Az **IMPAR**-ról szóló cikksorozatunk utolsó fejezetéhez érkeztünk, ahol a kedves olvasók betekintést nyerhetnek a székelyudvarhelyi cég logisztikai folyamataiba, valamint megismerkedhetnek egy széles körű tapasztalattal rendelkező humánerőforrás-igazgatóval, aki immár több mint huszonöt éve az **IMPAR** kötelékében tevékenykedik. És igen, természetesen őket is kifaggattuk arról, hogy miért is jó az **IMPAR**-nál dolgozni.

Léteznek olyan munkakörök, amelyeket csak akkor vesznek észre az emberek, ha valami nem jól működik. Erre tökéletes példa a logisztikus munkája is, éppen ezért **Bak Ferenc**nek az az igazi elismerés, ha az ő nevét nem emlegetik a hétköznapokban.

Székelyhon: Mit jelent a logisztika az IMPAR-nál?

Bak Ferenc: Azt, hogy mit csinál egy logisztikus, nem lehet két mondatban elmagyarázni, már csak azért sem, mert minden cégnél mást jelent. Nálunk, az **IMPAR**-nál a logisztikai ágazat feladata az áru megfelelő minőségben, időben és optimális költségen való eljuttatása a kliensnek. Ha ez megtörténik, akkor azt jelenti, hogy jól végezzük a munkánkat.

Székelyhon: Hogyan került a céghez, és mik a pontos feladatai?

Bak Ferenc: Az **IMPAR** nagy kihívás volt az életemben. Több mint 3 éve vagyok itt, építőmérnöki végzettségem van, ezelőtt pedig 8 évig dolgoztam egy udvarhelyi építkezési vállalatnál mint építésvezető. Tapasztalat nélkül indultam neki ennek a pályának, de éppen ezért volt annyira érdekes, mert szeretem a kihívásokat és a pörgést. Itt egy nagy létszámú csapatot kell irányítanom, amelynek tagjai egységként kell együttműködjenek – a teljesség igénye nélkül a szállításszervező, a raktáros, a bevételező, a címkéző, a számlázó és a sofőr munkáját kell összehangolnom úgy, hogy minden gördülékenyen menjen. Belépésemkor egy összeforrott csapattal és jó munkaszervezéssel találkoztam, ahol már csak finomhangolásra volt szükség. A feladatok teljesítésében segítségünkre vannak a cégnél működő szoftverek, amelyeket ugyanúgy, mint a tevékenységünket működtető folyamatainkat, folyamatosan korszerűsítenünk kell ahhoz, hogy hatékonyságunkat szinten tudjuk tartani. Jelenleg 32 kisebb-nagyobb ilyen fejlesztési projekten dolgozunk.

Székelyhon: A logisztikai szolgáltatás biztosítása milyen pontokon keresztül, milyen módon történik?

Bak Ferenc: Ezek a folyamatok magukba foglalják a teljes körű szállításszervezést, valamint a raktározási tevékenységet. A szállítást a saját flottánkon túl szerződéses partnereken keresztül valósítjuk meg, a szállítással kapcsolatos tevékenységünk Románián túl az Európai Unió számos országára és a Moldovai Köztársaságra is kiterjed. A termékeket közel 12 000 négyzetméteren tároljuk, különböző nyitott és zárt felületeken, raktározási szoftver (WMS) használata mellett. Mivel az általunk forgalmazott termékeket zömében importáljuk, nagyon sok esetben szükséges ezek megszemélyesítése és előkészítése a helyi szabványoknak megfelelően, valamint a termékek újracsomagolása a kliensek egyéni elvárásai szerint. Klientúránk cégnagyság szerint igen széles körű, esetenként van olyan, hogy egyetlen darab terméket szállítunk, máskor egész teherautónyi árut fuvarozunk partnereinknek. Mi az **IMPAR**-nál több mint 11 000 féle autós terméket forgalmazunk, a legkisebb, 1 cm átmérőjű égőtől egészen az akár 2–3 méteres átmérőjű, több mázsás gumiabroncsig. Ezeknek nemcsak a raktározása sajátságos, hanem a szállításuk megszervezése is kihívást jelent.

Bak Ferenc

Székelyhon: Mit tudna elmondani a kiszállítások dinamikájáról és kiszámíthatóságáról?

Bak Ferenc: Nagy általánosságban beszélve elég gyakori, hogy akár a viszonteladó partnereink, akár a végfogyasztók az utolsó pillanatban rendelik meg a szükséges árucikkeket, és azt várják el, hogy azonnal ott teremjen az ajtóban a mosolygó futár a tökéletes állapotú termékkel. Folyamatosan azon dolgozunk, hogy javítsunk a kiszállítási idő csökkentésén és a kliensek informálásán a megrendelés státuszát illetően, viszont az országos infrastruktúrát nézve az órára pontos betartható ígéretnek még sok hátráltató elemével szembesülünk. Ennek ellenére vannak olyan kliensek – és itt főleg a nagy logisztikai központokra gondolok –, ahová konkrét időpontra kell érkezzen a sofőr. A bevezetett és folyamatos fejlesztés alatt álló szoftverek segítik munkánkat, de a raktározási-szállítási tevékenység alapját és folytonosságát a logisztikában dolgozó munkatársaink biztosítják.

Székelyhon: Néhány érdekes számadattal tudná szemléltetni az IMPAR logisztikai tevékenységét?

Bak Ferenc: Természetesen. Éves szinten kétszer annyi megrendelőnk van, mint Székelyudvarhely lakossága, az autóink egy év alatt annyi kilométert tesznek meg, hogy 60 alkalommal is megkerülhetnék a Földet, az áruk súlya pedig meghaladja 1500 afrikai elefántét. Úgy vélem, hogy ezek az adatok is bizonyítják az **IMPAR** nagyságát és azt, hogy menynyire jelentős tényezők vagyunk az ország autós termékeinek piacán.

Székelyhon: Végezetül elmondaná, hogy miért jó az IMPAR-nál dolgozni?

Bak Ferenc: Mert mindig lehet egy folyamatot gyorsabban, jobban, pontosabban véghez vinni, és mindezek koordinálása olyan kihívás, amire mindig is vágytam. A mai naptól számítva hat évig lenne még tennivalóm, ha az ötletekkel és fejlesztési tervekkel itt megállnék. De nem akarok, továbbra is mozgásban szeretnék maradni az **IMPAR**-ral.

***

A humánerőforrás-igazgató ismérve az, hogy tisztában van mind a felső vezetés, mind a munkavállalók gondolataival és véleményével. Egy igazán ügyes HR-es pedig olyan jól tud közvetíteni a két fél között, hogy mindannyian elégedettek lesznek. **Verestóy Enikő** pont ilyen széles körű tapasztalatokkal és kvalitásokkal rendelkezik, amit már hosszú évek óta kamatoztat az **IMPAR**-nál.

Székelyhon: Mióta képezi életének szerves részét az IMPAR?

Verestóy Enikő: Még a vállalkozás kezdeti időszakában kerültem az **IMPAR**-hoz. Annak idején a színművészeti pályán indultam el, aztán Temesvárról visszakerülve Udvarhelyre pont időben talált meg az akkori **IMPAR**-os munkalehetőség. Több mint 25 év távlatából mondhatom, hogy éles, de meghatározó váltás volt ez a karrieremben. Akkor még a csak helyi szinten tevékenykedő **IMPAR**-nál adminisztrációs munkakörben kezdtem, majd később – együtt fejlődve a céggel – fókuszba került a HR-tevékenység. Mivel megéltem a cégen belüli fejlődési folyamatokat, ezért ismertem a cég filozófiáját: mindig tudtam, mikor és milyen képességekkel rendelkező személy szükséges egy adott munkaterületre, milyen csapatba kell beilleszkedjen, milyen személyiséggel/temperamentummal rendelkező középvezetővel kell dolgozzon, milyen a kompatibilitás, van-e összeférhetetlenség stb.. Ennek jegyében választottam ki és választom ki a mai napig a munkatársainkat.

Székelyhon: Miben változott az idők folyamán a munkaállomány megszerzése, megtartása? Miben más ma, mint a cég kezdeti éveiben?

Verestóy Enikő: Nagyon sok minden változott az elmúlt években, elsősorban a munkavállalók elvárásai miatt. A '90-es évek végén, a 2000-es évek elején még minden munkavállaló a stabilitást, az anyagi biztonságot, a tőkeerős munkáltatót kereste, amely hosszú távon biztosítja a megélhetést, a stabil munkahelyet, és tudatában volt a kitartó, felelősségteljes munkavégzés alapkövetelményeinek. Ma már a többségében „Z" generációs fiatal nem így gondolkodik: prioritásaik között jelenleg sokkal meghatározóbb a gyors szakmai előmenetel, a kiemelt anyagi elismerés és a rugalmasság a munkaidőben, figyelmen kívül hagyva, hogy mindezt esetlegesen eredményeivel megalapozta volna. Az **IMPAR**-on belül mi ezt próbáljuk egyensúlyban tartani, munkaközösségünk alapját pedig a stabil, lojális munkatársak képezik, akiktől szakmát, munkamorált és legfőképpen alázatot és kitartást lehet tanulni. Szükség van és számítunk ugyanakkor azon pályakezdőkre, akiknek ezekhez hasonló az értékrendjük, így a tudást és tapasztalatot át tudjuk adni a folytonosság és a jövő biztosításáért.

Verestóy Enikő

Székelyhon: Milyen jellegű tevékenységekkel járul hozzá a csapat összefogásához?

Verestóy Enikő: Már a kezdeti időszaktól fogva kialakult az **IMPAR**-on belül egy jó, családias összetartás, és ezt az évek alatt sosem engedtük el. Még akkor sem, amikor a cég humánállománya több mint 250 fő volt, és az ország minden régiójában voltak munkapontjaink és alkalmazottjaink. Ebben nem kis szerepet játszott az, hogy a cégvezetés nagy hangsúlyt fektetett a képzésekre, a csapatépítőkre és egyéb céges ünnepi rendezvényekre, az alkalmazottakon túl a családtagokra is figyelve. Az ilyen ünnepi rendezvények alkalmával elmosódnak a szervezeten belüli hierarchiák, erősödik a csapatszellem, a közösségi összetartozás és az egység érzését adja, ahová mindannyiunknak jó tartozni. Ezt nemrég a cég 30. születésnapjára szervezett családi nap is bizonyította, ahol több mint 270 személy vett részt kicsiktől a nagyokig. Felemelő érzés volt együtt látni a családokat az ország minden szegletéből – igazi ünnepi pillanat volt ez mind a tulajdonosoknak, mind a cég alkalmazottainak.

Székelyhon: És hogy állnak cégen belül a képzésekkel, fejlesztésekkel?

Verestóy Enikő: A képzések előtt felmérjük az éppen aktuális humánállomány képzési szükségleteit, majd hozzárendeljük az oktatási terveket, végül pedig elismert trénereket kérünk fel a képzések megtartására. Továbbá nálunk elvárás a munkatársaktól, hogy mindenki a saját területén önfejlesztést is végezzen. De visszatérve az előző kérdéshez, hogy mi is a HR-es szerepe: összességében talán az a legfontosabb, hogy elégedettek legyenek az asztal mindkét felén ülők. Továbbra is azt vallom, hogy egy HR-esnek összekötő szerepe kell legyen a cégen belül. Ő egy híd, amely összekapcsolja a különböző szinten dolgozó embereket, meghallja és közvetíti a legkisebbek hangját is a vezetők felé, illetve fordítva, eljuttatja és kommunikálja a vezetők útmutatásait a beosztottak irányába.

Székelyhon: Van-e és mekkora a fluktuáció egy 100 fős cégnél?

Verestóy Enikő: Igen, van fluktuáció. Ez egy természetes folyamat a cég életében, ez biztosítja az egészséges vérkeringést. Van, akit megfelelőbb, új lehetőségek találnak meg, van, aki külföldön kívánja folytatni tevékenységét, és olyan is akad, akit magunk kérünk fel a távozásra, ha nem látjuk a megfelelő hozzáállást vagy az elvárt fejlődési tendenciát és hajlandóságot.

Az **IMPAR**-nál azon személyek tudnak hosszú távon és sikeresen dolgozni, akik képesek azonosulni a szabályokkal, a folyamatokkal, valamint ügyfélcentrikus profilunkkal. Amennyiben nem azonos vezérlő értékek mentén történnek a dolgozóink erőfeszítései, úgy az a teljesítményre és eredményességre is hatással lehet, közép- vagy hosszú távon pedig az ügyfélelégedettségre és a versenyképességre is. Egy júniusban történt cégen belüli felmérésünk eredménye szerint a fluktuáció a cégünk nagyságának megfelelő keretek között mozog, úgyhogy semmilyen irányba nem lógunk ki a sorból.

Folytatás a 7. oldalon ➲