

Formulár príkladov dobrej praxe ESF

Názov projektu

Vzdelávanie zamestnancov USSK

Názov Operačného programu

Zamestnanosť a sociálna inklúzia

Kód výzvy a ITMS kód projektu

DOP – SIA – 2010/1.2.1/01, 27110230599

Názov prioritnej osi, opatrenia a rámcovej aktivity

- ❖ Prioritná os 1. Podpora rastu zamestnanosti
- ❖ Opatrenie 1.2. Podpora tvorby a udržania pracovných miest prostredníctvom zvýšenia adaptability pracovníkov, podnikov a podpory podnikania

Miesto realizácie projektu (mesto/okres/samosprávny kraj)

Košice, Košice I., Košický kraj

Časový rámec realizácie projektu (dátum začatia a dátum ukončenia realizácie projektu):

03012011 – 31082012

Rozpočet projektu (celkové náklady na projekt a výška poskytnutého nenávratného finančného príspevku)

Celkové oprávnené výdavky na realizáciu aktivít Projektu predstavujú sumu **3 088 662,05 EUR** (Nenávratný finančný príspevok do výšky **1 497 692,23 EUR**).

Kontaktné údaje prijímateľa

názov : **U. S. Steel Košice, s.r.o.**

sídlo: Vstupný areál U. S. Steel, 044 54 Košice, Slovenská republika

konajúci: Ing. Martin Pitorák

telefón: 055/6734691

fax: 055/6731110

e-mailová adresa: mpitorak@sk.uss.com

webová stránka: www.usske.sk

Ciele projektu

Hlavným cieľom tohto projektu bolo zvýšenie kvalifikácie a adaptability zamestnancov spoločnosti U.S. Steel Košice, s.r.o prostredníctvom podpory ich ďalšieho vzdelávania a rozvoja.

Tento cieľ sme dosiahli prostredníctvom nasledovných čiastkových, resp. **špecifických cieľov** projektu:

1. Rozvoj jazykových znalostí zamestnancov U.S. Steel Košice, s.r.o. za účelom ich adaptability na zmenené podmienky na trhu práce.
2. Udržanie pracovných miest prostredníctvom komplexnej podpory rozvoja zručností zamestnancov U.S. Steel Košice, s.r.o. v oblasti IKT
3. Zvýšenie kvalifikácie v oblasti manažérskych zručností zamestnancov U.S. Steel Košice, s.r.o. pre zlepšenie adaptability pracovníkov a produktivity práce.

Cielové skupiny (uvedte kľúčové slová)

Cielovú skupinu, teda užívateľov výsledkov predkladaného projektu, tvorili súčasní zamestnanci spoločnosti. Zamestnanci boli rozdelení do piatich vzdelávacích skupín:

1. Manažéri I. línie
2. Pracovníci IT oddelenia
3. Top manažment
4. Stredný manažment
5. Ostatní administratívni a výrobní zamestnanci (ľudské zdroje, financie a interné služby, zákaznícke služby)

Stručný opis projektu: (max. 50 riadkov)

Obligatórne položky:

1. Ciele

Ciele nášho projektu všeobecného vzdelávania súvisia s globálnym cieľom operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia „Zvýšenie zamestnanosti, rast kvality pracovnej sily pre potreby vedomostnej ekonomiky a zvýšenie sociálnej inklúzie rizikových skupín“. Samotné prepojenie medzi uvedeným globálnym cieľom a našimi cieľmi bol v tom, že prostredníctvom vzdelávania zamestnancov zvyšujeme rast kvality pracovnej sily, vzdelávaním v oblasti manažérskych zručností, jazykových znalostí a zručností v oblasti IT podporujeme aktivity, ktoré sú zamerané na predvídanie zmien, na adaptabilitu na zmenené podmienky, na kontinuálnu podporu tvorby pracovných miest, na zvyšovanie zručností pre adaptabilitu a na udržanie pracovných miest prostredníctvom komplexnej podpory rozvoja podnikov.

Výsledkom realizácie tohto projektu je a bude podpora udržania pracovných miest v našej spoločnosti prostredníctvom zvýšenia konkurencieschopnosti spoločnosti a jej dlhodobej stabilizácie na trhu. Rozvojom odbornej prípravy zamestnancov prispejeme k zvýšeniu konkurencieschopnosti spoločnosti a trvalo udržateľného rozvoja. Súčasne lepším a cieleným vzdelávaním 1 479 zamestnancov zvýšime produktivitu práce, udržíme pracovné miesta a zvýšime adaptabilitu zamestnancov, čím budeme naplňať cieľ opatrenia 1.2.

2. Aktivity

Hlavné aktivity

Aktivita 1 – Jazykové školenia – Anglický jazyk

Aktivita 2 – Manažérske školenia – školenia manažérov 1. línie

Aktivita 3 – Vzdelávacie aktivity v oblasti IT

Podporné aktivity

Riadenie projektu

Publicita a informovanosť

3. Výstupy/výsledky (kvalitatívne a kvantitatívne indikátory)

V projekte bolo celkom vyškolených 1 456 osôb(pracovných pozícií), z toho 1 000 mužov a 456 žien.

4. Nadväznosť (trvalá/následná udržateľnosť výsledkov projektu)

Naša spoločnosť je spoločnosťou s dlhoročnou tradíciou na domácom i zahraničnom trhu. Záujem vzdelávať vlastných zamestnancov podčiarkuje toto dlhodobé smerovanie spoločnosti a jej stratégiu hľadať nové trhové možnosti. Túto stratégiu je možné realizovať len s odborne kvalifikovaným personálom, ktorý stavia na kvalitnej tímovej

komunikácii a jasnej vízii smerovania spoločnosti.

V súlade s rozvojovými plánmi spoločnosti má jej vedenie za cieľ trvale udržiavať, ale aj naďalej rozvíjať osobnostnú a profesijnú stránku svojich zamestnancov, vyhľadávať nové trhové príležitosti, predvídať ohrozenia a eliminovať ich prostredníctvom cieleného dopĺňania znalostí a zručností zamestnancov na všetkých úrovniach.

V súlade so získanými poznatkami pri realizácii tohto projektu sme vytvorili kalendár ďalšieho interného vzdelávania, ktorý bude vychádzať z rozvojových programov spoločnosti, zamestnaneckých skupín a jej jednotlivých zamestnancov. Jazykové a manažérske kurzy budú plynulé pokračovať aj ďalšom období, školenia IT zamestnancov budú realizované podľa potrieb.

Financovanie seminárov, tréningov a školení zabezpečíme použitím vlastných prostriedkov získaných zo zlepšených hospodárskych výsledkov.

Fakultatívne položky:

1. Problémy zistené pri aplikácii

- Necitlivé zavedenie limitov na vzdelávacie aktivity projektu až po podpise zmluvy a až počas priebehu realizácie projektu
- Niektoré plánované školenia pri Aktivite 3 – Vzdelávacie aktivity v oblasti IT sa neuskutočnili z dôvodov:
 - a) Školenia boli realizované pred zahájením projektu a hradené z vlastných zdrojov
 - b) Školiteľ následne realizoval vyššiu verziu plánovaného školenia pod iným názvom – čo nebolo možné zmeniť v rozpočte projektu.

2. Prenositel'nosť (odporúčania pre zavedenie príkladov dobrej praxe, odporúčania pre použitie príkladov dobrej praxe v iných podmienkach)

Realizáciou projektu sme získali ďalšie skúsenosti potrebné pre riadenie tak rozsiahleho vzdelávania vlastných zamestnancov. Tieto skúsenosti plánujeme v budúcnosti využívať pri organizovaní ďalších školiacich aktivít, ktoré sa v zohľadnení na rozsah spoločnosti musia neustále opakovať a skvalitňovať. V prípade potreby sme ochotní sa s našimi skúsenosťami podeliť aj s ostatnými záujemcami o finančné prostriedky z fondov EU.

Vydané publikácie zamerané na šírenie výsledkov projektu, webové stránky alebo iné aktivity

- Publicita projektu je zabezpečovaná v zmysle Manuálu pre informovanie a publicitu pre prijímateľov v rámci ESF 2007 – 2013
- www.usske.sk