



PLAN PENTRU DEZVOLTAREA ACTIVITĂȚII DE FORMARE PROFESIONALĂ A SC CONEST SA

Stagiari: Lucian IRIMIA

Funcția, societatea: FORMATOR - MANAGER ECONOMIC ACTIVITATE
FORMARE

Obiectivul planului:

Dezvoltarea capacității SC CONEST SA pentru asigurarea serviciilor de formare profesională pentru calificări din domeniul construcțiilor în contextul actual european, adresată persoanelor vulnerabile pe piața muncii, prin asigurarea unei structuri optime de alocare a resurselor necesare și menținerea dimensiunii sociale a acestei activități.

Contextul și justificarea necesității organizării activității de formare profesională în cadrul SC CONEST SA

Scopul general al Planului de formare profesională este acela de a dezvolta un instrument de pregătire care să susțină politica de formare profesională a companiei, astfel încât să conducă la creșterea performanțelor angajaților săi. Rolul ei este de a contribui la dezvoltarea unor standarde de pregătire profesională pentru întregul personal direct productiv, fel încât să răspundă cerințelor europene în domeniu. În acest fel se asigură absorbția și implementarea transformărilor înregistrate în ultimii ani în domeniul pregătirii profesionale din și se facilitează modernizarea continuă a acestui domeniu.

Strategia include domenii prioritare de pregătire, considerate importante la nivel european și este susținută de diferite forme de pregătire, în funcție de necesitățile departamentelor și angajaților. În același timp strategia are la bază principii fundamentale, care reflectă buna practică în dezvoltarea resurselor umane. Principiul de bază este acela prin care se recunoaște că cea mai rentabilă investiție a unei instituții este formarea și pregătirea

Proiectul nr: LLP-LdV/VETPRO/2013/RO/078

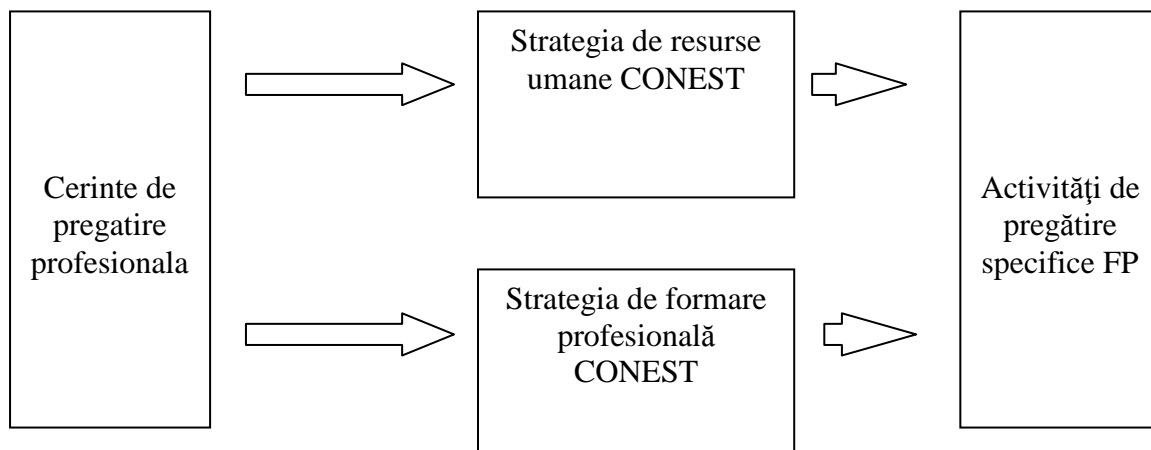
Agencia Națională pentru Programe Comunitare în Domeniul Educației și Formării Profesionale și nici Comisia Europeană nu sunt responsabile de modul de utilizare a informațiilor din acest material, responsabilitatea revenind în totalitate SC CONEST SA.

angajaților proprii. Un alt principiu se referă la necesitatea unei continuități în pregătire pe parcursul întregii cariere.

Pregătirea profesională și activitatea curentă sunt într-o permanentă interdependență, structura pregătirii concentrându-se pe transferul de cunoștințe și aplicarea lor în activitatea de bază.

Formarea profesională în cadrul CONEST SA ar trebui sub auspiciile Scolii de Excelență CONEST și să se adreseze atât angajaților proprii cât și persoanelor din afara companiei, inetersați de programe de recalificare sau de actualizare a abilităților și competențelor profesionale.

Departamentul de Resurse Umane ar urma să dezvolte în cadrul componentei sale o direcție responsabilă cu formarea profesională a cărei rol major va fi cel de implementare a strategiei de dezvoltare a competențelor angajaților din domeniul construcțiilor cu impact direct asupra productivității muncii acestora și, nu în ultimul rând, a rezultatelor financiare ale companie.



Ca direcție specială de urmărit în cadrul activităților de formare profesională trebuie acordată o atenție deosebită organizării și finanțării de către CONEST a acțiunilor de formare în beneficiul persoanelor vulnerabile pe piața muncii. Discuția aici comportă mai multe aspecte: economic, social, juridic, organizatoric iar obiectivele urmărite pot fi de

Proiectul nr: LLP-LdV/VETPRO/2013/RO/078

Agenția Națională pentru Programe Comunitare în Domeniul Educației și Formării Profesionale și nici Comisia Europeană nu sunt responsabile de modul de utilizare a informațiilor din acest material, responsabilitatea revenind în totalitate SC CONEST SA.

natură diferite, armonizarea tuturor intereselor urmând fi obtinuta prin definirea clara a nivelului la care se situeaza aceasta actiune in portofoliul activitatilor si in misiunea firmei.

Distingem astfel cel puțin 2 dimensiuni, una economic-financiara și una socială. In ceea ce privește dimensiunea economico-socială orientarea întreprinderii este în scopul obținerii de profit și din acest punct de vedere acțiunea de formare profesională adresată persoanelor vulnerabile pe piața muncii trebuie să se înscrie în legile economiei de piață potrivit cărora: activitatea se justifică dacă este căutată, dacă există cerere, activitatea poate fi prevazuta daca existe resurse (fonduri, HR, timp), daca diferenta dintre venituri si cheltuieli este una pozitivă (daca se generează profit și nu există pierdere).

Dimensiunea socială a acestei activități atinge aspecte legate de impactul unei companii mari la nivel local, prin prisma beneficiilor pe care aceasta le genereaza, creand locuri de munca, contribuții de taxe la bugetele autorităților locale sau naționale și în acest context SC CONEST SA a inițiat în ultimii ani activități de sprijin ale persoanelor vulnerabile pe piața muncii pe care le-a integrat celor două viziuni și dorind să continue pe această cale urmărește să asigure sustenabilitatea economică a activității.

Cadrul organizatoric necesar desfășurării activității de formare profesională

Obiectivele generale ale strategiei de formare profesională propuse a fi urmărite în mod permanent de către organizație cuprind cel puțin:

- dezvoltarea unui sistem de formare profesională funcțional, în concordanță cu politica de resurse umane și cea de formare profesională;
- creșterea constantă a eficienței activității de formare profesională, prin îmbunătățirea organizării structurilor de instruire, folosirea formatorilor, îmbunătățirea programelor și a sistemelor de evaluare;
- asigurarea unei conduceri eficiente în procesul de monitorizare a pregătirii profesionale;
- accentuarea principiului conform căruia fiecare angajat trebuie să beneficieze de instruire la momentul potrivit;

Proiectul nr: LLP-LdV/VETPRO/2013/RO/078

Agenția Națională pentru Programe Comunitare în Domeniul Educației și Formării Profesionale și nici Comisia Europeană nu sunt responsabile de modul de utilizare a informațiilor din acest material, responsabilitatea revenind în totalitate SC CONEST SA.

- conștientizarea întregului personale în privința rolului și importanței pregătirii profesionale în dezvoltarea carierei;
- includerea cerințelor mediului de afaceri în planurile și programele de instruire;
- revizuirea permanentă a cerințelor de formare profesională
- actualizarea permanentă a platformelor de curs;
- dezvoltarea abilităților de formatori pentru manageri;
- implementarea unui standard de evaluare și selecție a formatorilor;
- dezvoltarea conceptului de formare inițială a personalului nou angajat în cadrul CONEST;
- Îmbunătățirea permanentă a metodelor de evaluare a pregătirii profesionale și a eficienței acestei pregătiri;
- dezvoltarea unor criterii și a unei metodologii de promovare (stimulare) a participării la activități de formare profesională;
- creșterea rolului pregătirii tehnico-practice în ansamblul activităților de instruire

Principalele direcții de acțiune ale strategiei de formare profesională pentru perioada următoare și care trebuie să urmărească atingerea obiectivelor sunt detaliate mai jos:

- conducerea strategică a procesului de formare profesională în cadrul companiei;
- urmărirea modificărilor structurale și a strategiei de dezvoltare a companiei în scopul adaptării permanente a procesului de instruire;
- instituirea caracterului obligatoriu al participării la activități de formare profesională continuă pe parcursul vieții active;
- pregătirea la standardele de calitate implementate prin Politica de Management a Calității în vigoare;
- modernizarea proceselor și instrumentelor de instruire teoretică și practică, urmărind evoluția acestora la nivel european;
- actualizarea permanentă a necesarului de formare profesională;

Proiectul nr: LLP-LdV/VETPRO/2013/RO/078

- stabilirea clară a rolului și responsabilităților întregului personal implicat în activitatea de formare profesională la nivelul companiei;
- asigurarea cu personal și mijloace necesare a procesului de instruire
- accent deosebit asupra activității de formare profesională la locul de muncă, utilizarea în acest scop a experienței specialiștilor din toate structurile organizatorice în activitatea de instruire;
- dezvoltarea rolului formatorilor colaboratori în activitatea de formare profesională
- asigurarea pregătirii pedagogice a formatorilor existenți în sensul actualizării și dezvoltării acestor competențe în mod continuu;
- implementarea unor măsuri de motivare a formatorilor
- evaluarea periodică a programelor de instruire existente

Toate aceste recomandări au avut la bază un studiu realizat asupra modului de organizare a activității de formare profesională din domeniul construcțiilor, în instituțiile de profil specializate din Spania. Un element esențial care trebuie avut în vedere este asigurarea sustenabilității economice a activității de formare profesională adresată terților (persoanelor din afara activității CONEST) iar acest lucru poate fi realizat prin unele acțiuni specifice:

- atragere de fonduri europene în cadrul programelor pentru dezvoltarea resurselor umane;
- stabilirea unor tarife accesibile pentru desfășurarea acestei activități, având în vedere că o parte semnificativă din potențialii beneficiari reprezintă categorii vulnerabile pe piața muncii;
- cooptarea în parteneriate viabile a unor instituții publice direct interesate în reeducarea profesională a diverselor categorii de beneficiari (șomeri, persoane fără loc de muncă, angajați necalificați sau cu calificări redundante pe piața muncii);

Proiectul nr: LLP-LdV/VETPRO/2013/RO/078



Tehnici și metode de promovare și atragere în scopul formării profesionale în calificări din domeniul construcțiilor, adresată persoanelor ce provin din grupuri vulnerabile pe piața muncii

Impactul activității CONEST pe piața muncii din sectorul de construcții la nivel local și regional este unul semnificativ, având în vedere numărul de angajați (care în perioada de vârf a sezonului depășește 400 de persoane), la care se adaugă personalul firmelor subcontractoare (peste 400 de angajați) sau personalul firmelor din companiile direct colaboratoare (furnizori de materiale de construcții, servicii de mecanizare, transport, întreținere etc). Apreciem că un număr important de persoane a căror venituri directe sau indirecte (la nivel de familie) sunt legate de activitatea CONEST pot fi încadrate ca persoane vulnerabile pe piața muncii, și aici includem persoane necalificate, cu calificări redundante pe piața muncii, persoane peste 45 de ani.

Identificăm două canale majore de promovare și atragere în scopul formării profesionale pentru categoriile de persoane vulnerabile pe piața muncii:

- în interiorul companiei și a relațiilor sale de business;
- în mediul de afaceri la nivel local și regional

1. Promovarea în interiorul business-ului companiei

Este o activitate ce se poate realiza utilizând la minim resurse financiare și apelând la diverse canale pentru transmiterea informațiilor necesare către grupul țintă vizat:

- site-ul companiei – trebuie creata secțiunea formare profesională în cadrul Direcției de Resurse Umane; informațiile cu privire la programele de formare derulate trebuie permanent actualizate
- avizierul Direcției de Resurse Umane
- personalul de conducere a Diviziilor de Producție – vor transmite către managerii de proiect, șefii de șantier disponibilitatea organizării programelor de formare profesională

Proiectul nr: LLP-LdV/VETPRO/2013/RO/078

Agenția Națională pentru Programe Comunitare în Domeniul Educației și Formării Profesionale și nici Comisia Europeană nu sunt responsabile de modul de utilizare a informațiilor din acest material, responsabilitatea revenind în totalitate SC CONEST SA.

Pentru atragerea și motivarea persoanelor vulnerabile pe piața muncii în scopul dezvoltării abilităților și competențelor profesionale se impun o serie de măsuri din partea tuturor factorilor implicați în activitatea de formare profesională, dintre care enumerăm:

- discuții individuale purtate cu potențialul beneficiar de către personalul specializat din Direcția de Resurse Umane dar și de inginerul specialist formator
- stabilirea unui program de lucru adecvat pe perioada derulării cursurilor de formare profesională
- accent asupra tehnicilor și metodelor de formare practică cu echipamente și utilaje moderne și de actualitatea în activitatea de șantier

2. Promovarea în mediul de afaceri la nivel local și regional

CONEST trebuie să se impună pe piața muncii din sectorul de construcții ca un furnizor de excelență pentru serviciile de formare profesională în meserii specifice acestuia. Obiectivul principal urmărit trebuie să fie crearea unui **Centru de Excelență în Formarea Profesională** adresată adulților și acesta să devină opțiunea principală pentru profesioniștii din domeniul construcțiilor care doresc să-și actualizeze/aprofundeze aptitudinile și competențele profesionale.

Compania trebuie să-și dezvolte și să aprofundeze relațiile de colaborare cu instituțiile statului care au în evidență și în atribuții de sprijin categorii de persoane vulnerabile pe piața muncii, și aici includem Direcția de Asistentă Comunitară, Agenția Județeană de Ocupare a Forței de Muncă, Direcția Generală de Asistentă și Protecție a Drepturilor Copilului, Liceele Profesionale din domeniul construcțiilor.

Diversificarea și actualizarea permanentă a ofertei de formare profesională a SC CONEST SA

Dinamica pieței construcțiilor are un impact direct și asupra evoluției meseriilor din domeniu, atât în ceea ce privește implementarea unor metode și tehnici noi de lucru în cadrul unor meserii tradiționale, dar și prin apariția unor categorii de activitate cu totul noi, existente deja pe piața muncii în țările dezvoltate ale Uniunii Europene.

Proiectul nr: LLP-LdV/VETPRO/2013/RO/078

Agencia Națională pentru Programe Comunitare în Domeniul Educației și Formării Profesionale și nici Comisia Europeană nu sunt responsabile de modul de utilizare a informațiilor din acest material, responsabilitatea revenind în totalitate SC CONEST SA.

Un rezultat direct al observațiilor efectuate pe parcursul stagiului de pregătire din Spania a fost aceea că există în România un potențial uriaș de dezvoltare în domeniul construcțiilor pentru meserii ce presupun lucrul la înălțime – fac referire aici la calificarea de alpinist utilitar, dar putem lua în calcul și specializarea suplimentară pentru calificări tradiționale precum zugrav sau tinichigiu în condițiile în care tehnologia de construcție și întreținere a cladirilor a cunoscut o dinamică exponențială în ultima perioadă.

Recomandăm pe această cale conducerii companiei să analizeze cu atenție oportunitatea extinderii ofertei de formare profesională prin includerea unor calificări suplimentare precum alpinist utilitar implicațiile și beneficiile fiind multiple:

- păstrarea unei poziții de lider în piața formării profesionale adresată adulților și menținerea companiei ca o opțiune actuală și modernă pentru potențialii beneficiari ai serviciilor de FP, inclusiv pentru persoane ce fac parte din categoriile vulnerabile pe piața muncii;
- posibilități extinse de accesare a programelor europene pentru finanțarea dezvoltării resurselor umane ale companiei
- posibilitatea formării profesionale pentru angajați proprii în calificări ce au un grad ridicat de actualitate pe piața muncii lucru ce va conduce direct la creșterea competitivității companiei în mediul de afaceri
- oportunitatea identificării și recrutării de personal motivat și totodată de integrare a acestuia în activitatea de bază a companiei

Lucian IRIMIA

02.04.2014

Formator

Proiectul nr: LLP-LdV/VETPRO/2013/RO/078

Agenția Națională pentru Programe Comunitare în Domeniul Educației și Formării Profesionale și nici Comisia Europeană nu sunt responsabile de modul de utilizare a informațiilor din acest material, responsabilitatea revenind în totalitate SC CONEST SA.