

HR KÖRKÉP

Megkérdeztünk HR vezetőket, milyen kihívásokkal kellett szembenéznükhöz, milyen eredményeket, sikereket értek el az elmúlt időszakban és milyen kulcsfeladatok várnak rájuk ebben az évben.

KVGY Kft. – Kaposvár

A HR területen eddig sem volt egyszerű dolgunk, 2020 óta gyakorlatilag sodródunk az eseményekkel. Indultunk egy mindenki számára ismeretlen járvánnyal, amit még ki sem hevertünk és jött a katonai konfliktus, melyet követett az energiaárak elszállása és az infláció. Az elmúlt évek eseményei nemcsak a vállalatokat, de az embereket is kihívások elé állítják.

Szakedolgozati témám az átalakuló munkahelyekről szól, így ezzel kapcsolatban rengeteg tanulmányt olvasok. Egy nemzetközi kutatás szerint a munkavállalók 67%-a tervez az idei évben munkahelyet váltani. Ugyan nem kizárólag magyarországi adatokról van szó, de a tendenciára következtethetünk belőle.

Kiemelten foglalkoztat az idei évben a munkáltatói márka, a marketing alapú toborzás, valamint az onboarding folyamat. Kiemelt célom, hogy vonzó munkahelyé tegyem a KVGY Kft-t, és sikerüljön megtartani a munkatársakat.

A toborzás a 2023-as évben is az egyik legnagyobb kihívása lesz a feladataimnak, illetve az egyik fő fókusz a tevékenységemnek. Mindannyian tisztában vagyunk vele, hogy sok a betöltetlen álláshely, így gyakorlatilag egymás orra elől kapkodjuk el a szakembereket. Tanulmányaim során marketingkommunikációs szakirányt választottam, ezt szeretném hasznosítani a toborzásban.

Emellett kulcsfeladatom a megtartás, az elkötelezettség kialakítása. Úgy gondolom, nem csupán a bérrel (természetesen az is egy fontos elem) lehet „megfogni” az



**Kissné
Huszár Beáta,
HR vezető**

embereket. A kommunikáció erősítése, a dolgozó szociális hátterének ismerete is kiemelkedően fontos, valamint a fejlődési potenciál biztosítása. Büszke vagyok rá, hogy olyan cégnél dolgozom, ahol szakmai fejlődéshez támogatást nyújtanak. 2022-ben kialakítottunk egy úgynevezett mentori programot. Ezzel sikerült előre megtervezni az új belépő munkavállaló betanítási és beilleszkedési folyamatát. Havonta meghatároztuk a feladatokat, melyek értékelve is lettek. Úgy érzem ennek 2 sikerfaktora is volt. Egyrészt a mentorált munkavállaló havi szinten kapott visszajelzést a betanulásáról, az előre haladásáról, másrészt a mentor is kapott egy visszajelzést a betanítása sikeréről mely dokumentálva lett. A tapasztalat azt mutatja, hogy sikeres a program, mert minden mentorált jelenleg is munkavállalónk.

Emellett sikerként könyvelem el az ipari tanuló képzésünket. 2022. decemberében 41 fő szakképzési munkaszerződéssel rendelkező tanuló végezte nálunk szakmai gyakorlatát. A visszajelzések és a létszám azt mutatja, hogy jól csináljuk a feladatainkat.

A 2023-as béremelés több, mint 240 millió forintos többletköltséget jelent. A szakmunkások tekintetében átlag 17,3%-os alapbéremelést hajtottunk végre, emellett ún. hűségjutalmat is kapnak azok a munkavállalók, akik több, mint 2 éve erősítik csapatunkat. A hűségjutalmat havi szinten utaljuk, és aki évközben betölti a jogosító időt, természetesen ő is részesül a juttatásból. E felett az idei évben is megtartottuk a cafetériát, valamint a tavalyi évben extra juttatásként adott inflációs bónuszt is.

A béremelés hasonló százalékban érintette a betanított munkásokat és a szellemi munkavállalóinkat is.

A stabilitást és a biztonságot növeli az a tény is, hogy büszkén elmondhatjuk, a

2022-es évben a KVGY Kft. fennállásának valaha volt legnagyobb bevételét értük el. Az idei évben sem szűkölködünk megrendelésekből, így pozitívan tekintünk a jövőbe.

Jól tudjuk, hogy nem elég pusztán az anyagiak terén magasabb fokozatra kapcsolnunk. Az elmúlt két és fél év bizonytalansága és nehézségei komoly pszichés nyomást jelentett mindannyiunknak.

Azok az értékek, amelyekben a KVGY Kft. régóta hisz- gondolok itt a munka és magánélet egyensúlyára, a kollégáink folyamatos fejlődési lehetőségeinek biztosítására – kiemelt fontosságú az idei évben is. Tervezünk KVGY csapatépítő napot, év végi feszültségoldó partit, megtartjuk a Törzsgárda tagok ünnepségét, az év dolgozója választást.

Az elmúlt évek megerősített minket abban, hogy a csapatmunkával a legnehezebb helyzetekben is találunk megoldást. Folyamatosan erősítjük kollégáinkban a MI érzést.

Hisszük és valljuk Széchenyi István szavait: „Egynek minden nehéz, soknak semmi sem lehetetlen.”

Marylla Kft. – Marcali

A Marylla Bördí-szműgyártó és Kereskedelmi Kft életében az új év is tartogat számos megoldandó feladatot az előző évekhez hasonlóan. Január első napjában több nagy horderejű feladat körvonalazódott és gyors megoldásra sarkallta a vállalat vezetését. Első jelentős feladatként a bérrendezés szerepelt, melyhez irány-



**Kovácsné
Herbel Tünde,
HR vezető**

mutatást a jogszabály rögzítette. A gazdasági számítások azonban óvatosságra intenek. Több tényező is még ismeretlen számunkra. Példaként az energiateljesítés javarészt az időjárás függvénye. Fő cél továbbra is a létszám megtartás. Partnereink számítanak a megrendelések teljesítésében a gyors és precíz munkánkra. Ahhoz, hogy a cégünk továbbra is biztos megrendeléseket tudjon kieszközölni a minőségi munka a garancia. Ezt pedig csak megfelelő létszámmal tudjuk elérni. Az utóbbi időben tapasztalt nagymértékű infláció jelentősen megterheli dolgozóinkat és családjukat. Továbbra is célunk, hogy eredményes gazdálkodást abszolútvalva tudjunk dolgozóinknak pénzügyi juttatást és egészségüket megőrző, preventív programokat biztosítani. Egy példa erre, hogy karácsony előtt egy havi átlagfizetést vihetett haza minden dolgozónk.

A gazdasági nehézségek mellett nem kevés feladatot rótt ránk a Munka Törvénykönyvének jelentős mértékű változása is. Jogszabályi értelmezések sokaságát tanulmányozva igyekszünk megfelelni a jogalkotó szándékának.

Igaz a pandémiás időszak úgy tűnik lecsendesedett, ez viszont nem azt jelenti, hogy lazíthatunk a higiénés szabályainkon. Sajnos több vírus fertőzés is felütötte a fejét az utóbbi időben, mely embert próbáló átszervezéseket igényelt a termelésben, hogy a megrendeléseinket maradéktalanul határidőre teljesíthessük.

Feladataink között kiemelkedő helyet foglal el az utánpótlás kérdése, hisz ebben az évben is kollegáink közül többen elérik a nyugdíj korhatárt. Abban szerencsések vagyunk, hogy a kedvező törvényi szabályozásnak köszönhetően a nyugdíjasaink jelentős hányada tovább dolgozik, viszont ez nem jelenti azt, hogy hátra dőlhetünk. Előre nem tudjuk, hogy mennyi az az idő, melyet még a munka világában töltenek nyugellátásban részesülő kollégáink. Legfontosabb feladatunk ezen a téren kinevelni az utódokat. Sajnos a szakképzésben nem tudtak évek óta elindítani sem varró sem bőrdíszműves képzést. Így az a megoldás látszik legkézenfekvőbbnek, hogy ügyes kezű fiatalokat megtanítsunk varrni,

mellyel csökkentjük a vállalat dolgozóinak átlag életkorát és biztosítjuk hosszú távra az utánpótlást is.

Videoton

A magas infláció, az energiaválság, a szomszédban dúló háború és a romló gazdasági helyzet miatt a legoptimistább elemzések is nehéz évet prognosztizálnak 2023-ra. A vállalatok is kénytelenek lesznek alkalmazkodni a változásokhoz. Valamennyi szektorban, a cég méretétől függetlenül prioritásba kerül a költséghatékony működés. Ennek megvalósításához sok esetben változtatásokra lesz szükség, aminek a menedzselése nehéz feladatot ró a cégvezetésre, hiszen a változásokat a munkavállalók nagy része nem szereti, nehezen éli meg. A HR-nek fontos szerepe van abban, hogy a vállalat vezetőit támogassák ezeknek az átszervezéseknek a sikeres végrehajtásában, menedzselésében. Éppen ezért a belülről történő építkezés, valamint a vezetők készségeinek folyamatos fejlesztése kulcsfontosságú a sikeres és hatékony vállalati működés érdekében.

Az energiaválság okozta megemelkedett rezsiköltségek enyhítésére, cégünk – figyelembe véve a fűtési szezon – jövedelemtől függően, 9 illetve 6 hónapon keresztül, minden dolgozójának rezsitámogatást fizet. Ezen felül a Videoton Dolgozókért Alapítvány további egyszeri támogatást nyújt, az alacsony jövedelemmel rendelkező munkavállalóink részére. A jelenlegi nehéz gazdasági helyzet negatív hatással lehet a munkatársaink fizikai és mentális egészségére egyaránt. Évek óta kiemelt figyelmet fordítunk dolgozóink egészségének megőrzésére, az egészséges életmód fontosságának felhívására. Évente szűrő programokat szervezünk, melyeket a tavalyi évben tovább bővítettük két további, daganatos megbetegedéseket diagnosztizáló viz-



Budai Mónika,
HR vezető

gálattal. A szűrésekben évente 180-200 fő munkatársunk vesz részt, melyek költségét a Videoton Dolgozókért Alapítvány finanszírozza. Emellett a mentális egészség megőrzésre is figyelünk, többfajta (pl. foci, röplabda, jóga) ingyenes sportolási lehetőséget biztosítunk dolgozóink részére, illetve nyaranta térítésmentesen üdülhetnek a Videoton nyaralóban a Balaton északi partján.

Az otthoni munkavégzés, valamint a digitális átalakulás trendjét a COVID világjárvány felgyorsította. Akkoriban számtalan vállalat vezette be a home office-t és működött ebben a formában egy-másfél évig. Ennek következményeképp sok munkavállaló számára ma már legalább olyan fontos lett az otthoni munkavégzés lehetősége, mint a fizetés mértéke. Idei évben az egyik HR projekt a Videotonnál, a home office „békéidőben” történő kialakítása, bevezetése lesz, figyelembe véve a covid alatt ezen téren szerzett negatív és pozitív tapasztalatainkat egyaránt.

A fehér galléros toborzás – azon belül is a mérnökök felvétele - várhatóan 2023-ban is a HR egyik fő kihívása lesz. Bízunk benne, hogy a városban elindult mérnök-képzés hosszútávon segítségünkre lesz majd a megvalósításban. Ennek érdekében a kaposvári és több más egyetemmel együttműködve, már most is várjuk a duális képzés iránt érdeklődőket.

Ziehl-Abegg Kft. – Marcali

Az első és legfontosabb téma, ami HR vezetőként jelenleg foglalkoztat, a saját munkavállalóink megtartása. Az utódlás biztosítása, mind szakmunkás képzés területén, mind pedig a kulcspozíciókat el-látó szakembereink területén. E mellett kiemelten foglalkoztat, hogy az érintett kollegáinkat a lehető legjobban tudjuk felkészíteni kompetenciájuk fejlesztésével az Ipar 4.0 automatizáció területén jelentkező kihívásokkal



Csizmazia Balázs,
HR vezető

szemben. Illetve, hogy az egyre növekvő számban alkalmazott külföldi munkavállalóinkat zökkenőmentesen tudjuk beintegrálni a céges folyamatainkba és a vállalati kultúránkba.

Az idei év fókuszja a megtartás lesz, a szervezetfejlesztés fenntartása és a stratégiai célok megvalósítása. Ilyen kiemelt pontjaink a mérnökség fejlesztése, szakmai képzéseink indítása, valamint fenntartani és erősíteni a legvonzóbb munkahely és munkaadó státuszunkat, szeretnénk megtartani kiemelkedő munkáltató helyünket.

Sikerként könyvelhetjük el, hogy az elmúlt 2-3 évben jelentősen tudtuk csökkenteni fluktuációinkat, annak ellenére, hogy közel 100 fővel növeltük a létszámunkat. A tavalyi évben harmadik országbelieket kezdtünk alkalmazni és az ezzel járó kezdeti nehézségeket sikeresen leküzdöttük.

Ebben a bizonytalan és inflációs időben a munkavállalóknak stabilitást nyújtani odafigyeléssel, támogatásokkal és előre gondolkodással lehet. Ilyen intézkedésink voltak, hogy már júliustól sikerült az elszállt inflációra reagálva 5 %-os bért emelnünk és nem csak a „kék galéros” munkaköreinknél. Decemberben pedig a bejárás támogatásunkat 15 Ft/km-ről 15 adómentes és további bruttó 15 Ft/km-re emeltük. Időközben a kormány 30 Ft/km emelte az adómentesen adható részt, így a plusz adókedvezményt is odaadtuk a dolgozóinknak. Továbbá január 1-vel átlagosan 12 %-os újabb béremelést tudunk adni. Ezekon felül folyamatos beruházásaink vannak, amiket igyekszünk transzparensen láthatóvá tenni a munkatársaink felé is. Hisszük, hogy ezekkel az intézkedésinkkel biztonságot tudunk teremteni cégünknek és próbáljuk a munkavállalóink megélhetését biztosítani.

A Covid alatt próbáltunk odafigyelni a dolgozónk mentális egészségére. Egy nagyon jól működő zárt Facebook csoportunk van, ahol mentálhigiénás szakember segítségével tematikus videókat tettünk közzé, és bárkinek volt kérése felénk, mindenben próbáltuk támogatni őket.

Az idei év tervezésénél igyekeztünk erre odafigyelni, és tavasszal egészségügyi szűrőbuszokat szervezünk a gyár területére. Ez évben több kulturális, szabadidős programot, tevékenységet fogunk meghirdetni, így biztosítva számukra a rekreációt.

FINO-FOOD Kft. – Kaposvár

Nagyon fontosnak tartom az adatvezérelt működés feltételeinek a megteremtését, illetve fejlesztését mind a HR-ben, mind pedig a szervezet többi területén. Véleményem szerint sok szervezeti konfliktus megelőzhető vagy könnyebben kezelhető, ha objektíven tudja minden fél vizsgálni az adott kérdést, ehhez pedig megbízható adatokra van szükség.

A szervezeti hatékonyság fejlesztésében is sok lehetőséget látok a jövőre nézve, ezzel segítve a cég versenyképességét és a kiegyensúlyozottabb munkavégzést.

Az idei évben, az elmúlt évekhez hasonlóan a szervezet változásokhoz való alkalmazkodó képességének fenntartását tartom az egyik fő feladatunknak. A vezetőink fejlesztése, a szervezeti rugalmasság fenntartása kulcskérdés. Bár pozitívan látjuk a jövőt, azt is látjuk, hogy nem minden változásra tudunk előre felkészülni. Piaci előnyünk a rugalmasság és az innováció, amit szervezeti szinten is le kell tudnunk követni.

Továbbra is sok energiát teszünk a toborzási és beillesztési folyamataink fejlesztésébe, illetve a munkavállalók megtartásába, amihez gyakran a vezetőkön keresztül vezet az út.

Így a vezetőink fejlesztése kulcsfeladat az idei évben is.

Nagyon nagy pozitívumként értékelem, hogy sikerült átalakítanunk a vállalati bónusz rendszerünket. Egy olyan objektív, mindenki számára könnyen érthető és a számokat heti szinten előállítani

képes rendszer alakult ki, amely viszájelzést ad az üzemszerek teljesítményéről, segíti a döntéshozatalt a megfelelő időben és természetesen anyagi ösztönző is kapcsolódik hozzá. Az idei évtől bővítjük azon munkakörök körét, akik részesülhetnek ebből a bónusz jutatásból.

Ezzel nem csak egy igazságosabb jutalmazási rendszer jött létre, hanem növelni tudtuk a juttatási csomagunk versenyképességét is.

A fentiek mellett sikerként éltük meg, hogy újra, (COVID) biztonságos környezetben tudtuk megtartani céges rendezvényeinket, az ősszel megrendezésre került Fino napot, a dolgozók gyermekei számára szervezett Mikulás ünnepséget, vagy akár a hagyományos év záró bulit.

Fontosnak tartom, hogy a munkavállalók értesüljenek a céget érintő változásokról, elejét véve az esetleges pletykáknak, amelyek bizonytalanságot szülnek. Különböző anyagi támogatási lehetőségeink is rendelkezésre állnak ahhoz, hogy a nehéz helyzetbe került munkavállalóinkat támogatni tudjuk, gondolok itt a munkabérelőleg rendszerére, de kiemelt lehetőséget biztosítunk az ajánló programon keresztül munkavállalóink hozzátartozói számára munkához jutni a cégen belül, így segítve a családok egzisztenciális biztonságát. Természetesen fontosnak tartom azt is, hogy képesek legyünk versenyképes bért fizetni munkavállalóink számára. A tavalyi évben két ütemben tudtunk megvalósítani béremelést.

2023. januárjától szintén emelt bérek szerepeltek a dolgozóink fizetési jegyzékén.

A 2023-as évben, dolgozói javaslatokat alapján bővíteni szeretnénk a közösségi programjaink körét: tervben vannak önkéntes programok, szeretnénk a sport és egészséges életmód fontosságát is erősíteni kollégáinkban, illetve ehhez támogatást nyújtani.

A kiszámítható munkavégzés, munka-beosztás pedig a munka magánélet egyensúlyának megtartását segíti elő.

Egyedné Lewandowski Havaska,
HR vezető