



Европейски съюз

ЕВРОПЕЙСКИ СОЦИАЛЕН ФОНД 2007 – 2013
МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”
ПРОЕКТ BG051PO001-7.0.07-0026-C0001



Европейски социален фонд

„Трансграничен обмен за устойчива заетост в мебелната индустрия”
„ЕКОМЕБЕЛ” ООД – гр. Плевен

МЕТОДОЛОГИЯ

За провеждане на проучване на възможните добри практики за развитие на мебелния сектор и идентифициране на основните методи за подкрепа на компаниите в бранша в Германия по отношение на подобряване на квалификацията и професионалните умения на работната сила

ПРОЕКТ „ТРАНСГРАНИЧЕН ОБМЕН ЗА УСТОЙЧИВА ЗАЕТОСТ В МЕБЕЛНАТА ИНДУСТРИЯ” BG051PO001-7.0.07-0026-C0001

Бенифициент: „ЕКОМЕБЕЛ” ООД - гр. Плевен

Партньор: Albrecht Arenz BDM Beratung und Dienstleistung

I. ВЪВЕДЕНИЕ:

1. Цел на проекта:

Общата цел на проекта е чрез трансфериране и обмен на ноу-хау и добри практики и разработване на комплекс от мерки за активно сътрудничество между целевите групи от двете страни, да се подобри качеството на работа и компетентността на заетите в мебелния бранш, като ключов сектор на българската икономика и фактор, способстващ за икономически растеж, социално-икономическото развитие на България като страна член на ЕС и даващ здрава основа за повишаване качеството на живот в страната.

Специфични цели:

- Обмяна на опит идеи, знания, ноу-хау, персонал, чрез съвместно изпълнение на проекта за повишаване ефективността, актуалността и адекватността на осъществяваното обучение;
- Трансфер от Германия на успешни, иновативни за България методи в областта на ефективното обучение;
- Установяване на реалните потребности за нови подходи за подобряване на качеството на работа и компетентността на заетите в мебелния бранш в България;
- Повишаване на конкурентоспособността на работната сила;
- Осъществяване на транснационалното сътрудничество, по отношение на възможностите за развитие на знанията и уменията на лицата, ангажирани в организации, извършващи дейности в сферата на мебелния сектор в България и Германия;
- Стимулиране участието на заети в мебелния бранш в обмен на добри практики в резултат на това повишаване на квалификацията им, мотивирането им в изпълнение на ежедневните им задължения и желание да предават знанията и

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски съюз

ЕВРОПЕЙСКИ СОЦИАЛЕН ФОНД 2007 – 2013
МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”
ПРОЕКТ BG051PO001-7.0.07-0026-C0001



Европейски социален фонд

„Трансграничен обмен за устойчива заетост в мебелната индустрия”
„ЕКОМЕБЕЛ” ООД – гр. Плевен

уменията придобити по време на обучението, на техни колеги и подчинени в бранша;

- Задълбочаване и развиване на ефективното сътрудничество между "Екомебел" ООД и Albrecht Arenz BDM Beratung u. Dienstleistung, Германия с полза за двете страни и фокус върху специфичните проблеми в областта на човешките ресурси, заети в мебелния бранш чрез взаимодействие за изграждане на мрежи за развитие на алтернативни перспективи, както и за идентифициране и осъществяване на приоритети и действия, за намиране на общи решения на общи проблеми и т. н
- Проучване и анализиране на формите и моделите за развитие на мебелния бранш, в сферата на производството и продажбите на мебели в България и Германия, с цел прилагането на добрите практики в двете държави и насърчаване на предприемачеството чрез разширяване и надграждане на знанията и уменията на представителите на целевата група;
- Осигуряване на благоприятна среда за установяване на нови контакти и бизнес възможности между членовете на целевата група;
- Осигуряване на прозрачност и публичност при изпълнението на заложените в проекта дейности;
- Създадена организация за изпълнение на дейностите в проекта така, че да се избегнат евентуални забавяния и непланирани проблеми в хода на изпълнение на проекта с цел ефективно управление и администриране на проекта;
- Осигуряване на система от принципи и правила за изпълнението на проекта, включваща разпределение на ролите и задачите на ключовите участници в проекта.
- Повишаване на обществената информираност чрез разпространение и трансфер на иновативните резултати в прилаганите практики;

2. Целева група:

Лица, заети в малки и средни предприятия, които осъществяват дейности, свързани с производство и търговия на мебелни изделия.

3. Описание на дейностите:

Въвеждането на иновациите може да бъде определено като действие, включващо въвеждането на нови елементи във вече съществуваща система и често се разглежда в твърде тесен смисъл. В настоящия проект иновативността ще се състои в идентифицирането и обработката на добрите практики, които след това ще бъдат преработени така, че да отговарят на българските условия. По този начин те ще послужат като база за създаване на нови политики и организиране на дейността на бизнес по нов, иновативен модел, взaimстван от значително по-добре развития в това отношение регион на Германия. Посредством посещенията в двете страни и обученията ще се въведе нов, по-ефективен и базиран на иновативни решения опит и различен подход за въвеждането на вече работещи решения при насърчаване на квалифицираната заетост и използването на средствата от ЕСФ и начините на

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски съюз

ЕВРОПЕЙСКИ СОЦИАЛЕН ФОНД 2007 – 2013
МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”
ПРОЕКТ BG051PO001-7.0.07-0026-C0001



Европейски социален фонд

„Трансграничен обмен за устойчива заетост в мебелната индустрия”
„ЕКОМЕБЕЛ” ООД – гр. Плевен

устойчивото им използване за интегрираното развитие на малкия и среден бизнес в България.

Едновременно с това, разглеждайки съществуващото състояние, нуждите и потребностите на фирмите с чуждестранен капитал, ще бъде разгледан за първи път в страната подходът за развитието на човешките ресурси в тях, като те ще служат и като контролна група във връзка с реализирането на част от дейностите по проекта. Сред тези фирми – в Германия и България – ще бъдат идентифицирани иновативни подходи за прилагане (въвеждане, адаптиране) на чуждестранните управленски практики на местно ниво, като по този начин ще бъдат предложени нови работещи решения. Чрез така описаните иновации ще се подобрят съществуващите форми на интервенция като краен резултат от сътрудничество по този проект, което ще допринесе за нови решения в сферата на използването на средства от Европейския социален фонд за предоставянето на интегрирана бизнес подкрепа за малкия и среден бизнес, както и нови решения в управлението на човешките ресурси в България.

II. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ:

1. Статистика:

Германия е водещ външнотърговски партньор за България, основен доставчик на инвестиционни стоки, високотехнологично оборудване и транспортни средства.

На 5 ноември 1992 г. влиза в сила Договора за приятелско сътрудничество и партньорство в Европа между България и Германия като юридическа основа на отношенията между двете страни. До 1 януари 2007 г. като член на ЕС Германия прилага в икономическите си връзки с България Споразумението за асоцииране на България към ЕС, в сила от 1 февруари 1993 г. Търговията и значителна част от другите форми на икономически отношения се регулират от Спогодба за търговия, търговско и икономическо сътрудничество между България и Европейската общност, подписана на 8 май 1990 г. **През 2011 г. стокообменът с Страница 87 от 161**

Германия е в размер на 4 976 млн. евро. Износът от България за Германия е в размер на 2 412 млн. евро, а вносът от Германия е в размер на 2 564 млн. евро.

Германия е вторият най-голям производител на мебели и най-големият вътрешен пазар на мебели в Европа, но никоя страна не внася повече мебели отколкото Германия. Вносът непрекъснато се увеличава през последните години и достига до 7,4 млрд. евро през 2007. Европейският пазар е изключително важен за германския дървообработващ и мебелен сектор, защото около 80% от износа е за европейските страни. От началото на новото хилядолетие отрасълът страда от дълбоки структурни промени. Вътрешни фактори като липсата на инвестиции и понижаването на иновациите във фирмите поради външни фактори като спад в потреблението, базиран на намаляващи заплати и повишаващи се разходи за живеене и увеличаващ се натиск от вноса от чужбина и особено от Азия.

През последните 7 години . от заетите в дървообработващия и мебелния сектор напускат вследствие на периоди на спад, сливания и премествания. Общите данни за секторното производство, оборот и износ от последното тримесечие на 2008 г. показват, че „възходът през 2006/2007” не довежда до устойчива тенденция на растеж. Глобалната рецесия може да има нов негативен ефект през 2009

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски съюз

ЕВРОПЕЙСКИ СОЦИАЛЕН ФОНД 2007 – 2013
МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”
ПРОЕКТ BG051PO001-7.0.07-0026-C0001



Европейски социален фонд

„Трансграничен обмен за устойчива заетост в мебелната индустрия”
„ЕКОМЕБЕЛ” ООД – гр. Плевен

върху развитието на заетостта и локализирането в Германия.

2. Структура на отрасъла:

Дървообработващият и мебелният отрасъл в Германия се базира на пет стълба. Мебелната промишленост с около 60% е най-големият подсектор, следван от подсектора за дървени плоскости, строителни елементи и строителство и останалите подсектори. През 2007 в целия отрасъл оперират 1 033 фирми (с повече от 50 служители). От тях 42% са дървообработващи. В тези фирми са заети 37% от работниците и на тях се падат 40% от оборота. За целия отрасъл и особено за мебелната промишленост вътрешният пазар е с най-голямо значение. През 2007 г. около 70% от стойността идва от този пазар.

III. Социологически методи за набиране на информация и анализ:

1. Въведение:

Изследователската стратегия трябва да очертае генералната ориентация, специфичните методи и процедури при набирането на информация и социологическия анализ. **Според типа на получаваната информация и начина на нейното получаване, методите на изследване и анализ най-общо се разделят на две големи групи – количествени и качествени.** При количествените методи се набира квантифицирана информация, която като правило се отнася до по-големи съвкупности и се подлага на статистическа обработка и анализ. Те осигуряват висока степен на представителност на получените данни. В процеса на анализа и оценяването на публични политики и проекти широко се използват и качествените методи. Основна отличителна характеристика на тези методи е тяхната по-ниска степен на структурираност и по-голямата интензивност при общуването с лицата, от които се набира информация. По този начин се отразява по-дълбоко тяхната специфика, както и богатството на контекста, за който се отнасят събираните данни. Броят на изследваните лица (респонденти) обаче, е ограничен и получаваната информация рядко е представителна за по-големи социални групи. В хода на прилагането на количествените и особено на качествените методи могат да се използват и някои специфични допълнителни техники за социален анализ. Най-често използваните методи и техники при набирането на информация и социологическия анализ са представени в следната

Тъй като различните методи притежават различни възможности и имат специфични ограничения, те често се използват в някакви комбинации. В този случай трябва да се извърши такова съгласуване между тях, че получените чрез един метод резултати да бъдат съвместими с информацията, набирана чрез другите методи. Затова от голямо значение е разумният подбор на методи и техники, които ще се използват във всеки конкретен случай.

Този избор трябва да се основава на някои общи принципи. В много случаи тяхното незачитане води до неконтролируеми грешки и неверни резултати, обезсмислящи изразходваните пари, време и труд. Най-важните въпроси, на които трябва да се отговори при избора на релевантни изследователски методи и техники са следните:

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски съюз

ЕВРОПЕЙСКИ СОЦИАЛЕН ФОНД 2007 – 2013
МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”
ПРОЕКТ BG051PO001-7.0.07-0026-C0001



Европейски социален фонд

„Трансграничен обмен за устойчива заетост в мебелната индустрия”
„ЕКОМЕБЕЛ” ООД – гр. Плевен

• *Какво да се изследва?* Този въпрос изисква да се определи точно какъв е проблемът, чието решение търсим, и доколко изобщо някои от методите за набиране на социална информация и анализ са релевантни в конкретната ситуация. След това идентифицираният проблем трябва да се декомпозира, докато се стигне до конкретните въпроси, на които изследователят търси отговор.

• *Кого да изследваме?* Изключително важно е точно да се определи какви социални субекти и кои социални групи ще се изследват, за да се набере търсената информация. При решаването на този въпрос най-съществени са три фактора, подредени по важност: заинтересованост, информираност и достъпност на източника (социалната група или субект).

• *Как да се извърши изследването?* Трябва да се държи сметка, че изследователят не може да задава на хората същите въпроси, които задава на себе си. От една страна, хората не притежават професионалната квалификация на учения и не владеят научната терминология. В много случаи те просто не биха разбрали въпроси, които не са зададени на техния разговорен език. От друга страна, във всяко общество съществуват специфични културни модели, които правят някои въпроси нежелани и/или заставят хората да им дават неверни или неискрени отговори. Затова, когато методът за набиране на информация предполага общуване с респонденти, изследователят в редица случаи търси отговорите на своите въпроси опосредствено. За да бъдат отговорите на респондентите максимално близки до действителното им мнение, съществуват правила за формулиране на въпроси и отговори при различните методи.

2. Количествени методи за набиране на информация

2.1. ДОПИТВАНЕ

Допитванията са най-разпространеният количествен метод за набиране на информация за субективния свят и поведението на изследваните лица. Те могат да бъдат изчерпателни или извадкови в зависимост от това, дали се достига до всички единици от дадена съвкупност, или са подбрани част от тях (извадка) по някакъв принцип. Обособени единици на изследването могат да бъдат не само отделни лица, но и всякакви социални обекти, обединени от поне един общ признак – например домакинства, училища, болници, кметства и др. Пълното множество от такива единици се нарича генерална съвкупност. Когато броят на единиците в генералната съвкупност е прекалено голям, за да бъдат обхванати всички, се избира една част от тях (т.нар. извадка) за участие в допитването. Начинът, по който се определя тази част, се нарича метод на подбор:

При **случайния метод на подбор**, всички единици на генералната съвкупност имат равен шанс да попаднат в извадката на изследването. По този начин структурата на извадката възпроизвежда с определена точност структурата на цялата

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски съюз

ЕВРОПЕЙСКИ СОЦИАЛЕН ФОНД 2007 – 2013
МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”
ПРОЕКТ BG051PO001-7.0.07-0026-C0001



Европейски социален фонд

„Трансграничен обмен за устойчива заетост в мебелната индустрия”
„ЕКОМЕБЕЛ” ООД – гр. Плевен

генерална съвкупност. Така се осигурява представителност (репрезентативност) на информацията, която е получена за извадката, но в границите на определена стохастична грешка, може да бъде отнесена към цялата генерална съвкупност.

При **квотния метод на подбор** изследователите трябва да разполагат с информация за основните структуроопределящи съотношения в генералната съвкупност. Например, ако изследователите не разполагат със списък на пълнолетните жители на даден град, но е известна тяхната демографска структура по пол, възраст, образование, етническа принадлежност или други признаци, които са важни за целите на конкретното проучване. Тогава извадката се моделира така, че по тези признаци тя да възпроизвежда реалните съотношения в генералната съвкупност. Ако в изследваното селище живеят 80 на сто са възрастните хора, 15 на сто са хората в работоспособна възраст и 5 на сто са лица до 18 години, то такава трябва да е тяхното съотношение и в извадката. Съответно съотношението между мъже и жени трябва да е съобразено, а също така може да се има в предвид и етническата принадлежност, то също трябва да бъде възпроизведено в извадката и т.н.

Към **типологичния метод на подбор** обикновено се прибегва, когато изследователите не разполагат нито със списък на генералната съвкупност, нито с информация за разпределенията на основните признаци в съвкупността. Тогава единиците в нея се разпределят на подгрупи според интересуващите ни признаци и в допитването се включват определен брой единици от всяка подгрупа. Ако се използва горния пример, в извадката трябва да присъстват определен брой мъже и жени, хора от различните възрастови и образователни групи, българи, турци и роми и т.н. В този случай, обаче, изводите от изследването имат ориентировъчен характер и се отнасят само за отделните изследвани подгрупи, но не са представителни за цялата съвкупност.

Съществува и един метод за подбор, който не се извършва от изследователя – т.нар. „**метод на отзовалите се**”. При него въпросите от допитването се обявяват на общодостъпно място или място, достъпно само за интересуващата ни съвкупност, например в средствата за масова информация, в Интернет, в магазини, в обществени учреждения, изпращат се по пощата и др. Основният недостатък на този метод е, че отзоваването зависи повече от психологическите нагласи на изследваните лица, отколкото от степента им на заинтересованост и информираност по съответния проблем. Тези изследвания като правило се характеризират с малък дял на отзовалите се на поканата за участие в изследването. Разбира се, проучванията в този случай не могат да бъдат представителни нито за цялата съвкупност, нито за отделни групи в нея.

Според формата на общуване с респондентите допитването се разделя на два

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски съюз

ЕВРОПЕЙСКИ СОЦИАЛЕН ФОНД 2007 – 2013
МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”
ПРОЕКТ BG051PO001-7.0.07-0026-C0001



Европейски социален фонд

„Трансграничен обмен за устойчива заетост в мебелната индустрия”
„ЕКОМЕБЕЛ” ООД – гр. Плевен

големи вида – анкета (когато лицето само чете и отговаря в писмена форма на въпросите в анкетната карта) и интервю (когато въпросите се четат и отговорите се регистрират от интервюер).

При избора между анкета и интервю трябва внимателно да се преценят множество фактори: какво е най-ниското образователно ниво в интересувашата ни съвкупност, каква е дължината и сложността на въпросника, присъстват ли в него лични и

“неудобни” теми, има ли в нея групи с лошо здравословно състояние и т.н. Анкетата, например, не трябва да се прилага, когато се извършва допитване до слабо образовани или възрастни хора – те не винаги могат да четат и пишат било поради слаба грамотност, било поради увредено зрение. Интервюто е неподходящо в случаите, когато се засягат теми, по които хората се въздържат да говорят. По-голяма е вероятността те да споделят нещо пред анонимността на белия лист, отколкото пред непознат човек, колкото и да е подготвен той за такъв тип работа.

Допитването може да бъде стандартизирано, полустандартизирано или нестандартизирано (свободно) според вида и формата на въпросите, включени в него. Когато всички въпроси са зададени в свободна форма, без да са дадени отговори (“отворени” въпроси”), то е нестандартизирано. Когато след всеки въпрос са посочени и възможните отговори, а респондентът трябва да избира от тях (“затворени” въпроси), то е стандартизирано.

Съвети за успешното прилагане на метода:

Съществуват някои специални правила за формулиране на въпроси и отговори, чието спазване осигурява максимална достоверност на отговорите на респондентите.

По-важните от тях са:

- ***Както въпросите, така и отговорите не трябва да съдържат внушение, което по един или друг начин насочва изследваните лица към определени отговори, прави някои отговори по-желани или по-престижни, създавайки изкуствена възможност те да бъдат давани по-често от други;***
- ***Когато въпросът е “затворен” (т.е. предварително са формулирани възможните отговори), трябва да се предвидят всички възможни случаи, независимо от очакванията колко респонденти ще отговорят на всеки от тях;***

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски съюз

ЕВРОПЕЙСКИ СОЦИАЛЕН ФОНД 2007 – 2013
МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”
ПРОЕКТ BG051PO001-7.0.07-0026-C0001



Европейски социален фонд

„Трансграничен обмен за устойчива заетост в мебелната индустрия”
„ЕКОМЕБЕЛ” ООД – гр. Плевен

- **Въпросът и всички отговори трябва да са формулирани по равностоеен начин, така че различните отговори да носят еднаква смислова стойност;**
- **Отговорите трябва да образуват единна скала и да се отнасят до един и същи признак;**
- **Равнището, на което са формулирани въпросите и отговорите, трябва да е разбираемо за най-ниско образованата част от респондентите, но същевременно да не звучи обидно за най-високо образованата.**

Самият процес на анкетиране или интервюиране трябва да се извършва от специално подготвени лица. Съществуват множество принципни правила за поведението и външния вид на анкетьорите, но освен това при всяко конкретно допитване те трябва да получат писмени инструкции в какъв период от време трябва да работят, какви условия да изпълняват и как да действат при възникването на една или друга проблемна ситуация. Ако възникне непредвидена в инструкциите ситуация, те са длъжни и трябва да им е осигурена възможността в най-кратък срок да се консултират с изследователския екип. Основно правило е, че в такива ситуации анкетьорът/интервюерът не трябва да взема самостоятелно решение – не защото е неспособен да вземе правилно решение, а защото в една и съща ситуация различните анкетьори биха взели различни решения. Това, от своя страна, поставя в неравностойни ситуации различните респонденти и така изследователите са лишени от възможността да унифицират и контролират условията, при които респондентите са давали своите отговори.

3. Качествени методи за набиране на информация

Качествените методи са широко използвани при набирането и анализа на информация, използвана за извършване на мониторинг и/или оценка на публични политики, програми и проекти. Те притежават няколко съществени предимства: бързина, икономичност, възможност за набиране на по-задълбочена и нюансирана информация за мненията и поведението на изследваните лица, разбиране на социалния и културния контекст, в който се реализират политиките/проектите. Качествените методи обикновено се осъществяват чрез свободно и сравнително продължително взаимодействие с изследваните лица (респондентите).

3.1 ДИСКУСИИ ВЪВ ФОКУС –ГРУПИ

Фокус-групите служат и като форум за изказване на лични мнения, тревоги и опасения,

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски съюз

ЕВРОПЕЙСКИ СОЦИАЛЕН ФОНД 2007 – 2013
МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”
ПРОЕКТ BG051PO001-7.0.07-0026-C0001



Европейски социален фонд

„Трансграничен обмен за устойчива заетост в мебелната индустрия”
„ЕКОМЕБЕЛ” ООД – гр. Плевен

за обсъждане на спорни интереси между участниците, както и за определяне на потенциалните полета на съвместно действие. Груповите дискусии дават възможност и за кръстосана проверка (cross-check) на информацията, която е била събрана посредством други техники и могат да се използват, за да се осигурят по-разнообразни и надеждни резултати.

Ключовите фактори за успех на груповите дискусии са следните:

Първо, сценарий на дискусията

Изследователските задачи трябва да бъдат трансформирани в серия от въпроси, на които трябва да се даде отговор и които трябва да се обсъдят по време на дискусията. Той обаче има отворен характер и не е целесъобразно да се изготвя формализиран въпросник, който да се чете на респондентите. Необходимо е да се проявява гъвкавост при реализацията на предварителния сценарий, за да не се ограничава и формализира дискусията. Много важно е да се изслушват с разбиране участниците в обсъждането и да се създадат условия за свободна и непринудена обмяна на мнения. Стриктното придържане към изготвения списък от въпроси може да доведе до загуба на спонтанността и свободата на комуникация.

Второ, избор на участници

При подбора може да се следват две стратегии в зависимост от темата и целта на дискусията. При едната стратегия съставът на фокус групите може да се определи въз основа на общи характеристики на участниците /например – експерти, безработни, самотни майки, хора от определена етническа група, родители на наркомани и др./. Това не значи, че членовете на групата ще наложат само едно мнение или ще приемат всички изказани аргументи безрезервно. Чрез този метод се установяват типичните нагласи и ориентации на участващите по отношение на разисквания въпрос. При тези дискусии се разчита преди всичко на груповото взаимодействие и стимулиращата роля на чуждите мнения върху активността на участниците. При втората стратегия стремежът е да бъдат представени различни социални позиции и различни гледни точки – например, представители на различни слоеве от социално слаби хора. В зависимост от целите на конкретното изследване е възможно да се съставят групи от членове с разнородни характеристики. Групите биха могли да се формират и на база резултатите от предишни изследвания. Възможно е и двете стратегии да бъдат комбинирани – например да се подберат за участие безработни лица и да се проведе серия от няколко групови дискусии с представители на различни възрастови групи безработни. В зависимост от сложността на изучаваните проблеми, броя и състава на изследваните групи, времето за провеждане на проучването и др., могат да се проведат от 2- 3 до 7-8 групови дискусии.

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски съюз

ЕВРОПЕЙСКИ СОЦИАЛЕН ФОНД 2007 – 2013
МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”
ПРОЕКТ BG051PO001-7.0.07-0026-C0001



Европейски социален фонд

„Трансграничен обмен за устойчива заетост в мебелната индустрия”
„ЕКМЕБЕЛ” ООД – гр. Плевен

Трето, ефективно ръководство на дискусиата

Основна фигура във фокус групите е **водещият на дискусиата**. Добрият модератор трябва да осигури възможност на всеки участник да изразява свободно, без притеснение и без оказване на натиск своите възгледи, идеи, опасения и несъгласия с останалите участници. Водещият контролира груповите влияния, внушения и натиск, за да се избегне доминирането на един или няколко участника върху хода на дискусиите, което може да ограничи приноса на останалите. Важно е модераторът да установи пълноценен контакт с всеки участник, като слуша внимателно, проявява уважение към различните гледни точки, избягва употребата на технически, професионални или жаргонни термини, които са трудно и нееднозначно разбирани. Необходима е правилна ориентация относно продължителността на обсъжданията по всеки отделен въпрос, усет към изчерпването на дадена тема и плавно превключване към въвеждането на нов проблем. Разговорът се разгръща по основните теми и въпроси, набелязани предварително от изследователя, като целта на модератора е да разграничи различните становища, оценки и практики на участниците. В заключителния етап на дискусиата стремежът е точно обратният – да се намерят единни становища и оценки, които да се споделят от всички като се оценят потенциалните възможности за постигане на консенсус. Те могат да бъдат на базата както на мнения, споделени от участниците, така и на предложения на водещия – предварително зададени от изследователския екип. Тази възможност, която дава методът на груповите дискусии – изработване на консенсус между различни социални позиции – го прави особено ценен и предпочитан при оценката на публични политики, програми и проекти. Равнището, на което този консенсус е станал възможен, и дали изобщо той е постигнат, е един от важните изследователски резултати.

Четвърто, анализ и интерпретация на резултатите

Трябва да се отбележи, че резултатите от дискусии във фокус групите трудно се поддават на квантифициране. Поради богатството и разнообразието на изказваните идеи становища обикновено всеки анализатор може да открие нещо, което съвпада с неговите възгледи. Би било фатално, ако той се поддаде на изкушението да подкрепи собствените си разбирания чрез тези мнения, които са в съответствие с тях. Продуктивният анализ изисква да бъдат обхванати всички оценки, твърдения, наблюдения или възражения по всяка тема. Когато се представят получените коментари по време на дискусиата, не е достатъчно те да бъдат буквално повторени, а трябва да бъдат разгледани в цялостния контекст на изводите и следствията, до които водят по отношение на изследвания проблем.

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски съюз

ЕВРОПЕЙСКИ СОЦИАЛЕН ФОНД 2007 – 2013
МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”
ПРОЕКТ BG051PO001-7.0.07-0026-C0001



Европейски социален фонд

„Трансграничен обмен за устойчива заетост в мебелната индустрия”
„ЕКОМЕБЕЛ” ООД – гр. Плевен

Съвети за успешното прилагане на метода:

- * Идентифицирайте участниците в дискусиата в съответствие с основните цели на изследването. При оценката на публични политики и проекти е важно в дискусиите да са представени основните групи бенефициенти и заинтересовани лица;
- * Убедете се, че е налице комфортна и приятна атмосфера. Предложете закуски или напитки на подходящо място;
- * Започнете дискусиата с кратко въведение, което да изясни нейната цел и правила;
- * Уверете се, че участниците в нея се чувстват удобно и са спокойни да вземат думата;
- * Добър начин за започване на дискусиата е да се предостави възможност на всеки да предостави кратка информация за себе си;
- * По време на дискусиите се прави видео и/или аудио-запис на дискусиата или се водят бележки по ключовите проблеми на проучването – за кого се отнася съобщавания случай, къде е станало описваното събитие, какво е отношението на разказващия към определено събитие и т.н.;
- * Дискусиата трябва да включи и оценъчен елемент, например степенуване по важност на проблемите, идентифициране на позитивни и негативни аспекти, препоръки на участниците и др.

В заключение може да се каже, че изборът на методи, които да бъдат използвани при набирането на информация и нейния анализ, зависят от множество фактори. Сред най-значимите са:

1. Особеностите на проблемната ситуация, изискваща набиране на информация, мониторинг или оценка;
2. Съдържанието на целите и задачите, които си поставя изследването/мониторингът/оценката;
3. Изискването за ангажираност на бенефициенти, изпълнители и други заинтересовани страни.

Освен от тези три основни фактора, изборът на методи зависи и от субективната преценка на изследователския екип. Този субективен избор се гради на натрупаните познания и опит при прилагането на различните методи и техники за анализ.

Върху избора на методи влияят и някои обективни фактори и ограничения като:

- времето, с което се разполага за изработване на дадена оценка;
- финансовите ресурси;
- особеностите на целевата група.

Сложността и отговорността при избора на методите налагат добра предварителна подготовка:

- натрупване на достатъчно количество информация за приложението на методите в подобни, вече осъществени изследвания;

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски съюз

ЕВРОПЕЙСКИ СОЦИАЛЕН ФОНД 2007 – 2013
МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”
ПРОЕКТ BG051PO001-7.0.07-0026-C0001



Европейски социален фонд

„Трансграничен обмен за устойчива заетост в мебелната индустрия”
„ЕКОМЕБЕЛ” ООД – гр. Плевен

- консултации с експерти;
- преценка на силните и слабите страни на подходящите за конкретния случай методи;
- избор на комбинация от методи с цел компенсирание на недостатъците на едни с потенциала на други;
- съгласуване на избраните методи с възложителите на анализа или оценката.

Изборът предполага и добро познаване на всички методи, тъй като изследователите следва да аргументират както избраните методи, така и отхвърлените. По този начин се подчертава отговорността на направения избор.

IV. Проучване на сектора на мебелната индустрия в Германия:

1. Период на провеждане на проучването: 01.08.2013 – 31.08.2013
2. Място на провеждане : Германия
3. Методи на проучване на сектора:

- Проучване на ситуацията в производствените предприятия - За целта е необходимо да се изследва вътрешната структура на човешкия ресурс на минимум 2 / две/ фирми в мебелната индустрия, чрез попълване на Приложение № 1, за да се изследват и опишат структурите и организация на управление.
- Проучване сред служители, работници в мебелната индустрия, относно участие в обучения , степен на удовлетвореност, др. – 20 броя анкета или интервю / Приложение № 2/
- Описване на поне една успешна практика в мебелната индустрия - Приложение № 3

Изготвил: Albrecht Arenz

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

ВЪПРОСНИК

Проучване на ситуацията в производствените предприятия в Германия

ПРОЕКТ „ТРАНСГРАНИЧЕН ОБМЕН ЗА УСТОЙЧИВА ЗАЕТОСТ В МЕБЕЛНАТА
ИНДУСТРИЯ” BG051PO001-7.0.07-0026-C0001

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски съюз

ЕВРОПЕЙСКИ СОЦИАЛЕН ФОНД 2007 – 2013
МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”
ПРОЕКТ BG051PO001-7.0.07-0026-C0001



Европейски социален фонд

„Трансграничен обмен за устойчива заетост в мебелната индустрия”
„ЕКОМЕБЕЛ” ООД – гр. Плевен

Интервюто е предназначено към управленския персонал на минимум две компании, работещи в сферата на мебелната промишленост . За всяка компания е предназначен един въпросник. Интервюираният е необходимо да има достатъчно информация за да е в състояние да даде обективни и адекватни отговори, изградени на реална и правдоподобна информация. Ако посоченото от ръководството лице не е в състояние да отговори на някои от въпросите, изследвателят може да се обърне към по-информиран от него.

За описване на информацията са необходими 2 часа, за да може отговорите да не са спонтанни и импровизирани, а да отговарят на реалната картина на изследваната компания.

I. Демографски данни:

1. Брой служители във Вашата фирма: Общо: Мъже: Жени:

2. Моля, посочете процентното съотношение за следното:

- A. Мениджъри % от работната сила;
- B. Специалисти % от работната сила;
- B. Администрация % от работната сила;
- Г. Работници % от работната сила;

ОБЩО 100%

3. Възрастова структура:

-% от служителите под 25 години;
-% от служителите над 25 и под 45;
-% от служителите на и над 45;

ОБЩО 100%

ЧАСТ II: ФОРМИРАНЕ НА ЩАТА

<p>1. Как се е променил броят на служителите (преизчислен в еквивалент на пълна заетост) във вашата организация през последните три години? (Моля, отбележете само един отговор.)</p>	<p>Няма промяна</p>	<p>Увеличил се е със</p>
--	---------------------	--------------------------

Намалял е със:

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски съюз

ЕВРОПЕЙСКИ СОЦИАЛЕН ФОНД 2007 – 2013
МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”
ПРОЕКТ BG051PO001-7.0.07-0026-C0001



Европейски социален фонд

„Трансграничен обмен за устойчива заетост в мебелната индустрия”
„ЕКОМЕБЕЛ” ООД – гр. Плевен

50+%	25-49%	10-24%	0-9%	0%	0-9%	10-24%	25-49%	50+%
------	--------	--------	------	----	------	--------	--------	------

4. Моля, посочете кои от изброените методи за подбор се използват за всяка от четирите категории персонал:

1. Управленци; 2. Мениджмънт; 3. Администрация; 4. Работници (напишете цифрата на категорията персонал, срещу използвания метод)

	да	не
А. Панелно интервю	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Б. Индивидуално интервю	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
В. Формуляри за кандидатстване	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Г. Психометрични тестове	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Д. Центрове за оценяване	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Е. Графология	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ж. Препоръки	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Тестове за умения	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
И. Технически тестове	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Й. Други (Моля, посочете):		
.....		
.....		

5. Моля, посочете приблизителния процент на наетите във вашата организация, които работят според следните видове работни договорености. (няма; до 5%; до 10%; до 20%; до 50%; над 50%)

- А. Работа през почивните дни (събота и неделя);
- Б. Работа на смени (един или комбинация от периоди, на които е разделен 24- часовият работен ден);
- В. Извънреден труд (допълнителни работни часове извън обичайните, добавени към работния ден или смяната);
- Г. Годишно договорени часове (съгласие за отработване на определен брой часове през годината, включително различна продължителност на работния ден, в зависимост от поръчките);

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски съюз

ЕВРОПЕЙСКИ СОЦИАЛЕН ФОНД 2007 – 2013
МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”
ПРОЕКТ BG051PO001-7.0.07-0026-C0001



Европейски социален фонд

„Трансграничен обмен за устойчива заетост в мебелната индустрия”
„ЕКОМЕБЕЛ” ООД – гр. Плевен

- Д. Непълнен работен ден (брой работни часове на ден, определени от работодателя или нормативно, различни от стандартния осемчасов работен ден);
- Е. Разделяне на работата (разделяне на задълженията за определена позиция между двама и повече служители);
- Ж. Гъвкаво работно време (работещите сами определят момента на отработване на фиксиран от работодателя брой работни часове);
- З. Временно/инцидентно наети (наемане на работа за определени часове, седмици или месеци);
- И. Временни трудови договори (наемане за определен брой месеци или години);
- Й. Надомна работа (наемане на работещи, чието работно място е въщи, без постоянна електронна връзка с определено работно място);
- К. Телевизионна връзка (работещи, които имат постоянна електронна връзка с определено работно място);
- Л. Компресирана работна седмица(работещи, чиято работна седмица се състои от стандартен брой часове, компресирани в намален брой смени);

ЧАСТ III: РАЗВИТИЕ НА ПЕРСОНАЛА

1. Имате ли формална система за оценка на трудовото представяне на следните категории персонал?

ДА НЕ

2. Използват ли се данните от оценката, за да се обосноват решения в следните области:

- | | | |
|----------------------------|----|----|
| А. Възнаграждение; | ДА | НЕ |
| Б. Обучение и развитие; | ДА | НЕ |
| В. Планиране на кариерата; | ДА | НЕ |

3. Приблизително какъв процент от годишните разходи за възнаграждения на персонала се изразходва за обучение?

_____ %

4. Колко дни в годината средно са обучавани служителите от следните категории персонал?

- А. Мениджмънт ___ дни в годината на служител;
- Б. Специалисти ___ дни в годината на служител;
- В. Администрация ___ дни в годината на служител;
- Г. Работници ___ дни в годината на служител;

5. Систематично ли оценявате ефективността на вашите обучения?

Да / Не

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски съюз

ЕВРОПЕЙСКИ СОЦИАЛЕН ФОНД 2007 – 2013
МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”
ПРОЕКТ BG051PO001-7.0.07-0026-C0001



Европейски социален фонд

„Трансграничен обмен за устойчива заетост в мебелната индустрия”
„ЕКОМЕБЕЛ” ООД – гр. Плевен

5а. Ако отговорът е да, коя от следните техники използва вашата организация, за да оцени ефективността на обучението?

- А. Общо дни обучения годишно на служител;
- Б. Постигане на целите на обучението и в плана за развитие;
- В. Оценка на реакцията веднага след обучението;
- Г. Измерване на трудовото представяне преди и веднага след обучението;
- Д. Измерване на трудовото представяне преди и няколко месеца след обучението;
- Е. Неформална обратна връзка от мениджъри;
- Ж. Неформална обратна връзка от служители;
- З. Възвръщаемост на инвестициите;
- И. Други (Моля, посочете):

6. В каква степен се използват следните методи за кариерно развитие: (от 1 до 5, като пет е най – висока оценка)

- А. Специални задачи/проекти за стимулиране на ученето/ учене на работното място;
- Б. Участие в междуорганизационни /дисциплинарни/функционални задачи;
- В. Участие в екипни проекти;
- Г. Работа в мрежа;
- Д. Формално планиране на кариерата;
- Е. Центрове за оценяване;
- Ж. Планиране на приемствеността;
- З. Планиране на ротацията;
- И. Програми за лидери;
- Й. Програми за придобиване на опит (вътрешен трансфер – в друг отдел в същата държава или в чужбина);
- К. Обучение в други организации (временен външен трансфер в друга организация);
- Л. Индивидуално консултиране;
- М. Менторство;
- Н. Компютърно базирани пакети/уеб базирано обучение;
- О. Други (Моля, посочете):

ЧАСТ IV: ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ И ПРИДОБИВКИ

На какво равнище се определя основната работна заплата? (Моля, отбележете толкова, колкото се прилагат за съответната категория персонал.)

Мениджмънт; Специалисти; Администрация; Работници;

- | | | |
|--|----|----|
| А. Национално/колективно договаряне за отрасъла; | ДА | НЕ |
| Б. Регионално колективно договаряне; | ДА | НЕ |
| В. Компания/поделение; | ДА | НЕ |
| Г. Предприятие/звено; | ДА | НЕ |
| Д. Индивидуално; | ДА | НЕ |
| Е. Други (Моля, уточнете): | | |

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски съюз

ЕВРОПЕЙСКИ СОЦИАЛЕН ФОНД 2007 – 2013
МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”
ПРОЕКТ BG051PO001-7.0.07-0026-C0001



Европейски социален фонд

„Трансграничен обмен за устойчива заетост в мебелната индустрия”
„ЕКОМЕБЕЛ” ООД – гр. Плевен

2. Организацията предлага ли някои от следните възможности: (Моля, отбележете толкова, колкото се прилага - Да Не)

А. Придобиване на акции на компанията;	ДА	НЕ
Б. Участие в разпределянето на печалбата;	ДА	НЕ
В. Право на закупуване на акции;	ДА	НЕ
Г. Гъвкави придобивки;	ДА	НЕ
Д. Заплащане според представянето;	ДА	НЕ
Е. Бонус според индивидуалните цели/ представяне;	ДА	НЕ
Ж. Бонус според екипните цели/ представяне;	ДА	НЕ

3. Предлагате ли по някоя от посочените схеми допълнителни възможности към законово установените?

А. Детска градина към организацията (субсидирана или не)	ДА	НЕ	
Б. Помощи за отглеждане на дете;	ДА	НЕ	
В. Модели за прекъсване на кариерата;	ДА	НЕ	
Г. Отпуск по майчинство;	ДА	НЕ	
Д. Отпуск по бащинство;	ДА	НЕ	
Е. Родителски отпуск;	ДА	НЕ	
Ж. Пенсионни схеми;	ДА	НЕ	
З. Отпуск за образование/обучение;	ДА	НЕ	
И. Частно здравно обслужване;	ДА	НЕ	
☺ Родителски отпуск е отпуск, извън отпуските по майчинство и бащинство, даван на родител, за да се грижи за дете, например за болно дете;			

ЧАСТ V: ТРУДОВИ ОТНОШЕНИЯ И КОМУНИКАЦИИ

1. Приблизително каква част от общия брой служители във вашата организация са членове на профсъюзи? (Моля, закръглете до най-близкия процент.)
- 10% -25% -50% -75% -100%

2. В каква степен профсъюзите имат влияние във вашата организация?

- Не влияят
- В малка степен;
- В средна степен;
- В голяма степен;
- В много голяма степен;

3. Имате ли съвместен консултативен комитет или работнически съюз?

ДА НЕ

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски съюз

ЕВРОПЕЙСКИ СОЦИАЛЕН ФОНД 2007 – 2013
МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”
ПРОЕКТ BG051PO001-7.0.07-0026-C0001



Европейски социален фонд

„Трансграничен обмен за устойчива заетост в мебелната индустрия”
„ЕКОМЕБЕЛ” ООД – гр. Плевен

4. В каква степен използвате следните методи, за да комуникирате по основни въпроси с вашите служители? (от 1 до 5, като пет е най – висока оценка)

- | | | |
|--|----|----|
| А. Чрез представители на работещите(например профсъюзи); | ДА | НЕ |
| Б. Вербално, директно със служителите; | ДА | НЕ |
| В. Писмено, директно със служителите; | ДА | НЕ |
| Г. Електронна комуникация; | ДА | НЕ |
| Д. Колективни брифинги; | ДА | НЕ |
| Е. Други (Моля, посочете) | | |

ЧАСТ VI: ДАННИ ЗА ОРГАНИЗАЦИЯТА

1. Бизнесът се притежава/контролира главно от представители на едно семейство?
Да Не

2. Какъв процент от оперативните разходи представляват разходите за персонал?
_____ % от оперативните разходи

3. Брутният доход на фирмата Ви за последните 3 години е:

- А. Доста по-голям от разходите;
- Б. Достатъчен, за да отчете малка печалба;
- В. Достатъчен, за да балансира разходите;
- Г. Недостатъчен, за да покрие разходите;
- Д. Толкова нисък, че да доведе до големи загуби;

4. В сравнение с други организации от вашия сектор, как бихте оценили представянето на компанията ви относно следните показатели? (от 1 до 5, като пет е най – висока оценка)

- А. Качество на обслужване;
- Б. Ниво на производителност;
- В. Печалба;
- Г. Темп на иновации;
- Д. Представяне на борсата;
- Е. Екологични въпроси;

5. Как бихте описали основния пазар(и) за продуктите или услугите на вашата организация? (Моля, посочете само един отговор.)

- А. Местен;
- Б. Регионален;
- В. Национален;
- Г. Европейски;
- Д. Световен;

6. Пазарът, на който оперирате:

Местен;

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски съюз

ЕВРОПЕЙСКИ СОЦИАЛЕН ФОНД 2007 – 2013
МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”
ПРОЕКТ BG051PO001-7.0.07-0026-C0001



Европейски социален фонд

„Трансграничен обмен за устойчива заетост в мебелната индустрия”
„ЕКОМЕБЕЛ” ООД – гр. Плевен

Регионален;
Национален;
Международен;

7. Преминала ли е вашата организация през последните 3 години някоя от следните промени? (Посочете всички, които са валидни за нея.)

А. Придобиване от друга компания;	ДА	НЕ
Б. Поглъщане от друга компания;	ДА	НЕ
В. Сливане;	ДА	НЕ
Г. Преместване;	ДА	НЕ
Д. Отделяне от група организации	ДА	НЕ

8. Коя година е основана вашата организация? _____

БЛАГОДАРИМ ЗА ВРЕМЕТО, КОЕТО ОТДЕЛИХТЕ, ЗА ПОПЪЛВАНЕ НА ВЪПРОСНИКА!

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

АНКЕТА / ИНТЕРВЮ /

Настоящата анкета /интервю/ е предназначена към служители, работещи в мебелната промишленост, желаещи да участват в проучването.

Анкетната карта е анонимна, съдържа отворени и затворени въпроси. Всеки респондент има възможността да избира : анкета / да попълни сам/ или интервю/ да бъде интервюиран от асистент – проучване/.

ДЕМОГРАФСКИ ДАННИ:

1. Пол: М Ж
2. Възраст: год.
3. Образование:
4. Семейно положение:
5. Трудова биография:
а/ общ трудов стаж:
- б/ стаж в сектора на мебелната промишленост:
- в/ стаж в настоящата фирма:

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски съюз

ЕВРОПЕЙСКИ СОЦИАЛЕН ФОНД 2007 – 2013
 МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
 ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”
 ПРОЕКТ BG051PO001-7.0.07-0026-C0001
 „Трансграничен обмен за устойчива заетост в мебелната индустрия”
 „ЕКОМЕБЕЛ” ООД – гр. Плевен



Европейски социален фонд

6. Заемана длъжност:

ВЪПРОСИ:

1. Харесвате ли работата, която сте ангажиран?

ДА НЕ

2. Ако имате възможност да работите друго, ще го предпочетете ли пред настоящата си работа?

ДА НЕ

3. Гордеете ли се с постиженията, които постигате в професионален план?

ДА НЕ

4. Кои професионални умения са ключови за Вашата работа, според Вас?

.....

5. Притежавате ли всички изброени умения?

ДА НЕ

6. Във Вашата трудова биография, обучаван/а ли сте извън образователната система!

- Да;

- Не;

Ако да, преминете към следващия въпрос:

7. Какво обучение сте преминали:

.....

8. Смятате ли, че чрез обучение се повиши:

- Вашата обща компетентност;

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски съюз

ЕВРОПЕЙСКИ СОЦИАЛЕН ФОНД 2007 – 2013
 МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
 ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”
 ПРОЕКТ BG051PO001-7.0.07-0026-C0001
 „Трансграничен обмен за устойчива заетост в мебелната индустрия”
 „ЕКОМЕБЕЛ” ООД – гр. Плевен



Европейски социален фонд

- Производителност на труда;
9. Смятате ли, че чрез обучение на персонала се подобри:
- Работната среда и междуличностната отношения на работното място;
 - Оценката на останалите Ваши колеги за Вас;
 - Оценката на хората от Вашата лична среда;
10. Обучение за ефективно общуване може ли да подобри вашите умения за работа в екип? /отговорите могат да бъдат повече от един/:
- Ще ме направи по-уверен;
 - Ще мога да дам повече от себе си в изпълнение на работната задача;
 - Ще бъда по-удовлетворен от резултатите на работата ми;
 - Ще загубя време, което няма да се отрази на моята работа;
 - Ще получа знания и умения, които ще ползвам само и единствено в личния си живот;
11. Считате ли, че ръководството на Вашата компания оценява в достатъчна степен Вашите знания и умения?
- ДА НЕ
12. Кое е най-ценното във Вашата работа?
-
-

БЛАГОДАРИМ ВИ!

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

О П И С А Н И Е
НА УСПЕШНИ МОДЕЛИ В МЕБЕЛНАТА
ПРОМИШЛЕННОСТ В ГЕРМАНИЯ

Име на фирмата:	
Контактна информация:	

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски съюз

ЕВРОПЕЙСКИ СОЦИАЛЕН ФОНД 2007 – 2013
 МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
 ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”
 ПРОЕКТ BG051PO001-7.0.07-0026-C0001



Европейски социален фонд

„Трансграничен обмен за устойчива заетост в мебелната индустрия”
 „ЕКОМЕБЕЛ” ООД – гр. Плевен

/адрес, телефон, мейл, сайт и др./	
Име на представляващия фирмата:	
Брой служители: От тях, ръководен персонал: Администрация: Работници:
Възраст на служителите: До 29 години До 39 години До 49 години До 59 години Над 59 години
Основна дейност на фирмата:	
Пазар на фирмата: /местен, регионален, национален, международен/	
Оборот за 2012 г.:	
Проведени обучения, моля опишете теми и към кои служители са насочени.	
Охрана на труда, обучения, застраховки и др. Придобивки за повишаване качеството на труда, оценка на риска и анализ. /Пълно описание на системата за охрана на труда/	
Социални придобивки за служителите на фирмата:	

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Инвестира във вашето бъдеще!