

Predstavitev Kompetenčnega centra za razvoj kadrov v elektroindustriji – KOC EEI 4.0

V Kompetenčnem centru za razvoj kadrov v elektroindustriji – **KOC EEI 4.0** so se združila podjetja iz panoge C27 **Proizvodnja elektronaprav** in z njo povezane C26 Proizvodnja računalnikov, elektronskih in optičnih izdelkov, da bi izboljšala panožne kompetence, produktivnost, ustvarjalnost in inovativnost zaposlenih ter krepila konkurenčnost slovenskega gospodarstva v omenjeni panogi.

Kompetenčni center za razvoj kadrov v elektroindustriji, KOC EEI 4.0 **sestavljajo** TECES, Tehnološki center za električne stroje (nosilni partner); Fundacija za izboljšanje zaposlitvenih možnosti PRIZMA (kadrovski partner); BSH Hišni aparati d.o.o.; Domel d.d.; ETI Elektroelement d.d.; Gorenje d.d.; Iskra d.d.; Kolektor Sikom d.o.o.; Kolektor KFH d.o.o.; Kolektor Ascom d.o.o.; Kolektor Micro-Motor d.o.o.; Bartec Varnost d.o.o.; ELPRO Križnič d.o.o.; Elvez d.o.o.; STRIP'S d.o.o.; TEM Čatež d.o.o.; ELPRO Lепенik & Co. d.o.o.; in Piktronik d.o.o..

Partnerstvo si je izbralo *izziv sedanje realnosti*, kot posledice dejstva, da tehnologije in naprave postajajo »pametne« in »inter-operabilne«, opremljene s senzoriji in povezane v vseobsegajočo komunicirajočo mrežo Interneta stvari. Med seboj so zmožne komunicirati, si sporočati stanje zalog, naročil, posebnih dogodkov, etc. in vse to beležiti, zbirati, analizirati, shranjevati v oblakih in deliti z drugimi preko internetnih in drugih povezav.

Ta konstantno pospešujoč, dinamičen in sistemsko-razvejan proces digitalne transformacije panožnim partnerjem prinaša tudi **spremenjene zahteve** do specifičnih znanj na ključnih panožnih delovnih mestih, ki jih bodo zaposleni morali obvladovati v bližnji prihodnosti, če bomo kot celotna slovenska družba želeli biti konkurenčni. Tako veliki zaposlovalci panoge, kot mala in srednja podjetja so podvržena spremembam, ki jih danes prinaša ta transformacija v digitalno upravljanje in spremljanje procesov, proizvodov in zaposlenih z znatno drugačnimi kompetencami potrebnimi za opravljanje dela.

Za izbranih 5 kompetenčnih profilov (proizvodni delavec, prodajni strokovnjak, produktni vodja, razvojni strokovnjak, vodja oddelka / linijski, in kadrovik ter strokovni sodelavce/referent, kot opredeljena v procesu postavitve Modela panožnih kompetenc). Ti zaposleni sodelujejo v **celotnem življenjskem ciklu izdelka v panogi** in so predvideni za izgradnjo in/ali nadgradnjo panožno specifičnih kompetenc z namenom obvladovanja procesov digitalizacije.

V KOC EEI 4.0 se že izvajajo usposabljanja predvsem na področju krepitve in razvoja digitalne kompetence, kompetenc povezanih z obvladovanjem sprememb in prilagajanjem, kreativnostjo in inoviranjem, reševanjem kompleksnih problem ter kompetenc učinkovitega sodelovanja z drugimi, in drugih, ki so bile opredeljene v kompetenčnih profilih kot ključne. Vanje bo predvidoma vključenih vsaj **1.465** zaposlenih v celotnem partnerstvu, ki šteje 9.309 zaposlenih.

1 Proizvodni delavec, Profil navkljub avtomatizaciji ne izginja, nastajajo nove in nove zahteve ob prilagoditvah proizvodnih procesov v smeri višjih in zahtevnejših znanj, razvijanj kompetenc večprilagodljivosti, samoiniciativnosti predlogov in izboljšav iz narave dela.

2 Razvojni strokovnjak, Profil na v področjih razvoja, kjer potekajo postopki razvoja, raziskovanj in inovacij. Razvijajo nove izdelke in izboljšujejo delovanje obstoječih. Sodelujejo pri razvoju izdelkov, sistemov in prototipov, so razvijalci zahtevne programske ali strojne opreme, pripravljajo razvojne in funkcionalne specifikacije za elektro in strojne rešitve, so izvajalci testiranja produktov in rešitev, meritev in kalibracij. To so kadri pogosto brez razumevanja prodajnih procesov in načrtovanja podjetja, notranje logistike in redko cilj ukrepov usposabljanj, predvsem v srednje velikih podjetjih.

3 Prodajni strokovnjak, Profil vključuje tako nabavnike v oskrbni verigi kot tudi samostojne prodajne profile, ki opravljajo; - naročanje in nabavo blaga podjetja, - povpraševanja, zbiranja ponudb, - iskanje, ocenjevanje, izbor dobaviteljev, - samostojna pogajanja o ceni, skrb za obstoječe kupce, pridobivanje trgov, - informacije o trendih na trgu, - tehnična podpora kupcem, spremljanje prodajnih aktivnosti, koordinacija dela in sodelovanje s podpornimi oddelki v podjetju

4 Produktni vodja, predlog za nacionalno poklicno kvalifikacijo (NPK), Skrbijo za razvoj in razvijanje ter predstavljanje strategije produkta/ov, - opravljajo analize trga in konkurenčnih proizvodov, - nastopajo na trgu in imajo stike s kupci, - povezano sodeluje z razvojnimi oddelki, - predlaga spremembe (nove variante produktov), - odgovoren za donosnost in rast produktov. Specifično šolanje za tak profil ni na voljo na ravni srednjih, višjih šol, fakultete imajo program gospodarski inženir, a ne ustreza popolnoma.

5 Vodja (oddelka-linijski,) Profili linijskega vodje so vezani na upravljanje sodelavcev navzdol in sprejemanje navodil in odgovornosti navzgor od nadrejenih, to so po vsebini dela vodje oddelka, skupinovodja, vodje tima, operativni vodje. Ponavadi so brez komunikacijskih spretnosti delegiranja, komuniciranja, tudi manko digitalnih spretnosti.

Skozi izvajanje aktivnosti Kompetenčnega centra si sodelujoča panožna podjetja obetajo:

- dostop do novih pristopov, tehnik, znanj, zaradi katerih lahko ponujajo boljše proizvode in storitve,
- izboljšanje načinov komunikacije in odnosa med zaposlenimi znotraj posameznih podjetij,
- povečanje ključnih kompetenc večprilagodljivosti, samoiniciativnosti in prilagodljivosti na delovnem mestu,
- posodobitve kadrovskega sistema spremljanja kariernih poti zaposlenih pri panožnih podjetjih.
- Vpliv na odločevalce v NPK in druge izobraževalce za nov profil Produktnega vodje.
- Hitrejši vstop produktov na trge, izboljšanje poprodajnih in prodajnih spretnosti prodajnih strokovnjakov