



IZKUŠNJE PODJETI

Štipendirajo tiste, ki bodo prispevali k uspehu podjetja

Podjetja kakovostne kadre, strokovnjake s pravo izobrazbo lahko pridobivajo tudi s štipendiranjem. Pri tem imajo različne izkušnje in potrebe, kandidirajo pa tudi na razpisih za sofinanciranje Javnega sklada za razvoj kadrov in štipendije.

V Krki imajo iz sklada manj kot 10 odstotkov štipendij, in sicer za potrebe štipendiranja štipendistov hčerinskega podjetja Terme Krka. V Krki imajo vsako leto več kot 100 štipendistov. Na njihovih spletnih straneh je odprt stalen razpis, na katerega se lahko prijavijo študenti in dijaki. Lani so imeli 120 štipendistov, od katerih jih je 19 lani končalo študij. Večina je študentov farmacije in kemije. Število podeljenih štipendij pa določajo na podlagi ocene prihodnjih kadrovskih potreb. Tudi letos načrtujejo enak trend na področju štipendiranja kot doslej.

Štipendirajo tiste študente, za katere menijo, da bodo po končanem študiju lahko pomembno prispevali k uspehom podjetja. Zato štipendiste spremljajo v času študija. Po koncu študija pa se štipendisti vključijo v običajen selekcijski proces za prosta delovna mesta. Med najpogostejšimi in najbolj iskanimi profili so seveda farmacevti in kemiki, priložnosti za kariero v Krki pa lahko najdejo tudi vsi drugi, ki kažejo ustrezno raven znanja in sposobnosti ter motiviranosti za delo. Mlade, nadarjene strokovnjake privabljajo tudi s Krkinimi nagradami, ki jih neprekinjeno podeljujejo že 40 let.

Kot so nam povedali v Krki, pri pridobivanju kadrov za zdaj nimajo težav, saj delujejo proaktivno. Hitro razvijajoča se znanost in zaostrena konkurenca na mednarodnih trgih namreč potrebo po kakovostnih strokovnjakih še povečujeta. Eden pomembnih korakov pri tem je priprava novih študijskih programov za zagotavljanje konkurenčnosti, zato v Krki sodelujejo pri pripravi in izvedbi najboljših programov. Tako sta, denimo, Krka in **Fakulteta za farmacijo Univerze v Ljubljani** leta 2008 podpisali pogodbo o sodelovanju pri izvedbi študija Industrijska farmacija, pripravljenega glede na potrebe iz prakse in oblikovanega tako, da omogoča pridobitev znanja, potrebnega za delo v farmacevtski in podobni industriji ter drugih okoljih, kjer zaposleni potrebujejo farmacevtsko znanje.

Izkušnje pa kažejo, da novi zaposleni kljub pridobljenemu znanju v formalnem izobraževalnem pro-

cesu potrebujejo dodatna znanja, ki jih lahko pridobijo šele v praksi.



MARTA STRMEC

FOTO BLAŽ SAMEC

Zato v Krki veliko vlagajo v znanje in razvoj zaposlenih in vseh ravnih delovanja. Z načrtnim izobraževanjem, treningom veščin in pridobivanjem izkušenj na različnih področjih tako pripravljajo sodelavce za prevzemanje nalog, s katerimi uresničujejo cilje podjetja.

Včasih ne pomagajo niti štipendije

V nasprotju s Krko pa se poročna Splošna plovba srečuje s pomanjkanjem specializiranega domačega pomorskega kadra, kar poskušajo reševati s podeljevanjem štipendij, in tako spodbuditi rast tega kadra. Primanjkuje pa predvsem ladijskih strojnikov. »Na žalost niti s štipendijami ne uspemo pritegniti dovolj mladih, da bi se odločili za poklic ladijskega strojnika. Zato štipendije podeljujemo v glavnem dijakom in študentom, ki se šolajo za navtike, pravi predsednik uprave Egon Bandelj. Lani so podelili 37 štipendij za pomorske poklice na srednji pomorski šoli in **fakulteti za pomorstvo in promet**. Po končanem izobraževanju imajo pomorščaki možnost zaposlitve na ladjah skupine Splošna plovba kot kadeti in asistenti. Djakom podjetje med šolanjem (ponavadi po končanem 3. letniku) zagotavlja prakso na ladjah.

Glede na specifičnost poklica in v skladu z STCW konvencijo (International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for seafarers) – Mednarodna konvencija o standardih za usposabljanje, izdajanje spričeval in ladijsko stražarjenje pomorščakov se štipendisti po opravljenem osnovnem izobraževanju vkrcajo

na ladjo kot pripravniki, kjer pod nadzorom usposobljenega in pooblaščenega častnika na ladji vodijo pripravniški dnevnik s predpisanim



EGON BANDEJ

FOTO JURE ERŽEN

programom usposabljanja na ladji. Po opravljeni enoletni pripravniški dobi kandidati opravijo izpite za pridobitev naziva častnik, zadolžen za krovno stražo na ladji z bruto tonažo 500 BRT ali več ali častnik stroja, zadolžen za stražo v strojnici na ladji s pogonskim strojem z močjo 750 kW ali več. »Za vse naše kadre pa po preteku štipendiranja in pridobitvi naziva redno organiziramo strokovne seminarje, predvsem s področja varnosti na morju in zaščite okolja,« pravi Bandelj.

Štipendiranje ključno za Hidrio

Za Hidrio je pridobivanje kadrov s štipendiranjem ključnega pomena. Eno glavnih prednosti štipendiranja vidijo v tem, da že v času šolanja oz. študija štipendiste, njihov način dela, ambicije in pričakovanja dobro spoznajo. S štipendiranjem obenem tudi dolgoročno zagotavljajo usposobljene strokovnjake, na katerih temelji prihodnost podjetja in njeno uspešno poslovanje. Ker večina Hidriinih družb deluje v krajih zunaj Ljubljane, je še posebno pomembno, da mlade s štipendiranjem zadržijo v domačem okolju. Trenutno štipendirajo 160 študentov in dijakov, letos pa so za to namenili več kot 150.000 evrov. Štipendisti Hidrie se izobražujejo predvsem na področju elektrotehnike, strojništva, metalurgije, kemije ter računalništva in informatike. Težav s pridobivanjem želenih profilov pa za zdaj nimajo.

Štipendisti, ki se po koncu izobraževanja praviloma zaposlijo v

Hidrii, so tudi kot zaposleni stalno vključeni v različna izobraževanja, ki kontinuirano potekajo znotraj korporacije. Dodatno znanje in izkušnje med drugim pridobivajo na različnih konferencah, sejmi in drugih izobraževalnih dogodkih, tako doma kot tudi v tujini.

Kadri so, a brez izkušenj

Trimo ima svoj lasten razvoj materialov, proizvodov in tehnologij in močno projektantsko ekipo. Proizvodni procesi so v večini avtomatizirani, nekateri tudi robotizirani. Za vse omenjeno pa potrebuje vrhunske strokovnjake z različnih tehničnih in tudi drugih poslovnih področjih, ki se lahko s svojim znanjem primerjajo le z najboljšimi v svetu. Štipendiranje je v Trimu dolgoletna praksa za zagotavljanje deficitarnih kadrov, predvsem na tehničnem področju. »S štipendisti imamo dobre izkušnje, zato bomo ta vir pridobivanja sodelavcev razvijali tudi v prihodnje,« pravi Marta Strmec, splošno-kadrovska direktorica v Trimu. Trenutno štipendirajo 23 študentov tehničnih poklicev na dodiplomskem in podiplomskem študiju doma in v tujini. Področja, ki jih štipendiramo, pa so strojništvo, gradbeništvo, arhitektura, elektrotehnika in informatika.

»V zadnjih dveh letih je na slovenskem trgu delovne sile lažje pridobiti tehnične profile, vendar jih večina nima potrebnih izkušenj

za delo v mednarodnem okolju. Se posebno je na trgu malo usposobljenih vodij inženirskih projektov, ki so sposobni prevzeti vodenje projektov kjer koli na svetu. Stalno iščemo tudi usposobljene prodajne menedžerje in drugo prodajno osebje, ki so se pripravljene preseliti na lokacije naših prodajnih podjetij in predstavništev v tujini,« pravi Strmecova.

Z izobraževanjem in vključevanjem vseh zaposlenih v projekte ter različne poslovne dogodke in priložnosti v trebanjskem podjetju razvijajo sodelavce in tako zagotavljajo notranje vire kadrov za prevzemanje vedno bolj zahtevnih strokovnih in vodstvenih položajev v podjetju. »Seveda so tudi štipendisti vključeni v te procese. Prednost štipendistov pred drugimi je ta, da imajo že v času študija priložnost spoznati podjetje, procese in ljudi, in je njihov vstop v podjetje lažji, uvajanje pa hitrejše. V nadaljevanju se morajo seveda dokazati s svojimi kariernimi ambicijami in predvsem z rezultati, tako kot preostali sodelavci,« razlaga Strmecova.

V Premogovniku Velenje pravijo, da štipendirajo, da bi zaposlovali, zato je letno število razpisanih štipendij odvisno od kadrovskega plana in zaposlitvene strategije podjetja. V tem šolskem letu imajo 118 štipendistov na vseh ravneh izobraževanja. Največ jih je v programih rudarstva (66), strojništva (28) in

elektrotehnike (14). V zadnjih letih so na letni ravni razpisovali približno po 40 štipendij. Glede na zahtevane pogoje in skrben izbor vseh štipendij pa kakšno leto štipendije tudi ne podelijo. Že tri leta zapored podeljujejo tudi tri posebne štipendije mladim, ki svoje prihodnosti ne vidijo izključno v premogovniku, so pa pripravljene eno leto sodelovati z njimi pod pogoji iz razpisa »Energijska znanja – znanje energiji«, ko pripravijo nalogo s področja družbene odgovornosti, ravnanja z okoljem, turizma itd. Večina štipendistov se v Premogovniku tudi zaposli in jih po sistemu pripravništva usposobi za samostojno delo. Za izobraževanje in usposabljanje zaposlenih pa skrbi Izobraževalni center Skupine Premogovnik Velenje.

Za zdaj nimajo težav pri pridobivanju ustreznih kadrov, čeprav splošno stanje in razmere v šolstvu ne govorijo v prid poklicnemu izobraževanju. Nekateri poklici za mlade niso najbolj zanimivi – šole in delodajalci se morajo zato zelo potruditi, da pridobijo dovolj dijakov. Ker se je v prejšnjih letih pokazal trend upadanja zanimanja tudi za rudarske poklice, so v Premogovniku skupaj s šolo poiskali kar nekaj načinov, kako poklice, ki jih potrebujejo, predstaviti kot obetavne.

BARBARA PAVLIN