

ALPIN-SALEWA Szolgáltató és Kereskedelmi Zrt.

GINOP-6.1.6-17-Munkahelyi képzések támogatása

Képzési tero



Készítette: HIC SALTA Tanácsadó és Szolgáltató Kft.

Tartalom

1	A társaság bemutatása.....	3
2	A rendelkezésre álló humán-erőforrás képzettségi szintjének, felkészültségének bemutatása	5
2.1	A munkavállalók nem szerinti megoszlása.....	6
2.2	A munkavállalók életkor szerinti megoszlása.....	6
2.3	A munkavállalók végzettség szerinti megoszlása.....	7
2.4	A képzésbe bevont munkavállalók megoszlása szervezeti egység alapján	8
2.5	Képzésbe bevont hátrányos helyzetű munkavállalók aránya.....	9
2.6	A képzésbe bevont munkavállalók megoszlása a társaságnál töltött munkaviszony alapján.....	10
2.7	A digitális kompetenciák szintjének, illetve a munkakörökhöz kapcsolódó általános és speciális informatikai szaktudás szintjének felmérése, bemutatása.....	11
3	A jövőben szükséges humán-erőforrás szükséglet, vállalati munkaerő-igény bemutatása.....	12
3.1	Vállalati képzési igények ismertetése.....	12
3.2	Munkavállalói képzési igények felmérése és figyelembevétele.....	13
4	Az Ipar 4.0 megoldások alkalmazásához való kapcsolódás bemutatása.....	16
5	Az Irinyi Tervhez vagy az építőipari tevékenység technológiai fejlesztéséhez, hatékonyság javításához való kapcsolódás bemutatása.....	17
6	IKT-használathoz kapcsolódó, vállalati digitalizációt támogató képzések bemutatása.....	18
7	Digitális kompetenciafejlesztést támogató képzési programok esetében az informatikai referencia keretrendszer alapján készült IKER 1. és IKER 2. szintű képzési programok alkalmazásának bemutatása.....	19
8	A minimálisan meghatározott mértékben hátrányos helyzetű munkavállaló elérésének, képzésbe vonásának, képzésben tartásának ismertetése	20

9	A képzésbe vont külső, a bevonás időpontjában nem foglalkoztatott személy képzése és a hozzá kapcsolódó mentori szolgáltatás biztosításának bemutatása.....	21
10	A tervezett képzések céljának, célcsoportjainak bemutatása, a képzések várható hatásának ismertetése a vállalkozás versenyképességére, a képzésben részt vevők foglalkoztathatóságára, a képzés tartalmának, időbeni ütemezésének és formáinak kapcsolódása a képzésben részt vevők igényeihez	21
10.1	A képzések céljai	21
10.2	A képzések célcsoportjainak bemutatása	22
10.3	A képzések várható hatásának ismertetése a vállalkozás versenyképességére, a képzésben résztvevők foglalkoztathatóságára	23
10.4	A képzés tartalmának, időbeni ütemezésének és formáinak kapcsolódása a képzésben résztvevők igényeihez	24
11	A tervezett képzések között a szakmai kompetenciák fejlesztését segítő képzések bemutatása	24
12	A tervezett képzésekhez kapcsolódó előzetes tudásmérés folyamatának, módszertanának bemutatása, annak ismertetése, hogy az elégedettségmérés eredményeit miként használják fel a képzés továbbfejlesztéséhez	27
13	A tervezett képzések időbeni ütemezésének, a képzésekhez szükséges emberi, pénzügyi erőforrásoknak, tárgyi feltételeknek, szervezeti és adminisztratív keretek biztosításának ismertetése, tervezett helyszín bemutatása	28
14	A képzési terv eredményességének mérésére kidolgozott eljárás, módszertan bemutatása.....	29
15	A projekttel összefüggésben foglalkoztatni tervezett munkavállalók száma és megoszlása, a betölteni tervezett munkakörök bemutatása	30

1 A TÁRSASÁG BEMUTATÁSA

A vállalkozás 1989-ben alakult az Alpin-GMK és a Salewa GMK jogutódjaként Alpin-Salewa Kft. néven nyíregyházi telephellyel, majd 1999 november 1-től részvénytársasággá alakult át. Az Alpin-Salewa Zártkörűen működő Részvénytársaság 1991-től meghatározó szereplője a magyar építőipari piacnak, azon belül is a speciális magasépítési szakiparnak.

Elsődleges alapítási célok között szerepelt az ipari alpinizmus bevezetése az építőipari palettára. A vállalkozás speciális szaképítést a vasbeton - és acélszerkezetű silók korrózióvédelmével kezdte, majd ezt bővítette híradástechnikával összefüggő feladatokkal.

A társaság speciális tevékenységét jelenleg több pillérre is lehet csoportosítani. A legfontosabb pillérek közé tartoznak a speciális magasépítés, acélszerkezetek építése, korrózióvédelme és tűzvédő bevonatok készítése, betonszerkezetek építése, felületvédelme, betonkozmetika, telekommunikációs hálózatszerelés, híradástechnikai berendezések és antennák szerelése. Az Alpin-Salewa Zrt fő megrendelői között szerepelnek erőművek, iparvállalatok, vízművek, mobilszolgáltatók.

A környezeti tényezők meghatározásával a környezeti előirányzatok kitűzésével, a veszély és kockázatértékelés elvégzésével tudják az érdekelt felek megelégedettségét biztosítani. Törekednek a hosszú távú együttműködésre a megrendelőikkel.

Az Integrált Irányítási rendszer működtetésével a következők betartását tartják szem előtt:

- a társaság versenyképességének, piaci pozícióinak, jó hírnevének és stabilitásának folyamatos erősítése,
- a vevői megelégedettség és kedvező külső megítélés folyamatos javítása,
- a környezetszennyezés megelőzésére való törekvés,

- a társaságra vonatkozó jogszabályok figyelemmel kísérése és azok maradéktalan betartása,
- ellenőrizni és csökkenteni a működésüknek, illetve a szállítók tevékenységeinek környezeti hatásait,
- jó közérzetet biztosító munkahelyek fenntartása és fejlesztése,
- a tevékenység során használt technológiák és a technikai eszközök fejlesztése.

Ennek érdekében, éves rendszerességgel felülvizsgálják és értékelik a kockázataikat, és a nem megengedhető kockázatot jelentő veszélyforrások bekövetkezési valószínűségének vagy hatásának csökkentésére intézkedéseket léptetnek életbe. Az Integrált Irányítási rendszert a MSZ EN ISO 9001 és az MSZ EN ISO 14001 szabványok szerint működtetik és folyamatosan fejlesztik.

A vállalkozás a legmodernebb ipari festőgépekkel, szemceszórókkal és magasnyomású vizes tisztító berendezésekkel rendelkezik, melyek elengedhetetlenek a korrózióvédelemben. Saját gépparkkal rendelkeznek. A telekommunikációs munkálatokkal foglalkozó részlegüket is folyamatosan fejlesztették-fejlesztik.

A mobil távközlési bázisállomások kiépítése az alábbi feladatokat foglalja magába:

- Bázisállomások tervezése és akvizíciós munkái
- Tartószerkezetek gyártása, szerelése
- Konténerek gyártása, szerelése, rádiótechnikai helyiségek kialakítása
- Váltakozó és egyenáramú energiaellátás
- Földelés, villámvédelem
- Légi akadályvilágítás szerelése
- Rádiótechnikai berendezések, antennák, tápvonalak szerelése, telepítése

- Mikrohullámú átvitel technikai berendezések telepítése

Megrendelés állományuk szerves részét képezik a különböző nagy ipari beruházásokon elnyert munkáik, melyek főleg speciális acélszerkezetek gyártására és szerelésére irányulnak.

A társaság minden tulajdonosa és munkatársa, tevékenysége során szakmailag magas szinten, körültekintően, lelkiismeretesen, a vonatkozó előírásoknak és szakmai irányelveknek mindenben megfelelően, legjobb tudása szerint, tisztességesen jár el. Céljaikhoz tartozik, hogy szolgáltatásaikat gyorsan, pontosan és rugalmasan teljesítsék.

A vállalkozás menedzsmentje több éve együtt dolgozó team, mely lehetővé teszi a gyors, precíz és szervezett munkavégzést. A tulajdonosok magánszemélyek és a vállalkozás 100 %-ban magyar tulajdonú. Az ALPIN-SALEWA Zrt. tulajdonosainak elsődleges célja, hogy a társaság hosszútávon, eredményesen működjön, melynek legfontosabb feltétele a megrendelők megelégedettsége. Mind a vezetés, mind a munkatársak elkötelezettek a megrendelők igényeinek és elvárásainak.

2 A RENDELKEZÉSRE ÁLLÓ HUMÁN-ERŐFORRÁS KÉPZETTSÉGI SZINTJÉNEK, FELKÉSZÜLTSGÉNEK BEMUTATÁSA

Az ALPIN-SALEWA Zrt. vezetősége az Európai Unió Tanácsának a fenntartható növekedésre vonatkozó Európa 2020 stratégiában leszögezett „egész életen át tartó tanulás és készségfejlesztés” gondolatával összhangban rendkívül fontosnak tartja, hogy munkavállalóinak a munkavégzéshez szükséges kompetenciáinak fejlesztéséhez folyamatosan lehetőséget és segítséget biztosítson. A munkavállalók készségfejlesztése emellett elengedhetetlen a versenyképesség fenntartásához és a társadalmi és gazdasági változásokhoz való folyamatos alkalmazkodáshoz.

A vállalkozás jelenleg 23 fő munkavállalót foglalkoztat. Folyamatosan képeztetik a munkavállalókat mivel a legújabb szakmai, hatékonyságnövelő és digitális

kompetenciákat fejlesztő képzések beszerzését elengedhetetlen tartják a piaci helyzetük megőrzése szempontjából.

A különböző munkakörökhöz kapcsolódó általános és speciális kompetenciák folyamatos fejlesztése mellett persze elengedhetetlen a munkavállalók visszajelzéseinek rendszeres begyűjtése, elemzése és szükséges konklúziók levonása is. Jelen projekt tervezési fázisában készült egy kérdőíves adatfelmérés, melynek kiértékelése és bemutatása a tanulmány későbbi pontjaiban kerül kifejtésre.

Jelen projekt keretén belül – részben a felhívásban megszabott kritériumok miatt - a teljes munkavállalói létszámból 19 főt kívánnak munkahelyi képzésekben részesíteni. Ez az összes foglalkoztatott több, mint 80 %-a.

2.1 A munkavállalók nem szerinti megoszlása

A bevonni tervezett munkavállalók nemek szerinti megoszlását tekintve megállapítható, hogy a résztvevők 82,21 %-a férfi (16 fő), 15,79 %-a pedig nő (3 fő). A képzésekbe bevont munkavállalók nemek szerinti megoszlása az alábbi diagramon is jól látható.



2.2 A munkavállalók életkor szerinti megoszlása

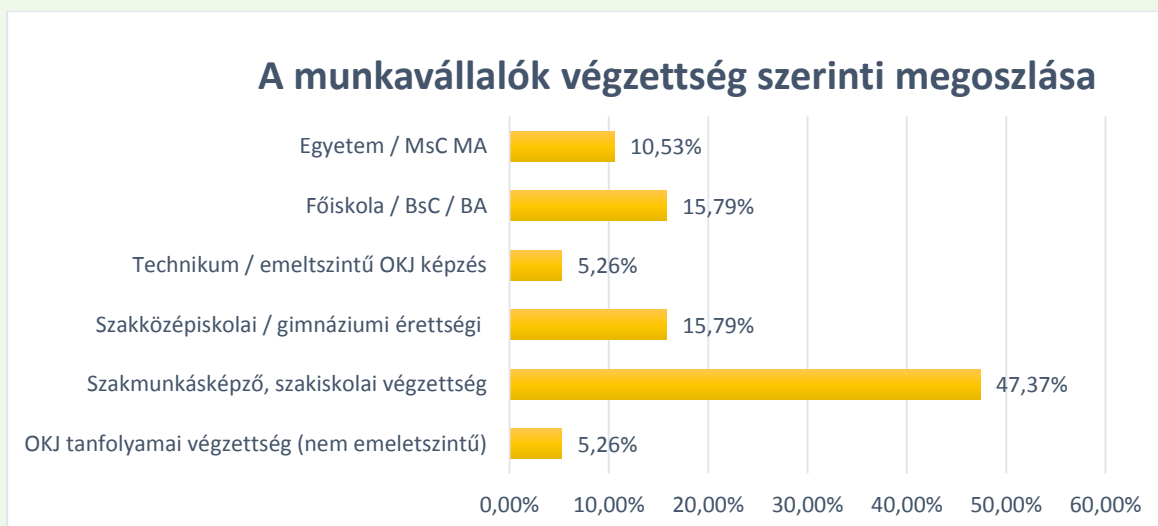
A projekt során bevonni kívánt dolgozók 68,42 %-a 26-50 éves szegmensbe tartozik, összesen 13 fő, 51-60 év közötti a projektben résztvevő munkavállalók 31,58 %-a, 6 fő. 25

éven aluli, illetve a 61. életévét már betöltött munkavállaló nem vesz részt a képzéseken. Az 50. életévüket betöltött munkavállalók a Felhívás értelmében hátrányos helyzetű munkavállalóknak minősülnek. A képzésekbe bevont munkavállalók életkor szerinti megoszlása az alábbi diagramon is jól látható. A hátrányos helyzetűek bemutatását a későbbiekben részletezzük.



2.3 A munkavállalók végzettség szerinti megoszlása

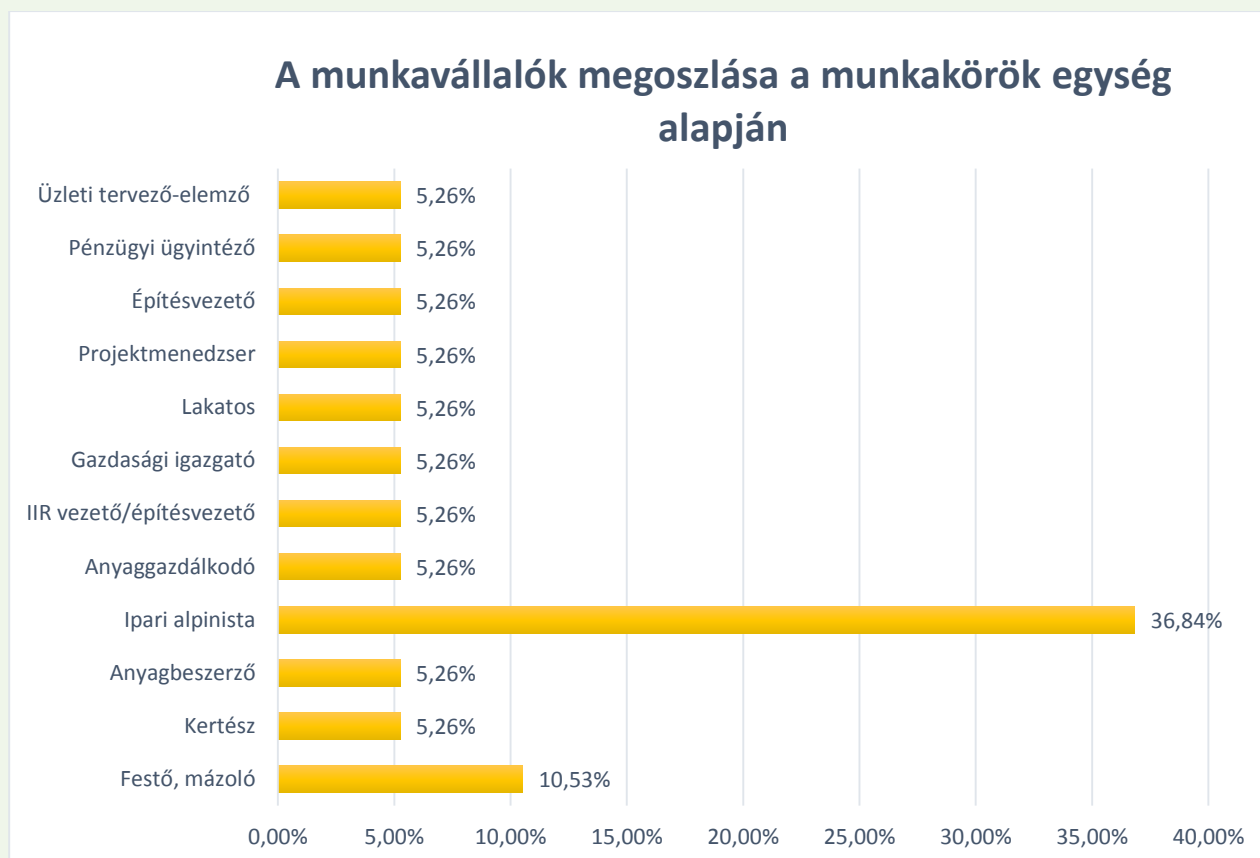
A képzésekbe bevonni tervezett 19 fő munkavállaló közül nem emelt szintű OKJ tanfolyamot 1 fő, 5,26 % végzett el, szakmunkásképző, szakiskolai végzettsége 9 dolgozónak van, ők 47,37 %-ot tesznek ki. A szakközépiskolai/gimnáziumi érettségivel rendelkezők 3-an vannak, 15,79 %. Technikum/emeltszintű OKJ képzést 1 fő végzett el, 5,26 %. Főiskolai szintű/BSc/BA végzettséggel 3 fő, 15,79 % rendelkezik. A projektbe bevonni kívánt munkavállalók közül 2 fő, 10,53 % rendelkezik egyetemi (MSc, MA) szintű végzettséggel. A képzésekbe bevont munkavállalók végzettség szerinti megoszlása az alábbi diagramon is jól látható.



2.4 A képzésbe bevont munkavállalók megoszlása szervezeti egység alapján

Az ALPIN-SALEWA Zrt. 19 főt kíván munkahelyi képzésekben részesíteni. A vállalkozás fő tevékenységével összhangban legnagyobb számban az ipari alpinistaként dolgozó munkatársak vesznek részt a projektben. Összesen 7 fő ipari alpinista továbbképzése került tervezésre a projekt keretein belül. Rajtuk kívül 2 fő festő és mázoló, 1-1 fő kertész, anyagbeszerző, anyaggazdálkodó, IIR (Integrált Irányítási Rendszer) vezető/építésvezető, gazdasági igazgató, lakatos, projektmenedzser, építésvezető, pénzügyi ügyintéző és üzleti tervező-elemző munkatárs vesz részt a projekt pilléreit képző tréningeken, képzéseken.

A képzésekbe bevont munkavállalók szervezeti egységek szerinti megoszlása az alábbi diagramon is jól látható.

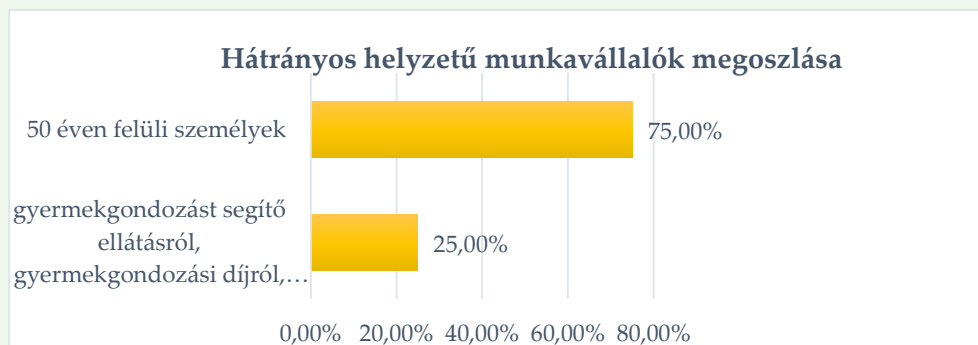


2.5 Képzésbe bevont hátrányos helyzetű munkavállalók aránya

A hátrányos helyzet mérséklésére az egyik legeredményesebb eszköz a képzés, ahol az ismeretszerzés mellett hangsúlyt kell fektetni a társadalomba való beilleszkedésre, az integrációs folyamatok segítésére. A célok elérése érdekében széles körben kell biztosítani a hátrányos helyzetűek számára a különféle képzéseken való részvételt.

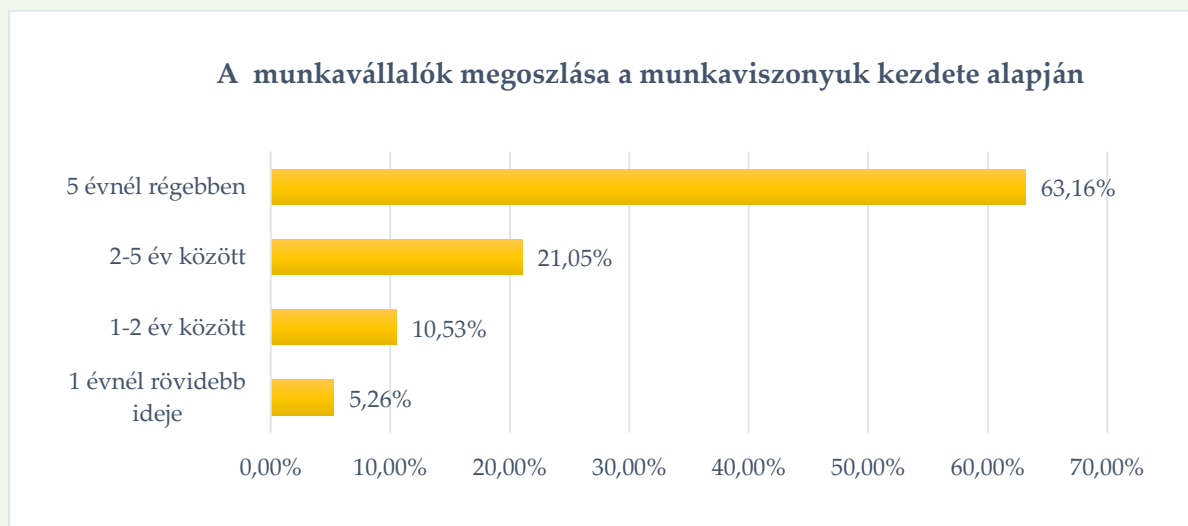
Az ALPIN-SALEWA Zrt-nek kisvállalkozásként a pályázat felhívásának értelmében nem kötelező vállalása, hogy képzésbe bevont munkavállalói közül a meghatározott hátrányos helyzetű saját munkavállalónak minősülő személyek aránya meghaladja a 35%-ot. A képzésekbe bevont hátrányos helyzetű munkavállalók aránya 42,11 %, ez összesen 8 főt jelent. A vállalkozás hátrányos helyzetű munkavállalóinak háromnegyede, 75 %-a (6 fő) 50 éven felüli személy, 25 %-uk (2 fő) gyermekgondozást segítő ellátásról, gyermekgondozási

díjról, gyermeknevelési támogatásról, ápolási díjról visszatérő munkavállaló. Mindez az alábbi szemléltető ábrán jól látható.



2.6 A képzésbe bevont munkavállalók megoszlása a társaságnál töltött munkaviszony alapján

A vállalkozás létszámállománya az elmúlt években folyamatosan stabil volt. A projektbe bevonni tervezett munkavállalók többsége, 12 fő, 63,16 % 5 évnél régebben kezdett a cégnél dolgozni. 21,05 %-uk, 4 fő a munkaviszonyuk alapján 2-5 évvel ezelőtt kezdett a vállalkozásnál, 10,53 %-uk, 2 fő 1-2 éve dolgozik náluk, míg kevesebb, mint egy éve egyetlen főt foglalkoztatnak.



2.7 A digitális kompetenciák szintjének, illetve a munkakörökhöz kapcsolódó általános és speciális informatikai szaktudás szintjének felmérése, bemutatása

A digitális kompetencia a nyolc kulcskompetencia egyike, amely a digitális technológiák teljes körének az információszerzés, a kommunikáció és az alapvető problémamegoldás céljából való magabiztos és kritikus használatát foglalja magában.

Az 1990-es évek elején az internet megjelenése komoly mérföldkő volt a kkv-k digitális fejlődésében. Ezt követték azok az alapszintű adminisztrációs szoftverek, amelyek kiváltották a papíralapú adatrögzítést és lehetővé tették a vállalati ügymenet kulcsfontosságú területeinek – számlázás, bérszámfejtés – zárt rendszerbe való integrálását.

Ezt követték azok az alapszintű adminisztrációs szoftverek, amelyek kiváltották a papíralapú adatrögzítést és lehetővé tették a vállalati ügymenet kulcsfontosságú területeinek – számlázás, bérszámfejtés – zárt rendszerbe való integrálását.

Mára addig jutottunk, hogy megkerülhetetlen tényezője a sikernek, hogy egy cég a termékei, szolgáltatásai életciklusát elektronikusan is le tudja követni. Az üzleti intelligencia rendszerek, amelyek a döntéshozás folyamatait támogatják és optimalizálják, felértékelődnek. Az elmúlt időszakban számos olyan technológia jelent meg a hazai piacon is, ami könnyebbé, gördülékenyebbé teszi a cégek napi működését. Ilyen újdonság az ujjlenyomat-olvasó, a biometrikus azonosítás be- és kiléptetésnél, vagy a szenzortechnológia, ami a gyártóeszköztől ad jelentést. A digitális kompetencia nélkülözhetetlen a tanuláshoz, a munkavégzéshez és az aktív társadalmi szerepvállaláshoz.

Az igényfelmérés eredményeinek megfelelően IKT tárgyú képzés is tervezésre került: a Digitális kompetenciafejlesztés: táblázatkezelési praktikák haladóknak a gyakorlatban című képzés célja a már meglévő alapszintű tudásukat tovább fejlesztése, elmélyítése és

bővítése. A képzésen részt vett munkavállalók az itt megszerzett tudást később a mindennapi munkavégzés során hatékonyan alkalmazhatják.

3 A JÖVŐBEN SZÜKSÉGES HUMÁN-ERŐFORRÁS SZÜKSÉGLET, VÁLLALATI MUNKAERŐ-IGÉNY BEMUTATÁSA

Az ALPIN-SALEWA Zrt. 2015. és 2016. évi átlagos statisztikai létszáma egyaránt 23 fő volt. Jelenlegi rendelkezésre álló legfrissebb adatok alapján a cég szintén 23 főt foglalkoztat, azaz működésében a stabilitás tapasztalható, mely vélhetően tartósnak bizonyul. Széleskörű szolgáltatásaik folyamatos ellátása érdekében szükséges a létszám fenntartása és biztosítása, mely a humánpolitikai részleg fő feladata a vezetéssel együttműködve.

Nincs olyan munkakör, amely betöltése során ne lenne szükség bizonyos gyakorlati és elméleti ismeretek folyamatos bővítésére, fejlesztésére.

A humán-erőforrás munkavégzéshez szükséges kompetenciáinak felmérése a projekt tervezésének elején megtörtént, munkaadói és munkavállalói kérdőívek segítségével. Összességében elmondható, hogy a vállalkozás vezetősége szükségesnek érzi a munkavállaláshoz szükséges általános és kulcskompetenciák folyamatos fejlesztését. És a munkavállalók is fontosnak tartják készségeik javítását, tudásuk növelését.

3.1 Vállalati képzési igények ismertetése

Nincs olyan munkakör, amelyhez ne lenne szükség bizonyos gyakorlati és elméleti ismeretekre. A munkaerő fejlesztésének és ezen keresztül a teljesítmények javulásának kulcskérdése a képzés és a képességek fejlesztése.

Napjainkban olyan globális változásoknak vagyunk tanúi, amelyek kényszerítő erővel hatnak a vállalatokra, változást igényelve tőlük. Ilyen globális hatások az élesedő verseny, a technológiai váltások felgyorsulása, a munkaerő jellegének (összetételének és képzettségének) változása, a gyakori tulajdonosváltás, a szervezeti formák átalakulásai.

Mindezek jelentős hatással vannak az emberi erőforrások fejlesztési szükségességére. A végrehajtó munkakörökben a technikai, technológiai készségek fejlesztését, a menedzseri területen a vezetői képességek fejlesztését igényli. Nagy jelentőségűvé válik a kommunikáció fejlesztése, az elemző – és döntéshozó képesség javítása az egész szervezetre, kiemelten a menedzseri munkakörökben.

A hatékony szervezeti munkának szüksége van arra, hogy a meglévő kapcsolatok jó formában és a megfelelő időben integrálódjanak egy cégen belüli projektben vagy magában a vállalati működés folyamatában. Főleg a globalizáció századában elengedhetetlen követelmény, hogy a multikulturális szervezetek, jellegükből fakadóan és igényeiknek megfelelően, meghatározott és cégre jellemző szervezeti kultúrát hozzanak létre.

Képzés alatt egy olyan megtervezett folyamatot értünk, amelynek során az egyén attitűdje, ismeretei, készségei vagy viselkedése módosul annak érdekében, hogy meghatározott tevékenységben a teljesítmény javuljon. Megfelelő hozzáállás szintén szükséges ahhoz, hogy az egyén készségeivel az értéktermelő folyamathoz megfelelő mértékben hozzájáruljon.

A munkaerő fejlesztésének, és ezen keresztül a teljesítmények javításának kulcs kérdése az oktatás. Az ALPIN-SALEWA Zrt vezetősége ezt felismerve, a munkavállalói kompetenciái alapján képzési igényeket fogalmazott meg, amelyek a projekt tervezésekor nagy hangsúlyt kaptak.

3.2 Munkavállalói képzési igények felmérése és figyelembevétele

A képzési igények elemzése esetén, nem olyan tevékenységre gondolunk, amikor az oktatással foglalkozó szakember keresi, hogy kit, mire lehetne képezni. Amennyiben a humán erőforrás gazdálkodók a klasszikus funkciókat (munkakörelemzés, személyzeti leltár, teljesítmény értékelés stb.) jól ellátják, folyamatosan érkeznek jelzések az egyes

tevékenységi területekről. Képzési igény merülhet fel egy teljesítményértékelő beszélgetés során, jelzések érkeznek a frissen felvett munkatársról. Ennek megfelelően jelen projekt kapcsán felmerülő igények három fő területre oszthatjuk:

- 1) Szervezeti szintű igények: Hol van a leginkább igény a képzésre a szervezetben? A szervezet szintű igények elemzése a rövid és hosszútávú tervek tanulmányozásával kezdődik. Szükség lehet a felsővezetéssel konzultálni a munkaerő minőségével kapcsolatos elvárásokról.
- 2) Munkaköri szintű igények. Milyen ismeretek, szaktudás és hozzáállás szükséges ahhoz, hogy a különféle munkakörök – jelenlegi, vagy jövőbeni – feladatait hatékonyan és hozzáértéssel lehessen ellátni?
- 3) Egyéni szintű igények. Kinek milyen képzésre van szüksége? Milyen képzés szükséges az egyének szempontjából, hogy áthidalhassák a kompetencia szakadékot a jelenlegi helyzetük és a között, ahol lenniük kellene szaktudás, ismeretek és hozzáállás tekintetében?

Természetesen a projekt tervezésének időszakában a vállalkozás munkavállalóinak képzési igényei is felmérésre kerültek a munkavállalói kérdőívek segítségével. Itt a szakmai kompetenciák fejlesztését segítő képzések, a munkavállalók készségfejlesztése, az általános személyiségfejlesztő tréningek, a hatékonyságnövelő tréningek és a nyelvi képzések jelentek meg igényként. A munkavállalói kérdőívek segítségével megkérdezett munkavállalók mindannyian jelezték, szívesen részt vesznek a munkáltató által szervezett képzéseken, tréningeken.

6.1.6-17 Felhívás által szabott korlátok, illetve az általa nyújtott lehetőségek figyelembevételével történt a Képzési terv összeállítása. A megkérdezettek több képzéstípust is megjelölhettek.

A munkavállalók a 9. kérdésre - Kérem, jelezze, hogy milyen típusú szervezeti, hatékonyságnövelő képzések megszervezését tartaná hasznosnak a társaság munkavállalói számára? – adott válaszaikat az alábbi diagram részletezi:



A válaszadók a szakmai kompetenciafejlesztő képzések mellett az általános személyiségfejlesztő és a munkavállalói készségfejlesztés tréningeket is jelentős mértékben fontosnak tartották, de a hatékonyságnövelő és a nyelvi képzések is nagyobb arányban jelentek meg a válaszok között. A Vezetői készség- és kompetenciafejlesztéseket a megkérdezettek csupán 4,26 %-a tartja szükségesnek, ami több következtetésre is lehetőséget ad: a válaszadók között kevesebb vezető pozíciót betöltő személy volt, így a kapott válaszok aránya is alacsonyabb, vagy a munkavállalók nem érzik fontosnak és szükségesnek a vezetői képzéseket. Elméletek és elképzelések sokasága kering arról, hogy mik a legjobb üzleti vezetők ismérvei. Ezek többsége azonban a menedzserek szemszögéből közelíti meg a kérdést. Jóval kevesebb figyelem irányul a dolgozók, az alkalmazottak nézőpontjára, véleményére.

A képzési program összeállítása során – a felhívás korlátjainak és prioritásainak figyelembevételével – felállított sorrend alapján a vezetőség ebben a pályázatban ezeket a tréning típusú képzések megvalósítási szándékát támogatta. Nyelvi képzés a Felhívás kereteinek és korlátjainak hatására nem kerültek ezúttal tervezésre.

4 AZ IPAR 4.0 MEGOLDÁSOK ALKALMAZÁSÁHOZ VALÓ KAPCSOLÓDÁS BEMUTATÁSA

Az ipar Magyarországon is egy új technológiai korszakváltásba lépett, amelyben az internet-gazdaság alapjaiban alakítja át a gyártási és a kapcsolódó logisztikai rendszereket. E folyamat a fizikai és a digitális világ közötti hidak előrehaladott és ütemes kiépítését, különleges innovációs alkalmazkodást, minden korábbinál gyorsabb válaszokat, bátor innovációs lépéseket kíván a gazdaság minden szereplőjétől, különös tekintettel az Irinyi terv kiemelt ágazataiban érintett meghatározó vállalatoktól, a kormányzati gazdaságpolitikától, valamint az innovációs rendszer intézményeitől. A megoldandó elméleti és gyakorlati problémák olyan sokrétűek, hogy elengedhetetlen egyrészt a hazai egyetemi és kutatóintézeti szféra és az iparvállalatok együttműködése, másrészt pedig a nemzetközi kooperáció.

Mindezek tudatában és a hazánk által elért globális ipari versenyképességi vívmányok megerősítése érdekében Magyarország is szorgalmazza az eddig kialakult széles és eredményes partneri viszonyok további elmélyítését, az Európában kialakult legjobb gyakorlatoknak, elsősorban a legfejlettebb németországi mintáknak átvételét, illetve a nekik megfelelő együttműködés intenzív, cselekvés-orientált rendszerének megteremtését.

Ipar 4.0: a kifejezés a negyedik ipari forradalomra utalva az információs technológia és az automatizálás egyre szorosabb összefonódását, illetve ezen keresztül a gyártási módszerek alapvető megváltozását elhozó időszak összefoglaló neve. A termelési feladatokat a humán erőforrástól egyre inkább átvevő gépek működéséhez azonban több tényező is szükséges.

A mesterséges intelligencia nagyban támaszkodik a big data állományára, vagyis arra az egyén által már-már kezelhetetlen méretű adathalmazra, amelyet az információs társadalom szereplői állítottak, állítanak elő. Ha például egy vállalat új beszállítót keresve az interneten tájékozódik egy cégről, a különböző honlapokon hetekig annak hirdetéseivel találja szembe magát. A hirdetési rendszerek ezt mindössze néhány keresési előzményből állítják össze. Gondoljunk bele, milyen következtetéseket lehet megállapítani, ha óriási, emberek és gépek milliói által gyarapított fogyasztási szokásokat, navigációs vagy épp logisztikai adatokat tartalmazó adatbázisokat kapcsolunk össze!

A GINOP-6.1.6-17 pályázati felhívás kapcsán tervezett támogatási kérelem képzési tervében ilyen jellegű képzés nem került besorolásra.

5 AZ IRINYI TERVHEZ VAGY AZ ÉPÍTŐIPARI TEVÉKENYSÉG TECHNOLÓGIAI FEJLESZTÉSÉHEZ, HATÉKONYSÁG JAVÍTÁSÁHOZ VALÓ KAPCSOLÓDÁS BEMUTATÁSA

Magyarország számára kiemelten fontos az ipar teljesítményének növekedésével a magyar nemzeti összterméken belül az iparból származó bevétel további növelése. Ennek érdekében, az Európai Unió újra iparosítási stratégiájával és célkitűzéseivel összhangban, a magyar Kormány is kialakította saját elképzeléseit. 2016. februárjában elfogadott Irinyi-terv célja, hogy néhány éven belül Magyarország legyen az az EU-tagállam, ahol a bruttó nemzeti összterméken belül a legnagyobb szeletet az ipari termelés adja. Az újra iparosítás érdekében arra van szükség, hogy az ipari szektor teljesítménye tovább növekedjen, és egyre nagyobb arányban járuljon hozzá hazánk bruttó hazai össztermékéhez. Magyarország szándéka megőrizni jelentős szerepét az európai járműiparban, tovább erősödni az elektronikai ipar, a digitális technológia és az egészséggazdaság területén, de az ország földrajzi elhelyezkedéséből származó előnyöket kihasználó, logisztikai képességeit is fejleszteni kell.

Az ALPIN-SALEWA Zrt fejlesztendő tevékenységi körei több ponton is illeszkednek a 1442/2016. (08.17) Korm. határozatban meghatározott Irinyi Terv keretében kiemelten fejlesztendő területek valamelyikéhez:

- 4399 Egyéb speciális szaképítés m.n.s.
- 6120 Vezeték nélküli távközlés

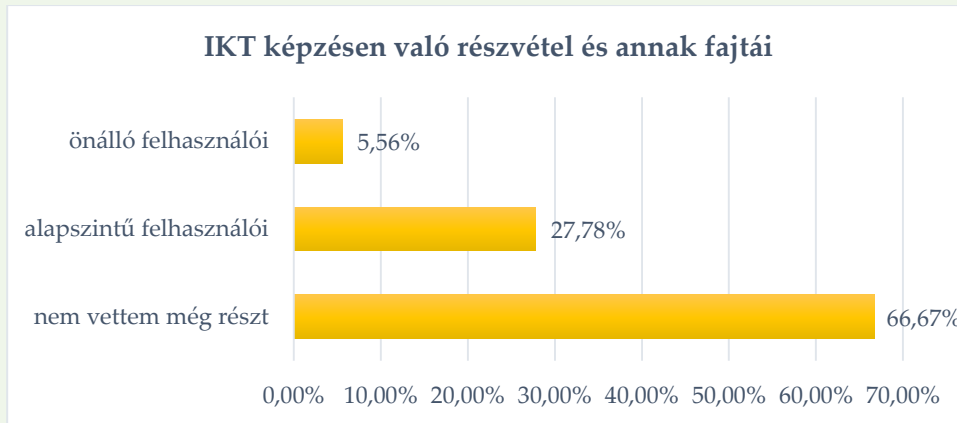
Az Ipari alpinista OKJ-s képzés szorosan kapcsolódik is ezekhez a tevékenységekhez.

6 IKT-HASZNÁLATHOZ KAPCSOLÓDÓ, VÁLLALATI DIGITALIZÁCIÓT TÁMOGATÓ KÉPZÉSEK BEMUTATÁSA

A tanulás új felfogásában és gyakorlatában megkerülhetetlen kérdés a technika fejlődéséhez, az infokommunikációs technológia (IKT) eszközeinek használatához, az internet világához való viszonyulásunk. A digitális térben való megjelenés, az ott létrejövő kapcsolódások ma sokszor inkább konfliktusok forrásai a tanulást támogató előnyök felismerése helyett. A mikro-, kis- és középvállalkozások versenyképességének fenntartása, a hosszú távú stabilitás és növekedés érdekében az informatikai megoldások tudatos használata is szükséges.

Az információ előállítása, megszerzése, tárolása és továbbítása meghatározó tényezővé vált. A felhasználói szintű informatikai ismeretek birtoklása fokozatosan, a mindennapok részévé válik, s az ilyen jellegű ismeretek megszerzése napjainkban egyre inkább az alpműveltség követelményei közé tartozik.

A felmért munkavállalói igények alapján eddig a megkérdezettek több mint fele (66,67 %) nem vett részt még soha digitális kompetencia fejlesztő IKT képzésen. De ez nem jelenti azt, hogy ezen képességük felkészültségi szintje alacsony lenne. Alapfokú felhasználói szintű oktatásban részesült a válaszadók 27,78 %-a és további 5,56 % önálló felhasználói képesítéssel rendelkezik ebben a témában.



Mivel a többség már rendelkezik alapszintű tudással, ezért inkább a magasabb szintű tudásanyagot kínáló képzéseket preferálta a cég vezetősége, amik egyúttal nem zárják ki a képzési körből azokat sem, akik úgy érzik nagyobb mértékű fejlesztésre szorulnak ezen a területen.

Ehhez a témához kapcsolódó tervezett képzések a következők: Digitális kompetenciafejlesztés: táblázatkezelési praktikák haladóknak a gyakorlatban 7 fő részére, egy csoportban

7 DIGITÁLIS KOMPETENCIAFEJLESZTÉST TÁMOGATÓ KÉPZÉSI PROGRAMOK ESETÉBEN AZ INFORMATIKAI REFERENCIA KERETRENDSZER ALAPJÁN KÉSZÜLT IKER 1. ÉS IKER 2. SZINTŰ KÉPZÉSI PROGRAMOK ALKALMAZÁSÁNAK BEMUTATÁSA

Mivel a munkavállalók többségének informatikai képzettségi szintje magasabb, ezért a cég nem tartja relevánsnak az IKER1 és IKER 2. szintű képzéseket, így az nem került tervezésre jelen projektben.

8 A MINIMÁLISAN MEGHATÁROZOTT MÉRTÉKBEN HÁTRÁNYOS HELYZETŰ MUNKAVÁLLALÓ ELÉRÉSÉNEK, KÉPZÉSBE VONÁSÁNAK, KÉPZÉSBEN TARTÁSÁNAK ISMERTETÉSE

A felhívás alapján középvállalkozások esetében a képzésbe bevont munkavállalók legalább 5%-ának, de legalább 2 főnek hátrányos helyzetű munkavállalói körből kell kikerülnie.

A 272/2014. (XI. 5.) Korm. Rendelet 5. melléklet NEMZETI SZABÁLYOZÁS AZ ELSZÁMOLHATÓ KÖLTSÉGEKRŐL 4.5.3 pontja alapján hátrányos helyzetű munkavállalónak az alábbi személyek számítanak:

- az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők, akik nem szereztek középfokú végzettséget vagy szakképesítést (ISCED 3),
- az 50 éven felüli életkorú személyek,
- a megváltozott munkaképességűek,
- a gyermekgondozást segítő ellátásról, a gyermekgondozási díjról, a gyermeknevelési támogatásról, ápolási díjról visszatérők,
- a pályakezdő, vagy 25 év alatti életkorú fiatalok,
- az egy vagy több eltartottal egyedül élő felnőttek,
- az olyan ágazatban vagy szakmában dolgozó személyek, amelyben 25%-kal nagyobb a nemi egyensúlyhiány, mint a valamennyi gazdasági ágazatra jellemző átlagos egyensúlyhiány, és ezen személyek az alulreprezentált nemi csoportba tartoznak, vagy
- az etnikai kisebbséghez tartozó személyek, akiknek szakmai, nyelvi képzésük vagy szakmai tapasztalatuk megerősítésére van szükségük ahhoz, hogy javuljanak munkába állási esélyeik egy biztos munkahelyen.

Az ALPIN-SALEWA Zrt. kisvállalkozásként is jelentős arányba von be hátrányos helyzetű munkavállalókat, akik a saját munkavállalók közül kerülnek ki. A képzések keretében képezni kívánt munkavállalók közül 8-an (42,11 %) minősülnek megváltozott hátrányos

helyzetű munkavállalónak. A képzésekbe történő bevonás célja a munkaerő-piaci esélyegyenlőségének biztosítása, a munkavállalók alkalmazkodóképességének javítása, a foglalkozási szegregáció csökkentése.

9 A KÉPZÉSBE VONT KÜLSŐ, A BEVONÁS IDŐPONTJÁBAN NEM FOGLALKOZATOTT SZEMÉLY KÉPZÉSE ÉS A HOZZÁ KAPCSOLÓDÓ MENTORI SZOLGÁLTATÁS BIZTOSÍTÁSÁNAK BEMUTATÁSA

Jelen projekt keretén belül nem került tervezésre a képzésekbe bevont külső, a bevonás időpontjában nem foglalkoztatott személy, így az ahhoz kapcsolódó mentori szolgáltatás biztosítása sem releváns.

10 A TERVEZETT KÉPZÉSEK CÉLJÁNAK, CÉLCSOPORTJAINAK BEMUTATÁSA, A KÉPZÉSEK VÁRHATÓ HATÁSÁNAK ISMERTETÉSE A VÁLLALKOZÁS VERSENYKÉPESSÉGÉRE, A KÉPZÉSBEN RÉSZT VEVŐK FOGLALKOZTATHATÓSÁGÁRA, A KÉPZÉS TARTALMÁNAK, IDŐBENI ÜTEMEZÉSÉNEK ÉS FORMÁINAK KAPCSOLÓDÁSA A KÉPZÉSBEN RÉSZT VEVŐK IGÉNYEIHEZ

10.1 A képzések céljai

- Az egyén motivációi: a képzés növeli termelékenységüket, s ennek nyomán emelkedhetnek a bérük, továbbá a képzés növeli a munkanélküliségtől való védettségüket is, s e két tényező együttes eredményeként növekszik az egyén várható életkeresete (többlet-életkereset azt a pénzbeli hozamot jelenti, ami az emberi tőke elmélet feltételezései szerint az oktatás következtében megnövekedett termelékenységből adódó többlettermelésből adódik)
 - A munkaköri követelményeknek való gyors megfelelés.
 - A szakismeret javításával esélyt ad a dolgozó számára, hogy eredményesebben teljesítsen, jobb minőséget produkáljon.

- A tudás bővülése alapja lehet a munkakörbővítésnek, ami mindkét fél számára előnyös.
- A képzés eredményeként kialakuló nagyobb kompetencia sok feladat ellátása alól mentesíti a vezetőt.
- Kedvezően befolyásolhatja a fluktuációt, az átképzés feleslegessé teheti a végkielégítés és a toborzás költséges műveletét.
- Növeli a dolgozók elkötelezettségét, megértetve például a minőség lényegét.
- A tréning típusú tanulási folyamatok során a résztvevők saját tapasztalataikra építve, a csoport tagjaival interakcióban közvetlen módon sajátítják el az új ismereteket, melyek be is épülnek a viselkedési repertoárjukban.
- Az ügyfeleket hosszútávon kiemelkedően kiszolgálni csak elégedett és elkötelezett munkavállalók tudnak. Természetesen itt is előfordulnak ügyfél problémák azonban ezek gyors és hatékony kezelése révén az ügyfél mégis elégedett lesz. Sőt, az ügyfelek újra visszajönnek, és ajánlják a céget másoknak is.
- Alkalmazkodás az új piaci igényekhez (például számítógépes támogatottságú gyártási folyamatok).
- A jelenleg betöltött és a várhatóan betöltendő munkakör ellátásához szükséges ismeretszerzés, valamint a kommunikációs képességek fejlesztése.
- A betöltött munkakör ellátásához szükséges szakmai ismeretszerzés, az általános vezetői ismeretek bővítése, valamint a problémamegoldó és kommunikációs készség fejlesztés.

10.2 A képzések célcsoportjainak bemutatása

Jelen projekt keretén belül az ALPIN-SALEWA Zrt 19 fő saját munkavállaló képzését tervezi megvalósítani. A képzésbe bevont munkavállalók nemek szerinti megoszlását tekintve megállapítható, hogy a résztvevők 82,21 %-a férfi (16 fő), 15,79 %-a pedig nő (3 fő). A képzésekbe bevont hátrányos helyzetű munkavállalók aránya 42,11 %, ez összesen 8

főt jelent. A projekt során bevonni kívánt dolgozók 68,42 %-a 26-50 éves szegmensbe tartozik, összesen 13 fő, 51-60 év közötti a projektben résztvevő munkavállalók 31,58 %-a, 6 fő. 25 éven aluli, illetve a 61. életévét már betöltött munkavállaló nem vesz részt a képzéseken.

A képzésekbe bevonni kívánt 19 fő munkavállaló közül nem emelt szintű OKJ tanfolyamot 1 fő, 5,26 % végzett el, szakmunkásképző, szakiskolai végzettsége 9 dolgozónak van, ők 47,37 %-ot tesznek ki. A szakközépiskolai/gimnáziumi érettségivel rendelkezők 3-an vannak, 15,79 %. Technikum/emeltszintű OKJ képzést 1 fő végzett el, 5,26 %. Főiskolai szintű/BSc/BA végzettséggel 3 fő, 15,79 % rendelkezik. A projektbe bevonni kívánt munkavállalók közül 2 fő, 10,53 % rendelkezik egyetemi (MSc, MA) szintű végzettséggel.

A célcsoport igényeinek felmérése során a kiértékelt adatokban nem találtunk kiugró értéket, minden kategória kapcsán jelentős érdeklődés figyelhető meg. Épp ezért a képzési terv összeállítása során mérlegelni kellett, hogy mely képzéseket részesítse a vállalat előnybe.

10.3 A képzések várható hatásának ismertetése a vállalkozás versenyképességére, a képzésben résztvevők foglalkoztathatóságára

A felnőttképzés részvételi arányai viszonylag szoros összefüggést mutatnak a gazdasági fejlettséggel: a gazdasági fejlődés előrehaladásával növekszik a felnőttképzés részvételi hányada.

- A képzési törekvések támogatásának alapvető motívuma az alkalmazottak megtartása, a képzés tehát az ösztönzési rendszer része.
- A munkavállaló az egyszerű, begyakorolt, rutin feladatok elvégzése mellett új, szokatlan elemeket tartalmazó problémák megoldására is képes legyen. A rutinfeladatok elvégzése már teljesen önállóan történjen.

- Az összetettebb logikai folyamatok elvégzése, magasabb szintű tudás megléte és a munkavégzés folyamán az önállóság és felelősségvállalás is elvárható legyen a munkavállalótól.
- Az egyén tudása rendszerbe szerveződjön és képes legyen egy adott szakterület speciális szakmai tevékenységét hosszú távon és magas szinten gyakorolni.
- Az önállóság és felelősségvállalás a saját munka mellett az együttműködő vagy irányított csoport tevékenységére is kiterjedjen. A végzett szakember – amennyiben munkaköre megköveteli - idegen nyelven is képes legyen egyértelmű szakmai kommunikációra.

10.4 A képzés tartalmának, időbeni ütemezésének és formáinak kapcsolódása a képzésben résztvevők igényeihez

A szervezet saját humánerőforrás terve, képzési igényei úgy kerültek kialakításra, hogy felmérésre kerültek a kollegák jelenlegi kompetenciaszintje és beépítették a kollegák személyes igényeit.

A tervezett képzések időbeli ütemezésénél nagy hangsúly fektetett a cég az eredményességének fenntarthatóságára, hogy a képzések a vállalati üzemszerű rendjét ne veszélyeztessék, illetve a munkaidőkiesés arányosan kerüljön tervezésre.

11 A TERVEZETT KÉPZÉSEK KÖZÖTT A SZAKMAI KOMPETENCIÁK FEJLESZTÉSÉT SEGÍTŐ KÉPZÉSEK BEMUTATÁSA

A mindennapi életben gyakran nincs arra idő, vagy nincs mód, hogy az emberek a viselkedésüket megfigyeljék, tudatosítsák, kijelöljék az új célokat és a megváltozott viselkedési mintákat kipróbálják.

A tréningeken éppen ez történik: a résztvevők megismerkednek a választott téma alapvető ismereteivel, megosztják tapasztalataikat, kijelölik céljaikat (a maguk által meghatározott

kockázati szinten), kipróbálják az új viselkedési mintákat és feldolgozzák a tapasztalatokat. Ebben segítik egymást a résztvevők, a trénerek támogatása mellett.

Az ALPIN-SALEWA Zrt összesen 5 db képzést tervez megvalósítani a projekt 8 hónapos időtartamán belül. Ezek bemutatását az alábbi táblázat tartalmazza:

	Képzés neve	Képzés típusa	Képzési óraszám (tanóra)	Résztvevői létszám (fő)
	<i>Együttműködés és érzelmi intelligencia fejlesztése</i>	Egyéb képzések az Fktv.2§5. alapján	20	10
Képzés célja:	A képzés célja, hogy a résztvevőben fejlődjenek azok a készségek, melyek szükségesek a sikeres együttműködés elérése érdekében, a társas kapcsolatokban – ehhez kapcsolódóan megismerje az érzelmi intelligencia szerepét saját életében és a társas kapcsolatokban.			
	<i>Team építés-, együttműködés fejlesztése</i>	Egyéb képzések az Fktv.2§5. alapján	20	17
Képzés célja:	A képzés célja olyan ismereteket átadni a résztvevőknek, melyek segítségével növelhetik a társas feladatmegoldás hatékonyságát, az együttműködést tevékenységeik során. A résztvevők ismereteket szereznek a bizalom kiépítéséről, a visszajelzés adásának fontosságáról, az egyéni és csoportos kommunikációs-, érdekérvényesítő technikák használatáról.			
	<i>Digitális kompetenciafejlesztés: táblázatkezelési praktikák haladóknak a gyakorlatban</i>	Egyéb képzések az Fktv.2§5. alapján	20	7

Képzés célja:	A képzés célja, hogy azon személyek, akik a már meglévő alapszintű tudásukat tovább kívánják fejleszteni, illetve elmélyíteni, magasabb szintű tanegységek oktatása során napjaink legismertebb és legtöbbet alkalmazott táblázatkezelővel kapcsolatos ismeretek bővítésével a résztvevő aktív tudás birtokába kerüljön, melyet a mindennapi munkavégzése során hatékonyan alkalmazhat.				
	<i>Időgazdálkodás</i>	és	Egyéb képzések az Fktv.2§5. alapján	20	17
Képzés célja:	A tréning célja, hogy fejlessze a résztvevők időhöz fűződő viszonyát, a mindennapi teendők és feladatok hatékonyabb ütemezése, strukturálása és delegálása révén. A tananyagegység segítséget nyújt a résztvevőknek felismerni a stressz keltő helyzeteket, hogy felkészülve fogadják a problémákat és azonnal megoldási stratégiát dolgozzanak ki. A résztvevők önismeretet gyakorolnak, hogy a személyiségükhöz leginkább passzoló akciótervet dolgozhassanak ki egyéni, és csoportos színen is.				
	<i>Ipari alpinista</i>		OKJ képzések-Fktv. 1. § (2) a) alapján	150-180	8
Képzés célja:	Nehezen hozzáférhető helyeken, magas épületeken, építményeken, nagyméretű gépeken, felújítási, építési, bontási, karbantartási, ápolási, vagy egyéb, a szakképesítésének megfelelő munka és mentési feladatok elvégzése.				

12 A TERVEZETT KÉPZÉSEKHEZ KAPCSOLÓDÓ ELŐZETES TUDÁSMÉRÉS FOLYAMATÁNAK, MÓDSZERTANÁNAK BEMUTATÁSA, ANNAK ISMERTETÉSE, HOGY AZ ELÉGEDETTSÉGMÉRÉS EREDMÉNYEIT MIKÉNT HASZNÁLJÁK FEL A KÉPZÉS TOVÁBBFEJLESZTÉSÉHEZ

Az egyéb képzéseket az Fktv. 2. § 8. pontjában meghatározott előzetes tudásmérés elvégzése előzi meg. Az előzetes tudásszint-felmérés célja a munkavállalók korábban megszerzett ismereteinek, készségeinek és gyakorlati tapasztalatainak (munkatapasztalatainak) megvizsgálása és értékelése, illetve ezek összevetése a kiválasztott képzés során megszerezhető kompetenciákkal. Az előzetes tudásszint-felmérés írásos tesztek és szóbeli interjúk során valósul meg.

A korábbi képzési tapasztalatok hasznosítása a következő oktatási programok tervezésekor nagyon fontos. A képzés értékelésének elsődleges szempontjait a képzési célok adják. Ezeken kívül a tapasztalatok hasznosítása érdekében vizsgálhatjuk:

- A résztvevők képzés utáni reakcióit (még frissen él bennük a képzés érzelmi és gondolkodásukra irányuló hatása, a kérdések vonatkozhatnak a képzés körülményeire, az oktatók/trénerek munkájára, a tartalomra és a módszerekre).
- A tanulás eredményeit: mit tanultak meg valójában?
- A viselkedést, a készségek alkalmazását: a képzés befejezése után hogyan változik a résztvevők viselkedése és teljesítménye a munkahelyen, alkalmazzák-e az új készségeket a munkavégzésben?
- A képzés eredményességét, hatékonyságát: milyen célokat sikerült elérni, melyeket csak részben, milyen javításokat, módosításokat kell meg elvégezni, megfogalmazódtak-e újabb fejlesztési szükségletek, kell-e újabb módosításokat bevezetni stb.?

Az azonnali reakciókat és a tanulás közvetlenül észlelhető hatásait érdemes a képzés befejezése után rövid idővel értékelni, míg a viselkedési változások, az elsajátított készségek megjelenése a munkatevékenységben nem azonnal várható el, ezért legalább fél

évet hagyni kell a bevezetés eredményességének mérésére. Sikeres program után az új készségek bevezetése és használata nemcsak a résztvevők felelőssége, hanem a közvetlen és a felsőbb vezetőké is. A személyzetfejlesztés egy részét képezi a szervezetfejlesztésnek.

A tapasztalatok összesítése és a megfogalmazott javaslatok mérlegelése a következő személyzetfejlesztő munka továbbfejlesztését, a képzések adekvátabb alkalmazását szolgálják

13 A TERVEZETT KÉPZÉSEK IDŐBENI ÜTEMEZÉSÉNEK, A KÉPZÉSEKHEZ SZÜKSÉGES EMBERI, PÉNZÜGYI ERŐFORRÁSOKNAK, TÁRGYI FELTÉTELEKNEK, SZERVEZETI ÉS ADMINISZTRATÍV KERETEK BIZTOSÍTÁSÁNAK ISMERTETÉSE, TERVEZETT HELYSZÍN BEMUTATÁSA

A tervezett képzések időbeli ütemezése az alábbi táblázatban kerültek összefoglalásra:

Sor-szám	Képzés neve	Résztvevői létszám (fő)	Képzési óraszám (tanóra)	Képzés össz óraszama (tanóra)	Csoport (db)	Képzés ütemezése	Képzés tervezett megvalósítási időpontja
1.	<i>Együttműködés és érzelmi intelligencia fejlesztése</i>	10	20	200	1	1x2 egymást követő munkanap	2019.03.28.
2.	<i>Team építés-, együttműködés fejlesztése</i>	17	20	340	1	1x2 egymást követő munkanap	2018.09.13-14.
3.	<i>Időgazdálkodás és Stresszkezelés</i>	17	20	340	1	1x2 egymást követő munkanap	2019.01.24.

4.	<i>Digitális kompetenciafejlesztés: táblázatkezelési praktikák haladóknak a gyakorlatban</i>	7	20	140	1	1x2 egymást követő munkanap	2019.02.21.
5.	<i>Ipari alpinista</i>	8	150-180 (előzetes tudásszinttől függően)	előzetes tudásszinttől függően	1	előre egyeztetett ütemezés szerint	2018.10.04-től a képzővel egyeztetett időpontokban

A tervezett képzéseket az ALPIN-SALEWA Zrt. a GINOP-6.1.6-17 pályázati felhívás keretében beadott támogatási kérelem terhére, azaz 100 %-ban pályázati forrásból kívánja finanszírozni, illetve megvalósítani.

A tervezett tréning típusú (D körös) képzések lebonyolítására - a pályázat sikeressége esetén - külső képző intézményt, a Learning Innovation Kft-t bízzák meg.

A tervezett OKJ-s (A körös) képzés lebonyolítására - a pályázat sikeressége esetén - külső képző intézményt, az Országos Munkavédelmi Képző és Továbbképző Kft.-t bízzák meg.

A tervezett tréning típusú képzések az ALPIN-SALEWA Zrt. tulajdonában lévő épületben fognak megvalósulni, mivel rendelkeznek a képzések lebonyolítására alkalmas teremmel, helyiséggel. Az OKJ-s Ipari alpinista képzés lebonyolítására alkalmas helyszín Nyíregyházán is rendelkezésre áll, a projekt kezdetekor a képzővel történő egyeztetés során kerül kiválasztásra.

14 A KÉPZÉSI TERV EREDMÉNYESSÉGÉNEK MÉRÉSÉRE KIDOLGOZOTT ELJÁRÁS, MÓDSZERTAN BEMUTATÁSA

A képzések-tréningek értékelésére nagyon sok módszer ismert. A szakirodalom szerint bármely más tevékenységhez hasonlóan a képzések és tréningek hatékonyságát is

értékelni kell. Kirkpatrick módszer alapján a következő területek, szintek értékelésére érdemes figyelmet szentelni:

A résztvevők véleménye, reakciói: Az értékelésnek az egyik legegyszerűbb módja. Az elégedett tréning résztvevő valószínűleg eredményesebben tudja alkalmazni a program során hallottakat. A reakciók mérését a program végén azonnal el kell végezni. A kiértékeléskor nem csak általában a programra való reagálást, hanem a program specifikus összetevői által a résztvevőkben kiváltott reakciót, attitűdöt is vizsgálják. Ennek abszolválása érdekében az Fktv. előírása szerinti kérdőívek kitöltésével zárulnak majd a képzések.

Tanulás: A cél az, hogy megállapítsuk, mennyit tanultak a program résztvevői a tréning ideje alatt. A résztvevők tanulási szintjének ellenőrzéséhez célszerű olyan tesztet alkalmazni, aminek során ellenőrizzük a tudásszintet a program előtt és után. Kontrollcsoportként olyan személyeket kell alkalmazni, akik nem vettek részt a tréningen.

Magatartás: A cél az, hogy megállapítsuk, hogy a résztvevők a tréning eredményeként változtattak-e a viselkedésükön.

Eredményesség: A cél itt az, hogy megállapítsuk a program eredményességét. A vonalbeli vezetés részéről állandó a nyomás, hogy a HR-vezetés mutassa ki a tréningprogramok ROI (Return on Investment) pénzügyi megtérülési mutatóit.

15 A PROJEKTTTEL ÖSSZEFÜGGÉSBEN FOGLALKOZTATNI TERVEZETT MUNKAVÁLLALÓK SZÁMA ÉS MEGOSZLÁSA, A BETÖLTENI TERVEZETT MUNKAKÖRÖK BEMUTATÁSA

Az ALPIN-SALEWA Zrt a GINOP-6.1.6-17 „Munkahelyi képzések támogatása mikro-, kis- és középvállalatok munkavállaló számára” című felhívás keretében a meglévő humán erőforrását kívánja képezni, bevonni a projekt során. A képzéseken kizárólag saját munkavállalók képzése fog történni, összesen 19 fő képzésére kerül sor.

A vállalkozás nem rendelkezik tanulószereződéssel, a jövőben sem tervezi munkavállalók ilyen formában történő foglalkoztatását.

A felhívás keretében az ALPIN-SALEWA Zrt nem kíván külső, a bevonás időpontjában nem foglalkoztatott személyeket bevonni.

A projekt kapcsán lehetőség van szakmai és pénzügyi pozíciók betöltésére a teljes munkaidő projektre fordított munkaidejével arányosan. Így a pályázat tervezésekor kijelölésre kerül Projektmenedzser: Vámosi Vanda, Szakmai megvalósító: Hoó Krisztián. Jelen pályázat keretében a projekt időszakára pénzügyi vezető nem került tervezésre.