei firme este adesea confundată cu alte aspecte ale identității unei mărci, așa că iată ce anume trebuie să știi pentru a le putea separa:

- **Misiune:** Aceasta este ceea ce faci, de ce o faci, cum o faci și ce valoare aduci.
- **Viziune:** Declarația de viziune este ceea ce speri să fii îndeplinindu-ți misiunea.
- **Obiective:** Obiectivele tale sunt rezultate tangibile care îți vor îndeplini misiunea.
- **Valori de bază:** Valorile tale de bază unesc echipa pentru a alimenta toate cele de mai sus.

Importanta misiunii unei firme/IMM

Misiunea unei companii este un factor de motivare cheie din spatele succesului afacerii tale. Cercetările arată că angajații muncesc mai mult atunci când se simt conectați la un scop mai mare, peste jumătate dintre angajați spun că au un sentiment de identitate la locul de muncă, în timp ce o parte spun despre jobul lor că este pur și simplu locul de unde își câștigă existența. În timp ce viziunea reprezintă o declarație a obiectivului principal al companiei, misiunea unei firme se axează mai mult pe acțiuni și pe scopul pe care organizația îl servește publicului. Aceasta include adesea și o descriere generală a companiei și a obiectivelor ei. Misiunea urmărește “ce?”, “cine?” și “de ce?” o companie are un produs sau prestează un anumit serviciu și explică motivul existenței companiei și perspectivele acesteia pentru public.

Cum redactăm misiunea unei firme/IMM

Misiunea unei firme scrisă trebuie să fie o declarație simplă, orientată spre acțiune, care explică scopul companiei. Acesta rezumă ceea ce face compania pentru clienți, angajați și parteneri și, de obicei, include descrieri generale ale organizației și obiectivele sale. Pe scurt, explicați ce faceți și de ce o faceți într-o declarație de misiune clară și concisă. Rezumarea afacerii într-o propoziție este fără îndoială o muncă grea. Dar, cu o tehnică potrivită vei putea scrie declarația de misiune a firmei simplu și rapid. Iată astfel ce trebuie să faci pentru a pune pe hârtie misiunea firmei tale:

1. Fă un ”inventar” al afacerii

Stai împreună cu echipa și discutați despre următoarele lucruri:

- Care este domeniul de bază al afacerii?
- Care sunt produsele sau serviciile pe care le livrați?
- Ce vă fac produsele/serviciile diferite?
- Ce probleme rezolvă produsele/serviciile voastre?
- Ce beneficii oferă produsele/serviciile tale?
- Care este propunerea ta de valoare unică (USP)?
- Care sunt caracteristicile personale ale brandului tău?
- Care este atuu-ul tău?
- Ce avantaje ai față de concurenți?
- Care sunt punctele forte și armele secrete ale membrilor echipei tale?
- Cine sunt clienții tăi țintă?
- Care sunt segmentele tale de public?

2. Adună informațiile și pune-le pe hârtie

Adună răspunsurile la aceste întrebări și transformă-le într-o declarație clară cu privire la modul în care intenționezi să lucrezi și în ce scop. Organizează informațiile în patru direcții:

- Ce faci?
- Cum anume faci?
- Pentru cine o faci?
- Ce beneficiu/valoare finală au cumpărătorii tăi?

Uneori, anumite detalii sunt omise sau amestecate, pentru că nu sunt incluse pe listă. Ține cont că nu există o declarație de misiune corectă sau greșită.

3. Începe să scrii

Pune ideile principale într-o frază sau două pentru fiecare dintre elementele de mai sus și apoi folosește formula de mai jos:

Noi [ce faci] prin [cum o faci] pentru [clienții țintă] la [valoarea finală pe care o oferi].

sau

Noi [oferim această valoare] [clienților vizați] prin [ce faceți] și [cum o faceți].

Evitați adjectivele și adverbele înflorate și inutile, care vor împiedica lizibilitatea, dar vedeți dacă adăugarea sau înlocuirea oricărui cuvânt poate ajuta la crearea unui mesaj mai emoțional.

De exemplu Ikea combină viziunea și misiunea firmei într-un mod ingenios, cu o declarație care ar putea fi valabilă pentru foarte multe companii: *„Viziunea noastră este de a crea o viață mai bună pentru cât mai mulți oameni!”* Și continuă cu declarația de misiune: *„Facem acest lucru posibil oferind o gamă largă de produse de amenajare bine concepute, funcționale, la prețuri atât de mici încât cât mai mulți oameni să-și poată permite.”*

Viziunea și misiunea unei firme servesc de multe ori ca un ghid pentru crearea obiectivelor într-o organizație. Au un rol important pentru că determină direcția strategică a companiei, se focusează pe viitorul acesteia și formulează un model pentru luarea deciziilor. În plus, prin stabilirea clară a viziunii, misiunii și valorilor companiei tale, facilitezi evoluția, productivitatea și dezvoltarea acesteia.

Gândește-te la marca ta de îmbrăcăminte preferată. Să presupunem că nu este cea mai ieftină de pe piață, ci mai degrabă are un preț mediu sau chiar premium. De ce continuați să cumpărați de la ei dacă sunt disponibile opțiuni mai ieftine? Cel mai probabil din cauza valorilor pe care le reprezintă și stau de sus, cu fiecare piesă vestimentară pe care o creează.

Cele mai bune mărci (indiferent de mărime sau industrie) vor urmări întotdeauna să creeze experiența perfectă pentru clienții și angajații lor. Există mulți factori de care trebuie să luați în considerare atunci când creați acest lucru, dar dacă un brand dorește să aibă cel mai mare număr de clienți, va investi bani și timp în el.

Toate acestea se rezumă la declarațiile misiunii și viziunii unei companii. Oamenii au nevoie de povestea din spatele produsului sau serviciului înainte de a fi absolut siguri că își vor cheltui banii pe el.

În următorul articol, vom vedea diferența dintre misiunea și viziunea unei companii, de ce acestea două sunt o necesitate pentru fiecare organizație, vom vedea pașii de urmat pentru a scrie o declarație de misiune și câteva exemple inspiratoare de la diferite mărci cunoscute la nivel mondial.

Conținut:

- Definiții și diferențe între misiune și viziune
- Importanța declarațiilor de misiune și viziune pentru orice organizație
- Cum se scrie o declarație de misiune?
- Exemple de declarații de misiune și viziune

1. Definiții și diferențe între misiune și viziune

Să începem foarte ușor: o declarație de misiune se concentrează pe **azi** și pe ceea ce face compania pentru a-și atinge obiectivele. Declarația de viziune se concentrează pe **mâine** și pe finalul jocului: care este ținta finală pentru viitor?

Nu cădeți în capcana de a folosi oricare dintre aceste concepte cu același înțeles. Discutăm doi termeni și concepte separate, ambele esențiale pentru o afacere de succes.

O **declarație de misiune** se concentrează pe scopul actual pentru care lucrează o companie. Ar trebui să includă o scurtă descriere a ceea ce face compania, obiectivele cheie, publicul/clientii țintă și poate chiar poziția pe piață. Rețineți că există un echilibru între declarația de misiune ca parte a reputației externe a companiei dvs. și declarația de misiune ca parte a comunicării interne a companiei dvs.

Declarația de viziune este o privire în viitorul companiei. Este un obiectiv îndepărtat, dar realizabil pe termen lung. Ar trebui să explice pe scurt aspirațiile și rolul major pe care intenționează să le aibă compania. Ar trebui să fie un punct de plecare pentru luarea deciziilor strategice în organizație.

O declarație de misiune este un ghid pentru declarația de viziune a companiei.

2. Importanța declarațiilor de misiune și viziune pentru orice organizație

Declarațiile de misiune și viziune sunt embleme. Compania ta are nevoie de ele.

Declarațiile eficiente vor funcționa ca unificator al culturii interne și din exterior în ochii publicului țintă.

Aceste aspirații sunt modalitatea perfectă de a obține o viziune clară și de a vă asigura că dumneavoastră și conducerea dumneavoastră ia cele mai bune decizii posibile.

Amintiți-vă că acestea sunt, de asemenea, o metodă de a vă distinge de competitori și de a crea un brand mai bun și mai remarcabil pe termen mediu și lung.

Declarațiile de misiune și viziune stimulează acțiunea, împuternicesc angajații și modelează cultura companiei.

În cele din urmă, declarațiile de misiune și viziune oferă capitalului uman principii de existență, ceea ce nu trebuie neglijat pentru că toți avem nevoie de sens din munca noastră zilnică.

3. Cum se scrie o declarație de misiune?

Iată câțiva pași simpli pe care trebuie să-i faceți pentru a scrie declarația de misiune de care compania dvs. are nevoie:

- Explicați ce face compania dvs. - **CE** produs/serviciu oferiți. Nu este nevoie de descrieri lungi aici. Rămâneți la elementele de bază.
- Enumerați valorile de bază ale organizației dvs. - practic, veți explica **CUM** faceți ceea ce faceți. Acestea sunt importante atât pentru angajați (și menținându-i motivați și implicați), cât și pentru publicul țintă.
- Vorbește despre **DE CE** faci ceea ce faci - este esențial să explici ce te motivează, pasiunea din spatele ideii de afaceri.

Rezultatul final ar trebui să fie o declarație clară și concisă, nu prea pompoasă.

Exemple de declarații de misiune și viziune

Google

- **Misiune:** Să organizăm informațiile din lume și să le facem universal accesibile și utile.
- **Viziune:** Să oferim acces la informațiile lumii cu un singur clic.
- De ce misiunea și viziunea Google este eficientă: Unii spun că Google nu a ales cele mai bune afirmații, dar cifrele nu sunt de acord. Misiunea pare complexă, dar viziunea este mult mai clară.

Amazon

- **Misiune:** De a servi consumatorii prin magazine online și fizice și de a ne concentra pe selecție, preț și comoditate.
- **Viziune:** A fi cea mai centrată pe client companie de pe pământ, unde cumpărătorii pot găsi și descoperi orice ar dori să cumpere online, strădu-ne să oferim clienților săi cele mai mici prețuri posibile.
- De ce este eficient: Misiunea este foarte clar declarată, iar viziunea este cu 1000 de pași mai departe, spunând că Amazon le va oferi clienților tot ceea ce doresc.

Samsung

- **Misiune:** Să creăm produse și servicii superioare care să contribuie la o societate globală mai bună.
- **Viziune:** Să inspirați lumea. Creați viitorul.
- De ce funcționează: Samsung a decis să combine cu succes aceste două concepte într-unul singur.

Ikea

- **Misiune:** Să oferim o gamă largă de produse de amenajare a locuinței bine concepute, funcționale, la prețuri atât de mici încât cât mai mulți oameni și le vor putea permite.
- **Viziune:** Pentru a crea o viață de zi cu zi mai bună pentru mulți oameni.
- De ce este eficient: Misiunea se concentrează pe prețurile accesibile și pe funcționalitatea produselor Ikea. Viziunea este o idee foarte nobilă: crearea unei vieți mai bune pentru clienții săi.

Facebook

- **Misiune:** Să le oferim oamenilor puterea de a construi o comunitate și de a aduce lumea mai aproape.
- **Viziune:** Oamenii folosesc Facebook pentru a rămâne conectați cu prietenii și familia, pentru a descoperi ce se întâmplă în lume și pentru a împărtăși și a exprima ceea ce contează pentru ei.

- De ce ne place? Misiunea promite o comunitate, ceva ce ne dorim cu toții. Viziunea se concentrează pe motivul pentru care această comunitate este importantă pentru noi toți.

Nike

- **Misiune:** Să facem tot posibilul pentru a extinde potențialul uman. Facem asta creând inovații sportive revoluționare, făcând produsele noastre mai sustenabile, construind o echipă globală creativă și diversificată și având un impact pozitiv în comunitățile în care trăim și lucrăm.
- **Viziune:** A aduce inspirație și inovație fiecărui sportiv din lume.
- Ce ne place? Nike are o misiune foarte incluzivă și se concentrează pe trei elemente: potențialul uman, sustenabilitatea și inovația sportivă incredibilă. Viziunea este scurtă și punctuală.

LinkedIn

- **Misiune:** Conectăm profesioniștii lumii pentru a-i face mai productivi și de succes.
- **Viziune:** Creăm oportunități economice pentru fiecare membru al forței de muncă globale.
- De ce acest mix este eficient? Misiunea explică ce face LinkedIn (conectează) și cui beneficiază (fiecare profesionist). Viziunea se concentrează pe obiectivul final - servirea tuturor profesioniștilor la nivel global.

Shopify

- **Misiune:** Să facem comerțul mai bun pentru toată lumea.
- **Viziune:** pentru a face comerțul mai bun pentru toată lumea, astfel încât companiile să se poată concentra pe ceea ce fac ei cel mai bine – dezvoltarea și vânzarea produselor lor.
- De ce este eficient: Misiunea este extrem de succintă, în timp ce viziunea este doar o extensie a declarației misiunii.

Airbnb

- **Misiune:** Să trăiești într-o lume în care într-o zi te poți simți ca și cum ai fi acasă oriunde și nu într-o casă, ci cu adevărat acasă, unde vrei să fii.
- **Viziune:** Trăiește oriunde.
- De ce este eficient: misiunea se concentrează pe modul în care Airbnb dorește să te facă să te simți acasă oriunde. Viziunea sugerează scopul final: prezența globală, nu doar locală sau regională.

Tesla

- **Misiune:** Accelerarea tranziției omenirii către energie durabilă.
- **Viziune:** Crearea celei mai convingătoare companii din industria auto a secolului 21 prin tranziția lumii către vehicule electrice.

- Perspectiva noastră: există multă îndrăzneală în ambele afirmații: cuvântul accelera, plus „cea mai convingător” - cel mai bun. Aceste două afirmații sunt în mod clar concepute pentru a conduce publicul țintă și angajații simultan.

Firma dumneavoastra are nevoie de o declarație de misiune și viziune. Asigurați-vă că aceste două elemente esențiale ale afacerii dumneavoastra sunt clare, coerente și pot fi comunicate cu ușurință lumii. Este esențial să știi cine ești și unde mergi.

Intocmit de:

Expert sprijin IMM1
TOTH Tiberiu Dorin



Expert sprijin IMM2
PARPARITA Felicia



Networking si retele sociale pentru IMM

Networking-ul reprezinta urmatorul nivel al mediului de afaceri, in raport direct cu succesul. Cresterea numarului de contacte calitative este de fapt garantarea unui flux de informatii mai corecte si rapide, iar crearea si dezvoltarea unei retele proprii de networking aduce cu sine dobandirea informatiei intr-un timp mai redus.

Pentru obtinerea informatiei este nevoie in medie de 7 telefoane, in timp ce pentru un networker cu un background solid, distanta pana la informatie se reduce la trei. In general, dar in mod special pentru antreprenor, care inca nu are experienta necesara pentru a face fata fluctuatiilor din piata, o retea de contacte bine dezvoltata poate fi:

- ghidul prin care poate specula directiile de dezvoltare;
- un "manual" de prospectare a pietei;
- un ajutor de intampinare a pietei intr-o maniera pro-activa, prin adaptarea ofertei la cerere.

Pentru start-up, networking-ul este un instrument esential in atingerea scopului propus si a succesului. Pentru acestia se poate spune ca este la fel de important precum capitalul financiar. Acest instrument este un "actuating tool" care valorifica intr-un mod eficient capitalul de care dispune antreprenorul.

Crearea unei retele cu adevarat eficiente presupune raspunderea la anumite cerinte privind:

- obtinerea intr-un timp scurt a informatiilor calitative de la persoane competente;
- crearea propriei imagini;
- specularea si sesizarea din timp a noilor directii de dezvoltare pentru a raspunde permanent la nevoile din piata aflate intr-o permanenta schimbare si mentinerea "on top" a afacerii.
- cresterea si consolidarea capitalului de imagine a firmei - **bonitatea**, prin gasirea elementului inovator in ceea ce priveste vanzarea, marketarea si promovarea produsului.
- obtinerea unor colaborari avantajoase.
- preintampinarea unor eventuale fluctuatii ale pietei printr-un set de masuri cu rol de scut.

In masura in care toate aceste "task-uri" sunt atinse, atunci antreprenorul are cheia potrivita (networking-ul) pentru a deschide poarta catre succes.

Un aspect deosebit de important in ceea ce priveste networking-ul il reprezinta calitatea si nu cantitatea contactelor. Asadar, o extindere a retelei trebuie sa mearga concomitent cu un standard de calitate cat mai ridicat si diversificat. In acelasi timp, cu

siguranta un networking ce se rezuma la o "colectie" a cartilor de vizita este unul neprofesionist. Intr-adevar, stabilirea unei interactiuni este deosebit de importanta, vitala chiar, insa daca ulterior aceasta relatie nu este valorificata, prin intalniri ulterioare, devine latentă. In acest sens, "curtoazia diplomatica" in mediul de business joaca un rol esential, iar acest aspect trebuie stiut inca de la inceput, pentru ca frecventa si profunzimea relatiilor pe care le dezvoltam, sunt baza unor conexiuni puternice. Mai mult, implicarea personala in dezvoltarea relatiilor creeaza o imagine buna antreprenorului, astfel se elimina orice forma de individualism si se merge pe modelul "win-win".

Reteaua de contacte bine conturata a unui antreprenor reprezinta si implicarea in aceasta sfera de **social media**, mai exact business social media (ex. LinkedIn), care, desi necesita destul timp alocat si nu produce un efect de vanzari imediate, reduce considerabil costurile de promovare (aceste retele fiind gratuite). Intalnim, iata, si o alta varianta, chiar mai eleganta de socializare in mediul de business, sub forma cluburilor de networking. Accesul in acest mediu "offline" se face pe baza de invitatie, unde cei care doresc au ocazia sa se prezinte, sa se promoveze, fie solicita recomandari sau stabilesc contacte. O retea buna de contacte presupune implicare si dedicare.

Retelele sociale

Dezvoltarea internetului in ultimii ani a facut ca, o mare parte din populatia tarii, indiferent de zona, statut social ori cultura, sa isi petreaca timpul pe diferite retele de socializare. In prezent, internetul, este resursa cea mai valoroasa, care contine informatii din orice domeniu, dar si cea mai simpla modalitate prin care poti invata lucruri.

Cum te poate ajuta internetul si in promovarea afacerii si care este legatura retelelor de socializare? Ei bine, deschiderea unei afaceri, indiferent de domeniul despre care vorbim, presupune promovare. Pentru a te cunoaste un public cat mai mare si variat, ai nevoie de un plan de marketing, care sa acopere un target cat mai mare. Asa ca, aici intervin retelele de socializare. Cine nu a auzi de **Facebook**, **Instagram** ori **LinkedIn**?

Facebook face parte din categoria retelelor sociale cu un impact ridicat asupra publicului de orice varsta ori cultura. Aici gasesti intotdeauna oameni din toate colturile tarii, legi prietenii cu ajutorul internetului si gasesti cele mai bune solutii de comunicare prin intermediul chat-ului pus la dispozitie de catre Facebook. Pe langa acest aspect, Facebook-ul este si o modalitate inedita prin care iti poti promova afacerea. Poti alege carui tip de public sa te adresezi, in functie de sex, varsta, nationalitate, profesie. De exemplu, poti sa alegi sa iti promovezi restaurantul prin intermediul unei pagini de facebook, care sa apara in primul rand persoanelor pasionate de mancare, sub orice forma a ei. Tu iti stabilesti publicul prin criteriile pe care le selectezi inca de la inceputul inregistrarii.

Instagram-ul este tot o retea de socializare, care se imbunatateste pe zi ce trece. Daca la inceput puteai doar sa vizualizezi profilele prietenilor, acum, pe Instagram, poti sa gasesti foarte simplu cele mai bune restaurante, cafenele, florarii, librarii, vinarii, etc. Poti sa comunici pe chat, dar si sa iti promovezi afacerea. Este o cale usoara prin care, cu ajutorul fotografiilor, poti deveni tu, ca si antreprenor, cunoscut ori afacerea ta.

Profilul de **LinkedIn** este calea cea mai usoara prin care, ca si companie, poti gasi cei mai buni angajati. Este o platforma in care se gasesc foarte usor job-uri din orice domeniu, chiar si din orice tara. Daca afacerea ta are nevoie de angajati, trebuie doar sa iti faci un update profilului companiei, in care sa specifici cu ce se ocupa si care este

targetul pe care isi doreste sa il atinga si sa incepi sa cauti colaboratori. Ca sa iti gasesti cei mai buni angajati, iti selectezi publicul tinta in functie de profilul companiei tale. Fiecare persoana care isi doreste un job, va avea trecuta experienta in profilul de LinkedIn si astfel, iti va fi foarte usor sa gasesti persoanele potrivite, in functie de post.

Un site te ajuta sa iti promovezi foarte bine afacerea. Indiferent de domeniul in care ai ales sa iti croiesti un drum, un site de prezentare, iti va evidentia afacerea si te va ajuta sa iti atragi public. Trebuie sa ai un site complet, care sa ofere informatii utile fiecarui consumator, care intra pe pagina ta sa se informeze. Un restaurant sau o cafenea, are nevoie de un site, care sa fie transparent, sa ofere informatii despre locatie, contacte, produse si preturi.

Intocmit de:

Expert sprijin IMM1

TOTH Tiberiu Dorin



Expert sprijin IMM2

PARPARITA Felicia



Programe invatare la locul de munca 1

Primul material si prima metoda de invatare la locul de munca (este si o metoda inovativa) este Job Shadowing - una dintre cele mai populare metode de formare și dezvoltare, fiind utilizata nu numai în instruirea personalului, dar si pentru a forma studenții care participa la stagii de practica.

Ce este Job Shadowing?

Este o metodă de predare, care să permită angajaților să dobândească o înțelegere practică a profesiei. Ca parte a muncii, shadowing-ul permite ca angajații (în special cei noi) să observe lucrul și să coopereze cu un profesionist cu experiență, iar acest lucru se întâmplă la locul de muncă. Angajatul este capabil să învețe ce cunoștințe, aptitudini și caracteristici sunt necesare pentru această poziție.

I. Instrumente suport pentru angajatori în implementarea programelor de Job Shadowing în întreprindere

Structura programului de Job Shadow implica trei etape majore:

1. Planificarea – pregătirea internă a tuturor aspectelor ce tin de buna desfasurarea a unui astfel de program;
2. Implementarea – derulare efectiva a programului;
3. Feedback-ul – se va realiza pe doua directii: atat din partea mentorului cat si din partea angajatului participant. Este modalitatea cea mai eficienta prin care se vor putea evalua rata de succes a unui astfel de program in companie.

ETAPA 1 – PLANIFICAREA

Pentru o buna implementare in companie a unui program de invatare la locul de munca de tip job shadow trebuie luate in considerare anumite aspecte de ordin intern si anume:

1. Angajamentul/ implicarea conducerii companiei incluzand aici decizia de alocare a resurselor necesare; sprijin in identificarea angajatilor participant la program si a angajatului/ angajatilor care vor avea rolul de mentor; implicare in dezvoltarea unui plan de instruire realist bazat pe dezvoltarea/ multiplicarea de competente si abilitati necesare dezvoltarii companiei.

Beneficiile unei companii ca urmare a derularii unui program de Job Shadow:

utilizarea un program de instruire gratuita care este centrat pe insusirea si transmiterea de cunostinte specifice companiei; cresterea productivitatii si a sentimentului de siguranta in randul angajatilor ca rezultat al expunerii acestora la instruirii aprofundate; cresterea nivelului de loialitate fata de companie ca raspuns la implicarea acesteia in dezvoltarea carierei angajatilor prin formarea acestora. Trebuie avut in vedere faptul ca derularea unui astfel de program in cadrul companie poate presupune o scadere temporara a productivitatii sau a fluxului de lucru pe pozititiile angajatilor implicati efectiv in program – mentorul si angajtul-participant. Luand in calcul ca implementarea

unui astfel de program face parte dintr-o investitie in sustenabilitatea generala a companiei, scaderea temporara a productivitatii poate fi considerata drept moneda de schimb pentru cresterea productivitatii pe termen lung prin multiplicarea competentelor cheie identificate la nivelul companiei. In pofida existentei de beneficii multiple, pentru proiectarea si derularea unui program de job shadow este important sa ne asiguram de existenta angajamentului/ implicarii conducerii companiei.

2. Identificarea posturilor specifice din organigrama pe care compania doreste sa le dezvolte prin formarea de tip Job Shadow. Posturile identificate trebuie sa fie in acord cu conditiile de eligibilitate ale grupului tinta al proiectului, astfel ca angajatii din departamentele de resurse umane si managerii nu pot fi luati in considerare pentru participarea la programul de job shadow. Definirea clara a posturilor care vor fi incluse in programul de job-shadowing, presupune documentarea completa asupra tuturor proceselor specifice asociate acestui post (detalierea proceselor/ sarcinilor zilnice efectuate dar si a cunostintelor necesare pentru executarea acestora). Se recomanda ca aceasta activitate sa fie derulata fie prin consultarea fiselor de post fie impreuna cu personalul departamentului de Resurse Umane care dispune de informatii clare si specifice fiecarei pozitii din organigrama companiei. Realizarea unei descrieri bazata pe documentelor care reglementeaza relatia de munca nu este intotdeauna suficienta motiv pentru care se va realiza si o interogare a mentorului care va detalia cat se poate de detaliat activitatile principale care definesc pozitia pe care o ocupa. Este foarte important ca descrierea posturilor propuse pentru Job Shadow sa includa, daca este cazul, si informatii despre cerintele pe care un angajat trebuie sa le indeplineasca daca doreste ca pe viitor sa ocupe un astfel de post (ex: cerinte legate de nivelul minim de studii necesar pentru ocuparea acelu post). Pe baza informatiilor colectate de la mentori si din documentele descriptive ale postului va fi realizata o fisa descriptiva care va fi utilizata la momentul in care se va comunica intern lansarea acestui program.

3. Durata programului de JobShadow este de 8 ore. In acest context este necesara stabilirea unui orar sau a unei agende de derulare tinandu-se cont de programul de lucru al companiei si luandu-se in considerare si alte activitati specifice fiecarui post care nu suporta amanare. Acest aspect este foarte important pentru a reduce la minim efectele negative pe care implementarea unui astfel de program le-ar putea aduce la nivelul companiei sau la nivelul indeplinirii sarcinilor de serviciu pentru persoanele implicate. Mentorul este persoana, angajat al aceleasi companii, care poseda cel mai inalt nivel de expertiza si de specializare in raport cu setul de comepetente care vor fi transmise catre participantul la formarea profesionala nonformala. Mentorul a fost identificat intr-o etapa anterioara planificarii programului. Acesta a fost antrenat prin participarea la anumite activitati ale proiectului (cursul de Fomator si participarea la Bootcamp) sa comunice eficient si sa transmita informatiile intr-o maniera pe care angajatul-participant o va intelege cu usurinta.

ETAPA 2 – IMPLEMENTAREA

1. Comunicarea implementarii programului de Job Shadow

Derularea efectiva a programului de Job Shadow se va realiza etapizat si va debuta cu o comunicare interna referitoare la lansarea acestui tip de program de formare non formala in cadrul companiei. Comunicarea se va realiza fie de catre conducerea companiei fie de catre un reprezentant desemnat de aceasta cu rol de coordonator al programului (de exemplu o persoana din cadrul departamentului de Resurse Umane). Informatiile vor ajunge la toti angajatii companiei prin intermediul postei electronice. In

cazul in care, la nivel unei companii se considera ca un alt canal de comunicare este mai eficient se va utiliza canalul cel mai eficient de comunicare.

In aceasta etapa trebuie tinut cont ca mesajul care va fi transmis trebuie sa contina obligatoriu urmatoarele informatii/ materiale:

1. Lista posturilor care sunt incluse in program insotita de fisa descriptiva a acestora realizata in etapa de pregatire a programului. Aceasta fisa va include si numele mentorului alocat fiecarui post in parte;
2. Agenda de derulare a programului;
3. Cererea de inscriere in program
4. Termenul limita pana la care se realizeaza inscrierea;

2. Centralizarea cererilor de inscriere si comunicarea cu mentorul si angajatii-participanti

Coodonatorul programului de Job Shadow va centraliza cererile de inscriere primite din partea angajatilor interesati si le va pune la dispozitia fiecarui mentor in parte. Un aspect important de retinut este acela ca programul de Job Shadow se implementeaza individual – nu se pot realiza sesiuni de grup chiar daca pentru acelasi post se inscriu mai multe persoane. Luand in calcul ca acest tip de program se implementeaza pe o durata scurta de timp si implicit timpul de observare al angajatului-participant este limitat, in comunicarea cu cele doua parti implicate in program se va avea in vedere urmatoarele recomandari:

- Pentru mentor: Pregatirea unui check list cu multiple situatii frecvent intalnite la job pe care sa le prezinte angajatului-participant astfel incat sa poata fi acoperite cat mai multe dintre sarcinile/ atributiile specifice postului. Check list-ul poate include si propuneri de activitati/ sarcini cheie pe care mentorul sa le dea spre executie angajatului participant. Aceasta etapa este cu titlu de recomandare, realizarea check list-ului ramanand la alegerea mentorului.
- Pentru angajatul participant: Pregatirea unei liste cu intrebari esentiale la care doreste sa primeasca raspunsuri pe parcursul derularii programului de Job Shadow. Aceasta etapa este cu titlu de recomandare, realizarea listei ramanand la alegerea angajatului-participant.

3. Derularea efectiva a programului de Job Shadow

Aceasta etapa presupune practic parcurgerea tuturor activitatilor inscise in agenda de derulare a programului, agenda transmisa angajatilor inca din faza de comunicare a lansarii programului de Job shadow la nivelul companiei. Chiar daca job-shadowing se bazeaza in special pe observarea "din umbra" a mentorului, cea mai buna practica pentru aceasta parte a formarii profesionale nonformala este un proces in care mentorul va oferi explicatii, insotite de-a lungul activitatii zilnice si de demonstratii pentru ca participantul sa deprinda competentele cheie necesare postului. Mai mult decat atat este recomandat ca mentorul sa implice efectiv participantul in activitate pentru a putea observa cat mai bine abilitatile existente.

Practic, procesul de invatare la locul de munca va include pe langa observarea mentorului de catre angajatul-participant si:

- Explicatii - mentorul va explica in detaliu pozitia vizata de job-shadowing, evidentiind procesele si procedurile care trebuie indeplinite pentru executarea corecta a sarcinilor atribuite functiei/postului.
- Demonstratii - mentorul va demonstra pe parcursul formarii procesele si procedurile care trebuie indeplinite pentru executarea corecta a sarcinilor atribuite functiei/postului.
- Observatie - mentorul va lasa participantul sa indeplineasca sarcina in timp ce se afla in apropiere si observa. Mentorul il va opri pe acesta daca exista preocupari legate de siguranta (daca este cazul) si ii va oferi imediat feedback constructiv asupra aptitudinilor lui in relatie cu respectiva sarcina.

ETAPA 3 – FEED-BACK

Evaluarea experientei participarii la Job Shadow va fi realizata din doua perspective:

1. Cea a mentorului care va evalua cunostintele, abilitatile si competentele angajatului-participant ca potential ocupant al postului. In aceasta etapa rolul mentorului este de a formula recomandari si sugestii referitoare la capacitatea angajatului-participant de a ocupa un post similar. In cazul in care acesta considera ca participantul ar avea nevoie si de participarea la alte programe de formare, formale sau non formale, va include printre recomandari si informatii de acest tip.

2. Cea a angajatului-participant care, dupa experienta de Job Shadow, va trebui sa evalueaza daca postul respectiv prezinta in continuare interes si daca considera ca detine minimul de competente si abilitati necesare derularii sarcinilor si atributiilor pe care acel post le implica. Feedback-ul angajatului-participant va include si referinte la intregul program de Job Shadow si la mentorul cu care a interactionat, recomandari care vor fi utilizate in ajustarea si imbunatatirea pe viitor a programului. Colectarea ambelor categorii de feedback se va realiza prin formulare tip puse la dispozitie intern. Urmare a analizei datelor colectate in etapa de Feedback programul de formare non formala va fi adaptat si ajustat conform recomandarilor primite. La finalul programului de Job Shadow conducerea companiei/ coordonatorul de program va convoca o intalnire cu mentorul pentru analiza evaluarii realizate asupra angajatului-participant pentru a evalua daca se considera oportuna si benefica pentru companie ocuparea unui post de tipul celui inclus in program de catre angajatul participant.

Implementarea cu succes a programelor de Job Shadowing în companii presupune așadar realizarea unor acțiuni ante-, în timpul și post- derulare a stagiului de învățare, detaliat mai jos:

A. Pachet de activități recomandate inaintea demarării programului de Job Shadowing:

- Desfășurarea cu persoanele formate a unei sesiuni de orientare, pentru ca participanții să poată înțelege în mod corect sarcinile asociate postului monitorizat și așteptările care derivă din activitățile realizate în cadrul jobului.
- Angajatul care ocupă postul monitorizat și care participă la procesul de formare sprijinind învățarea la locul de muncă prin Job Shadowing, este imperativ să înțeleagă întreg parcursul procesului de formare. Pentru acest lucru, angajatorul trebuie să desfășoare cu acesta o sesiune de instruire și conștientizare.

B. Pachet de activități recomandate în timpul demarării programului de Job Shadowing:

B1 Prima zi de implementare a programului de formare este indicat să înceapă cu o sesiune de introducere, care să cuprindă:

- prezentare a personalului implicat în circuitul functional al jobului monitorizat
- reguli de siguranță și protecția muncii asociate postului;

- informații despre calendarul zilnic al stagiului.

B2 Fiecare zi de implementare a programului de formare este recomandat să înceapă cu un briefing privind:

- elemente despre planificarea pe activități și operațiuni a zilei de muncă;
- sarcinile care trebuie rezolvate în cadrul postului în ziua respectivă;
- aspectele din cadrul activităților așteptate în cadrul zilei de lucru care constituie aspecte importante de urmărit.

B3 La finalul zilei este indicată organizarea unei scurte reuniuni între angajatul format, angajatul mentor/formator și un reprezentant al echipei de management pentru comunicarea unui feed-back imediat.

C. Pachet de activități recomandate după demararea programului de Job Shadowing:

- Organizarea unei sesiuni finale de feed-back între angajatul format, angajatul mentor/formator și echipa de management;
- Aplicarea de către angajator a unui chestionar de evaluare a rezultatelor procesului de formare.

Intocmit de:

Expert sprijin IMM1

Expert sprijin IMM2

TOTH Tiberiu Dorin

PARPARITA Felicia





*“Dezvoltarea sustenabila a competentelor digitale pentru angajatii IMM din
Regiunea Nord Vest”*
ID 143404

Transformarea digitala a IMM

Transformarea digitală poate fi schimbarea de care un IMM are nevoie pentru a evolua, iar transformarea este un proces continuu care poate propulsa afacerea în rândul celor mai eficiente și competitive de pe piața actuală.

Ne aflăm într-o perioadă în care se pune accentul pe optimizare și pe îmbunătățirea activității în business. Iar datorită evoluției tehnologiei, acest lucru se poate face corect și organizat prin intermediul digitalizării.

Elementele transformarii digitale:

1. Perfectionarea/formarea angajatilor pentru a utiliza instrumente digitale

- Forta de munca din Romania detine cel mai slab nivel de abilitati IT din Europa. Aceste evolutii influenteaza major productivitatea muncii, care in Romania este una dintre cele mai scazute din Uniunea Europeana. 77% din forta de munca din Romania prezinta un nivel scazut sau nul de competente IT, procentajul fiind unul mai mult decat dublu fata de media europeana, de 32%.
- Toate acestea sunt o bariera pentru cresterea economiei digitale in Romania. Competentele digitale imbunatatite sunt de o importanta critica in revigorarea generala a economiei, prin educarea unei forte de munca inovative si minimizarea diviziunii digitale si vor fi parte integranta din succesul pe care il va inregistra politica unei cresteri inteligente, constante si inclusive.

Elementele transformarii digitale:

2. Înțelegerea experienței clientului

Poți începe prin a face o analiză pentru înțelegerea drumului clientului către brandul tău (de la prospect la client recurent) și pentru a înțelege care sunt punctele de interacțiune offline și care pot fi digitalizate prin instrumente digitale dedicate îmbunătățirii experienței sale.

Elementele transformarii digitale:

3. Identificarea proceselor care pot fi digitalizate

Cea mai mare importanță o au procesele din firmă (workflow), deoarece acestea reprezintă motorul întregii activități. Trebuie să ai în vedere că tehnologia nouă îmbinată cu procese vechi, nu conduce la altceva decât la procese scumpe și vechi, neperformante. De aceea, trebuie să identifici cum le faci mai eficiente și mai performante. Producția se va baza tot mai mult pe eficiență și calitate, prin folosirea tehnologiilor în sectorul industrial, automatizarea proceselor va fi unul dintre pilonii principali în următoarea perioadă.

Elementele transformării digitale:

4. Previzionarea activității și evoluția proceselor în timp

Deoarece mereu apar noi provocări în activitate, iar procesele de lucru se modifică, pentru a face față cerințelor actuale este nevoie de o **analiză continuă**. Și, ținând cont de faptul că firma este în continuă schimbare, este nevoie de o **previzionare a activității**. Este recomandat să ai în vedere evoluția pe termen scurt, mediu și lung a companiei și să faci din timp o analiză a ceea ce vei avea nevoie, având în vedere și tendințele specifice ale afacerii. Pe ce direcție se va concentra businessul? Câți angajați îți propui să ai peste 2-3 ani? Digitalizarea îți oferă unelte care automatizează și oferă cifre clare pe care le poți utiliza în procesul de previzionare.

Elementele transformarii digitale:

5. Realizarea sau actualizarea planului de IT

În țara care se laudă cu una dintre cele mai rapide viteze de Internet din lume, oamenii refuză să țină pasul cu evoluția tehnologică. De ce? Se pare că numitorul comun este lipsa educației digitale. Deci nu conteaza viteza Internetului si nici echipamentele IT daca nu le utilizam corespunzator.

Înainte de a achiziționa efectiv echipamente/soluții IT, gândește o arhitectură a sistemului IT din firmă sau actualizează-l pe cel existent, deoarece potrivirea între diversele elemente este uneori mai importantă decât elementele în sine. Astfel, dacă ai achiziționat deja un laptop sau o soluție de securitate sau de backup, trebuie să fie integrate în fluxul de lucru și să aducă un plus de valoare în activitatea firmei. Conform previzionării și analizei nevoilor digitale se face planul de achiziții IT – hardware și software, iar realizarea unui plan de IT înseamnă potrivirea între diversele elemente de hardware/software și integrarea lor în sistemul IT existent.

Elementele transformarii digitale:

6. Atributiile angajatilor/furnizorilor

Organizarea este extrem de importantă pentru a ști exact ce ai în firmă, pentru a afla ce ai nevoie și pentru a monitoriza întregul sistem IT. Iar aici intervine și **instruirea oamenilor și definirea clară a responsabilităților** în cadrul echipei. Astfel, trebuie să ai în vedere:

- Sistemul IT ca infrastructură informațională;
- Necesarul de echipamente/soluții IT de care are nevoie firma – pentru a fluidiza procesele de lucru;
- Instruirea personalului și definirea responsabilităților pe partea de IT – pentru a înțelege noile concepte digitale și integrarea în cadrul activității;
- Monitorizarea performanței echipamentelor/soluțiilor IT în funcție de nevoile firmei.

Elementele transformarii digitale:

7. Structurarea datelor de business

Datele sunt cea mai prețioasă resursă a afacerii și trebuie prelucrate cu mare grijă, iar flexibilitatea și siguranța acestora pot determina bunul mers al IMM. Pentru că întregul circuit al datelor este extrem de important, trebuie să ai în vedere faptul că tendința generală este de a utiliza mai puțină hârtie și de a avea acces mai ușor la fiecare document. De aceea, o atenție sporită se acordă modului în care acestea sunt structurate: cum sunt preluate, procesate, stocate, accesate și securizate. Acest proces poate fi realizat prin **arhivare electronică** – prin care datele fizice sunt scanate, stocate, organizate, accesate și securizate în format digital. Aici intervin soluțiile software dedicate, prin care întregul proces de digitalizare a datelor este regăsit într-un singur sistem, bine organizat, care oferă disponibilitate a datelor și securitate digitală. **Digitalizarea fluxului de documente** este un instrument pentru creșterea productivității și reducerea costurilor cu gestionarea documentelor.

Elementele transformarii digitale:

8. Securizarea datelor

Pentru că amenințările cibernetice sunt la ordinea zilei, iar impactul acestora este tot mai dificil de gestionat, sunt necesare soluții de securitate digitală, capabile să diminueze riscurile și să ofere o schemă de securitate integrată și colaborativă. Este vorba despre echipamente și soluții IT pentru toate zonele infrastructurii IT și care vin cu o abordare stratificată, pentru a-ți proteja afacerea. Poți avea în vedere: antivirus/firewall eficient, infrastructură wireless puternică, puncte de acces securizate și management automatizat. Iar pentru disponibilitatea, flexibilitatea și protejarea datelor, ai la dispoziție soluții de backup și disaster recovery.

Activitatile proiectului

1. Organizarea si derularea de campanii de constientizare a angajatorilor.

2. Furnizarea de programe de formare profesionala.

3. Sprijin acordat intreprinderilor pentru organizarea de programe de invatare la locul de munca in domeniul alfabetizarii digitale si tehnologiei informatiei si comunicatiilor

Programe de formare profesionala in domeniul digitalizarii pentru angajatii dumneavoastra

Lista cursurilor de formare profesionala:

- Initierea in calificarea de Operator introducere, validare si prelucrare date (nivel 3 – 720 ore) – furnizare 360 de ore – **LOCURI LIMITATE PENTRU 80 cursanti !!!**
- Competente digitale de utilizare a tehnologiei informatiei ca instrument de invatare si cunoastere - CDUTI (60 ore).
- Programe de formare competente digitale avansate (si in domeniul Industriei 4.0) –curs **Social Media** (dezvoltarea competentelor digitale specifice schimbului electronic de informatii si managementului documentelor electronice, gestionarii platformelor de Comunicare Sociala in scop profesional) 40 ore si curs **Cloud** (programe de formare dedicate utilizarii tehnologiei Cloud si a altor tehnologii/aplicatii de stocare de date si informatii) 40 ore.

Specificul programelor de formare profesionala

Daca Social Media si Cloud se adreseaza angajatilor care au deja competente digitale la un nivel mediu, celelalte 2 cursuri (Operator introducere, validare si prelucrare date si Competente digitale de utilizare a tehnologiei informatiei ca instrument de invatare si cunoastere) se adreseaza angajatilor care nu au competente dezvoltate si se aplica tuturor domeniilor de activitate ale IMM (un absolvent al acestor cursuri isi poate desfasura activitatea in orice domeniu).

Chiar daca cursul Operator introducere, validare si prelucrare date are 360 de ore (120 ore teorie si 240 ore de practica), **este cel mai recomandat** pentru a avea angajati cu competente digitale dezvoltate, care sa ajute la cresterea competitivitatii afacerii dumneavoastra.

De ce este nevoie să investim în dezvoltarea competențelor angajaților?

- **Eficientizarea proceselor de muncă**
- **Creșterea productivității**
- **Dezvoltarea afacerii**
- **Loialitate**
- **Rapiditate**
- **Adaptabilitate**

Furnizarea serviciilor de sprijin pentru elaborarea si introducerea programelor de invatare la locul de muncă in cadrul IMM

Va vom sprijini pentru pregatirea si initierea procesului de elaborare si introducere a programelor de invatare la locul de munca.

Beneficiile pentru IMM :

- cunoasterea si aplicarea unor metode eficiente de evaluare a nevoilor de formare in randul angajatilor;
- detinerea, utilizarea si adaptarea software-ului pt programe de invatare la locul de munca;
- cunoasterea si aplicarea unor metode eficiente de formare profesionala a angajatilor pt dezvoltarea competentelor digitale si in domeniul TIC si de evaluare a rezultatelor obtinute in urma formarii;
- utilizarea unui mecanism inovator (retea regionala), care sa anticipeze nevoile viitoare de competente intr-o perioada caracterizata a fi a 4-a revolutie industriala;
- toate aceste mijloace contribuie la asigurarea, pe termen mediu si lung, dezvoltarii continue a competentelor profesionale ale angajatilor (in functiile de evolutiile pietei muncii si domeniului de activitate), care determina cresterea competitivitatii IMM.

Software pt programe de invatare la locul de munca

Prin proiect a fost dezvoltat acest software, care permite:

- Crearea chestionarelor de stabilire a nevoilor de formare pt angajati si IMM;
- Crearea unui modul de analiza si evaluare nevoi de formare angajati si IMM;
- Crearea unui modul de stabilire format cursuri de invatare la locul de munca (In House), personalizate in functie de rezultatele analizei si evaluarii;
- Crearea unui modul de testare pt evaluarea succesului cursului;
- Crearea chestionarelor de feed-back participanti si feed-back management;
- Crearea unui modul de analiza si evaluare programe formare din perspectiva participantilor si din perspectiva impactului asupra activitatii intreprinderii;
- Stabilirea obiectivului intreprinderii privind gradul/nivelul necesar de competente digitale si TIC ale angajatilor, stabilirea decalajului existent la un moment dat (nivelul actual al competentelor in comparatie cu nivelul necesar) si al progreselor inregistrate dupa finalizarea fiecarui program de invatare la locul de munca.
- Adaptarea software-ului la domeniile de activitate ale IMM si la cerintele formulate de experti, care rezulta pe parcursul implementarii proiectului.

Software-ul se afla in perioada de testare si va fi furnizat gratuit IMM-urilor, urmand a fi realizata instruirea pentru folosirea si adaptarea acestuia.