

UNIVERZA V LJUBLJANI

FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Andreja Česnik

**Problem deficitarnih poklicev in pomanjkanje metalurgov v podjetju Metal
Ravne d.o.o.**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2013

UNIVERZA V LJUBLJANI

FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Andreja Česnik

Mentor: doc. dr. Samo Pavlin

**Problem deficitarnih poklicev in pomanjkanje metalurgov v podjetju Metal
Ravne d.o.o.**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2013

ZAHVALA

Za strokovno pomoč in vodenje pri izdelavi diplomskega dela se zahvaljujem mentorju doc. dr. Samu Pavlinu. Prav tako se zahvaljujem podjetju Metal Ravne d.o.o., ki mi je omogočilo opravljanje kadrovske prakse ter dostop do potrebnih podatkov za izdelavo diplomske naloge.

Posebna zahvala pa gre tudi staršem (mami Slavki in očetu Valentinu), ki sta mi omogočila študij in me podpirala ter spodbujala k uspešnemu zaključku študija.

Zahvala tudi tebi, Damjan, za vse spodbude ob pisanju diplome in tehnično pomoč.

Problem deficitarnih poklicev in pomanjkanje metalurgov v podjetju Metal Ravne d.o.o.

V diplomskem delu sem poskušala natančneje opredeliti problem deficitarnih poklicev in ga raziskati na primeru podjetja Metal Ravne d.o.o. in njihovega pomanjkanja metalurgov. Deficitarni poklici so problem, ki dandanes nastaja zaradi sprememb v vrednotah pri ljudeh in izobraževalnih sistemih, zato posledično na trgu dela nastaja neskladje med ponudbo in povpraševanjem po določenih kadrih. Zato se podjetja soočajo s problemom pridobivanja kadrov za določena delovna mesta, ki tako ostajajo prosta. Pri tem je pomembna kadrovska funkcija v podjetju, katere naloge vključujejo tudi načrtovanje in pridobivanje kadrov, kajti le s sistematično izoblikovanim načrtom kadrov in predvidenih metodah pridobivanja le-teh, se lahko zagotovi primerno usposobljen kader, ki bo lahko aktivno izpolnjeval naloge, ki jih zahteva določeno delovno mesto. Svojo poklicno pot mladi izbirajo in načrtujejo že tekom izobraževanja, zato sem v ta namen opravila raziskavo med poklicnimi usmerjevalci, saj so le ti v neprestanem stiku s potrebami mladih, prav tako pa bi se morala podjetja povezati z osnovnimi šolami in se predstaviti bodočim iskalcem zaposlitve. Ugotovitve so pokazale na vrednote mladih in poklicnih usmerjevalcev, ki ne favorizirajo fizičnega dela. Prav tako je poklicno svetovanje tista aktivnost preko katere podjetje prikaže svoj renome med mladimi in se predstavi kot bodoči delodajalec.

Ključne besede: deficitarni poklici, kadrovska funkcija, pridobivanje kadrov, delovna mesta, poklicna orientacija.

The issue of shortage occupations and lack of metallurgist within the company Metal Ravne d.o.o.

In the diploma work the aim was to accurately define the problem of shortage occupations, and research it within the company Metal Ravne d.o.o. and their lack of metallurgists. Shortage occupations are a problem which occurs nowadays due to the changes in people's values, educational systems and consequently there is an uneven balance in the market between the offers and the enquiries for certain manpower. This is why companies are facing problems with gathering human resources for certain work places which remain available. With this the human resource function in the company is very important and its jobs are also involved in planning human resources and recruitment. Only with a systematically formed Human resource strategy and predicted methods of recruitment can a well-qualified cadre be established and will have the ability to actively fulfil tasks which are demanded by a certain work position. Young people choose and plan their work path during their educational path and therefore the research was conducted among occupation moderators as they are in direct contact with young people's demands. The company has to establish a connection with primary schools and present itself to the future seekers of employment. The results showed the values of young people and occupation moderators, who do not prefer physical work according to education and choosing professions. Moreover this is an opportunity for the company to exhibit its vacancies among youths and present itself as a future employer.

Key words: shortage occupations, human resource function, recruitment, work positions, career orientation.

KAZALO

1 UVOD	6
1.1 UVODNI KONTEKST PROBLEMA	6
1.2 METODOLOŠKI NAČRT	7
<i>Cilji in predmet raziskovanja</i>	7
<i>Hipoteze</i>	7
<i>Uporabljena metodologija</i>	8
<i>Raziskava</i>	9
1.3 STRUKTURA DIPLOMSKEGA DELA	10
2 POKLICI, DELOVNA MESTA IN POKLICNA ORIENTACIJA	11
2.1 DEFICITARNI POKLICI	12
2.2 VZROKI ZA NASTAJANJE DEFICITARNIH POKLICEV	13
2.3 POKLICNA ORIENTACIJA	14
3 KADROVSKA FUNKCIJA	18
3.1 NAČRTOVANJE KADROV	19
3.2 PRIDOBIVANJE KADROV	20
4 ŠTUDIJA PRIMERA: POKLIC METALURGA V IZBRANEM PODJETJU	22
4.1 POKLIC METALURGA	22
4.2 KOMPETENČNI MODEL ZA DELOVNO MESTO METALURGA	23
4.3 PODJETJE METAL RAVNE D.O.O.	25
4.4 KADROVSKA FUNKCIJA V PODJETJU METAL RAVNE d.o.o.	26
4.5 REZULTATI RAZISKAVE	29
5 PREDLAGANE RAZVOJNE SMERNICE ZA PODJETJE	32
6 ZAKLJUČEK	34
7 LITERATURA	36
PRILOGI	40
PRILOGA A: VPRAŠALNIK – POKLICNO USMERJANJE	40
PRILOGA B: PREDLOG PROJEKTA POKLICNO USMERJANJE	46

KAZALO TABEL

Tabela 1.1: Skupek ključnih kompetenc metalurga	24
---	----

1 UVOD

1.1 UVODNI KONTEKST PROBLEMA

Živimo v času polnem sprememb in neprestanega razvoja, kjer je zelo pomembno ravnanje s človeškimi viri, saj so le-ti temelj konkurenčne prednosti podjetja. Mnoga podjetja se soočajo s težavami na različnih področjih delovanja, saj se gospodarske razmere neprestano spreminjajo, s tem pa tudi potreba po določenih kadrih in razvoju le-teh. Načrtovanje in razpoložljivost kadrov predstavlja pomembno vlogo v delovanju podjetij, saj brez primerno usposobljenih in izobraženih kadrov, ki jih podjetje potrebuje, ni mogoče zagotoviti učinkovitega izvajanja dejavnosti v podjetju. Ker so se dandanes med ljudmi spremenile vrednote, ki zadevajo znanje, izobraževanje ter tako posledično tudi vrednotenje dela in prostega časa, je prišlo do sprememb na samemu trgu dela. Tako se podjetja soočajo s primanjkovalom določenih, bodisi visoko izobraženih bodisi pa poklicno izobraženih kadrov.

Deficitarni poklici, v mojem primeru se bom osredotočila na poklic metalurga v podjetju Metal Ravne d.o.o., je torej pereč problem, ki ga je potrebno sistematično analizirati in postopno, kar se da učinkovito reševati. Brez pravega – potrebnega kadra podjetja niso sposobna učinkovito proizvajati in se prilagajati razmeram na trgu, zato je pomembno, da je v podjetju dobro razvita kadrovska služba, ki je sposobna soočati se s problemi in pridobivati ter privabljati potrebovan kader v podjetje.

Ob razmejitvi deficitarnih poklicev je potrebno pogledati prav na začetek, kjer se prične posameznikova izobraževalna pot, tja kjer začne razvijati svoje kompetence in spoznava in gradi svoje spretnosti – v osnovno šolo. Tako sem poskušala pri razlagi vzrokov deficitarnih poklicev to navezati na poklicno orientacijo, ki se začne na začetku naše izobraževalne poti in lahko do neke mere vpliva na to, kako se bomo odločili za nadaljnjo poklicno pot. Skozi nalogo sem na ta način poskušala definirati problem deficitarnih poklicev – poklica metalurga, ter ta problem raziskati z vidika poklicnih usmerjevalcev. Glede na opravljeno raziskovalno delo in rezultate pa sem oblikovala tudi razvojne smernice za podjetje Metal Ravne d.o.o., ki bi lahko pripomogle k reševanju in zmanjšanju omenjenega kadrovskega problema v prihodnosti.

1.2 METODOLOŠKI NAČRT

V metodološkem načrtu bom predstavila, na kakšen način sem pridobivala podatke skozi izdelavo diplomske naloge.

Cilji in predmet raziskovanja

V diplomskem delu sem se osredotočila na glavni cilj naloge, ki je bil raziskati problem deficitarnih poklicev in ga analizirati na primeru podjetja Metal Ravne d.o.o. Moj namen je bil razmejiti pomen pridobivanja kadrov in poklicne orientacije ter to povezati s širšim problemom deficitarnih poklicev. Izmed deficitarnih poklicev pa sem se osredotočila na poklic metalurga v podjetju Metal Ravne d.o.o.. Tekom izdelovanja naloge sem poskušala najti morebitne rešitve problema oziroma razvojne smernice za podjetje. Kot sem že omenila, so glavni predmet raziskovanja deficitarni poklici in vpliv poklicne orientacije na zaposlovanje oz. nadaljnjo izbiro poklica, zato sem opravila raziskavo med poklicnimi usmerjevalci na osnovnih šolah Mežiške doline.

Hipoteze

Hipoteze sem si zastavila na podlagi zaznanega problema na trgu dela in dela v omenjenem podjetju.

Hipoteza 1: Problem deficitarnih poklicev izhaja iz sprememb vrednotenja poklicev in dela v sodobnih družbah.

Hipoteza 2: Glavni vzrok za pomanjkanje metalurgov v podjetju Metal Ravne d.o.o. je slabo vrednotenje poklica in dela metalurga.

Hipoteza 3: Podjetja niso dovolj prisotna na šolah in se ne povezujejo s poklicnimi usmerjevalci.

Pri prvi hipotezi sem predpostavljala, da so deficitarni poklici slabo vrednoteni, zato se posamezniki ne odločajo za izobraževanje v te poklice. Prav tako sem pri drugi hipotezi, na podlagi dela v podjetju, poznavanja podjetja ter poklica predpostavljala, da se glavni vzroki za pomanjkanje metalurgov skrivajo v slabem vrednotenju samega poklica. Pri omenjeni hipotezi sem pojem deficitarnega poklica skrčila na poklic metalurga, ki v mojem primeru v podjetju Metal Ravne d.o.o., postaja vedno bolj deficitaren. V zadnji - tretji hipotezi pa sem na podlagi dela v podjetju predpostavila, da podjetja dandanes niso dovolj prisotna na šolah in se ne povezujejo s poklicnimi usmerjevalci.

Uporabljena metodologija

Pri delu sem si pomagala z i) analizo primarnih virov kot so zakoni in ureditve, ii) analizo sekundarnih virov, kjer sem pregledala literaturo in članke strokovnih revij na podano temo, iii) analizo internih virov podjetja Metal Ravne d.o.o. ter iv) opravila kvalitativno študijo primera poklicnih usmerjevalcev osnovnih šol Mežiške doline. Slednja predstavlja glavni metodološki korak v nalogi in jo opisujem nekoliko bolj podrobno.

Podatke kvalitativne študije sem pridobila s pomočjo študije primera. Kvalitativno raziskovanje je pristop, kjer se odkriva razmerja med družbenimi odnosi, na katere vpliva pluralizacija vsakdanjega življenja (Flick 2006, 11). V ta namen sem preko opravljanja kadrovske prakse v podjetju Metal Ravne d.o.o. spoznala podjetje, njegovo dejavnost ter pomen kadrovske funkcije. Opravila sem tudi raziskavo med poklicnimi usmerjevalci osnovnih šol Mežiške doline. S poklicnimi usmerjevalci vseh šestih osnovnih šol Mežiške doline sem najprej stopila v stik preko telefonskega pogovora, nato pa sem jim poslala kombiniran vprašalnik sestavljen iz 16 vprašanj, med katerimi jih je bila polovica izbirnega tipa. Kot že omenjeno obstaja več prednosti vprašalnikov, ki so poslani preko pošte, Bailey (1987, 148) navaja, da so cenejši, prihranijo veliko časa, vprašani lahko porabi več časa, da ga izpolni, zagotovi se lahko večja anonimnost, je bolj standardiziran, manjša je možnost vplivanja spraševalca na vprašanega ter je lahko dostopno. Kljub navedenim prednostim, pa obstajajo tudi slabosti vprašalnikov poslanih preko pošte. Odgovori so lahko presplošni, manjša je lahko odzivnost vprašanih, ni neverbalne komunikacije, ne moremo nadzorovati okolja v katerem je izveden intervju, nimamo nadzora nad vrstnim redom vprašanj, vprašanja lahko ostanejo neodgovorjena, ne moremo pridobiti spontanega odgovora (Bailey 1987, 149-150).

Prav zaradi omenjenih slabosti pridobivanja podatkov preko pošte, sem se odločila za pol strukturirani pristop in vprašalnike dopolnila s telefonskim intervjujem. Dillman in Tarnai (2001, 510-514) menita, da je pol strukturirani pristop, kjer se uporablja več raziskovalnih metod hkrati, kvaliteten za pridobivanje podatkov, saj ena izmed metod dopolnjuje pomanjkljivosti druge metode. Kombinirana metoda, kjer se najprej stik vzpostavi preko telefonskega intervjuja, nato pa se pošlje še vprašalnik, je po njenem mnenju primerna zato, da se zaradi časovnih omejitev vključenih v raziskavo, le-te spodbudi za sodelovanje v njej.

Kombinirani vprašalnik se mi zdi v raziskavi smiseln zato, ker ima polovico vprašanj odprtega tipa, skozi katere sem želela pridobiti odgovore, ki odražajo mišljenje in vrednotenje

vprašanih, kar pa skozi vprašalnik, ki vsebuje samo vprašanja odprtega tipa, ne bi mogla pridobiti. Prav tako trdi Bailey (1987, 121), da je vprašalnik, kjer imamo kombinacijo vprašanj zaprtega in odprtega tipa, smiselno takrat, kadar želimo od vprašanega dobiti mnenje o neki stvari. Gray (2004, 216) pa dodaja, da je poleg mnenja o neki stvari preko kombiniranega vprašalnika mogoče uvideti tudi odnos vprašanega do raziskovanega problema.

Način, ki sem ga izbrala za raziskovanje je bil najprimernejši zato, ker se je zaradi zasedenosti poklicnih usmerjevalcev težko dogovoriti za prost termin in intervju, saj imajo veliko dela in včasih ni mogoče predvideti, kdaj bodo morali nadomeščati katerega od učiteljev. Zato sem z vprašanimi najprej stopila v stik preko telefonskega pogovora, kjer sem jim natančneje pojasnila zadevo in jih prosila za sodelovanje, nato pa smo se dogovorili, da jim pošljem kombinirani vprašalnik.

V okviru raziskovanja deficitarnih poklicev, sem se osredotočila na poklic metalurga, ki predstavlja deficitarni poklic v podjetju Metal ravne d.o.o. Na trgu dela prihaja do velikega povpraševanja po kadrih, ki opravljajo deficitarne poklice, zato ostanejo nekatera delovna mesta v podjetjih nezasedena. Tako je tudi v mojem primeru s poklicem metalurga, saj podjetje veliko povprašuje po tem kadru, saj je le-ta temeljni za izvajanje dejavnosti. Vsak poklic obsega svoje vrste nalog in veščin, ki jih mora posameznik obvladati za opravljanje dela, zato je pomembno, da si podjetja za svoja delovna mesta zagotovijo primerne kadre, ki so primerno poklicno izobraženi. Poklic metalurga spada v skupino naravoslovno-tehničnih poklicev, po katerih podjetja danes vedno več povprašujejo na trgu dela.

Raziskava

Glede na opredeljeno tematiko in problem deficitarnih poklicev sem opravila raziskavo med poklicnimi usmerjevalci osnovnih šol Mežiške doline. Mežiško dolino sem izbrala zato, ker v podjetju večina zaposlenih prihaja iz omenjenega območja, prav tako pa je najlažje pridobiti želeni kader iz okolice podjetja. Kot sem že opisala, je poklicno usmerjanje eden izmed ključnih dejavnikov, ki lahko pripomore k pridobivanju bodočih zaposlenih. Poklicni usmerjevalci in njihovo delo z osnovnošolci imajo pomemben vpliv na nadaljnje izobraževanje otrok. Prav tako sem predvidevala, da so poklicni usmerjevalci tisti člen, s katerim bi moralo podjetje sodelovati in se preko njih predstavljati in promovirati.

Kombinirani vprašalnik (Priloga A), ki sem ga sestavila v sodelovanju s kadrovske strokovnjakinjo iz podjetja Metal Ravne d.o.o., je obsegal 16 vprašanj, med katerimi jih je polovica izbirnega tipa. Z vsemi šestimi poklicnimi usmerjevalci na osnovnih šolah Mežiške doline sem najprej opravila telefonski pogovor, nato pa sem jim poslala še kombinirane vprašalnike. Izmed šestih pozvanih poklicnih usmerjevalcev dva nista želela sodelovati v raziskavi. Eden izmed pozvanih je sodelovanje zavrnil z odgovorom, da šola ne želi sodelovati s podjetjem.

1.3 STRUKTURA DIPLOMSKEGA DELA

Diplomsko delo je razdeljeno na več poglavij in podpoglavij, saj sem s tem želela zagotoviti večjo preglednost in sistematičnost nad podano problematiko. Najprej sem se v prvem poglavju usmerila na uvod in metodološki načrt, kjer sem navedla hipoteze in potek dela s pomočjo katerega sem analizirala podan problem.

Drugo poglavje obsega poklice, delovna mesta in poklicno orientacijo in ker je poglavje pojmovno obsežno, sem ga nadalje razdelila na posamezna podpoglavja. In sicer prvo podpoglavje zajema opredelitev deficitarnih poklicev, drugo pa vzroke za nastajanje le-teh. V tretjem podpoglavju sem poskušala opredeliti poklicno orientacijo in njen pomen za pridobivanje kadrov v podjetjih. V zadnjem podpoglavju pa sem poskušala podati sklepno besedo, kjer so povezana vsa prej omenjena podpoglavja v celoto.

Tretje poglavje opredeljuje kadrovske funkcije, katero sem nadalje razmejila v dve podpoglavji in sicer načrtovanje in pridobivanje kadrov. Četrto poglavje obsega študijo primera, in sicer poklic metalurga v izbranem podjetju. V podpoglavjih sem razmejila sam poklic metalurga in v ta namen izdelala kompetenčni model za delovno mesto metalurga. V naslednjih dveh podpoglavjih pa sta predstavljena podjetje Metal Ravne d.o.o. in kadrovska funkcija v omenjenem podjetju. Zadnje podpoglavje pa je namenjeno predstavitvi rezultatov, ki sem jih pridobila z opravljeno raziskavo.

V petem poglavju sledijo predlagane razvojne smernice za podjetje, ki zajemajo predloge, ki stremijo v smeri izboljšanja kadrovskega problema. Peto in šesto poglavje sta namenjena sklenitvi diplomskega dela, in sicer zaključek, kjer sem poskušala podati svoje sklepne misli ter uporabljena literatura.

2 POKLICI, DELOVNA MESTA IN POKLICNA ORIENTACIJA

Glede na podano kadrovsko problematiko je pomembno, da razumemo pomen poklicev in delovnih mest, saj se lahko s posameznim poklicem zaposlimo na različnih delovnih mestih. Pojem poklic pa ne smemo enačiti niti s pojmom izobrazbe, saj se slednja pridobi z uspešno zaključenim šolanjem (SURS 2013).

Pojavlja se nam vprašanje, kaj sploh je poklic. Kramberger (1990, 42-70) odgovarja na to vprašanje s prikazom problematike ob opredelitvi pojma poklica, saj se je le-ta skozi čas spreminjal, prav tako pa obstajajo različne opredelitve v drugih državah in jezikih. Ob nastanku, kar sega v čas protestantizma, je bil izraz poklic vezan na oblastno-politične položaje v družbi, šele v 20. stoletju pa začne pridobivati širši pomen, ki temelji na interdisciplinarni opredelitvi.

V literaturi lahko tako zasledimo več različnih opredelitev pojma poklic. Jereb (v Vuković 2006, 9) opredeljuje poklic kot zaokrožen skupek sposobnosti, znanj, veščin in navad preko katerih posameznik lahko uspešno opravlja dela in naloge na določenem delovnem področju neke dejavnosti. Medtem ko je na Statističnem uradu republike Slovenije (SURS 2013) poklic definiran kot »niz del, katerih naloge in dolžnosti, so si zelo podobne po vsebini in zahtevnosti«.

Izpostavila sem le nekaj opredelitev za poklic, ki se v določenih točkah razlikujejo med sabo, kljub temu pa imajo skupno to, da gre za opravljanje oz. skupek nekih del. Zaradi množstva poklicev, ki so nastali in še nastajajo skozi čas, je potrebno sistematično razvrščanje le-teh.

Po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije obstaja veliko poklicev, ti pa so razvrščeni glede na Standardno klasifikacijo poklicev. To je obvezen nacionalni standard, ki se uporablja pri evidentiranju, zbiranju, obdelovanju, analiziranju, posredovanju in izkazovanju statistično analitičnih podatkov, ko so pomembni pri spremljanju gibanj in stanj na socialno- ekonomskem področju. Uporablja se predvsem za razvrščanje poklicev oz. dela v skupine poklicev v uradnih in administrativnih zbirkah podatkov (Uradni list 2010).

Glede na razčlenjen pojem poklica pa je potrebno opredeliti še pojem delovnega mesta, saj se eno neposredno povezuje z drugim. Kejžar (1995, 125) definira delovno mesto kot najmanjšo organizacijsko enoto v podjetju. Ta organizacijska enota je sestavljena iz prvin, ki so človek, sredstva za delo, predmet dela in delovni prostor, ki ustreza delu pod primernimi pogoji.

Opredelitev delovnih mest v podjetju je določena z aktom o sistemizaciji delovnih mest. Le-ta mora vsebovati kadrovske podatke, organizacijske podatke in delovno-pravne podatke. Kadrovski podatki sovpadajo z zahtevnostjo in osebnimi lastnostmi zaposlenih, medtem ko organizacijski podatki vsebujejo podatke o nalogah, položaju in vlogi delovnega mesta v organizacijski strukturi. Delovno-pravni del sistemizacije pa vsebuje podatke delovnem času, zaposlitvenih pogojih in pogojih za varnost in zdravje delavcev (Kejžar v Sedej 2010, 55-56). Svetlik (2009, 650) pa opredeli sistemizacijo delovnih mest kot razvrstitev delovnih mest glede na stopnjo zahtevnosti po organizacijskih enotah, s tem pa se določi tudi uvrstitev v določen plačni razred.

S pravilnikov o sistemizaciji delovnih mest dobimo vpogled v organizacijsko sestavo podjetja. To pa vsebuje vrste in položaj delovnih mest in hkrati določa sestavine opisov delov ter ustanavljanje in ukinjanje delovnih mest. Hkrati pa zajema še pravna določila glede razporeditve, pogojev in obveznosti zaposlenih, ki so potrebne za zasedbo delovnih mest. Opisi delovnih mest zajemajo tri elemente, to so identifikacijski podatki o delovnem mestu, organizacijsko-tehnični podatki delovnega mesta in kadrovski podatki (Kejžar v Sedej 2010, 51-56). Vsi ti podatki so zelo pomembni za sam proces kadrovanja, saj je natančni opis delovnega mesta, ki vsebuje vse naštetih podatke, podlaga za pridobivanje želenih in primernih človeških virov v podjetje.

Kramberger (1999, 107) pa dodaja, da so informacije o zahtevnosti dela, ki jih najdemo na trgu dela in tiste, ki dejansko opisujejo zahtevnost dela, za katere se išče kandidat, nepopolne, saj šele, ko človek začne z delom v nekem podjetju, lahko vidimo sposobnosti ljudi in zahtevnost dela. Iz tega lahko izpeljemo tudi to, da lahko ljudje z različnimi poklici oz. različno izobrazbo zasedajo različna delovna mesta. Prav tako pa je pomembno še, kot poudarja Kramberger (1999, 139), da je človek tisti, ki se mora prilagajati zahtevam delovnega mesta in ne obratno.

2.1 DEFICITARNI POKLICI

Dandanes živimo v času dinamičnega razvoja in sprememb, ki vplivajo na to, da se mnoga podjetja soočajo s spremembami na vseh področjih v podjetjih, med drugim tudi na kadrovskem. Kot vemo, kadrovsko delo v organizacijah zajema predvsem ravnanje z ljudmi, njihovo vodenje in usmerjanje, kar pa vpliva na položaj in delovanje celotne organizacije.

Tako je za podjetja pomembno, da znajo identificirati svoje težave in nato učinkovito reševati svoje probleme. Mnoga podjetja se dandanes soočajo z množičnimi odpuščanji, to je viškom delovne sile, nasprotno pa nekatera ne najdejo primernih kadrov za prosta delovna mesta, ki pa so lahko ključni kader v podjetju.

Deficitarni poklici in deficitarnost kadrov sta dandanes v družbi nastala kot posledica neravnovesja na trgu dela. V veliki meri se podjetja soočajo s presežkom delovne sile, kljub temu pa se drugi s pomanjkanjem iskalcev za določen poklic (zaposlovanje.wordpress.com 2008). Podobno pravi avtorica Veneri (1999, 15), da se primanjkljaji na trgu dela pojavljajo takrat, kadar podjetja ne najdejo primerno usposobljenih kadrov za svoja prosta delovna mesta. Po mnenju Gorše-Dolinarjeve so deficitarni poklici, tisi poklici, ki v družbi niso cenjeni in priznani zaradi lastnosti dela in tudi denarja in plače. Tako gre pri deficitarnem kadru za kader, ki ga na trgu dela primanjkuje in delodajalci v nekem obdobju po njem močno povprašujejo, objavljajo prosta delovna mesta, a vseeno ne najdejo ustreznih iskalcev zaposlitve (zaposlovanje.wordpress.com 2008).

Ko podjetje ne mora zaposliti primerno usposobljenega kadra, ki ga potrebuje za prosto delovno mesto, lahko zanj to pomeni nekonkurenčnost in padeč proizvodnje, ponujati bo moralo višje plače za zapolnitev praznih delovnih mest (McCann 2011, 33).

2.2 VZROKI ZA NASTAJANJE DEFICITARNIH POKLICEV

Dandanes se govori o mnogih vzrokih za nastanek deficitarnih poklicev, največ pa se jih prepisuje izobraževalni politiki in spremembi vrednot, ki so se v prejšnjih desetletjih pojavile v gospodarski strukturi države. Zaradi množičnega izobraževanja in vpisa na visoke šole in univerze so poklici, za katere je potrebna poklicna izobrazba, postali slabše družbeno vrednoteni in nagrajevani. Primer za to so inženirji, katerih plače so velikokrat nižje od plač ekonomistov ali pravnikov. Zaradi spremembe vrednot in težjih pogojev dela so nekateri poklici postali manj ugledni, pravi Gorše-Dolinarjeva. Medtem ko Miro Smrekar trdi, da bi bilo potrebno vzroke deficitarnosti iskati v izobraževalnem sistemu, promociji poklicev in poklicnih interesov, sistemu plač in nagrajevanja (zaposlovanje.wordpress.com 2008). Venerijeva (1999, 16) dodaja, da zaradi množstva poklicev, ki so se pojavili na trgu dela in možnostjo izbire med plačami, posamezniki izbirajo poklice z višjimi plačami, zato nekatera

delovna mesta, ki zahtevajo neko poklicno izobrazbo, ostanejo nezasedena – zaradi razlike v plači.

Nekateri avtorji, kot je Chalanger (2003, 24), pa pravijo, da se mora vzroke za deficitarnost v nekaterih poklicih iskati v tem, da iskalcem zaposlitve primanjkuje veščin in kompetenc, ki jih bodoči delodajalci od njih pričakujejo. Med drugim izpostavlja še staranje delovne sile, padanje rodnosti in upokojevanje. Prav tako Oliver in Turton (1982, 197-198) opredeljujeta kompetence in karakteristike posameznikov, kot tisti faktor, ki ga primanjkuje pri posameznikih za zasedbo določenega delovnega mesta. Dan Holtshouse (2010, 196) pa izpostavlja, da je upokojevanje »babyboom« generacije vpliv, s katerim se bo soočalo veliko organizacij v prihodnosti, to pa bo prineslo dileme, kako nadomestiti odhod teh delavcev in njihovega znanja v organizaciji.

Kot je razvidno, obstaja več vzrokov za nastanek deficitarnih kadrov in zato deficitarnih poklicev, med njimi so po mojem mnenju najpoglavitejši podcenjenost določenega poklica in spremembe v izobraževalnem sistemu in sistemu vrednot pri ljudeh. Nekaj problematike pa izhaja iz posameznikov samih, saj nimajo potrebnih kompetenc, s katerimi bi na trgu dela lahko posegali po delovnih mestih in poklicih, ki jih ponujajo delodajalci.

Ruhs (2008, 403) išče možno rešitev za deficitarne poklice v imigrantski politiki, meni, da se lahko kader, ki je zelo iskan in ga v podjetjih potrebujejo, pridobi preko migracij. Pri tem pa je pomembna politika države, za podjetja pa je pomembno, da najdejo prave mehanizme selekcije med imigrantskimi kadri. Nasprotno od trdi Lomabrad (2011, 10), saj je mnenja, da ni potrebno, da vsa prosta delovna mesta zasedejo imigranti, ampak je potrebno iskati druge rešitve na to problematiko. Venerijeva (1999, 15) poda predlog, da bi podjetja lahko pridobila deficitarni kader na način, da ponudijo višje plače in tako pridobijo zanimanje kandidatov za prosta delovna mesta v podjetjih.

2.3 POKLICNA ORIENTACIJA

Poklicna orientacija je pomemben pojem, ki prihaja dandanes vedno bolj v ospredje, z njo se tako rekoč srečujemo celo življenje začeni že na začetku naše izobraževalne poti. Z profesionalizacijo, delitvijo dela in povečevanjem tehnološke zahtevnosti delovnih procesov prihajata v ospredje primerna usposobljenost posameznikov in prizadevnost za delo. Na področju trga dela se v zadnjih desetletjih kažejo velike strukturne spremembe, kot so

tehnološki razvoj, razvoj informacijske in komunikacijske tehnologije, deindustrializacija in globalizacija, kar pa predstavlja posledice tako v sistemih zaposlovanja kot pri posameznikih. Zaradi dinamike na trgu delovne sile pa se povečuje tudi pomen poklicne orientacije in dejavnosti, ki jih vključuje (Trbanc 2002, 230-231).

Obstaja tudi več vlog in pristopov poklicne orientacije v družbi. Razlikujemo med liberalnim, konservativnim, progresivnim in radikalnim pristopom. Pri prvem gre za to, da svetovalci pomagajo posameznikom svetovati v skladu z njihovimi interesi in vrednotami. Konservativni pristop vzgaja posameznike v smeri, da se prilagodijo možnostim, ki jih imajo na razpolago. Ta pristop je zanimiv predvsem za podjetja, ki se povežejo s poklicnimi usmerjevalci, saj želijo promovirati svoja delovna mesta, saj gre za večje povpraševanje kot ponudbe delovne sile. Nasprotno od konservativnega pa progresivni pristop stremi k socialni mobilnosti. Pri zadnjem, radikalnem pristopu pa je glavni namen, da se spodbujajo spremembe v socialni strukturi družbe (Trbanc 2002, 244-245).

Vsak posameznik pa potrebuje posebne priložnosti, ki vključujejo zaporedno organizirano učenje, tako splošno kot poklicno, da lahko sledi spremembam in se jim prilagaja, ter tako uresničuje možnosti za svoj osebni razvoj (Možina 2009, 475). Tudi avtorica Csathova (2009, 9-10) meni, da je neprestano učenje in prilagajanje novim situacijam pomembno za posameznike, da bodo lahko uspešno delovali v podjetjih, prav tako pa za podjetja, da se bodo lahko prilagajala dinamičnim spremembam, ki se dogajajo na trgu.

Najpogosteje pa se učimo preko formalnega izobraževanja, ki ga razumemo kot proces, s pomočjo katerega pridobimo kvalifikacije, ki so nujne za opravljanje dela (Ivančič 1999, 36). Možina (2009, 420-421) pri tem dodaja, da ima izobraževanje dve komponenti; delovno in vzgojno. Delovna komponenta obsega sistematično pridobivanje znanja, sposobnosti in veščin, ki so pomembne za zadovoljevanje potreb. Medtem ko gre pri vzgojni komponenti za pridobivanje življenjskih in delovnih izkušenj, navad in hkrati razvijanje odnosa do dela, vrednot, dobrin in okolja.

Razlikujemo pet izobrazbenih ravni, med katere spadajo dokončana in nedokončana osnovnošolska izobrazba, poklicna izobrazba, štiriletna srednješolska izobrazba, višješolska izobrazba in visokošolska, univerzitetna in podiplomska izobrazba (Ivančič 1999, 124).

S poklicno orientacijo pa se največkrat srečujemo ravno skozi šolanje oz. izobraževanje in je skupni izraz za različne dejavnosti, katerih namen je pomoč posameznikom, da spoznajo

svoje lastnosti, sposobnosti in želje ob spoznavanju možnosti, ki so na voljo v okolju (Trbanc 2002, 233). Glede na opravljene raziskave so ravno učitelji tisti, ki poleg staršev najbolj podpirajo otroke in jih spodbujajo k poklicni orientaciji (Nazli 2007, 453).

Glavno vodilo poklicne orientacije se torej nanaša na usmerjanje posameznikov na njihovi poklicni poti, na način, da spoznajo sami sebe, prav tako pa se jim predstavi priložnosti, ki jih ponuja trg dela. Predstavljanje priložnosti na trgu dela pa lahko pomeni tudi stik z bodočimi delodajalci oz. priložnost za delodajalce, da dobijo stik z bodočimi iskalci zaposlitve na trgu delovne sile.

Poklicna orientacija ima kot dejavnost veliko skupnega z dejavnostjo upravljanja s človeškimi viri v podjetjih, kar se kaže v konceptih in metodah. Posredno je povezana z izbiro poklica, na katero pa vplivajo še možnosti na trgu dela, na katere se posamezniki pogosto ozirajo in razni drugi sociološki dejavniki. Dejavnosti poklicne orientacije pa najpogosteje vključujejo informiranje, ugotavljanje in presojanje, dajanje nasvetov, svetovanje, poklicno vzgojo, zastopanje, povratno informacijo in spremljanje (Trbanc 2002, 236-240). Empirično podprto razumevanje poklicne orientacije v otroštvu je pomembno, da se lahko poenostavi in razvija usklajene programe, ki so prilagojeni spreminjajočim se potrebam otrok v daljšem časovnem obdobju (Nazli 2007, 450).

Sedej (1997, 73) poudarja, da je poklicno orientiranje pomembno tudi iz družbeno-ekonomskega vidika, saj omogoča razmerje med željami posameznikov in potrebami na trgu delovne sile. Tudi Challenger (2003, 28) meni, da se morajo podjetja, ki imajo ustvarjeno dolgoročno vizijo, poskrbeti za to, da se približajo bodoči delovni sili že preko osnovnih šol. To opredeli kot tekmovanje med različnimi podjetji v različnih panogah, saj se bodo mladi že od osnovnošolskega izobraževanja naprej odločali za svojo karierno pot.

Sodobna podjetja so pod vplivom neprestanega razvoja in sprememb, zato je za njih pomembno, da so sposobna prilagajati se spremembam. Posledica sprememb v družbi, pa je tudi nastanek deficitarnih poklicev, ki ga je potrebno analizirati in sistematično reševati. Pomemben del pri tem lahko ima poklicna orientacija otrok, saj se poklicni usmerjevalci tisti, ki pomagajo mladim pri odkrivanju njihovih veščin in jih usmerjajo na njihovi izobraževalni poti. Tako sem v prejšnjem delu poskusila predstaviti pomen poklicev, delovnih mest v podjetju, ter razmejiti sam pojem deficitarnih poklicev in vse to povezati s poklicnim usmerjanjem. V nadaljevanju pa bom predstavila kadrovske funkcije, kjer sem se usmerila na načrtovanje in pridobivanje kadrov v podjetju, saj lahko le dobro delujoča kadrovska funkcija zagotovi primerne človeške vire, ki lahko podjetju zagotovijo najboljše izvajanje dejavnosti in konkurenčno prednost.

3 KADROVSKA FUNKCIJA

Pomembnost kadrovske funkcije v podjetjih in organizacijah se kaže v različnih pristojnostih in nalogah, ki jih v okviru kadrovske funkcije izvajajo kadroviki. Ker je kadrovska funkcija v podjetjih razmejena na mnoge dejavnosti, obstaja več opredelitev kadrovske funkcije in samega kadrovskega menedžmenta.

Dessler (2003, 4) opredeljuje kadrovski menedžment oz. upravljanje s človeškimi viri kot proces, ki zajema pridobivanje, usposabljanje in ocenjevanje zaposlenih, skrb za delovne odnose ter zdravje in varnost ter pravičnost pri delu.

Med glavne sestavine kadrovske funkcije v podjetju največkrat prištevamo načrtovanje in pridobivanje kadrov, izbiranje in nameščanje kadrov ter razvoj, izobraževanje, ocenjevanje in nagrajevanje kadrov oz. zaposlenih. Pri tem ne smemo pozabiti na raziskovanje kadrovske dejavnosti, ki vključuje njeno vzdrževanje, neprestano spremljanje in izboljševanje, saj dandanes nobena organizacija ni uspešna, če vsak zaposleni ne prispeva svojega deleža v organizacijo (Možina 1998, 4-5). Podobno naloge kadrovske funkcije obravnava tudi Dessler (2003, 4) in sicer jih razdeli na analiziranje delovnih mest, načrtovanje potreb po kadrih in pridobivanje kadrov, izbiranje kadrov, usmerjanje in usposabljanje novih kadrov, upravljanje plačnih sistemov, zagotavljanje spodbud, ocenjevanje delovne uspešnosti, vzpostavljanje komunikacije z in med zaposlenimi, izobraževanje in razvoj zaposlenih ter grajenje na zavezanosti zaposlenih organizaciji.

Kadrovske funkcije imajo veliko vlogo v podjetju, zato je pomembno, da jih kadrovski strokovnjaki celovito izvajajo. Izvajanje kadrovskih funkcij ima neposreden vpliv na zaposlene v podjetjih in njihovo izvajanje dela, zato lahko le pravilno izvajanje kadrovskih funkcij prinaša zadovoljne zaposlene in učinkovito doseganje zastavljenih ciljev in rezultatov.

Tako Urlich (v Svetlik 2009, 149-150) poudarja, da je kadrovski strokovnjak uspešen le, kadar je v podjetju dejaven v vlogi strateškega partnerja, upravljavca sprememb, zaveznika zaposlenih in funkcionalnega strokovnjaka hkrati. Menedžer, ki je dejaven v vseh teh vlogah istočasno, največ pozornosti pa usmeri na strateške naloge in upravljanje sprememb, se lahko učinkovito sooča z izzivi iz področja upravljanja s človeškimi viri.

3.1 NAČRTOVANJE KADROV

Načrtovanje človeških virov je proces, ki obsega analiziranje obstoječega in napovedovanje potrebnega prihodnjega stanja kadrov oz. zaposlenih, ter prepoznavanje možnosti za reševanje primanjkljaja oz. presežka zaposlenih. Kadre opredeljujemo kot ljudi, ki so vključeni sodelovanje v organiziranem delu. (Svetlik 2009, 21). Pri načrtovanju človeških virov je pomembno, da načrtujemo ne le število potrebovanih ljudi ampak tudi obseg, vrsto in nivo njihovih zmogljivosti (Kaše 2009, 237). Lipičnik (1998, 93) opredeli načrtovanje človeških virov kot prvo stopnjo v zaposlovalnem procesu. V pripravo načrtovanja kadrov so vključeni vrhnji menedžment, kadrovski oddelek in neposredni vodje dodajata Mathis in Jackson (v Svetlik 2009, 240).

Medtem ko je bil včasih v ospredju tradicionalni model načrtovanja kadrov, ki temelji predvsem na načrtovanju števila delavcev, ki se jih potrebuje v organizaciji, prihajajo dandanes v ospredje modeli, ki temeljijo na kvalitativnih metodah načrtovanja kadrov. Sodobni modeli pa, kot že omenjeno, predvidevajo ne le število ljudi, ampak tudi njihov obseg in zmogljivost (Dubois 2004, 62).

Dessler (2003, 152) razdeli načrtovanje kadrov na tri dele, najprej izpostavi napovedovanje kadrov v prihodnosti, analiziranje ponudbe kadrov v podjetju in analiziranje ponudbe kadrov od zunaj. Pri napovedovanju obsega kadrov, ki jih potrebujemo v prihodnosti, gre ta to, da s pomočjo različnih metod poskušamo predvideti obseg kadrov, ki jih potrebujemo. Kaše (2009, 241) opredeli, da povpraševanje po kadri nastaja zaradi zahtev poslovne aktivnosti in zaradi notranjih nadomestitvenih potreb. Napovedovanje možne notranje ponudbe kadrov je pomemben del načrtovanja kadrov, saj lahko podjetje pridobi potrebovan kader med že zaposlenimi (Dessler 2003, 154). Kadar pa med zaposlenimi ni mogoče pridobiti primerne in zadostnega kadra, pa je za podjetje pomembno, da načrtuje pridobivanje kadrovskih virov od zunaj. Pri tem gre za razliko med napovedjo poslovnih potreb po kadrih in neko notranjo ponudbo kadrov. Če zunanja ponudba človeških virov s trga delovne sile ne zadošča, se organizacije in podjetja ne morejo v celoti soočiti z izzivi (Kaše 2009, 249).

Preden se podjetje odloči za pridobitev novega delavca, pa obstaja tudi nekaj drugih ukrepov, s katerimi se lahko zapolni prazno delovno mesto. Torrington in Hallova (v Svetlik 2009, 287) med njih prištevata uvajanje nadur, reorganizacijo dela, mehanizacijo dela,

prerazporeditev delovnega časa, prehod s polnega na skrajšani delovni čas, oddaja dela po pogodbi, sprejem delavca preko agencije.

Pravilno in sistematično načrtovanje človeških virov in ostale dejavnosti, ki jih vključuje sam načrt, lahko pripomorejo k reševanju danes aktualnega presežka delovne sile ali pa na drugi strani pomanjkanja delovne sile, predvsem za poklice, za katere na trgu ni primernih iskalcev zaposlitve.

3.2 PRIDOBIVANJE KADROV

V podjetju mora biti natančno izoblikovan kadrovski načrt, na podlagi katerega se le-to kasneje lahko odloča med različnimi načini pridobivanja kadrov. Pridobivanje kadrov je pomemben del kadrovske funkcije v podjetju, saj lahko le s primernimi kadri dosežemo konkurenčnost na trgu, prav tako pa lahko prinašajo tudi konkurenčno prednost podjetju.

Podjetja vedno stremijo k temu, da pridobivajo in privlačijo najbolj talentirane ljudi, ki imajo kvalitete, ki se skladajo s potrebami in vrednotami podjetja (Fernandez-Araoz 2012, 26).

Pridobivanje in nato selekcija kadrov sta del procesa načrtovanja kadrov, saj šele, ko podjetje določi število, obseg in zmožnosti delavcev, lahko natančneje začne izbirati metode za pridobivanje in selekcijo kadrov (Dessler 2003, 152). Dubois (2004, 95) dodaja, da se skozi pridobivanje in selekcijo kadrov izrazi načrt kadrovskih virov in hkrati ključ, da se v podjetje pridobi talent, ki bo lahko prispeval k doseganju organizacijskih ciljev.

Svetlik (2009, 287-289) pravi, da pridobivanje kadrov, skupaj z izbiranjem in uvajanjem delavcev, spada v dejavnosti, s katerimi management človeških virov usklajuje odnose med organizacijo in trgom delovne sile. Podjetje se lahko odloči med pridobivanjem iz notranjih virov in med pridobivanjem iz zunanjih virov. Prvo je lahko za podjetje najboljši vir kandidatov, saj podjetje že poznajo. Bolj ima organizacija razvit notranji segment delovne sile in več delovnih mest, bolj pomembni so notranji kandidati. To pa je lahko tudi praksa organizacij, da ravnajo s svojimi delavci drugače kot na trgu, kar lahko vključuje drugačne plače, dodatne nagrade, večjo varnost zaposlitve.

Med metode, ki jih uporabljamo za notranje pridobivanje delavcev, so razne objave na oglasnih deskah, spletni strani, v časopisih, niso pa nujne. Glavne prednosti notranjega kadrovanja so spodbujanje morale s strani organizacije, da zaposleni lahko vidijo, da jih v

organizaciji cenijo. Kandidati iz organizacije so lahko bolj lojalni, če zaposleni napreduje, lahko to poveča njegovo privrženost organizaciji, bolj verjetno je, da bo pozitivno ocenjen kandidat, ki je že zaposlen v organizaciji, ker organizacijo pozna in zato potrebuje manj uvajanja in usposabljanja, kot bi ga potrebovali zunanji kandidati (Svetlik 1998, 189). Ivančičeva (1999, 61) dodaja, da zaradi negotovosti o produktivnosti prejšnjega kandidata, delodajalci raje pridobivajo kandidate iz internega trga delovne sile.

Kljub naštetim prednostim pa obstajajo tudi slabosti notranjega pridobivanja kadrov, med njih Svetlik (1998, 110) prišteva: nezadovoljstvo med neizbranimi zaposlenimi, ki se potegujejo za delovno mesto, pogosto se lahko zgodi, da se izbere delavca, ki je »na vrsti« za napredovanje, lahko pride do težav pri uveljavljanju avtoritete, če je bil notranji kandidat izbran za vodstveno delovno mesto in zaprtost organizacije zaradi pomanjkanja inovacij med že ustaljenimi delavci.

Med najpogostejše metode pridobivanja delavcev iz zunanjih virov štejemo metodo neformalnega pridobivanja kadrov, neposredno javljanje kandidatov in stik s šolami ter štipendiranje, univerzitetni karierni centri, javne službe za zaposlovanje (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje), zasebne agencije za zaposlovanje, oglasi v javnih medijih in na spletu (Svetlik 2009, 289-295).

Glavni cilj, s katerim se odločamo za pridobivanje nove delovne sile, sovpada z zadostnim številom dobrih kandidatov, med katerimi lahko izbira v nadaljnjem postopku kadrovanja (Svetlik 1998, 115).

Kot je razvidno je kadrovska funkcija pomemben člen v podjetju, ki mora zagotoviti zadostno število primernih kadrov v podjetju. Izpostavila sem načrtovanje in pridobivanje kadrov, ki sta v mojem primeru pomembni nalogi, ki omogočata, da podjetje prepozna svoje potrebe po kadrih in jih preko različnih metod tudi pridobiva. V nadaljevanju sem predstavila študijo primera, kjer sem predstavila poklic metalurga, podjetje Metal Ravne d.o.o. in njegovo kadrovsko funkcijo ter rezultate raziskave.

4 ŠTUDIJA PRIMERA: POKLIC METALURGA V IZBRANEM PODJETJU

4.1 POKLIC METALURGA

Delo metalurga obsega različne naloge, osredotočila pa se bom na poklic in delovne naloge metalurškega tehnika, kjer po pregledu različnih virov ugotovimo, da obstaja kar nekaj opredelitev in opisov nalog za poklic metalurškega tehnika.

Na ZRSZ (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje) je metalurg oseba, ki izdeluje zlitine. Metalurški tehnik je v podjetjih mojstrski kader, lahko je delovodja v proizvodnji oz. postavljen na odgovorno delovno mesto za strojem. Njegove naloge so predpisovanje osvojenih tehnologij ter normativov časa in materiala za vse tehnologije, sodelovanje pri uvajanju novih tehnoloških postopkov, opravljanje zahtevnih livarskih del, spremljanje in izvajanje tehnoloških postopkov. Delo obsega sodelovanje pri načrtovanju zasedenosti zmogljivosti v proizvodnji in načrtovanju terminskih enot. Osnovna znanja metalurgov obsegajo predvsem matematiko, fiziko in kemijo, pri čemer je potrebno poznavanje materialov in različnih vplivov nanje, računalniških ved in tujih jezikov. Pomembna so znanja metalografije, metalurško procesne tehnike, tehnike za preoblikovanje materialov in toplotne tehnike. Za delo v proizvodnji mora metalurg obvladati delati s pločevino. Delovno okolje je prilagojeno podjetju ali proizvodnji, lahko je obremenjeno s hrupom, vročino, mrazom in prahom. Delovnik v proizvodnji obsega 40 ur tedensko, z možnostmi nadur (ZRSZ 2013).

Iz opisa poklica je razvidno, kaj opravlja metalurg s srednjo poklicno izobrazbo, ter veščine, ki jih mora obvladati za opravljanje dela. Kot lahko vidimo, je potrebno znanje zelo široko in obsega več ved, zato mora biti metalurg zelo usposobljen in imeti veliko znanj za opravljanje dela. Ker pa je delo metalurga s srednjo poklicno izobrazbo velikokrat obremenjeno s hrupom, prahom, vročino in mrazom, kar so neugodne delovne razmere, pa je lahko to vzrok, zakaj se mladi ne odločajo za ta poklic.

Podoben opis nam poda tudi Statistični urad republike Slovenije (SURS), kjer je zapisano, da tehnik metalurgije opravlja tehnična dela, ki se nanašajo na metalurško raziskovanje. Delo metalurškega tehnika po standardni klasifikaciji poklicev obsega (SURS 2011):

- »Tehnična podpora povezana z raziskavami in razvojem procesov, ki je pomembna za določitev lastnosti kovin in novih zmesi.

- Tehnična podpora pri geoloških in topografskih raziskavah, pri določanju in načrtovanju sistemov pridobivanja in transportiranja zemeljskega plina, nafte, rudnin ter pri prečiščevalnih in predelovalnih napravah za kovine in minerale.
- Priprava ocenitev potrebnih za projekte raziskovanja, ki vključujejo stroške in količino potrebovanega materiala in delovne sile.
- Nadzorovanje tehničnih in varnostnih vidikov konstrukcije, postavitve, delovanja, vzdrževanja in popravil instalacij za raziskovanje, pridobivanje, transport in skladiščenje rudnin ter naprav za pridelavo rudnin.
- Pomoč pri načrtovanju in oblikovanju rudnikov.
- Zbiranje in priprava vzorcev kamnin, rudnin, kovin, izvajanje laboratorijskih testov za določanje zmogljivosti za prvo pomoč.
- Zbiranje in priprava vzorcev kamnin, rudnin in kovin in izvajanje laboratorijskih testov za določanje lastnosti, analizo in poročanje rezultatov ter vzdrževanje opreme potrebne za testiranje.
- Uporaba mikroskopov, elektromagnetnih naprav za obsevanje, spektrometrov, spektrografov, denzitometrov in naprav za testiranje napetosti.
- Pomoč znanstvenikom pri uporabi merilnih instrumentov pri laboratorijskih in proizvodnih aktivnostih za pridobivanje podatkov.«

Po pregledu Standardne klasifikacije poklicev pa lahko ugotovimo, da obstajajo alternative za delovno mesto, ki naj bi ga zasedal metalurški tehnik. Podoben opis delovnih nalog obsega tudi poklic tehnika za fiziko/ kemijo (SURS 2011).

4.2 KOMPETENČNI MODEL ZA DELOVNO MESTO METALURGA

Kompetenčni model je empirično preverljiv skupek in opis kompetenc, ki jih posameznik potrebuje za opravljanje aktivnosti v določeni poklicni skupini. Pri tem pa sama kompetenca izraža značilnosti posameznika, ki vplivajo na izvedbo njegovega dela. Kompetenca je skupek spretnosti, motivov, samopodobe in znanja (Svetlik 2009, 640).

Roberts (v Svetlik 2009, 218) med seboj razlikuje naravne oz. prirojene kompetence, kompetence pridobljene z izobraževanjem, prilagodljive kompetence in vedenjske kompetence. Naravne kompetence so predpogoj za uspešno opravljeno delo in jih ni mogoče preoblikovati. Kompetence, ki so pridobljene z izobraževanjem, se lahko preko usposabljanj

nadalje razvijajo. Prilagodljive kompetence pa vplivajo predvsem na to, da je posameznik zmožen uporabiti prej opisane prirojene kompetence in kompetence pridobljene preko izobraževanja. Vedenjske kompetence pa so pomembne predvsem z vidika konkretnih ravnanj in dosežkov posameznikov.

Glede na prebrano literaturo, pogovor s strokovnjaki v podjetju in lastno poznavanje sem izoblikovala kompetenčni model za delovno mesto metalurga, ki je prikazan v Tabeli 1.1.

Tabela 1.1: Skupek ključnih kompetenc metalurga

Zmožnosti	Osebnostne lastnosti	Veščine	Znanja
<ul style="list-style-type: none"> - prilagodljivost na dane razmere na delovnem mestu; - zbranost, previdnost; - sposobnost nenehnega učenja in nadgrajevanja znanja; - natančnost, točnost; - poznavanje materialov, tehnoloških postopkov; - zmožnost uporabe najnovejše tehnologije. 	<ul style="list-style-type: none"> - prilagodljivost; - točnost, natančnost; - previdnost; - skrb za druge; - samostojnost; - organiziranost; - zavzetost za delo; - motiviranost; - pripadnost, lojalnost; - pripravljenost za pridobivanje novih veščin, novih znanj; - nekonfliktnost; - pripravljenost pomagati drugim. 	<ul style="list-style-type: none"> - spretnost; - inovativnost; - prilagajanje situacijam; - reševanje problemov; - komunikativnost. 	<ul style="list-style-type: none"> - poznavanje tehnologij in materialov; - poznavanje toplotnih tehnik; - poznavanje laboratorijskih pripomočkov, strojev, orodij za delo; - znanje fizike, matematike in kemije; - poznavanje ciljev organizacije; - znanje tujega jezika.

Vir: Lastno delo

4.3 PODJETJE METAL RAVNE D.O.O.

Podjetje Metal Ravne d.o.o. (v nadaljevanju podjetje) s sedežem na Ravnah na Koroškem je proizvajalec orodnih, nerjavnih in specialnih jekel in spada v skupino Sij – Slovenske industrije jekla. Sij pa je članica IMH – Industrial Metallurgical Holding. Podjetje je nastalo leta 1992 z razpadom takratne Železarne Ravne na manjše družbe, med katerimi so tudi danes obstoječe Systemska tehnika, Serpa, Noži Ravne, Petrol Energetika, Strya vzmeti, itd. Metal Ravne d.o.o. je največja izmed družb na lokaciji nekdanje železarne in predstavlja močan agregat delovnih mest za Mežiško dolino. Prej omenjena Serpa d.o.o. je hkrati tudi hčerinska družba Metala Ravne d.o.o., saj je podjetje večinski lastnik le-te.

Proizvodnja jekla, ki obsega 1000 zaposlenih, se deli na jeklarski, valjarski in kovaški program. Jeklarski program v podjetju je program, kjer se začne proizvodna pot izdelkov. Sestavljen je iz jeklarne, valjarne gredic in elektro pretaljevanja pod žlindro. Pri kovaškem programu gre za proizvodnjo različnih kovaških izdelkov. V vseh programih letno proizvedejo 90.000 ton jekla, ki predstavljajo orodna, hitroreznna, specialna in konstrukcijska jekla. Orodna jekla se uporabljajo predvsem za izdelavo orodij v industriji in obdelavo kovin, lesa in plastike. Največji porabniki specialnih jekel so kemična in prehrabna industrija, medicina, energetika, transport, promet in strojna industrija, saj gre za zelo odporna nerjaveča jekla (Metal Ravne d.o.o. 2013).

Porabniki jekla proizvedenega v Metalu Ravne d.o.o so različne vrste industrije, med katere spadajo avtomobilska in letalska, strojno-predelovalna, gradbeništvo, kovinsko-predelovalna, kmetijsko-živilska, kemijska industrija, energetska ter medicinska in farmacevtska industrija. Glavni trg predstavljajo države Evropske unije, izvažajo pa tudi v ZDA in na Bližnji Vzhod. Glavna vizija in cilj podjetja je doseči 5 % donosnost prodaje in postati tretji največji svetovni proizvajalec orodnih in hitroreznih jekel na svetu (Metal Ravne d.o.o. 2013).

Viziji sledijo z raziskavami in razvojem, vlaganji v najnovejšo tehnološko opremo in zaposlene, za kar imajo pridobljenih že kar nekaj certifikatov. Politika podjetja se osredotoča na kakovost, zaposlene, okolje in varovanje informacij. Merilo kakovosti dela podjetja in proizvodov se nanaša na zadovoljstvo kupcev in zaposlenih, zato si prizadevajo nagrajevati zaposlene za njihove dosežke. Med ključne strateške cilje podjetja zatorej spadajo rast

prodaje, zadovoljstvo kupcev, zadovoljstvo zaposlenih, razvoj podjetja za prihodnje generacije in ostati gospodarsko uspešno podjetje (Metal Ravne d.o.o. 2013).

4.4 KADROVSKA FUNKCIJA V PODJETJU METAL RAVNE d.o.o.

Kadrovska služba podjetja Metal Ravne d.o.o. je organizirana tako, da zajema vsa področja kadrovanja, ki so razdeljena med vodjo kadrovske službe, tri kadrovske strokovnjakinje. Prav tako pa v kadrovski službi deluje tudi sodelavka, ki trenutno ureja kadrovsko evidenco. Delo v kadrovski službi je sistematično organizirano tako, da vsaka izmed kadrovskih strokovnjakinj pokriva svoje področje dela in ker ima podjetje 1000 zaposlenih, imajo razdeljene tudi obrate v podjetju, za katere opravljajo kadrovanje. Pomemben je tudi podatek, da kadrovske strokovnjakinje v podjetju Metal Ravne d.o.o. izvajajo kadrovsko dejavnost tudi za hčerinsko družbo Serpo d.o.o., ki obsega 150 zaposlenih.

Vodja kadrovske službe opravlja dela, kot so vodenje zaposlitvenih razgovor za najbolj usposobljene kadre v podjetju, priprava in izvajanje psiholoških testov osebnosti in sposobnosti, priprava letnega kadrovskega načrta, vodenje sistema za ocenjevanje delovne uspešnosti in sistema nagrajevanja, ter spremljanje dela in sodelovanje z ostalimi kadrovskimi strokovnjakinjami. Med njene pristojnosti se štejejo tudi obravnava predlogov in ukrepov na kadrovskem področju (Podatki podjetja Metal Ravne d.o.o. 2012).

Kot sem že omenila, imajo kadrovske strokovnjakinje razdeljena področja dela in kadrovanje za različne dele podjetja. Strokovna delavka ureja in vodi pa predvsem kadrovsko evidenco. Dve kadrovske strokovnjakinji imata med seboj razdeljeno kadrovanje za obrate v podjetju. Ena opravlja kadrovsko dejavnost za valjarno, kovačnico, vzdrževanje, logistiko in KMR, poleg tega pa obravnava še invalidsko problematiko v podjetju. Za obrat jeklarno in skupne službe pa opravlja kadrovanje druga kadrovska strokovnjakinja. Njeno delo pa obsega tudi štipendiranje in izobraževanje zaposlenih v podjetju Metal Ravne d.o.o. Delo teh kadrovskih strokovnjakinj obsega zaposlovanje kandidatov, med drugim obravnavanje prejetih prijav na delovno mesto, razgovore za prosto delovno mesto in zaposlitev kandidata, napotitev kandidata na zdravniški pregled in varstvo in zdravje pri delu. Hkrati pa tudi prekinitev delovnega razmerja. Kadrovska strokovnjakinja, ki obravnava invalidsko problematiko, tvori evidenco in arhiv invalidov v podjetju, ter napotitev delavcev k zdravniku. Pomemben del kadrovanja v podjetju Metal Ravne d.o.o pa obsega tudi izobraževanje in usposabljanje zaposlenih, kar je področje dela ene izmed zaposlenih v kadrovski službi, ki načrtuje izobraževanja in usposabljanja za delavce in obravnava štipendiste, ter tudi vso študentsko

delo v podjetju, ki zajema tudi obračun študentskega dela v podjetju. Tako štipendiranje in izobraževanje in usposabljanje zaposlenih ima v podjetju veliko vlogo, saj želijo pridobivati primerno usposobljen kader, ki bo učinkovito opravljal svoje delo v podjetju (Podatki podjetja Metal Ravne d.o.o. 2012).

V kadrovski službi pa so vpeljali tudi kadrovski program Kadriss, katerega namen je večja preglednost nad zaposlenimi in lajšanje dela z dokumenti, ter lažja dostopnost do podatkov o zaposlenih.

Metal Ravne d.o.o. spada v organizacijo, kjer nimajo v kadrovski službi zaposlenega nobenega moškega. V ugotovitvah mednarodne primerjalne študije Upravljanje človeških virov je kar 52,3 % takšnih organizacij, ki so bile vključene v raziskavo. Prav tako dobra petina organizacij v oddelkih za kadre zaposluje večje število žensk (5 ali več). (Ignjatovič 2005, 6-7)

V podjetju Metal Ravne d.o.o. si prizadevajo biti donosno poslovno podjetje, pri tem pa se zavedajo, da je potrebna skrb za zaposlene, pri čemer dajejo posebno pozornost varstvu in zdravju pri delu. Zavedajo se, da je zagotavljanje varnih delovnih razmer ena izmed osnovnih pravic kot tudi odgovornosti in dolžnosti vseh zaposlenih, zato je politika varnosti in zdravja pri delu ena izmed osnovnih komponent njihove strateške opredelitve. To se trudijo zagotoviti z uvajanjem novih varnostnih konceptov, ki uspešno odpravljajo in zmanjšujejo tveganje na delovnih mestih. Največ pozornosti namenjajo varnostnim ukrepom za zmanjšanje poškodb pri delu, ki vključuje tudi varno tehnologijo. Podjetje ima tudi pridobljen certifikat iz varnosti in zdravja pri delu OHSAS 18001 (Politika varnosti in zdravja pri delu 2008).

Posebno pozornost pa v podjetju in predvsem kadrovski službi namenjajo tudi varovanju informacij. Njihova politika varovanja poslovnih informacij vključuje tudi varovanje informacij pri upravljanju s človeškimi viri. V eni izmed njihovih osnovnih načel je tudi načelo, ki pravi, da je na področju kadrovanja potrebno vzpostaviti pravilen odnos do informacij, pred, med in po zaposlitvi v podjetju. S sistemom varovanja informacij želijo doseči zaupnost, dosegljivost in celovitost informacij, ki se tičejo podjetja. To pa krepijo s stalnim izobraževanjem zaposlenih o tem področju (Politika varovanja informacij 2008).

Vse aktivnosti na področju upravljanja človeških virov v organizaciji so usmerjene v povečanje učinkovitosti posameznika in organizacije kot celote. Tako podjetje stremi k temu, da so zaposleni v podjetju predani in motivirani za doseganje zastavljenih ciljev, strokovno

usposobljeni in se sposobni prilagajati hitrim spremembam v tehnoloških procesih in spremembam na trgu. Podjetje prevzema skrb za lastni strokovni razvoj, zato letno za izobraževanje zaposlenih namenijo 0,15 % celotnega prihodka od prodaje (Podatki podjetja Metal Ravne d.o.o. 2012).

Kadrovska funkcija je v podjetju zelo pomembna z vidika pridobivanja kadrov, saj si prizadevajo zagotoviti zadostno število primerne kadra, kajti le-to jim lahko zagotavlja največjo učinkovitost delovanja. Najbolj pogoste metode pridobivanja kadrov v podjetju so razpisi za prosta delovna mesta na Zavodu za zaposlovanje republike Slovenije. Pogosto pa iskalci zaposlitve podjetje obiščejo tudi sami in pošiljajo prošnje za zaposlitev. Metode kadrovanja se razlikujejo med seboj po delovnem mestu, za katerega se išče novega kandidata. Za višja delovna mesta v podjetju se uporablja in združuje več različnih načinov pridobivanja in nato izbiranja kadrov, saj si podjetje želi izbrati najprimernejše kadre, ki bodo pripomogli k rasti podjetja.

Podjetje se zaveda kadrovske problematike, ki se dotika deficitarnosti poklicev in s tem tudi kadrov, zato v okviru dolgoročne vizije skrbijo in načrtujejo optimalen obseg kadrov. Ker se delovna sila stara in s tem tudi povprečna starost zaposlenih na določenih delovnih mestih, novih kadrov pa primanjkuje, si podjetje prizadeva privabiti nov kader v podjetje. Bodoče zaposlene si trudijo pridobiti preko štipendiranja v deficitarne poklice.

Leta 2012 je bilo tako razpisanih 12 štipendij za poklicno šolanje – metalurško smer, od leta 2007 do leta 2012 pa skupno 72 štipendij za omenjeno smer izobraževanja. Za poklicno šolo strojno smer so bile razpisane tri štipendije, srednjo šolo metalurško smer pet štipendij, srednjo šolo strojno-/elektro- smer ena štipendija, visoko ali univerzitetno metalurško tri štipendije in visoko strojno-/elektro- ena štipendija. Razvidno je, da je bilo v letu 2012 podeljenih 25 štipendij, od tega 17 za poklicno in srednjo šolo metalurške smeri. Višina kadrovske štipendije odvisna od šolskega oz. študijskega programa, učnega oz. študijskega uspeha in deficitarnosti poklica (Podatki podjetja Metal Ravne d.o.o. 2012).

Kljub razpisanim štipendijam pa jih nekaj ostane tudi ne podeljenih, saj se mladi ne odločajo za te smeri izobraževanja, ali pa se nočejo vezati na podjetje. Zato se pri tem pojavlja vprašanje, kako pridobiti potreben kader v podjetje oz. kako mlade spodbuditi in jih navdušiti in usmerjati v omenjene poklice, predvsem v poklic metalurga.

4.5 REZULTATI RAZISKAVE

Na kombinirani vprašalnik, ki sem ga poslala med poklicne usmerjevalce osnovnih šol Mežiške doline in jih na kratko intervjuvala še o telefonu, so se odzvali štirje vprašani, dva nista želela sodelovati. Sodelujoči v raziskavi so bili v odgovorih podobnih prepričanj.

V raziskavi so vprašani navedli, da se začnejo s poklicno orientacijo učenci na osnovnih šolah srečevati že v nižjih razredih preko različnih dejavnosti, bolj intenzivno pa se prične v osmih in devetih razredih, ko se odločajo za nadaljnjo izobraževalno pot. Vprašani usmerjajo učence preko kombinacij različnih metod, pri tem prav vsi najpogosteje uporabljajo pogovor, predstavitev poklicev, redkeje obiske muzejev in razstav, nihče pa kot metodo usmerjanja ne uporablja prikazovanja filmov. Odzvanim se zdi najpomembnejša in najboljša metoda za pomoč in svetovanje pogovor, najmanj pa razstave in obisk muzejev.

Tri izmed vprašanih so po pomembnosti poklicev razvrstili poklic metalurga kot najpomembnejšega za Koroško regijo. Prav tako jih večina usmerja učence v poklice in zaposlovanje v gospodarskem sektorju, le eden izmed vprašanih usmerja mlade v vse sektorje in je mnenja, da se morajo mladi odločati sami, glede na njihove ambicije in talente. Večina vprašanih je na vprašanje o kadrovski problematiki odgovorila, da se jim zdi pomembno spodbujanje mladih v deficitarne poklice, to pa so argumentirali z vidika razvoja regije, zmanjšanja brezposelnosti in zmanjšanja odhajanja mladih na delo v druge regije ali celo v tujino.

Čeprav je spodbujanje mladih v deficitarne poklice pomembno so mnenja, da je končna odločitev o nadaljnjem izobraževanju odločitev otrok in njihovih staršev. Menijo, da mora imeti nekdo, ki se odloči za nek poklic smisel za opravljanje tega. Vprašani menijo, da šolski programi niso zapisani v skladu s potrebami družbe in hkrati, da so bila včasih podjetja bolj prisotna na šolah kot sedaj ter bolj komunicirala s šolami.

Po mnenju vprašanih otroke najbolj odvrčajo od vpisa na poklicne šole »visoka pričakovanja staršev«, »nepoznavanje« in »slabo vrednotenje« nekaterih poklicev, »nizke plače«. Izpostavljajo pa tudi, da med mladimi in v družbi velja »več si vreden, če končaš gimnazijo« in da se morajo vsi vpisati na nadaljnje študije. Vprašani poklicni usmerjevalci so mnenja, da bi se moralo na področju poklicnega usmerjanja »marsikaj spremeniti,« predlagajo predstavljanje podjetij po šolah, »dneve odprtih vrat« za učence. Z odgovori na vprašanje,

kakšne so asociacije ob besedi »fabrika«, so vprašani podali svoje vrednotenje železarne in podjetja kot »stari časi«, »kovinarski poklici«, »železarna«, »umazano«, »težko«, »enolično«, »sivo«. Glede na odgovore lahko razberemo, da vprašani ob besedi »fabrika« dobijo asociacije vezane predvsem na delo v železarni, ki je slabo vrednoteno.

Vsi izmed vprašanih so zainteresirani za sodelovanje s podjetjem, saj so mnenja, da je povezovanje šol in gospodarstva pozitivno in, da bi bilo dobrodošlo, da podjetja predstavljajo poklice za njihova delovna mesta na šolah. Prav tako so pripravljene v učni program izbirnih predmetov dodati kakšno vsebino s področja pridobivanja kovin, vendar bi moral biti zato pripravljen ustrezen program.

Iz odgovorov vprašanih je razvidno, da so poklicni usmerjevalci zainteresirani za sodelovanje s podjetjem in so pripravljene usklajevati učne programe in tehnološke dneve tako, da bi par vsebin namenili pridobivanju kovin, vendar pa mora podjetje pripraviti ustrezen program in ga poslati na šole. Prav tako lahko ugotovimo, da poklicni usmerjevalci sami nimajo veliko vpliva na nadaljnje izobraževanje učencev, prav tako so sami mnenja, da je njihova vloga pri tem majhna, ter da bi se moralo na tem področju kaj spremeniti. Pomemben podatek, ki sem ga dobila skozi raziskavo, je tudi ta, da so poklicni usmerjevalci mnenja, da so bila podjetja včasih bolj prisotna na šolah kot dandanes, več je bilo sodelovanja. Iz tega sledi tudi zavrnitev dveh izmed pozvanih v raziskavo, da ne želijo sodelovati, saj že v preteklosti niso sodelovali in da se mora podjetje bolj potruditi in predstaviti svoj program. Prav tako pa mora podjetje ponuditi zanimive vsebine, ki se jih lahko ponudi mladim. Menim, da je to lahko dobra priložnost za podjetje, da spremeni vrednotenje o poklicih pri mladih, ter se predstavi v dobri luči, vendar je potrebno sodelovanje z osnovnimi šolami.

Hipoteza 1: *Problem deficitarnih poklicev izhaja iz sprememb vrednotenja poklicev in dela v sodobnih družbah.* Postavljeno hipotezo lahko potrdim, saj je iz rezultatov opravljene raziskave razvidno, da se je ne le med mladimi ampak tudi nasploh spremenilo vrednotenje poklicev. Kot so povedali vprašani poklicni usmerjevalci, se mladi ne vpisujejo več na poklicne šole, ker »si nekaj več, če končaš gimnazijo«.

Hipoteza 2: *Glavni vzrok za pomanjkanje metalurgov v podjetju Metal Ravne d.o.o. je slabo vrednotenje poklica in dela metalurga.* Prav tako je včasih v Mežiški dolini veljalo, da je železarna-»mati fabrika«, saj je zaposlovala veliko generacij delavcev, dandanes pa je delo, ki ga opravljajo zaposleni, ovrednoteno kot »nizko plačano«, »umazano« delo.

Hipoteza 3: *Podjetja niso dovolj prisotna na šolah in se ne povezujejo dovolj s poklicnimi usmerjevalci.* Tudi to hipotezo lahko delno potrdim, saj sta dva izmed vprašanih zavrnila sodelovanje, ker ne želita sodelovati s podjetjem. Vsi izmed vprašanih so bili mnenja, da so bila podjetja včasih bolj prisotna na šolah in da mora podjetje na šole poslati svoje predloge, da se lahko med seboj uskladijo in tako uspešno sodelujejo.

Ugotovitve, ki sem jih pridobila skozi raziskavo kažejo na to, da ima podjetje možnost povezati se z osnovnimi šolami, kar bi lahko pripomoglo reševanju problema deficitarnih poklicev v podjetju. V času množičnega nadaljevanja šolanja po končanem srednješolskem izobraževanju in s tem upadu zanimanja za nekatere poklice je pomembno, da se podjetje zna predstaviti in pokazati svoje kvalitete in priložnosti, ki jih ponuja in si s tem zagotovi primeren kader v podjetje. Za podjetja je potrebno, da se neprestano razvijajo in se promovirajo, ter poskrbijo za zadovoljne zaposlene, ter se s tem približajo ljudem, ki lahko predstavljajo bodoče iskalce zaposlitve. Poklicno usmerjanje je tako lahko posrednik, preko katerega se podjetje lahko predstavi mladim generacijam.

5 PREDLAGANE RAZVOJNE SMERNICE ZA PODJETJE

Glede na dobljene rezultate raziskave in pregled literature predlagam naslednje rešitve, ki se mi zdijo najbolj realno izvedljive in bi v prihodnosti lahko pripomogle pri pridobivanju manjkajočega kadra v podjetju.

Ker imajo v podjetju že kar nekaj vizij in posvečajo čas reševanju kadrovskih problemov, tudi v povezavi z osnovnimi šolami na Koroškem, sem predelala program poklicnega usmerjanja za mlade, ki so ga že imeli izdelanega v podjetju, vendar ni bil nikoli realiziran.

Priporočila, ki sem jih strnila tudi v predlogu projekta za poklicno usmerjanje (glej prilogo B) zajema več predlogov rešitev za reševanje kadrovskega problema, ki so zajeti v celoto, vsako rešitev pa se da izvajati tudi izven sklopa celotnega projekta. Projekt je nastal v sodelovanju s kadrovsko strokovnjakinjo iz podjetja in se trenutno že izvaja. Natančneje je opredeljen in predstavljen v Prilogi B, na tem mestu pa ga bom le na kratko povzela in izpostavila bistvene točke.

Glavni namen predlaganih priporočil je oblikovanje učinkovitega sistema poklicnega usmerjanja za podjetje, ki bi zagotovil zadostno število ustreznih kadrov v prihodnosti. Predviden začetek izvajanja programa naj bi bil že v letu 2013. Ciljno populacijo predstavljajo odrasle brezposelne osebe, odrasli, ki niso zaposleni v podjetju Metal Ravne d.o.o. in želijo menjati zaposlitev, dijaki, ki se odločajo za vpis na univerze, poklicni usmerjevalci, učitelji, učenci in njihovi starši. Priporočila so namenjena podjetju, da bi lahko preko predlaganih smernic prišel v stik s poklicnimi usmerjevalci, se približal zaposlenim, bodočim iskalcem zaposlitve in širši javnosti.

Glavni cilji projekta so, kot že rečeno, podjetje približati širši javnosti, določiti načrt dela in aktivnosti ter mesečno poročati o izvedbi dela. Širšo javnost je potrebno stalno obveščati s časopisi in sponzorstvi, udeležbo na sejmih, z reklamnimi zloženkami.

Posebno pozornost v priporočilih namenjam učencem in dijakom, katerim je potrebno podjetje posebej približati. Kot je v projektu predlagano, je potrebno da podjetje še naprej omogoča štipendije, počitniška dela in obvezne prakse za štipendiste. Prav tako je predlagano, da bi podjetje omogočilo ekskurzije v podjetje, tudi za šole izven Koroške regije. Ekskurzije v

podjetje bi zajemale predstavitev podjetja, delovnih mest, ogled podjetja in laboratorija, glede na razpoložljivost časa, ljudi v podjetju in po dogovoru in interesi različnih osnovnih šol. Vse pa mora temeljiti na prej predstavljenem programu, ki ga podjetje posreduje na šole, saj je potrebno uskladiti program tudi s potrebami šol. Prav tako mora podjetje med zaposlenimi pridobiti ljudi, ki bi želeli sodelovati na predstavitev in ekskurzijah. Najbolje se lahko podjetje predstavi tudi tako, da se v sodelovanju z osnovnimi šolami domeni za predstavitev na šolah, ter kandidate in javnost redno ozavešča preko letakov.

Pomemben del priporočil zajema tudi morebitno uvedbo izbirnega predmeta »Kemija in pridobivanje kovin« v letu 2013/2014, oz. izvajanje vsebin na to temo v okviru izbirnih predmetov, ki jih na to temo ponuja določena osnovna šola, namenjen pa je učencem osmih in devetih razredov osnovnih šol. Predlog programa bi izdelalo podjetje in ga posredovala na osnovne šole. Predviden učni načrt naj bi vseboval vsaj dve šolski urni na teden, pri čemer bi osnovnošolci pridobivali znanje preko empiričnega in bolj terenskega dela in bili seznanjeni z osnovami pridobivanja kovin in metalurškega dela. Pri tem bi bili izvajalci učitelji kemije na OŠ v sodelovanju z mentorji iz podjetja. Cilji uvedbe izbirnega predmeta se nanašajo na skupno sodelovanje med podjetjem Metal Ravne d.o.o. in osnovnimi šolami, s čimer naj bi približali metalurško dejavnost učencem. Pri tem gre za obojestransko dobro, saj se podjetje lahko predstavi učencem s tem, da jim ponudi zanimive vsebine, šole in učenci pa lahko na zanimiv in empiričen način pridobijo znanje iz določenih vsebin.

Projekt mladi raziskovalec, ki se že izvaja med osnovnimi in srednjimi šolami, je projekt katerega temo in nagrado razpiše podjetje Metal Ravne d.o.o.. Pri tem učenci izdelajo nalogo ne razpisano temo in se nato potegujejo za nagrado. Prelagano priporočilo pa bi bilo, da mora zmagovalec na natečaju predstaviti svoje delo učencem in sošolcem na osnovni šoli/ šolah. Prav tako bi učenci poklicnih šol in štipendisti v okviru tehnoloških dni predstavili svoj pogled na metalurgijo in metalurške procese na osnovnih šolah.

Priporočila pa se nanašajo tudi na zaposlene v podjetju, saj se tudi že zaposlenim predstavi metalurški poklic in ponudi možnost izobraževanja. Pri tem se jim opredelijo možnosti in prednosti, ki bi jih pridobili s šolanjem in usposabljanjem in posledično z menjavo delovnega mesta. Del projekta zavzema tudi internetno oglaševanje, saj sem mnenja, da je internet dandanes množični medij, po katerem ljudje največ posegajo in bi morale podjetje še naprej oz. še bolj oglaševati na njem, ter objavljati prosta delovna mesta na svoji spletni strani.

6 ZAKLJUČEK

Z izdelavo diplomske naloge sem želela opredeliti pomen kadrovske funkcije v podjetju, kjer sem se osredotočila predvsem na načrtovanje in pridobivanje kadrov, ki so neposredno povezani z glavnim problemom mojega diplomskega dela – problemom deficitarnih poklicev. Pomanjkanje ustreznega kadra, v mojem primeru metalurgov v podjetju Metal Ravne d.o.o., je pojav, ki nastane predvsem zaradi slabega vrednotenja nekega poklica, zaradi česar podjetja bolj povprašujejo po teh kadrih na trgu dela. Vsako podjetje mora imeti izoblikovan natančni načrt, ki obsega obseg primernih kadrov, ki jih potrebuje za učinkovito opravljanje aktivnosti dela v podjetju, ob tem pa še učinkovit sistem pridobivanja načrtovanih kadrov. Sama kadrovska funkcija je v podjetju zelo pomembna, saj brez primernih človeških virov podjetje ni sposobno konkurenčno delovati na trgu in se učinkovito soočiti s spremembami, ki jih določa trg.

Kljub presežkom delovne sile, s katerim se dandanes sooča večina podjetij, pa se nekatera podjetja lotevajo problema deficitarnih poklicev. V mojem primeru sem analizirala podjetje Metal Ravne d.o.o. in njihovo pomanjkanje metalurgov. V ta namen sem poskušala opredeliti tudi pomen poklicne orientacije in analizirati njihovo vlogo in pogled poklicnih usmerjevalcev pri nadaljnjem izobraževanju učencev v osnovnih šolah. Poklicni usmerjevalci se srečujejo s šolarji in jim na različne načine pomagajo in svetujejo pri izbiri nadaljnjega šolanja, zato lahko preko različnih metod učencem predstavijo deficitarne poklice in s tem pripomorejo k zmanjševanju tega problema. Poklicne usmerjevalce osnovnih šol Mežiške doline sem kot enoto raziskave izbrala zato, ker večina kadrov, ki so zaposlenih v omenjenem podjetju, prihaja iz tega območja. Prav tako je za podjetje najboljše in najlažje, da pridobijo kader iz okolice, ki podjetje že pozna.

Rezultati opravljene raziskave so pokazali, da na odločitev mladih o nadaljnjem šolanju vplivajo predvsem starši in da med mladimi velja prepričanje, da poklicna izobrazba ni zadostna. Odzvani poklicni usmerjevalci so bili zainteresirani za skupno sodelovanje s podjetjem, saj so bili tudi mnenja, da je izobraževalni sistem nepopoln in da bi bilo potrebno na tem področju marsikaj spremeniti. To je hkrati priložnost za podjetje, da se preko različnih programov, ki jih ima možnost pripraviti, pokaže v dobri luči, predvsem kot dober zaposlovalec in pokaže priložnosti, ki jih nudi, ter se samo trudi v smeri zmanjšanja

kadrovskega problema. V ta namen lahko potrdim prvo hipotezo, ki pravi, da problem deficitarnih poklicev izhaja iz sprememb vrednotenja poklicev in dela v sodobnih družbah, saj so nekateri poklici postali »umazani«, »slabo plačani«, »manj vredni«. Druga hipoteza se je neposredno nanašala na prvo, kjer sem trdila, da je glavni vzrok pomanjkanje metalurgov v podjetju Metal Ravne d.o.o. slabo vrednotenje poklica in dela metalurga. Tudi to hipotezo sem potrdila, saj je bilo iz odgovorov razvidno, da po mnenju vprašanih delo metalurga necenjeno, težko in v slabih delovnih pogojih. Tretjo hipotezo, ki pravi, da podjetja niso dovolj prisotna na šolah in se ne povezujejo s poklicnimi usmerjevalci, sem prav tako sprejela, saj so bili vprašani mnenja, da so bila podjetja včasih bolj prisotna na šolah, ponujala so več v smislu obiskov v podjetja, ogledov in predstavitev.

Glede na prebrano literaturo in opravljeno raziskavo sem poskušala podati razvojne smernice za podjetje, ki so združene v programu poklicnega usmerjanja in so osredotočene na tri ciljne populacije – osnovnošolce, zaposlene in širšo javnost. Vsaka izmed teh skupin si zasluži posebno pozornost in različne načine, preko katerih bi se ji lahko podjetje bolj približalo in predstavilo svoje delo. Širšo javnost je potrebno še naprej obveščati z letaki in sponzorstvi, sodelovanji na sejnih in objavo prostih delovnih mest na spletni strani. Zaposlenim je potrebno predstaviti in ponuditi možnost izobraževanja v smeri metalurških poklicev in s tem zapolniti prazna delovna mesta, v ta namen pa razviti programe, ki jih vključuje koncept »age managementa«. Posebno pozornost pa je potrebno nameniti bodočim iskalcem zaposlitve na trgu dela, saj se jim lahko preko različnih aktivnosti predstavi podjetje in s tem usmeri v šolanje za deficitarne poklice.

Skozi raziskovanje in reševanje kadrovskega problema sem ugotovila, da se je vsakega problema v podjetju potrebno lotiti sistematično in se neprestano prilagajati dinamičnim spremembam, ki se dogajajo na trgu dela in okolju. Ker živimo v času nenehnih preobratov, je pomembno, da sledimo trendom, predvsem pri upravljanju s človeškimi viri, saj so zaposleni tisti, ki prinašajo dodano vrednost organizacijam in podjetjem.

7 LITERATURA

Bailey, D. Kenneth. 1987. *Methods of Social Research*. New York: The Free Press A Division of Macmillan, Inc.

Biemer, Paul P., Robert M. Groves, Lars E. Lyberg, James T. Massey, William L. Nicholls II in Joseph Waksberg, ur. 1988. *Telephone Survey Methodology*. New York: John Wiley & Sons, Inc.

Challanger, A. John. 2003. The Coming Labor Shortage: Current Trends Point to a Shortage of Qualified Labor in the Immediate Future. Here Are Some Ways to Cope with It. *The Futurist* 37 (5). Dostopno prek: <http://search.proquest.com.nukweb.nuk.uni-lj.si/docview/862391069/fulltextPDF?accountid=16468> (16. julij 2013).

Csath, Magdolna. 2009. A world in crisis? Does learning help to create future opportunities? *Developement in learning in organizations* 23 (6). Dostopno prek: <http://www.emeraldinsight.com.nukweb.nuk.uni-lj.si/journals.htm?issn=1477-7282&volume=23&issue=6&articleid=1817287&show=html> (18. julij 2013).

zaposlovanje.wordpress.com. 2008. *Deficitarni kadri - kdo so in kako jih pridobiti*. Dostopno prek: <http://zaposlovanje.wordpress.com/2008/03/07/deficitarni-kadri-kdo-so-in-kako-jih-pridobiti/> (13. maj 2013).

Dessler, Gary. 2003. *Human Resource Managment*. New Jersey: Prentice Hall.

Dubois, D. David, William J. Rothwell, Deborah Jo King Stern in Linda K. Kemp. 2004. *Competency Based Human Resource Management*. Palo Alto: Davies-Black.

Fernandez-Araoz, Claudio. 2012. Picking- and keeping- the cream of the crop: Smart strategies are needed for both recruitment and retentin of talent. *Human Resource Management International Digest* 20 (3). Dostopno prek: <http://www.emeraldinsight.com.nukweb.nuk.uni-lj.si/journals.htm?issn=0967-0734&volume=20&issue=3&articleid=17030502&show=html> (17. julij 2013).

Flick, Uwe. 2006. *An introduction to qualitive research*. London: Sage Publications Ltd.

Gray, David E. 2004. *Doing research in the real world*. London: Sage Publications Ltd.

Holtshouse, Dan. 2010. Knowledge work 2020: Thinking ahead about knowledge work. *On the Horizon* 18 (3). Dostopno prek: <http://www.emeraldinsight.com.nukweb.nuk.uni-lj.si/journals.htm?issn=1074-8121&volume=18&issue=3&articleid=1881593&show=html> (19. julij 2013).

Ignjatović, Miroljub, Nevenka Černigoj Sadar, Aleksandra Kanjuo Mrčela, Andrej Kohont, Anja Kopač, Dana Mesner Andolšek, Jana Nadoh, Samo Pavlin, Miroslav Stanojevič, Ivan Svetlik in Martina Trbanc. 2005. *Upravljanje človeških virov: mednarodna primerjalna študija*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Ivančič, Angelca. 1999. *Izobraževanje in priložnosti na trgu dela*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Kejžar, Ivan, Egon Koštomaj, Bogdan Lipičnik, Milena Majcen, Marjana Merkač, Miran Mihelčič, Peter Mlakar, Matjaž Mulej, Metka Sušec - Praček, Stane Uhan in Duško Uršič. 1995. *Modra knjiga – Plače v Sloveniji*. Kranj: Založba Moderna organizacija.

Kramberger, Anton. 1999. *Poklici, trg dela in politika*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Lipičnik, Bogdan in Drago Mežnar. 1998. *Ravnanje z ljudmi pri delu* (Human Resources Managment). Ljubljana: Gospodarski vestnik.

Lombard, Daniel. 2011. Block on migrant labour triggers further care staff shortage fears. *Community Care*, 17. marec. Dostpno prek: <http://search.proquest.com.nukweb.nuk.uni-lj.si/docview/862391069/fulltextPDF?accountid=16468> (12. julij 2013).

McCann, David. 2011. To the »Three R's« add one more: Writhing. Companies will feel ever more pain as the shortage of technically skilled workers intensifies. *CFO Magazine*, 1. marec. Dostopno prek: <http://ehis.ebscohost.com.nukweb.nuk.uni-lj.si/eds/pdfviewer/pdfviewer?sid=b456ca6a-148a-43af-9d46-663061c1959f%40sessionmgr115&vid=2&hid=105> (12. julij 2013).

Metal Ravne d.o.o. Dostopno prek: <http://www.metalravne.com> (17. junij 2013).

Metal Ravne d.o.o. 2008a. *Politika varovanja informacij*. Dostopno prek: http://www.metalravne.com/docs/politika_varovanja_informacij.pdf (12. maj 2013).

--- 2008b. *Politika varnosti in zdravja pri delu*. Dostopno prek: http://www.metalravne.com/docs/politika_varnosti_zdravja_pri_delu.pdf (12. maj 2013).

--- 2012a. *Štipendiranje*. Ravne na Koroškem: interno gradivo.

--- 2012b. *Podatki podjetja*. Ravne na Koroškem: interno gradivo.

Možina, Stane, ur. 1998. *Menedžment kadrovskih virov*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Nazli, Serap. 2007. Career development in primary school children. *Career Development International* 12 (5). Dostopno prek: <http://www.emeraldinsight.com.nukweb.nuk.uni-lj.si/journals.htm?issn=1362-0436&volume=12&issue=5&articleid=1617114&show=html> (17. julij 2013).

Oliver, J. M. in Turton J. R. 1982. *Is there shortage of skilled labour?* *British Journal of Industrial Relations* 20 (2). Dostopno prek: <http://ehis.ebscohost.com.nukweb.nuk.uni-lj.si/eds/pdfviewer/pdfviewer?sid=4930d2b3-4aa1-47f2-b919-eb9f828aff60%40sessionmgr112&vid=2&hid=105> (12. julij 2013).

Ruhs, Martin. 2008. *Economic research and labour immigration policy*. *Oxford Review of Economic Policy* 24 (3). Dostopno prek: <http://oxrep.oxfordjournals.org.nukweb.nuk.uni-lj.si/content/24/3/403.full.pdf+html> (18. julij 2013).

Sedej, Marjan. 1997. *Metode in tehnike kadrovanja*. Kranj: Založba Moderna organizacija.

Sedej, Katarina. 2010. *Sistemizacija delovnih mest in motivacija zaposlenih v podjetju Sonet d.o.o.* Diplomsko delo. Dostopno prek: <http://www.cek.ef.uni-lj.si/UPES/sedej468.pdf> (1. avgust 2013).

Svetlik, Ivan in Nada Zupan, ur. 2009. *Menedžment človeških virov*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Statistični urad Republike Slovenije. 2011. *Standardna poklicna kvalifikacija - tehniki/tehnice za rudarstvo, metalurgijo ipd.* Dostopno prek: <http://www.stat.si/skp/Details.aspx?koda=3117> (29. julij 2013).

Uradni list. 2010. *Standardna klasifikacija poklicev*. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=98520> (16. julij 2013).

Trbanc, Martina, Ivan Svetlik, Alenka Kajzer in Jože Glazer. 2002. *Politika zaposlovanja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Veneri, M. Carolyn. 1999. Can occupational labour shortages be identified using available data. *Monthly Labour Review*, marec. Dostopno prek: <http://ehis.ebscohost.com.nukweb.nuk.uni-lj.si/ehost/pdfviewer/dfviewer?vid=6&sid=92bcb1fb-251a-4636-833d-c7c0d04282d2%40sessionmgr112&hid=105> (11. julij 2013).

Vuković, Milka. 2006. *Izobraževanje in usposabljanje zaposlenih v podjetju Olympus Slovenija d.o.o.* Diplomsko delo. Kranj: Univerza v Mariboru, Fakulteta za organizacijske vede.

ZRSZ. 2013. *Opis poklica*. Dostopno prek: http://www.ess.gov.si/ncips/cips/opisi_poklicev/opis_poklica?Kljuc=342&Filter (20. maj 2013).

PRILOGI

PRILOGA A: VPRAŠALNIK – POKLICNO USMERJANJE

Sem študentka 4. letnika Sociologije-kadrovskega menedžmenta na Fakulteti za družbene vede v Ljubljani. V okviru predmeta Kadrovski praktikum opravljam kadrovske prakso v podjetju Metal Ravne d.o.o. Sledeči kombinirani vprašalnik mi bo v pomoč pri reševanju kadrovskega problema, ki se glasi Pomanjkanje metalurgov v podjetju Metal Ravne d.o.o. Prav tako mi bo vprašalnik služil pri izdelavi diplomskega dela z naslovom Problem deficitarnih poklicev in pomanjkanje metalurgov v podjetju Metal Ravne d.o.o. Vprašalnik je anonimen in je namenjen izključno za pomoč pri razreševanju kadrovskega problema v podjetju in izdelavi diplomske naloge. Za sodelovanje se vam zahvaljujem.

Andreja Česnik

SPOL (obkroži): MOŠKI ŽENSKA

1. Na kakšen način usmerjate otroke, da razmišljajo o morebitnem poklicu?

- a) s pogovorom
- b) s predstavitvami poklicev
- c) s filmi
- d) z osebnostnimi testi
- e) z obiski muzejev, razstav
- f) z obiski v podjetjih

2. V katerem razredu osnovne šole začenjate s poklicno orientacijo otrok?

3. Ovrednotite, kako pomemben se vam zdi način, s katerim otrokom predstavite nek polic oz. opravljanje dejavnosti. (1 – ni pomemben/skoraj ni pomemben, 5 – zelo pomemben)

Pogovor	1	2	3	4	5
Predstavitev poklicev	1	2	3	4	5
Film	1	2	3	4	5
Razstave, muzeji	1	2	3	4	5
Obiski v podjetjih	1	2	3	4	5
Predstavitev podjetja na šoli	1	2	3	4	5

4. Od 1 do 6 razvrstite poklice po pomembnosti za Koroško regijo. (1 – najmanj pomemben, 6 – najbolj pomemben)

Kuhar/Kuharica _____

Varilec/Varilka _____

Metalurg/Metalurginja _____

Frizer/Frizerka _____

Elektrikar/Elektrikarka _____

Natakar/Natakarica _____

5. Kdo po vašem mnenju najbolj vpliva na izbiro nadaljnega izobraževanja in poklicno orientacijo otrok?

a) otrok sam

- b) starši
- c) učitelji/učiteljice
- d) sošolci/sošolke
- e) svetovalni delavec/svetovalna delavka

6. Kaj pomislite ob besedni zvezi Železarna Ravne?

- a) umazano delo
- b) slaba plača
- c) največji zaposlovalec na Koroškem

7. V katerem sektorju otrokom priporočate iskanje poklica?

- a) gospodarske dejavnosti
- b) storitvene dejavnosti
- c) zdravstvo
- d) turizem
- e) kmetijstvo

8. Kako pomembno se vam zdi spodbujanje otrok za poklice, ki jih na Koroškem primanjkuje? Argumentirajte v enem stavku.

- a) zelo pomembno
- b) je in ni pomembno
- c) ni pomembno

9. V nekaj povedih ovrednotite kadrovsko problematiko, ki se tiče pomanjkanja kadrov in na drugi strani preveč kadra za določeno opravljanje dejavnosti. Ali delate v smeri izboljšanja in spodbujanja mladih v deficitarne poklice?

16. Na spletni strani osnovne šole sem zasledila, da imate tehnološke dneve. Kaj menite o obisku metalurškega laboratorija v podjetju Metal Ravne d.o.o.?

PRILOGA B: PREDLOG PROJEKTA POKLICNO USMERJANJE

PREDLOG PROJEKTA: POKLICNO USMERJANJE

1 NAMEN

Oblikovati učinkovit sistem poklicnega usmerjanja, ki bi zagotovil zadostno število ustreznih kadrov v srednjeročnem obdobju.

2 VIZIJA

Izdelati učinkovit sistem poklicnega usmerjanja, ki naj bi dosegel vse zainteresirane javnosti, šole, odraslo brezposelno populacijo in zaposlene, ki se odločajo za nove poklicne izzive. Vizijo Metala je potrebno predstaviti tako, da bo le-ta motivirala ciljno populacijo tako, da se bodo odločali za poklice in usposabljanja za delo, ki jih v Metalu potrebujemo in se bodo hkrati želeli v Metalu zaposliti.

3 OPIS PROBLEMATIKE

V preteklosti ni bilo poklicne in srednje šole, zato je bil problem pridobivanja želenega kadra. Sedaj šola je, ampak mladina ni zainteresirana za vpis v programe. Zato se soočamo s problemom, kako prepričati mladino za vpis v programe poklicnega izobraževanja. Pri tem je potrebno tudi usposabljanje mentorjev za izvajanje praktičnega pouka. Problem pa se ne nanaša le na Koroško regijo, ampak je to kadrovski problem celotne Slovenije, saj je z razmahom množičnega vpisovanja na fakultete, začelo primanjkovati kadra s poklicno izobrazbo. Znotraj tega pa je tudi neskladje med vpisom na fakultete z naravoslovno-tehniško smerjo in fakultete z družboslovnimi programi. Prav tako štipendiranje ni več celovita rešitev.

4 CILJNA POPULACIJA

- odrasle brezposelne osebe;
- odrasli, ki niso zaposleni v Metalu in želijo menjati zaposlitev;

- učenci na OŠ, njihovi starši;
- dijaki, ki se odločajo za vpis na univerze;
- poklicni usmerjevalci, ki orientirajo mlade v nadaljnjem izobraževanju;
- učitelji.

5 CILJI

- podjetje Metal Ravne d.o.o. približati širši javnosti, učencem, dijakom, že zaposlenim;
- brezposelnim osebam;
- določiti načrt dela;
- mesečno poročilo o izvedbi dela;
- določiti aktivnosti.

5.1 ŠIRŠA JAVNOST

- na Koroškem in izven Koroške;
- časopisi, sponzorstva;
- udeležba na sejnih;
- zloženke.

5.2 UČENCI, DIJAKI

- počitniško delo, obvezne prakse;
- 2012/2013 in še naprej:
 - ekskurzije v podjetje, za druge poklicne in srednje šole izven Koroške regije;
 - predstavitve na šolah;
 - štipendije;
 - predstavitev na šolah, letaki...
- Uvedba izbirnega predmeta »Kemija in pridobivanje kovin« 2013/2014
 - Učni načrt mora vsebovati: vsaj 2 šolski uri na teden, bolj empirično/terensko delo/vaje (vsaj 60 %), osnove pridobivanja kovin in metalurškega dela.
 - Izvajalec: učitelj kemije na OŠ v sodelovanju z mentorjem iz podjetja.
 - Kdo: učenci 8. in 9. razredov OŠ.

CILJI:

Cilji uvedbe izbirnega predmeta na osnovnih šolah se nanašajo na skupno sodelovanje med podjetjem Metal in OŠ. S tem bi se metalurška dejavnost približala učencem in med njimi našla simpatizerje med učenci. S projektom uvedbe izbirnega predmeta bi poskušali otroke navdušiti za delo v podjetju in vpis na poklicne šole ter jim pokazati pomembnost metalurške dejavnosti za Koroško regijo, saj lahko le na ta način dejavnost najbolj približamo otrokom in s tem pripomoremo k morebitni zapolnitvi manjkajočih delovnih mest v podjetju.

NAČRT:

Izvesti v časovnem okviru od 2012 – 2014.

1. Povezati se s poklicnimi usmerjevalci na šolah in predvideti načrt za uvedbo izbirnega predmeta v prihodnjem šolskem letu (2013/2014).
2. Začeti približevati metalurgijo učencem:
 - Projekt mladi raziskovalec; nagrado razpiše Metal d.o.o., tudi temo določi podjetje. Tema je karkoli povezano z industrijo jekla, lahko je navezana na samo zgodovino, pomembnost le-te v prihodnosti, analiza kovin – posameznega izdelka, inovacije ...
 - Lanskoletni zmagovalec predstavi svoje delo učencem/sošolcem na OŠ.
 - Učenci poklicne šole predstavijo svoj pogled na metalurgijo in metalurške procese, ter prakso na šolah, skupni projekti (tehnološki dnevi na šolah).
 - Ekskurzija v podjetju Metal d.o.o. v okviru zadnjega tehnološkega dneva spomladi 2013.
 - Razposlati letake na šole.
3. Uvedba predmeta na šolah, kjer bo dovolj zainteresiranih učencev. Junija 2013 se anketira učence na OŠ.
4. Usposobiti mentorje v podjetjih, učitelje na šolah (medsebojno sodelovanje).
 - Predvideni izvajalec predmeta na OŠ sestavi načrt v sodelovanju z ostalimi OŠ, kjer naj bi se predmet izvajal. Učni načrt z vsemi predvidenimi aktivnostmi gre na vpogled v podjetje, kjer se načrt dopolni z aktivnostmi, ki jih predvideva podjetje oz. usposobljeni mentor iz

podjetja. Nato gre načrt še enkrat v predogled izvajalcu predmeta na OŠ, sledi potrditev s strani šole in podjetja.

5. Izvedba predmeta v šolskem letu 2013/2014.

MOŽNI PROBLEMI:

- nezainteresiranost mladih;
- usposabljanje mentorjev in učiteljev;
- nezainteresiranost poklicnih usmerjevalcev;
- časovna stiska;
- stroški.

5.3 ZAPOSLENI

Cilj je pridobiti ustrezn kader med že zaposlenimi.

1. Predstavitev metalurških poklicev v podjetju že zaposlenim.
2. Opredeliti možnosti in prednosti, ki jih zaposleni pridobijo s šolanjem:
 - možnost napredovanja;
 - možnost zaposlitve za nedoločen čas;
 - osebna rast;
 - višja plača.
3. Kaj podjetje nudi zaposlenim ob šolanju?
 - prilagoditev delovnega časa;
 - dopust;
 - pravica do nadomestila plače...

5.4 INTERNETNO OGLAŠEVANJE

- prosta delovna mesta, podjetje;
- spletna stran;
- Facebook.