



Nove tehnologije, roboti, novi trgi in vlaganje v znanje Store steel

Štore steel je družba, ki v zadnjih letih posluje zelo dobro. Po dveh krizah, prva je nastopila po osamosvojitvi, ko so izgubili južne trge, druga pa leta 2009, v času svetovne gospodarske krize, so se s stalnim prilagajanjem potrebam trga, uspešno pobrali. Ves čas so vlagali v razvoj in kadre. Letos je obrat poimenovan Hladna predelava (nekdanji Jeklovlek), praznoval 50 let začetka proizvodnje vlečenih in brušenih profilov. To tehnologijo je zamenjala tehnologija luščenja valjanih okroglih palic, dolgih od tri do osem metrov. Zdaj so v ta obrat vgradili novo luščilno linijo, vredno 3,6 milijona evrov, z zmogljivostjo 30 tisoč ton luščenega jekla na leto. V tem obratu je zaposlenih 54 delavcev, v Štore steel pa okrog 500. O investicijah, predvsem pa o vlaganju v kadre, smo se pogovarjali z direktorjem Janijem Jurkoškom.

Nove tehnologije, robotizacija in razvoj zahtevajo nove kadre. Kako težko je dobiti tehnični kader?

Mislím, da je pri popularizaciji tehniških poklicev najbolj pomembno sodelovanje podjetja z osnovnimi in srednjimi šolami. V podjetju Štore steel nudimo mladim praktično usposabljanje z delom in počitniško delo. V sodelovanju z Izobraževalnim centrom Štore izvajamo delavnice "Inovativnost za

Letos štipendiramo sedem študentov.

mlade", s katerimi usmerjamo mlade v kreativno in inovativno delovanje in jim omogočamo spoznavanje celotnega področja tovrstne industrije. Te delavnice dajejo dobre rezultate in smo z njimi

zelo zadovoljni. Sodelujemo tudi z Oddelkom za materiale in metalurgijo na Naravoslovnotehniški fakulteti v Ljubljani - štipendiramo študente naravoslovnotehniških usmeritev, jim omogočamo praktično delo v podjetju, poleg tega podpiramo udeležbo uspešnih študentov na tekmovanju v virtualni izdelavi jekla na Virtual Challenge, Steel University. Sodelujemo tudi v Strateškem svetu za kadre pri Gospodarski zbornici Slovenije.

Koliko in kakšen kader boste potrebovali v na-

Veliko sredstev in energije namenjamo za usposabljanje in razvoj zaposlenih.

slednjih petih letih, če seveda ne bo gospodarske krize večjih razsežnosti?

Števila zaposlenih trenutno sicer ne povečujemo, temveč z zaposlovanjem nadomeščamo od 15 do 20 odhodov zaposlenih zaradi upokojevanja. Pri operativnih delavcih v proizvodnji pričakujemo razumevanje proizvodnega procesa, ter znanja o delovanju naprav in o lastnostih materialov, ki jih proizvajamo. Predvsem pa pričakujemo pripravljenost za učenje. Usposabljanja na te teme potekajo v obdobju uvajanja v delo, pa tudi kasneje s periodičnim obnavljanjem znanj. V strukturi zaposlenih bomo povečevali delež strokovnih kadrov zaradi razvoja tehnologij in izdelkov, pa tudi zaradi modernizacije in avtomatizacije naprav in postrojenj.

Za pridobitev tehničnega kadra si prizadevate s predstavitvami v osnovnih in srednjih šolah, z raziskovalnimi delavnicami za srednješolce in s

štipendiranjem. Koliko in kakšne štipendije lahko zagotovite mladim?

V letošnjem študijskem letu štipendiramo sedem študentov strojnih in naravoslovnotehničnih fakultet. Takšen nivo štipendiranja nameravamo vzdrževati tudi v prihodnjih letih. Na srednješolskem nivoju omogočamo opravljanje praktičnega usposabljanja skoraj vsem prosilcem tehnične smeri. Poskrbeli bomo za to, da bodo mladi lahko spoznavali proizvodne in tehnične poklice tudi v okviru "tehničnega dne". Ta bo nadomestil dosežanje šolske oglede proizvodnje, ki so bili doslej na voljo šolam.

Podjetja si pomagajo tudi s tujo delovno silo, v nekaterih podjetjih pravijo, da imajo zaposlene iz več kot 10 držav. Kako je pri vas s tem? Koliko jih uspete obdržati v podjetju, da ni Slovenija samo vmesna postaja na poti v Nemčijo?



Lani smo zaposlili 12 tujcev. V prvem letu zaposlitve poteka tako redno usposabljanje kot tudi ocenjevanje dela. Vsem delavcem, ki bodo ustrezali našim kriterijem glede opravljanja delovnih nalog, bomo ponudili pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas. Prepričani smo, da se jih bo večina odločila za delo v našem podjetju Štore steel.

V Štore steel ste si morali kar sami urediti izobraževalni sistem. Kako teče mentorstvo pri vas?

Nove tehnologije in digitalizacija so prinesle tudi spremembe pri človeškem kapitalu. Kakšne želje, pričakovanja in nenadne zahteve, imajo delavci danes in kakšne so imeli 15 ali 20 let nazaj?

V našem podjetju veliko sredstev in energije namenjamo za usposabljanje in razvoj zaposlenih. Že pred leti smo uvedli sistem mentorstva in prenos znanja med generacijami. Uvajalno obdobje za delovno mesto v proizvodnji pri nas traja približno šest mesecev. V tem času novozaposleni osvojijo zahtevana znanja za samostojno opravljanje dela. Interna usposabljanja izvajamo v klasični in v e-obliki, to nam omogoča učinkovito rabo časa in lažjo organizacijo delovnega procesa. Trudimo se, da bi bil sistem notranjega usposabljanja, ki ga razvijamo, privlačen mladim generacijam, zato je obogaten z video in interaktivnimi vsebinami.

www.store-steel.si