



Buna practică*

în

DEZVOLTAREA UNEI LINII DE GHIDARE, CONSILIERE ȘI
INFORMARE PENTRU ANGAJAȚII DIN IMM-URI

2006

Cuprins:

UE	3
Italia	9
Olanda	9
Polonia.....	20
Portugalia.....	20
România	24
Linkuri relevante	28

UE

Buna practică* în DEZVOLTAREA UNEI LINII DE GHIDARE, CONSILIERE ȘI INFORMARE PENTRU ANGAJAȚII DIN IMM-URI

Titlul practicii:	Tur de studiu în Danemarca și Suedia		
Denumirea organizației:	Stedebouwkundig Adviesbureau (SAB)		
Informații de contact:	Arnhem, Olanda		
e-mail:	Arnhem@sab.nl	sit web:	www.sab.nl

Cuvânt/Categorie cheie: Dezvoltarea competențelor, Dezvoltarea organizațională

Detalii referitoare la practica categoriei:	Dezvoltarea competențelor și lucrul în echipă
Scurtă descriere a organizației	Agenție de consultare pentru dezvoltare urbană, urbanism și arhitectură, aprox. 60 de angajați, cu sediul în Arnhem
Obiective:	Învățarea de la orașele din străinătate europene în ceea ce privește dezvoltarea urbană, urbanism și arhitectură
Descrierea practicii:	Tur de studiu anual cu toți angajații companiei, inclusiv conducerea superioară, într-un loc în care se desfășoară construcții urbane, în special metode moderne și arhitectură adecvată oamenilor care trăiesc și/sau muncesc la oraș. Vizitând împreună obiectivele arhitecturale din diferite orașe, se intensifică competențele și munca în echipă.
Grup țintă:	Toți angajații, inclusiv conducerea superioară și personalul de asistență de la toate nivelele organizației, indiferent de funcția acestora
Număr de persoane implicate:	60
Actori principali și rolurile acestora:	Conducerea superioară, manageri de proiect, personalul tehnic și de asistență
Competențe adresate prin această practică:	Extinderea obiectului de expertiză, împărtășirea experiențelor, comunicare, munca în echipă, creativitate, abilități sociale
Rezultatele acestei practici:	Îmbogățirea experienței în dezvoltarea urbană, urbanism și arhitectură, dezvoltarea spiritului de echipă, cunoașterea celorlalți, intensificarea motivației la locul de muncă
Timp necesar:	Tur de studiu de patru zile, inclusiv sfârșitul de săptămână
Observații speciale:	Majoritatea costurilor au fost achitate de companie, angajament al conducerii superioare față de forța de muncă, motivant pentru angajați



Categorii aferente:	Cultura companiei, îmbunătățirea procesului
----------------------------	---

Linkuri relevante

www.smeskills.com

www.sab.nl

* „**Buna practică**”, în înțelesul acestui studiu poate fi definită ca orice practică existentă pe care cineva o poate găsi ca fiind eficientă pentru conducerea sau acordarea de asistență persoanelor din cadrul organizațiilor de către directori.



Titlul practicii:	A deveni un utilizator avansat de software disponibil pe piață		
Denumirea organizației:	IDEC SA - Grecia		
Informații de contact:	Elias Kyrgiopoulos		
e-mail:	elena@idec.gr	sit web:	www.idec.gr

Cuvânt/Categorie cheie: Asistarea conducerii IMM-urilor

Detalii referitoare la categoria practicii:	Birotică integrată, special adaptată necesităților IMM-urilor și asociațiilor profesionale pentru integrarea IMM-urilor și asociațiilor profesionale în spațiul economic și social european.
Scurtă descriere a organizației	IDEC este o companie de înaltă tehnologie și consultanță cu sediul în Pireu.
Obiective:	Instrument de control al costurilor, planificarea producției, urmărirea plăților, profilurile clienților, profilurile furnizorilor pentru facilitarea integrării IMM-urilor și asociațiilor profesionale în spațiul economic și social european.
Descrierea practicii:	Crearea și dezvoltarea instrumentelor general aplicabile necesităților cotidiene ale IMM-urilor. Aceste instrumente se vor obține de pe internet și vor fi gratuite.
Grup țintă:	IMM-uri, muncitori independenți, întreprinzători și asociații de afaceri.
Număr de persoane implicate:	Muncitori independenți, profesioniști calificați, întreprinzători și asociații de afaceri.
Actori principali și rolurile acestora:	Numeroase organizații mici interesate de aceste practici.
Competențe adresate prin această practică:	Birotică integrată, special adaptată necesităților IMM-urilor și asociațiilor profesionale.
Rezultatele acestei practici:	Materiale de instruire, instrumente TIC (Tehnologia Informației și Comunicare) eficiente.
Timp necesar:	Un an.
Observații speciale:	În prezent, majoritatea IMM-urilor, a muncitorilor independenți, întreprinzătorilor și asociațiilor de afaceri nu utilizează îndeajuns abilitățile organizaționale oferite de birotică și instrumentele internetului. Furnizorii care oferă alte soluții de implementare TIC (Retehnologizarea procesului de activitate, flux de activitate, etc.) și pachete de software nu sunt la îndemâna majorității dintre organizațiile mici (cost ridicat, operațiune complicată, cultură managerială și organizațională care nu este comună în aceste structuri). Pentru a deveni un utilizator avansat de software disponibil pe piață, instruirea obișnuită este adesea disproporționată și costisitoare pentru organizațiile mici
Categoriile aferente:	Proximitatea față de instrumentele software – asistarea



conducerii IMM-urilor

Linkuri relevante

www.smeskills.org; [www. idec.gr](http://www.idec.gr)

* „**Buna practică**” în înțelesul acestui studiu poate fi definită ca orice practică existentă pe care cineva o poate găsi ca fiind eficientă pentru conducerea sau acordarea de asistență persoanelor din cadrul organizațiilor de către directori.



Titlul practicii:	Acțiune pentru creșterea economiei rurale		
Denumirea organizației:	Consiliul Local al districtului Hertfordshire de Est (Marea Britanie)		
Informații de contact:	Deborah Clark		
e-mail:	csc@stevenage.gov.uk	sit web:	www.stevenage.gov.uk

Cuvânt/Categorie cheie: Asistență acordată întreprinderilor mici

Detalii despre categoria practicii:	Acordarea de asistență fermierilor aflați în procesul de diversificare a activității.
Scurtă descriere a organizației	Acordarea de asistență pentru activitățile de dezvoltare regională.
Obiective:	Acordarea de asistență micilor proprietari din sectorul rural.
Descrierea practicii:	Unul dintre cele mai de succes aspecte ale acestui proiect a fost dezvoltarea I.T. de la umăr la umăr prin care un instructor experimentat intră în afacere și se așează împreună cu proprietarul pentru a-i oferi instruire referitoare la software și aplicații I.T. specifice necesităților companiei lor.
Grup țintă:	Acele persoane care nu ar putea urma cursuri universitare sau instruire formală din cauza accesibilității și orelor de lucru neregulate.
Număr de persoane implicate:	Peste 300 de persoane.
Actori principali și rolurile acestora:	Mici proprietari din sectorul rural.
Competențe adresate prin această practică:	Afacerile mici din orașele noastre piețe și zone rurale oferă o contribuție importantă la sănătatea economică a districtului Hertfordshire de Est.
Rezultatele acestei practici:	Numeroase afaceri mici ar beneficia de instrumente de afaceri generice precum instrumente de facturare, șabloane de marketing și contracte standard, și pentru licitarea contractelor în întreaga Marea Britanie.
Timp necesar:	Acest proiect se derulează de 10 ani
Observații speciale:	Proiectul a vizat inițial acordarea de asistență pentru fermierii aflați în proces de diversificare a activității și de-a lungul anilor s-a dezvoltat ca un mijloc de dezvoltare a abilităților proprietarilor de afaceri în vederea stimulării activităților acestora.
Categoriile aferente:	Aceste cursuri, în special instruirea individuală gratuită în care un instructor intră în afacere, vor ajuta micile afaceri să înflorească”.

Linkuri relevante

www.smeskills.org

www.stevenage.gov.uk

* „*Buna practică*” în înțelesul acestui studiu poate fi definită ca orice practică existentă pe care cineva o poate găsi ca fiind eficientă pentru conducerea sau acordarea de asistență persoanelor din cadrul organizațiilor de către directori.



Leonardo da Vinci



SME Counselling - RO/03/B/F/PP- 175017
*DEZVOLTAREA UNEI LINII DE GHIDARE, CONSILIERE ŞI
INFORMARE PENTRU ANGAJAȚII DIN IMM-URI*

2004 – 2006

Italia

Buna practică* în

DEZVOLTAREA UNEI LINII DE GHIDARE, CONSILIERE ȘI INFORMARE PENTRU ANGAJAȚII DIN IMM-URI

Titlul practicii:	Responsabilitate socială corporatistă și afaceri în Varese		
Denumirea organizației:	I-CSR		
Informații de contact:	Centrul Italian pentru Responsabilitate Socială (I-CSR)		
e-mail:	segreteria@i-csr.it	sit web:	http://www.i-csr.it

Cuvânt/Categorie cheie: Fundație

Detalii despre practica categoriei:	Centru de Cercetare asupra RSC
Scurtă descriere a organizației	Centrul italian pentru responsabilitate socială se străduiește să adune cele mai eficiente abilități naționale și internaționale referitoare la responsabilitatea socială, precum și să promoveze studii și soluții inovative pentru RSC și viabilitate.
Obiective:	Centrul urmărește dezvoltarea unei culturi de afaceri moderne care consideră RSC ca fiind un factor crucial pentru competitivitatea și eficiența companiilor, a instituțiilor publice, și a mediului de afaceri din Italia. În plus, Centrul urmărește recunoașterea sa în calitate de participant internațional la cercetarea și dezbateră politica referitoare la RSC.
Descrierea practicii:	Proiecte de cercetare: analizarea și dezvoltarea RSC și studii de viabilitate, atât în contextul economic național cât și internațional. Centrul se axează pe următoarele proiecte: - RSC ȘI IMM-uri - RCS ȘI MANAGEMENTUL PERFORMANȚEI - RSC ȘI MODELE DE PARTENERIATE PUBLICE/PRIVATE - RCS ȘI COMPETITIVITATEA - RSC ȘI INVESTIȚIILE RESPONSABILITATE SOCIAL (IRS) - POLITICILE ȘI INDUSTRIILE RSC Instruire, informare și dezbateră: dezvoltarea programelor specifice de instruire cu privire la viabilitate și RSC, de asemenea prin parteneriate cu universități, școli de afaceri, asociații și întreprinderi.
Grup țintă:	Directori, Consilieri, Întreprinzători
Număr de persoane implicate:	100
Actori principali și rolurile acestora:	Patroni de IMM-uri, elaboratori de politici, consilieri.
Competențe	Scopul este de a răspândi valoarea strategică și inovativă a RSC.

adresate prin această practică:	
Rezultatele acestei practici:	Participanții au avut oportunitatea de a-și dezvolta sau actualiza cunoștințele referitoare la RSC și în același timp de a-și spori competențele profesionale
Timp necesar:	120 de ore
Observații speciale:	Dezvoltarea unei conștiințe cu privire la RSC pentru conducere și elaboratorii de politici.
Categorii aferente:	Consiliere și Management al Schimbării

Linkuri relevante

www.smeskills.org

www.welfare.gov.it

* „**Buna practică**” în înțelesul acestui studiu poate fi definită ca orice practică existentă pe care cineva o poate găsi ca fiind eficientă pentru conducerea sau acordarea de asistență persoanelor din cadrul organizațiilor de către directori.

Titlul practicii:	Responsabilitate socială corporatistă și afaceri în Varese		
Denumirea organizației:	CREARES		
Informații de contact:	UNIVERSITATEA INSUBRIA		
e-mail:	creares@eco.uninsubria.it	sit web:	http://eco.uninsubria.it/creares/

Cuvânt/Categorie cheie: Studierea organizației, Consiliere

Detalii despre categoria practicii:	Centru de Cercetarea asupra RSC
Scurtă descriere a organizației	CREARES dorește să aprofundeze cunoștințele privind etica afacerilor, etica financiară, administrarea firmelor și alte subiecte referitoare la întreprinderi, Instituții și Elaborator de politici. CREARES se axează pe subiecte de cercetare multidisciplinare și interdisciplinare (economice, juridice, filozofice).
Obiective:	Centrul de Cercetare a Eticii în Afaceri și RSC are ca scop principal crearea condițiilor pentru crearea de programe de cercetare, activități de instruire și proiecte orientate spre aplicații într-o perspectivă Națională și Internațională.
Descrierea practicii:	CREARES dezvoltă activități de cercetare, consiliere / coaching și instruire cu privire la etica în afaceri și RSC. Iată câteva exemple: Studierea Eticii și a RCS (ediția întâi 2005) a fost condusă de un grup de profesori ai CREARES. Subiectele instruirii „față în față”, demonstrațiile și stagiile oferite participanților și-au găsit aplicarea în diverse domenii (firme și instituții), pentru dezvoltarea relațiilor profesionale și comerciale în cadrul cărora etica și RSC joacă un rol de o importanță în continuă creștere accelerată.
Grup țintă:	Manageri, Consilieri, Întreprinzători
Număr de persoane implicate:	20
Actori principali și rolurile acestora:	Întreprinzători de IMM-uri, elaboratori de politici, consilieri.
Competențe adresate prin această practică:	Regulile de comportament aplicate pentru contactul cu categoriile părților interesate au inspirat necesitățile de responsabilitate socială, analizarea valorilor firmelor, organizațiilor a fost condusă conform acestor reguli.
Rezultatele acestei practici:	Participanții au avut ocazia să-și dezvolte sau să-și actualizeze cunoștințele referitoare la RSC și în același timp să își dezvolte competențele profesionale
Timp necesar:	1500 de ore
Observații speciale:	Dezvoltarea unei conștiințe referitoare la RSC pentru conducere și elaboratorii de politici.
Categorii	Audit intern, îmbunătățirea procesului.



aferente:	
-----------	--

Linkuri relevante

www.smeskills.org; <http://eco.uninsubria.it/creares/>

* „**Buna practică**” în înțelesul acestui studiu poate fi definită ca orice practică existentă pe care cineva o poate găsi ca fiind eficientă pentru conducerea sau acordarea de asistență persoanelor din cadrul organizațiilor de către directori.



Olanda

Buna practică*

în

DEZVOLTAREA UNEI LINII DE GHIDARE, CONSILIERE ȘI INFORMARE PENTRU ANGAJAȚII DIN IMM-URI

Titlul practicii:	Atelier pentru Harta Mentală		
Denumirea organizației:	Asociație Olandeză pentru Cercetarea Asigurării Calității (AOCAC)		
Informații de contact:	Rețeaua managerilor AC, Olanda		
e-mail:	qaexpert@euronet.nl	sit web:	www.darqa.nl

Cuvânt/Categorie cheie: Consiliere, Soluționarea problemelor

Detalii despre practica categoriei:	Soluționare creativă a problemelor prin aplicarea hărților mentale
Scurtă descriere a organizației	Rețea de manageri AC din Olanda pentru împărtășirea experiențelor, transfer de informații și activități de instruire cu privire la aplicarea sistemelor de management al calității, auditare și consiliere
Obiective:	Studierea modalității de aplicare a hărților mentale ca instrument creativ de soluționare a problemelor
Descrierea practicii:	Aplicarea instrumentului de Hartă Mentală pentru consilierea activităților managerilor AC cu privire la soluționarea problemelor de calitate din companiile respective ale acestora într-o manieră creativă
Grup țintă:	Managerii AC și apoi personalul departamentelor în calitate de clienți ai acestora pentru consiliere în menținerea SMC
Număr de persoane implicate:	50
Actori principali și rolurile acestora:	Manageri AC în calitate de consilieri
Competențe adresate prin această practică:	Împărtășirea experienței, aplicarea instrumentelor creative, soluționarea problemelor, comunicare, consiliere
Rezultatele acestei practici:	Învățarea metodelor de aplicare a hărților mentale, acumularea de experiență în soluționarea problemelor, acumularea de experiență referitoare la instrumentele creative de consiliere
Timp necesar:	Atelier de o zi
Observații speciale:	Îmbogățirea experienței referitoare la hărțile mentale împreună cu colegii managerului AC cu privire la metodele de utilizare a hărților mentale pentru soluționarea problemelor anterior activităților de consiliere a angajaților din cadrul companiei
Categoriile aferente:	Audit intern, îmbunătățirea procesului

Linkuri relevante

www.smeskills.com
www.smeprojects.ro
www.cnipmmr.ro
www.mindjet.com
www.mindtools.com
www.inspiration.com

EXEMPLU DE HARTĂ MENTALĂ PENTRU SISTEMUL DE MANAGEMENT AL CALITĂȚII

“Quality means much more
than simply quality”



„Calitate înseamnă mai mult decât doar calitate”

CALITATE

LIDERSHIP	INFRASTRUCTURĂ	OAMENI	MANAGEMENT	STRUCTURĂ	CLIEȚI
Putere	Facilități	Munca în echipă	Reclamații	Documentație	Satisfacție
Coaching	Informații financiare	Asistență	Soluționarea problemelor	Uniformitate	Lucru bun
Informații	Trasabilitate	Creativitate	Efectivitate	Proceduri	Serviciu
Comunicare	Echipamente	Rețea	Îmbunătățiri	Audite	Adecvat scopului
Claritate	Utilități	Cunoștințe	Continue	Rezultate	Oportun
Organizație	Risc controlat	Studii	Acțiuni de prevenire	Acțiuni de corectare	Dedicat
Angajament	Personal	Experiență	Planificare		Cerințe
Puteri	Competent	Instruire la locul de muncă	Priorități		Specificatii
Responsabilități	Suficient	Conștientizare	Întâlniri		De calitate științifică
Dezsemnare		Citit	Eficiență		Contact
		Înțelegere	Politică		Capabilitate
		Aplicare	Scopuri și obiective		
		Motivare			

* „**Buna practică**” în înțelesul acestui studiu poate fi definită ca orice practică existentă pe care cineva o poate găsi ca fiind eficientă pentru conducerea sau acordarea de asistență persoanelor din cadrul organizațiilor de către directori.

Titlul practicii:	Atelier pentru Managementul Riscului		
Denumirea organizației:	Biotech Company		
Informații de contact:	Întreprindere farmaceutică, Olanda		
e-mail:	qaexpert@euronet.nl	sit web:	confidențial

Cuvânt/Categorie cheie: Studierea organizației, Managementul riscului

Detalii despre categoria practicii:	Aplicarea managementului riscului ca metodă proactivă de prevenire a riscurilor și identificare a posibilelor efecte adverse
Scurtă descriere a organizației	Companie biotehologică care dezvoltă și fabrică produse farmaceutice inovatoare, respectiv vaccinuri în SUA și Olanda.
Obiective:	Îndrumare cuprinzătoare cu privire la managementul riscului pentru angajați, felul în care riscurile și schimbările din procesul de fabricare a vaccinurilor pentru uz uman pot fi administrate conform noilor instrucțiuni internaționale.
Descrierea practicii:	Atelierul pentru managementul riscului va constitui un beneficiu considerabil deoarece responsabili AC vor juca un rol consultativ în evaluarea riscurilor.
Grup țintă:	Conducerea superioară, conducerea departamentului, lideri de proiect, echipe de proiect, personal de laborator și de AC/CC
Număr de persoane implicate:	120
Actori principali și rolurile acestora:	Responsabilii AC în calitate de consilieri, echipe multidisciplinare (mix de conducere, reprezentanții proiectului și angajații)
Competențe adresate prin această practică:	Împărtășirea experienței privind managementul riscului, evaluarea riscurilor, metodă structurată de evaluare a riscului și de prevenire a riscurilor și a efectelor adverse, comunicare internă, consiliere
Rezultatele acestei practici:	Studierea metodelor de aplicare a managementului riscului și de evaluare a riscurilor, acumularea de experiență în manieră proactivă pentru prevenirea riscurilor, acumularea de experiență în analiza riscurilor, lucrul în cadrul echipelor multidisciplinare
Timp necesar:	Atelier de o zi
Observații speciale:	Dezvoltarea unei experiențe referitoare la managementul riscului împreună cu metodele de utilizare a unui instrument de evaluare pentru analiza riscurilor înainte ca responsabilii AC să își asume rolul de consilieri pentru asistarea echipelor în efectuarea unor evaluări ale riscurilor pe baza unor cazuri reale din practica zilnică
Categoriile aferente:	Consiliere, Management al schimbării

Linkuri relevante

www.smeskills.com

www.riskman.unsw.edu.au



Leonardo da Vinci

www.infoscouts.com
www.oninformation.com
www.hse.gov.uk
www.hsedirect.com
www.workplacehealthconnect.co.uk
www.sparc.airtime.co.uk
www.tbs-sct.gc.ca

EXEMPLU DE CAZ DE EVALUARE A RISCULUI

SITUAȚIE CRITICĂ DE IMPLICARE A PERSONALULUI ÎN PROIECTE

Activitatea Companiei Biotech crește rapid de la an la an pe baza noilor achiziții pentru dezvoltarea vaccinurilor.

În același timp, activitățile angajaților Biotech se modifică odată cu dezvoltarea procesului unui nou produs medicamentos farmaceutic conform schemei de mai jos.

DESCOPERIRE → DEZVOLTARE → FABRICARE

Transfer de tehnologie				
Implicare / Faze	Faza I	Faza II	Faza III	Fabricare
Descoperire	X	X		
Dezvoltare		X	X	Depanare
Fabricare			X	X

Trecerea de la Descoperire / Faza I a transferului de tehnologie know-how (producție la scară mică) trebuie să se realizeze plecând de la C&D la ingineri și personalul tehnic (pilot → producție la scară completă). În cadrul acestui proces, de la activitățile Fazei I până la Faza II și III se întâlnesc probleme în cursul extinderii organizației Biotech în ceea ce privește competențele (sau restricțiile) personalului iar conducerea superioară nu este suficient de conștientă de aceste probleme:

1. Trecerea de la organizația matriceală științifică la cea tehnică multidisciplinară și complexă (funcțională/ ierarhică / faze / proiecte)
2. Planificarea activităților devine mai dificilă (mai multe activități devin la fel de importante)
3. Mai puțină flexibilitate în ceea ce privește schimbul de angajați între departamente în cazul unui volum mare de lucru (calificări diferite)
4. Personalul nu este suficient de capabil sau instruit la locul de muncă pentru funcționarea în cadrul unui mediu în schimbare
5. Sistemul de management al calității este încă orientat spre cercetare și este nevoie de mai multe reguli stricte conform Bunelor Practici
6. Comunicarea între persoanele cu pregătire diferită devine mai dificilă (vorbirea pe înțelesul tuturor)

Acțiuni de corectare propuse:

Se adaptează criteriile de selectare și calificările personalului la viitoarele dezvoltări și necesități de personal ale companiei. Personalul tehnic trebuie angajat în cadrul departamentelor de Dezvoltare și Producție și trebuie să aibă calificarea și instruirea necesară pentru a-și îndeplini bine sarcinile în cadrul unei organizații matriceale. Abordarea



Consultanță IMM - RO/03/B/F/PP- 175017
DEZVOLTAREA UNEI LINII DE GHIDARE, CONSILIERE ȘI
INFORMARE PENTRU ANGAJAȚII DIN IMM-URI

2004 – 2006

de bază a BPF trebuie convertită într-un sistem de calitate integrat care să conțină elemente diferite.

** „Buna practică” în înțelesul acestui studiu poate fi definită ca orice practică existentă pe care cineva o poate găsi ca fiind eficientă pentru conducerea sau acordarea de asistență persoanelor din cadrul organizațiilor de către directori.*



Leonardo da Vinci

Titlul practicii:	Eveniment culinar în Utrecht		
Denumirea organizației:	Institutul de Control al Calității		
Informații de contact:	Utrecht, Olanda		
e-mail:	qaexpert@euronet.nl	sit web:	confidențial

Cuvânt/Categorie cheie: Munca în echipă, îmbunătățirea procesului

Detalii despre practica categoriei:	Dezvoltarea unei echipe de lucru și îmbunătățirea procesului de muncă
Scurtă descriere a organizației	Institut de Control al Calității care desfășoară activități de acreditare la standarde europene și / sau internaționale, cu sediul în Utrecht
Obiective:	Îmbunătățirea echipei de lucru și a proceselor muncii în furnizarea serviciilor de acreditare pentru clienți
Descrierea practicii:	Eveniment anual cu participarea tuturor angajaților institutului inclusiv conducerea superioară într-o locație de inspirație pentru reuniuni sociale. În acest an s-a vizitat o școală de bucătari, s-a pregătit un meniu în cadrul unor grupuri restrânse utilizând un recipient și mai multe ingrediente (= proceduri). Meniul a fost consumat la final de directori și angajați în calitate de clienți ai propriilor lor servicii culinare.
Grup țintă:	Toți angajații inclusiv conducerea superioară și personalul de asistență din cadrul institutului, indiferent de funcția acestora.
Număr de persoane implicate:	50
Actori principali și rolurile acestora:	Conducerea superioară, cluster manageri, account manageri, personal tehnic și de asistență
Competențe adresate prin această practică:	Îmbunătățirea lucrului în echipă, împărtășirea experienței cu privire la procesul cooperativ de muncă (= pregătirea unui meniu), comunicare, abilități sociale
Rezultatele acestei practici:	Dezvoltarea spiritului de echipă, îmbogățirea experienței referitoare la procesul cooperativ de muncă conform procedurilor (= rețetă culinară), cunoașterea reciprocă, atingerea satisfacției clienților
Timp necesar:	O zi de sâmbătă
Observații speciale:	Costurile au fost suportate de Institut, angajament al conducerii superioare față de forța de muncă, motivant pentru angajați
Categoriile aferente:	Cultura companiei, satisfacția clienților

Linkuri relevante

www.smeskills.com

* „*Buna practică*” în înțelesul acestui studiu poate fi definită ca orice practică existentă pe care cineva o poate găsi ca fiind eficientă pentru conducerea sau acordarea de asistență persoanelor din cadrul organizațiilor de către directori.

Polonia

Buna practică*

în

DEZVOLTAREA UNEI LINII DE GHIDARE, CONSILIERE ȘI INFORMARE PENTRU ANGAJAȚII DIN IMM-URI

Titlul practicii:	Sistem de Management al Calității și de Mediu		
Denumirea organizației:	Asociația de Consultanți Umbrella		
Informații de contact:	Proiect Umbrella		
e-mail:	info@umbrella.org.pl	sit web:	www.umbrella.org.pl

Cuvânt/Categorie cheie: MCT, sistem de management

Detalii despre categoria practicii:	Implementarea unor metode eficiente de management al calității și pregătirea strategiei de dezvoltare durabilă în sectorul de afaceri.
Scurtă descriere a organizației	Asociația de Consultanți Umbrella a fost înființată ca o organizație profesională non profit de o echipă de consultanți naționali care au lucrat la Proiectul Umbrella.
Obiective:	Promovarea, asistarea și implementarea sistemelor moderne de management al calității și a strategiilor de dezvoltare durabilă.
Descrierea practicii:	Asociația de Consultanți Umbrella furnizează servicii de consultanță, instruire, îndrumare practică cu privire la politică și consultanță strategică – atât pentru sectorul privat cât și pentru organizațiile administrației publice.
Grup țintă:	Toți angajații inclusiv conducerea superioară și personalul de asistență
Număr de persoane implicate:	70
Actori principali și rolurile acestora:	Conducerea superioară, manageri, account manageri, personalul tehnic și de asistență
Competențe adresate prin această practică:	Calitatea managementului, satisfacția clienților, leadership
Rezultatele acestei practici:	Îmbunătățirea calității managementului și a modelului MCT
Timp necesar:	
Observații speciale:	
Categoriile aferente:	Soluționarea problemelor, cunoaștere, munca în echipă

Linkuri relevante

www.smeskills.com

www.umbrella.org.pl



Consultanță IMM - RO/03/B/F/PP- 175017
DEZVOLTAREA UNEI LINII DE GHIDARE, CONSILIERE ȘI
INFORMARE PENTRU ANGAJAȚII DIN IMM-URI

2004 – 2006

** „Buna practică” în înțelesul acestui studiu poate fi definită ca orice practică existentă pe care cineva o poate găsi ca fiind eficientă pentru conducerea sau acordarea de asistență persoanelor din cadrul organizațiilor de către directori.*



Leonardo da Vinci

Titlul practicii:	Programul „Introducere în Calitate”		
Denumirea organizației:	Agenție Poloneză de Dezvoltare a Întreprinderilor		
Informații de contact:	PARP, Polonia		
e-mail:	biuro@parp.gov.pl	sit web:	www.parp.gov.pl

Cuvânt/Categorie cheie: Consiliere, MCT

Detalii despre categoria practicii:	Servicii de instruire și consiliere cu privire la pregătirea personalului IMM-urilor pentru dezvoltarea, implementarea și îmbunătățirea sistemelor de management al calității și îmbunătățirea sistemelor de management pentru organizațiile care dețin un certificat de calitate.
Scurtă descriere a organizației	Agenția Poloneză de Dezvoltare a Întreprinderilor (APDÎ) este o agenție guvernamentală subordonată Ministerului Economiei. Obiectivul Agenției este implementarea programelor de dezvoltare a economiei, în special cu privire la acordarea de asistență pentru: dezvoltarea IMM-urilor, dezvoltarea exportului, dezvoltare regională, aplicarea de noi tehnici și tehnologii, crearea de noi locuri de muncă, combaterea șomajului și dezvoltarea resurselor umane.
Obiective:	Furnizarea serviciilor de consultanță și instruire pentru în întreprinderile mici și mijlocii (IMM); sprijinirea implementării sistemului de calitate ISO 9001:2000.
Descrierea practicii:	Program Național de Dezvoltare a IMM-urilor. Obiectivul programului este să sprijine dezvoltarea IMM-urilor prin cofinanțarea costurilor pentru serviciile de consultanță și instruire axate pe creșterea calității produselor și serviciilor.
Grup țintă:	Sectorul IMM-urilor
Număr de persoane implicate:	20
Actori principali și rolurile acestora:	Directori de IMM-uri, consilieri
Competențele adresate prin această practică:	Sistemul de calitate, aplicarea instrumentelor de calitate selectate
Rezultatele acestei practici:	Îmbunătățirea calității sănătății ocupaționale a managementului și a modelului MCT (precum costuri ale calității, organizarea muncii, aplicarea metodelor statistice în managementul calității)
Timp necesar:	
Observații speciale:	
Categoriile aferente:	Audit intern, îmbunătățirea procesului

Linkuri relevante

www.smeskills.com
www.umbrella.org.pl
www.parp.gov.pl



Consultanță IMM - RO/03/B/F/PP- 175017
DEZVOLTAREA UNEI LINII DE GHIDARE, CONSILIERE ȘI
INFORMARE PENTRU ANGAJAȚII DIN IMM-URI

2004 – 2006

** „Buna practică” în înțelesul acestui studiu poate fi definită ca orice practică existentă pe care cineva o poate găsi ca fiind eficientă pentru conducerea sau acordarea de asistență persoanelor din cadrul organizațiilor de către directori.*



Leonardo da Vinci

Portugalia

Buna practică* în

DEZVOLTAREA UNEI LINII DE GHIDARE, CONSILIERE ȘI INFORMARE PENTRU ANGAJAȚII DIN IMM-URI

Titlul practicii:	Coaching, consiliere și instruire		
Denumirea organizației:	BYWEB 2, Lda		
Informații de contact:	Țara: Portugalia		
e-mail:	byweb@byweb.pt	sit web:	www.byweb.pt

Cuvânt/Categorie cheie: **Coaching** sau **Mentoring**

Detalii despre categoria practicii:	Pregătire practică cu angajații, responsabilizarea liderilor și a subordonaților
Scurtă descriere a organizației:	Byweb este o companie mică ce oferă instruire pentru persoane și companii
Obiective:	Creșterea nivelurilor de participare și responsabilitate a angajaților prin delegare.
Descrierea practicii:	Participanții la formare se prezintă, prezintă compania în cadrul căreia lucrează și principalele practici de coaching din cadrul companiei. Apoi, întreaga instruire pornește de la problemele acestora până la găsirea unor soluții practice, prin exerciții, câteva teorii și discuție orientată.
Grup țintă:	Directori, Directori RU, manageri de mijloc
Număr de persoane implicate:	15
Actori principali și rolurile acestora:	Instructor și persoane instruite
Competențele adresate prin această practică:	Coaching, delegare
Rezultatele acestei Practici:	Lideri și angajați mai responsabili
Timp necesar:	3 zile



Observații speciale:	
----------------------	--

Categoriile aferente:

Dezvoltarea competențelor

sau

Mentoring

Linkuri relevante

www.smeskills.org

www.byweb.pt

¹ „**Buna practică**” în înțelesul acestui studiu poate fi definită ca orice practică existentă pe care cineva o poate găsi ca fiind eficientă pentru conducerea sau acordarea de asistență persoanelor din cadrul organizațiilor de către directori.



Titlul practicii:	Motivare și stil de conducere		
Denumirea organizației:	BYWEB 2, Lda		
Informații de contact:	Țara: Portugalia		
e-mail:	byweb@byweb.pt	sit web:	www.byweb.pt

Cuvânt/Categorie cheie: Motivare sau Dezvoltare organizațională

Detalii despre categoria practicii:	Motivarea muncitorilor, creșterea rezultatelor
Scurtă descriere a organizației:	Byweb este o companie mică care furnizează instruire pentru persoane și companii
Obiective:	Creșterea nivelurilor de motivare și participare a angajaților
Descrierea practicii:	Participanții la pregătire se prezintă, prezintă compania în cadrul căreia lucrează și problemele majore referitoare la motivare. Apoi, întreaga instruire începe de la problemele acestora până la găsirea unor soluții practice, prin exerciții, unele teorii și discuție orientată.
Grup țintă:	Directori, directori RU, manageri de mijloc
Număr de persoane implicate:	15
Actori principali și rolurile acestora:	Instructor și persoane instruite
Competențele adresate prin această practică:	Motivare sau auto-motivare
Rezultatele acestei practici:	Angajați mai motivați, mai responsabili, mai multe rezultate ale activității acestora
Timp necesar:	3 zile
Observații speciale:	

Categoriile aferente: Managementul Schimbării sau Responsabilitate Socială

Linkuri relevante

www.smeskills.org
www.byweb.pt

¹ „Buna practică” în înțelesul acestui studiu poate fi definită ca orice practică existentă pe care cineva o poate găsi ca fiind eficientă pentru conducerea sau acordarea de asistență persoanelor din cadrul organizațiilor de către directori.



Consultanță IMM - RO/03/B/F/PP- 175017
DEZVOLTAREA UNEI LINII DE GHIDARE, CONSILIERE ȘI
INFORMARE PENTRU ANGAJAȚII DIN IMM-URI

2004 – 2006



Leonardo da Vinci

România

Buna practică*

în

DEZVOLTAREA UNEI LINII DE GHIDARE, CONSILIERE ȘI INFORMARE PENTRU ANGAJAȚII DIN IMM-URI

Titlul practicii:	Dezvoltarea echipei		
Denumirea organizației:	TECHNOELECTRIC		
Informații de contact:	Țara: România		
e-mail:	laurentiu.carp@technoelectric.ro	sit web:	www.technoelectric.ro

Cuvânt/Categorie cheie: Munca în echipă

Detalii despre categoria practicii:	Dezvoltarea echipelor de lucru
Scurtă descriere a organizației	Companie producătoare, aprox. 100 de angajați, cu sediul lângă București
Obiective:	O mai bună asumare a responsabilității la locul de muncă de către membrii echipei
Descrierea practicii:	Dezvoltarea procedurilor organizaționale la nivel de individ, grup și organizație. Întregul personal trebuie să participe. Personalul va fi răsplătit pentru implicarea activă, respectul față de ceilalți membrii ai grupului, sprijinirea propriei echipe, etc.
Grup țintă:	Toți angajații indiferent de funcția sau calificarea acestora.
Număr de persoane implicate:	100
Actori principali și rolurile acestora:	Manageri superiori, manageri de linie și operatori
Competențele adresate prin această Practică:	Spirit de echipă și asumarea responsabilității pentru propriile sarcini în calitate de membru al echipei
Rezultatele acestei practici:	Dezvoltarea spiritului de echipă, conștientizarea calităților celorlalți, motivare și mândrie a angajaților
Timp necesar:	Câte o zi din două în două week-end-uri
Observații speciale:	Metodă simplă și eficientă din punct de vedere al costului pentru dezvoltarea echipei
Categoriile aferente:	Stil de conducere sau Mentoring

Linkuri relevante

www.smeskills.org; www.smeprojects.ro; www.cnipmmr.ro; www.technoelectric.ro





Consultanță IMM - RO/03/B/F/PP- 175017
DEZVOLTAREA UNEI LINII DE GHIDARE, CONSILIERE ȘI
INFORMARE PENTRU ANGAJAȚII DIN IMM-URI

2004 – 2006

** „Buna practică” în înțelesul acestui studiu poate fi definită ca orice practică existentă pe care cineva o poate găsi ca fiind eficientă pentru conducerea sau acordarea de asistență persoanelor din cadrul organizațiilor de către directori.*



Leonardo da Vinci

Titlul practicii:	Echipa colectivului		
Denumirea organizației:	TOPEX PUBLIC SWITCHING		
Informații de contact:	Țara: România		
e-mail:	calin.popescu@topex.ro	sit web:	www.topex.ro

Cuvânt/Categorie cheie: Munca în echipă

Detalii despre categoria practicii:	Instruire pentru construirea echipei.
Scurtă descriere a organizației:	Companie producătoare, aprox. 100 de angajați, cu sediul lângă București
Obiective:	O mai bună asumare a responsabilității la locul de muncă de către membrii echipei.
Descrierea practicii:	Dezvoltarea procedurilor organizaționale la nivel organizațional. Întregul personal trebuie să fie membrii activi ai echipelor oficiale de lucru, ai echipelor de calitate și ai echipelor de soluționare a problemelor. Personalul va fi răsplătit pentru implicarea activă, respectul față de ceilalți membrii ai grupului, sprijinirea propriei echipe, etc.
Grup țintă:	Toți angajații, indiferent de funcția sau calificarea acestora.
Număr de persoane implicate:	100
Actori principali și rolurile acestora:	Manageri superiori, manageri de linie și operatori.
Competențe adresate prin această practică:	Spirit de echipă și asumarea responsabilității pentru propriile sarcini în calitate de membru al echipei.
Rezultatele acestei practici:	Dezvoltarea spiritului de echipă, conștientizarea calităților celorlalți, motivarea și mândria angajaților.
Timp necesar:	Câte o zi în fiecare weekend.
Observații speciale:	Metodă simplă și eficientă din punct de vedere al costului de instruire pentru construirea echipei.
Categoriile aferente:	Stil de conducere, Coaching, Mentoring, Comunicare.

Linkuri relevante

www.smeskills.org
www.smeprojects.ro
www.cnipmmr.ro
www.topex.ro



Consultanță IMM - RO/03/B/F/PP- 175017
DEZVOLTAREA UNEI LINII DE GHIDARE, CONSILIERE ȘI
INFORMARE PENTRU ANGAJAȚII DIN IMM-URI

2004 – 2006

** „Buna practică” în înțelesul acestui studiu poate fi definită ca orice practică existentă pe care cineva o poate găsi ca fiind eficientă pentru conducerea sau acordarea de asistență persoanelor din cadrul organizațiilor de către directori.*



Leonardo da Vinci

Titlul practicii:	Dezvoltarea echipei de conducere		
Denumirea organizației:	ITANCAR TRADING CO'97 SRL		
Informații de contact:	Țara: România		
e-mail:	itancar_97@rdsnet.ro	sit web:	www.itancar.ro

Cuvânt/Categorie cheie: Activitate de management al echipei

Detalii despre categoria practicii:	Dezvoltarea echipei de conducere
Scurtă descriere a organizației	Companie producătoare, aprox. 150 de angajați, cu sediul în București
Obiective:	O mai bună asumare a responsabilității la locul de muncă de către membrii echipei de conducere
Descrierea practicii:	Dezvoltarea procedurilor organizaționale la nivelul membrilor echipei de conducere. Toți membrii echipei de conducere trebuie să participe. Membrii vor fi răsplătiți pentru implicarea activă, respectul față de ceilalți membri ai grupului, sprijinirea procedurilor organizaționale, etc.
Grup țintă:	Toți membrii conducerii superioare și de mijloc
Număr de persoane implicate:	10
Actori principali și rolurile acestora:	Manageri superiori, manageri de mijloc și de linie
Competențe adresate prin această practică:	Spirit de echipă și eficiență în soluționarea problemelor și managementul schimbării
Rezultatele acestei practici:	Dezvoltarea spiritului de echipă, conștientizarea calităților celorlalți, motivare, buna practică de fabricație
Timp necesar:	Activitate zilnică.
Observații speciale:	Metodă eficientă de dezvoltare a echipei de conducere și a culturii companiei
Categoriile aferente:	Soluționarea problemelor, Managementul schimbării, Managementul echipei, Coaching, Comunicare, Abilități sociale, Motivare + Stil de conducere, Dezvoltarea competențelor, Cultura companiei, Leadership

Linkuri relevante

www.smeskills.org
www.smeprojects.ro
www.cnipmmr.ro
www.itancar.ro



Consultanță IMM - RO/03/B/F/PP- 175017
DEZVOLTAREA UNEI LINII DE GHIDARE, CONSILIERE ȘI
INFORMARE PENTRU ANGAJAȚII DIN IMM-URI

2004 – 2006

** „Buna practică” în înțelesul acestui studiu poate fi definită ca orice practică existentă pe care cineva o poate găsi ca fiind eficientă pentru conducerea sau acordarea de asistență persoanelor din cadrul organizațiilor de către directori.*



Leonardo da Vinci

Titlul practicii:	Dezvoltarea echipei		
Denumirea organizației:	VESTA INVESTMENT SRL		
Informații de contact:	Țara: România		
e-mail:	market@vesta.ro	sit web:	www.vesta.ro

Cuvânt/Categorie cheie: Activitate de management al echipei

Detalii despre categoria practicii:	Dezvoltarea echipelor de lucru
Scurtă descriere a organizației	Companie producătoare, aprox. 200 angajați, cu sediul lângă București
Obiective:	O mai bună asumare a responsabilității de către muncitorii echipei în scopul creșterii capacității de producție cu 30%
Descrierea practicii:	Dezvoltarea procedurilor organizaționale la nivel de individ, grup și organizație. Întregul personal trebuie să participe. Personalul va fi răsplătit pentru implicarea activă, respectul față de ceilalți membri ai grupului, sprijinirea procedurilor organizaționale, aplicarea metodelor de îmbunătățire, aplicarea diferitelor instrucțiuni de lucru, etc.
Grup țintă:	Toți angajații, indiferent de funcția sau calificarea acestora
Număr de persoane implicate:	200
Actori principali și rolurile acestora:	Manageri superiori, manageri de mijloc și de linie, operatori
Competențe adresate prin această practică:	Spirit de echipă și asumarea responsabilității pentru propriile sarcini în calitate de membru al echipei
Rezultatele acestei practici:	Dezvoltarea spiritului de echipă, conștientizarea calităților celorlalți, motivare, buna practică de fabricație, mândria angajaților, abilitatea de a analiza diferențele dintre metoda inițială de fabricație și metoda finală de fabricație
Timp necesar:	Activitate zilnică.
Observații speciale:	Metodă eficientă de creștere a capacității de producție și de reducere a costurilor
Categoriile aferente:	Soluționarea problemelor, Managementul schimbării, Managementul echipei, Coaching, Comunicare, Abilități sociale, Dezvoltarea competențelor, Cultura companiei, Leadership, Mentoring, Buna practică de fabricație, Metode de reducere a costurilor

Linkuri relevante

www.smeskills.org; www.smeprojects.ro; www.cnipmmr.ro; www.vesta.ro



Consultanță IMM - RO/03/B/F/PP- 175017
DEZVOLTAREA UNEI LINII DE GHIDARE, CONSILIERE ȘI
INFORMARE PENTRU ANGAJAȚII DIN IMM-URI

2004 – 2006

** „Buna practică” în înțelesul acestui studiu poate fi definită ca orice practică existentă pe care cineva o poate găsi ca fiind eficientă pentru conducerea sau acordarea de asistență persoanelor din cadrul organizațiilor de către directori.*



Leonardo da Vinci

Titlul practicii:	Personal motivat		
Denumirea organizației:	ROTTAPRINT PRODIMPEX SRL		
Informații de contact:	Țara: România		
e-mail:	aura.marta@rottaprint.ro	sit web:	www.rottaprint.ro

Cuvânt/Categorie cheie: Activitate de management al echipei sau Bună comunicare

Detalii despre categoria practicii:	Dezvoltarea satisfacției personalului
Scurtă descriere a organizației	Companie producătoare, aprox. 200 de angajați, cu sediul lângă Cluj Napoca
Obiective:	Profesionalitatea orientată a personalului (atitudine, cunoștințe, aptitudini)
Descrierea practicii:	Dezvoltarea procedurilor organizaționale la nivel de individ, grup și organizație. Alcătuirea planului educațional al personalului plecând de la ceea ce se poate opta, în legătură cu conversația referitoare la funcție. Întregul personal trebuie să participe. Fiecare nou membru al personalului are după trei luni de activitate un plan personal de educație.
Grup țintă:	Toți angajații, indiferent de funcția sau calificarea acestora
Număr de persoane implicate:	200
Actori principali și rolurile acestora:	Manageri superiori, manageri de mijloc și de linie, operatori
Competențele adresate prin această practică:	Spirit de echipă și asumarea responsabilității în calitate de membru al echipei, buna cooperare internă, buna comunicare
Rezultatele acestei practici:	Dezvoltarea spiritului de echipă, conștientizarea calităților celorlalți, motivare, mândria angajaților, satisfacția personalului
Timp necesar:	Activitate zilnică.
Observații speciale:	Metodă eficientă de învățare și dezvoltare
Categoriile aferente:	Coaching, Comunicare, Managementul echipei, Abilități sociale, Cultura companiei, Mentoring, Consiliere

Linkuri relevante

www.smeskills.org
www.smeprojects.ro
www.cnipmmr.ro
www.rottaprint.ro

* „**Buna practică**” în înțelesul acestui studiu poate fi definită ca orice practică existentă pe care cineva o poate găsi ca fiind eficientă pentru conducerea sau acordarea de asistență persoanelor din cadrul organizațiilor de către directori.

Titlul practicii:	Aprecierea echipei		
Denumirea organizației:	BANINI IMPEX SRL		
Informații de contact:	Țara: România		
e-mail:	banini@rdslink.ro	sit web:	www.banini.ro

Cuvânt/Categorie cheie: Activitate de management al echipei

Detalii despre categoria practicii:	Dezvoltarea unui personal motivat
Scurtă descriere a organizației	Companie producătoare, aprox. 100 de angajați, cu sediul lângă Cluj Napoca
Obiective:	O mai bună asumare a responsabilității la locul de muncă de către personal
Descrierea practicii:	Dezvoltarea procedurilor organizaționale la nivelul membrilor echipei de conducere. Toți membrii personalului trebuie să participe. Personalul va fi răsplătit pentru implicarea activă, respectul față de ceilalți membri ai grupului, sprijinirea procedurilor organizaționale, buna comunicare, etc.
Grup țintă:	Toți angajații, indiferent de funcția sau calificarea acestora
Număr de persoane implicat:	100
Actori principali și rolurile acestora:	Manageri superiori, manageri de mijloc și de linie, operatori
Competențe adresate prin această practică:	Recunoașterea importanței pentru manager, pentru departament și pentru companie.
Rezultatele acestei practici:	Dezvoltarea spiritului de echipă; dezvoltarea abilităților acestora; creșterea gradului de satisfacție profesională, concomitent cu îmbunătățirea performanțelor; creșterea interesului pentru îndeplinirea sarcinilor curente; creșterea gradului de independență și responsabilitate pentru activitatea desfășurată; dezvoltarea abilității de îndeplinire a unor sarcini mai diverse, mai interesante și mai îndrăznețe, conștientizarea calităților celorlalți, motivare, buna practică de fabricație
Timp necesar:	Activitate zilnică.
Observații speciale:	Metodă eficientă de dezvoltare a unui personal motivat
Categoriile aferente:	Coaching, Comunicare, Abilități sociale, Motivare + Stil de conducere, Dezvoltarea competențelor

Linkuri relevante

www.smeskills.org; www.smeprojects.ro; www.cnipmmr.ro; www.banini.ro

* „**Buna practică**” în înțelesul acestui studiu poate fi definită ca orice practică existentă pe care cineva o poate găsi ca fiind eficientă pentru conducerea sau acordarea de asistență persoanelor din cadrul organizațiilor de către directori.

Titlul practicii:	Creșterea satisfacției angajaților		
Denumirea organizației:	ALPITEX SRL		
Informații de contact:	Țara: România		
e-mail:	alpitex@alpitex.ro	sit web:	www.alpitex.ro

Cuvânt/Categorie cheie: Activitate de management al echipei

Detalii despre categoria practicii:	Îmbunătățirea performanțelor companiei
Scurtă descriere a organizației	Companie productivă, aprox. 200 angajați, cu sediul lângă Pitești
Obiective:	Furnizarea informațiilor necesare pentru îmbunătățirea performanțelor organizației, pentru schimbarea nivelului de comportament, a emoțiilor și modului de gândire, axându-se pe îmbunătățirea unor anumite aspecte și furnizarea de asistență pentru găsirea unor soluții individuale
Descrierea practicii:	Dezvoltarea procedurilor organizaționale la nivelul membrilor echipei de conducere. Toți membrii personalului trebuie să participe. Personalul va fi răsplătit pentru implicarea activă, respectul față de ceilalți membri ai grupului, sprijinirea procedurilor organizaționale, buna comunicare, etc.
Grup țintă:	Toți angajații, indiferent de funcția sau calificarea acestora
Număr de persoane implicate:	200
Actori principali și rolurile acestora:	Manageri superiori, manageri de mijloc și de linie, operatori
Competențele adresate prin această practică:	Recunoașterea anumitor calificări profesionale, competențe pentru reprezentarea organizației în cadrul unei întâlniri, competențe pentru verificarea rezultatele propriei lor activități, competențe pentru verificarea activității celorlalți.
Rezultatele acestei practici:	Îmbunătățirea performanțelor profesionale ale angajaților prin dezvoltarea spiritului de echipă al conducerii; dezvoltarea abilităților acestora; creșterea satisfacției profesionale, concomitent cu îmbunătățirea performanțelor; sporirea interesului pentru îndeplinirea sarcinilor curente; creșterea gradului de independență și responsabilitate pentru activitatea desfășurată; dezvoltarea abilității de a îndeplini sarcini mai diverse, mai interesante și mai îndrăznețe, conștientizarea calităților celorlalți, motivare, buna practică de fabricație
Timp necesar:	Activitate zilnică
Observații speciale:	Metodă eficientă și necostisitoare de creștere a gradului de satisfacție a angajaților
Categoriile aferente:	Coaching, Comunicare, Abilități sociale, Motivare + Stil de conducere, Dezvoltarea competențelor

Linkuri relevante



Consultanță IMM - RO/03/B/F/PP- 175017
DEZVOLTAREA UNEI LINII DE GHIDARE, CONSILIERE ȘI
INFORMARE PENTRU ANGAJAȚII DIN IMM-URI

2004 – 2006

www.smeskills.org; www.smeprojects.ro; www.cnipmmr.ro; www.alpitex.ro

** „Buna practică” în înțelesul acestui studiu poate fi definită ca orice practică existentă pe care cineva o poate găsi ca fiind eficientă pentru conducerea sau acordarea de asistență persoanelor din cadrul organizațiilor de către directori.*



Leonardo da Vinci

Titlul practicii:	Învățarea de-a lungul vieții și îmbunătățirea angajaților		
Denumirea organizației:	QUADRA INVEST S.A.		
Informații de contact:	Țara: România		
e-mail:	info@quadra.ro	sit web:	www.quadra.ro

Cuvânt/Categorie cheie: Îmbunătățirea performanțelor economice și tehnice ale angajaților

Detalii despre categoria practicii:	Dezvoltarea pregătirii profesionale a personalului
Scurtă descriere a organizației	Companie producătoare, aprox. 200 de angajați, cu sediul lângă Târgoviște
Obiective:	Studierea obiectivelor, descrierea cunoștințelor, abilităților sau atitudinilor care trebuie dezvoltate pentru a elimina această diferență. Obiectivele principale sunt cunoștințele, abilitățile și atitudinile.
Descrierea practicii:	Dezvoltarea procedurilor organizaționale la nivelul membrilor echipei de conducere pentru identificarea necesităților de învățare. Toți membrii personalului trebuie să participe și de asemenea, angajații trebuie să fie implicați în identificarea necesităților și oportunităților de coaching. Personalul va fi răsplătit pentru implicarea activă, respectul față de ceilalți membri ai grupului, sprijinirea procedurilor organizaționale, buna comunicare, etc.
Grup țintă:	Toți angajații, indiferent de funcția sau calificarea acestora.
Număr de persoane implicate:	200
Actori principali și rolurile acestora:	Manageri superiori, manageri de mijloc și de linie, operatori
Competențe adresate prin această practică:	Dezvoltarea propriilor aptitudini manageriale; recunoașterea anumitor calificări profesionale, competențe pentru reprezentarea organizației în cadrul unei întâlniri, competențe pentru verificarea rezultatelor propriei activități, competențe pentru verificarea rezultatelor activității desfășurate de ceilalți; diminuarea timpului necesar pentru identificarea și soluționarea problemelor urgente.
Rezultatele acestei practici:	Îmbunătățirea performanțelor profesionale ale angajaților prin dezvoltarea spiritului de echipă; dezvoltarea abilităților acestora; creșterea gradului de satisfacție profesională, concomitent cu îmbunătățirea performanțelor; creșterea interesului pentru îndeplinirea sarcinilor curente; creșterea gradului de independență și responsabilitate pentru activitatea desfășurată; dezvoltarea abilității de a îndeplini sarcini mai diverse, mai interesante și mai îndrăznețe, conștientizarea calităților celorlalți, motivare, buna practică de fabricație
Timp necesar:	Activitate zilnică
Observații speciale:	Metodă eficientă și necostisitoare de dezvoltare a pregătirii



	profesionale a personalului
Categoriile aferente:	Coaching, Comunicare, Abilități sociale, Motivare + Stil de conducere, Dezvoltarea competențelor

Linkuri relevante

www.smeskills.org
www.smeprojects.ro
www.cnipmmr.ro
www.quadra.ro

* „**Buna practică**” în înțelesul acestui studiu poate fi definită ca orice practică existentă pe care cineva o poate găsi ca fiind eficientă pentru conducerea sau acordarea de asistență persoanelor din cadrul organizațiilor de către directori.



Titlul practicii:	Construirea echipei		
Denumirea organizației:	REKORD SRL		
Informații de contact:	Țara: România		
e-mail:	anca@rekord.ro	sit web:	www.rekord.ro

Cuvânt/Categorie cheie: Munca în echipă

Detalii despre categoria practicii:	Dezvoltarea echipelor de lucru
Scurtă descriere a organizației	Companie producătoare, aprox. 200 angajați, cu sediul lângă Alba Iulia
Obiective:	O mai bună asumare a responsabilității la locul de muncă de către membrii echipei
Descrierea practicii:	Dezvoltarea procedurilor organizaționale la nivel de individ, grup, și organizație. Toți membrii personalului trebuie să participe. Personalul va fi răsplătit pentru implicarea activă, respectul față de ceilalți membri ai grupului, sprijinirea procedurilor organizaționale, buna comunicare, etc.
Grup țintă:	Toți angajații indiferent de funcția sau calificarea acestora
Număr de persoane implicate:	200
Actori principali și rolurile acestora:	Manageri superiori, manageri de mijloc și de linie, operatori
Competențele adresate prin această practică:	Spirit de echipă și asumarea responsabilității pentru propriile sarcini în calitate de membru al echipei; competențe pentru verificarea rezultatelor propriei activități, competențe pentru verificarea rezultatelor activităților celorlalți; diminuarea timpului necesar pentru identificarea și soluționarea problemelor urgente
Rezultatele acestei practici:	Dezvoltarea spiritului de echipă; dezvoltarea abilităților acestora; creșterea satisfacției profesionale, concomitent cu îmbunătățirea performanțelor; creșterea gradului de independență și sporirea interesului pentru îndeplinirea sarcinilor curente; creșterea gradului de independență și responsabilitate pentru activitatea desfășurată; dezvoltarea abilității de a îndeplini sarcini mai diverse, mai interesante și mai îndrăznețe, conștientizarea calităților celorlalți, motivare, buna practică de fabricație
Timp necesar:	Activitate zilnică
Observații speciale:	Metodă eficientă și necostisitoare de construire a echipei
Categoriile aferente:	Coaching, Comunicare, Abilități sociale, Motivare + Stil de conducere, Dezvoltarea competențelor

Linkuri relevante

www.smeskills.org; www.smeprojects.ro; www.cnipmmr.ro; www.rekord.ro



Consultanță IMM - RO/03/B/F/PP- 175017
DEZVOLTAREA UNEI LINII DE GHIDARE, CONSILIERE ȘI
INFORMARE PENTRU ANGAJAȚII DIN IMM-URI

2004 – 2006

** „Buna practică” în înțelesul acestui studiu poate fi definită ca orice practică existentă pe care cineva o poate găsi ca fiind eficientă pentru conducerea sau acordarea de asistență persoanelor din cadrul organizațiilor de către directori.*



Leonardo da Vinci

Titlul practicii:	Tehnici de comunicare		
Denumirea organizației:	QUASAR INDUSTRIES SRL		
Informații de contact:	Țara: România		
e-mail:	zoard@quasar.ro	sit web:	www.quasar.ro

Cuvânt/Categorie cheie: Comunicare organizațională

Detalii despre categoria practicii:	Îmbunătățirea comunicării
Scurtă descriere a organizației	Companie producătoare, aprox. 100 de angajați, cu sediul lângă Petroșani
Obiective:	Identificarea termenilor uzuali din domeniul comunicării, o mai bună înțelegere a obiectivului comunicării, metodele de îmbunătățire a procesului comunicării personale, maniera de redactare a documentelor uzuale utilizate pentru comunicare, maniera de redactare a documentelor uzuale utilizate pentru comunicarea în cadrul unei companii, modul de înțelegere și utilizare a limbajului corpului, a spațiului, timpului, tăcerii, a culorilor, etc., mijloacele de dezvoltare ale abilităților acestora cu privire la o comunicare eficientă în cadrul unei companii
Descrierea practicii:	Dezvoltarea procedurilor organizaționale la nivel de individ, grup și organizație. Toți angajații trebuie să participe. O bună comunicare conferă angajaților un sentiment de îmbunătățire și recunoaștere a propriei lor valori. Angajații trebuie să fie informați și implicați în activitatea companiei.
Grup țintă:	Toți angajații, indiferent de funcția sau calificarea acestora
Număr de persoane implicate:	100
Actori principali și rolurile acestora:	Manageri superiori, manageri de mijloc și de linie, operatori
Competențe adresate prin această practică:	Competențele tehnice și sociale necesare pentru schimbul eficient de informații cu ceilalți, ascultare activă/adresarea întrebărilor, gramatică și ortografie, metode de prezentare, adresarea în public, comunicare non-verbală, etichetă socială, revizuire, competențe orale, comunicare scrisă. Obținerea, furnizarea informațiilor și convingerii pentru implicarea în activitate.
Rezultatele acestei practici:	O comunicare eficientă poate avea un impact direct și pozitiv asupra echilibrului companiei, în special prin deschiderea unor noi oportunități de afaceri. Un nivel mai mare de satisfacție și loialitate a clienților, îmbunătățirea reputației companiei, precum și a mărcilor și a produsului, angajați mai motivați și mai productivi, relații mai bune cu comunitatea locală și autoritățile publice, economii mai semnificative din punct de vedere al costurilor.
Timp necesar:	Activitate zilnică
Observații speciale:	Comunicarea este înțelegerea între oameni și grupuri, un proces

	interdependent. Nu se ajunge întotdeauna la o înțelegere în mod obligatoriu, este un proces continuu, nu este posibil să nu comunicăm, comunicăm în mod continuu și primim în mod constant informații de la alți oameni.
Categoriile aferente:	Coaching, Comunicare, Abilități sociale, Motivare + stil de conducere, Dezvoltarea competențelor, Cultura companiei

Linkuri relevante

www.smeskills.org
www.smeprojects.ro
www.cnipmmr.ro
www.rekord.ro

* „**Buna practică**” în înțelesul acestui studiu poate fi definită ca orice practică existentă pe care cineva o poate găsi ca fiind eficientă pentru conducerea sau acordarea de asistență persoanelor din cadrul organizațiilor de către directori.

Titlul practicii:	Construirea echipei și managementul echipei		
Denumirea organizației:	VEROFLEX SRL		
Informații de contact:	Țara: România		
<i>e-mail:</i>	-	<i>sit web:</i>	-

Cuvânt/Categorie cheie: Instruire și Coaching

Detalii despre categoria practicii:	Managementul crizei și conflictului; metode de soluționare a problemelor inventive
Scurtă prezentare a organizației	Companie producătoare, aprox. 50 de angajați, cu sediul în satul Măgureni, județul Prahova
Obiective:	Furnizarea de informații, strategii și metode de lucru inovatoare pentru directorii de IMM-uri în scopul promovării unei abordări metodologice a analizării problemelor și a procesului de generare a ideilor luând în considerare cerințele de dezvoltare durabilă, precum și în scopul adoptării unor decizii cu privire la strategiile de management al schimbării.
Descriere practicii:	Dezvoltarea procedurilor de dezvoltare la nivel de individ, grup și organizație, dezvoltarea instrumentelor care să ofere posibilitatea de analizare a sistemului, ajutorul în formularea problemei, definirea obiectivelor, limitarea necunoscutelor unei probleme, sau identificarea funcțiilor care urmează a fi optimizate. Toți angajații trebuie să participe. O bună comunicare conferă angajaților un sentiment de îmbunătățire și recunoaștere a propriei lor valori. Angajații trebuie să fie informați și implicați în activitatea companiei.
Grup țintă:	Toți angajații, indiferent de funcția sau calificarea acestora
Număr de persoane implicate:	50

Actori principali și rolurile acestora:	Managerul superior, managerii de mijloc și managerii de linie, operatorii
Competențe adresate prin această practică:	Autocontrol și spirit critic a celui care abordează problema; motivarea celui care abordează problema; procesul de luare a deciziilor pentru alegerea soluției de rezolvare a problemei din cadrul mai multor soluții posibile; aplicarea soluției alese și controlul eficienței acesteia.
Rezultatele acestei practici:	Autocontrol și spirit critic a celui care abordează problema; motivarea celui care abordează problema; procesul de luare a deciziilor pentru alegerea soluției de rezolvare a problemei din cadrul mai multor soluții posibile; aplicarea soluției alese și controlul eficienței acesteia.
Timp necesar:	Activitate zilnică
Observații speciale:	Problemele nu se rezolvă în mod spontan. Fiecare progres este rezultatul îndeplinirii unei schimbări planificate. Nu există schimbări generale, ci doar soluții la probleme specifice. Schimbările pot fi de două feluri: schimbări de nivel primar (corectări), sau schimbări de nivel secundar (acțiuni de corectare sau prevenire). Schimbarea poate fi bruscă sau gradată. Schimbările referitoare la performanțe pot fi obținute prin alternarea strategiilor posibile (se evită un cerc vicios)
Categoriile aferente:	Soluționare inventivă a problemelor, Strategii de management al schimbării, Coaching, Comunicare, Stil de conducere, Dezvoltarea competențelor

Linkuri relevante

www.smeskills.org
www.smeprojects.ro
www.cnipmmr.ro

* „**Buna practică**” în înțelesul acestui studiu poate fi definită ca orice practică existentă pe care cineva o poate găsi ca fiind eficientă pentru conducerea sau acordarea de asistență persoanelor din cadrul organizațiilor de către directori.