

HAJDUhír

A HAJDU Cégcsoport munkavállalóinak lapja.

HAJDU a számok tükrében



Évente hány készüléket gyárt a HAJDU Zrt.? Mennyi fémalapanyagot használ fel a HAJDU Autotechnika Zrt. az alkatrészek gyártásához?

4



2

Interjú

Bemutakozik a HAJDU Cégcsoport HR területe



7

Kérdőív

Kérjük, ossza meg velünk Ön is véleményét!

A terület, amit mindenki ismer... vagy mégsem!?

Bemutatkozik a HAJDU Cégcsoport HR területe



Balról: Fekete Judit, Hancsovszki Mihályné, Papp Sándorné, Vértesi Andrea, Seprényi Nikoletta

Kérem, röviden mutassák be a HR csapatát!

Talán a HR az egyik olyan terület, amit nem nagyon kell bemutatni, hiszen vagy így vagy úgy de mindenkinek van kapcsolódása a HR-hez. A rend kedvéért azért tegyünk egy virtuális sétát a szervezetben. Belépve a Központi Irodaház épületébe a földszinten már messziről lehet hallani a méhkas szerű duruzsolást.

Az egyik HR irodában Seprényi Nikoletta az Autotechnika dolgozóinak ügyes bajos dolgaival birkózik meg napi szinten. Közvetlen mellette Fekete Judit, akinek asztalán hatalmas nagy kinyomtatott jelenléti kartonok sorakoznak, hogy az „autósok” időelszámolása a bérszámfejtés során tökéletes legyen. Mindkét hölgy munkája a HAJDU Autotechnika Zrt. dolgozói körül forog.

A szobában találjuk még Vértesi Andreát is, aki „Ipari színekben” oldja meg a hozzá érkező, főleg szellemi állománnyal kapcsolatos kérdéseket, kéréseket.

A szemközti irodában sincs kisebb sürgés-forgás. Itt Papp Sándorné, Marika dolgozik, aki nemcsak a Cafetéria rendszer, hanem minden céges buszjárat koordinátora, emellett hozzá tartoznak még a HAJDU Zrt. fizikai állományával kapcsolatos dokumentációk is. Az ajtó mellett, a papírkupacok között találjuk Hancsovszki Mihálynét, Ancsát, aki a postázással kapcsolatos teendőket látja el.

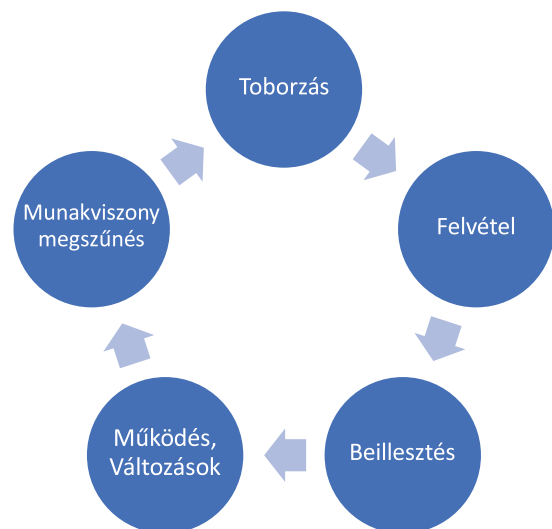
A földszintről egy nagyobb lendülettel egyből a másodikra ugrunk, ahol a bérosztályon a 2 „L-szoftos” hölgy van: Keserű-Csoma Enikő és Zagyva Tünde. Ők szerződés szerint a külső bérszámfejtő cég, az L-SOFT Zrt. alkalmazottjai, de napi szinten együtt tolják velünk a vállalat szekerét, így kétség sem férhet hozzá, hogy ők is a HR csapat szerves részei.

Szintén a másodikon, a „béró” (bérosztály) mellett találjuk Torma Barbarát, aki a teljes vállalatcsoport képzéseit szervezi, adminisztrálja. Végül, de nem utolsó sorban Hegedüs Istvánt, a vállalatcsoport újdonsült HR vezetőjét, aki a csapat megfelelő működéséért felel.

Nap, mint nap számtalan témában keressük fel a HR terület munkatársait, de mivel is foglalkozik pontosan egy HR-es?

„Korábban együtt dolgoztam egy gyárigazgatóval, aki mosolyogva kérdezte tőlem, hogy tudom-e, miért olyan mozgalmasak a HR-en a hétköznapok? Nem tudtam mire gondol... Hát azért – válaszolta, mert a HR-en nagy a gravitáció! Gravitáció? Igen... Minden ügyes bajos dolog, még az is, aminek nincs gazdája, valahogy mindig a HR-en landol.” – mesélte Hegedüs István, a cégcsoport HR vezetője. És tényleg, az elfogyó wc papírtól, a kiégett folyosói világításon át, a szorító munkavédelmi cipőn keresztül minden olyan, amivel a dolgozók találkozhatnak, valamilyen formában visszajut hozzánk, további feladatokat generálva így.

Természetesen az előbb viccesen említett gravitációs hatásból eredő feladatok csak a jéghegy csúcsa. Ez csak az, ami a dolgozók szemüvegén keresztül látható. A háttérben a HR foglalkozik az összes dolgozói életciklushoz kapcsolódó folyamattal. Kezdvé a toborzással: álláshirdetések kezelése, kapcsolattartás a külső kölcsönző cégekkel, folytatva a kiválasztással, interjúkkal, végül a sikeres pályázók felvételével, bejelentésével, szerződésével, vállalati rendszerekbe való berögzítésével. Majd az új kolléga beillesztése következik a szervezetbe, ahol a HR szervezi, és részben tartja az új belépők oktatását. A már nálunk dolgozó kollégák mindennapjaiban felmerülhet számtalan olyan esemény, ami valamilyen HR folyamathoz köthető. Ne menjünk messzire, például a bérfizetés. Ehhez azért elég sok alapadatra van szükség, ami néha nem áll elő olyan egyszerűen. A munkaidő, a betegségek, túlóra, a munkanap áthelyezés, a bónusz, a munkába járás költsége, a jutalmak, a letiltások, a segélyek, a kölcsönök, a bérelőleg... mind - mind a bérszámfejtés alapadata. Az ide kapcsolódó alapfolyamatok felett rendszerint a HR őrködik.

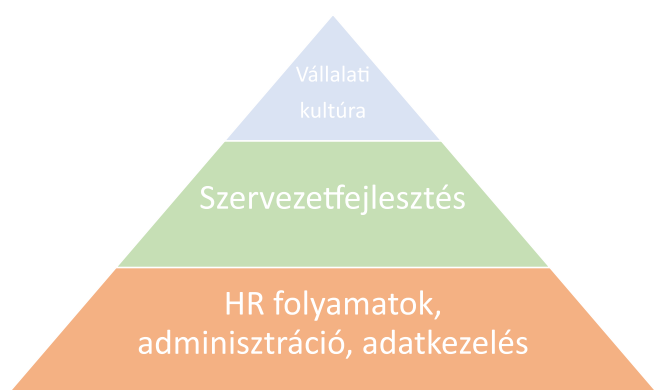


És itt még nincs vége?

Valójában a folyamatok, amivel foglalkozunk és az adminisztrációs teendők csak a piramis alján helyezkednek el.

E felett van a „szervezetfejlesztés”, mint misztikus elnevezés, ami megint rengeteg területnek ad otthont. Itt találjuk a HR controllingt: a kimutatások, elemzések készítését, vagy a dolgozók teljesítmény értékelési rendszerének kidolgozását, vagy a kulcsemberek feltérképezését, a potenciális tehetségek beazonosítását, továbbképzését, amit a vezetőkkel közösen végzünk. Ebbe a kategóriába nagyon sok más háttérben meghúzódó ad hoc és tervezett feladat van... Tényleg csak az ember fantáziája szabhat határt... és még nem is beszéltünk a külső intézményekkel való kapcsolattartásról, az egyetemekkel, középiskolákkal való közös munkáról, vagy az iparkamarával, szakképzési centrummal való együttműködésről. Már felsorolni sem egyszerű ezt a sok-sok területet, ami felett a vállalati kultúra helyezkedik el, ebbe a vállalati rendezvények (Családi Nap, kirándulások, nyári tábor), az érdekképviseléssel való együttműködés, és megannyi olyan jellegzetesség tartozik, amitől a HAJDU olyan, amilyennek mi ismerjük.

Fontos megjegyezni, hogy a HR soha sem dolgozik önmagában - önmagáért. Mindig valamilyen területet támogat. Vagy egy vezetőt, vagy egy dolgozót, vagy egy szervezetet, de önmagában nem létezik. A HR az olaj, ami biztosítja, hogy a vállalat minden területén gördülékenyen menjenek a dolgok.



A HAJDU Cégcsoportnál több generáció is dolgozik együtt? Hogyan lehet a generációk közti különbségeket áthidalni?

Vértesi Andrea szerint ez pozitívan hat a vállalatokra: „Mi, az Y generációsok azt tanultuk, hogy az időseket mindig tisztelni kell. A mai fiatalok azt látják, hogy az idősebbek az idősebbektől tanulnak, míg ők az interneten, a saját társaiktól, egymástól. Véleményem szerint, a több generációs munkaerő sokszínűvé teszi a céget és a csapatot, a kollégák inspirálhatják egymást, ami a vállalat sikerességének egyik fő eleme. Mindenkinek megvan a maga egyedi perspektívája, munkatapasztalata, erőssége, amelyek alapján értékes tagja a cégnek. Erre egy kitűnő példa „A Kezdő” című film, ahol egy felkapott netes divatcég az egyenlő esélyek jegyében idősebb gyakornokokat is hajlandó alkalmazni. Robert de Niro főszereplésével, valamint nagyon jó humorral és szituációkkal mutatják be, hogy mennyire színessé és sikeressé tudja tenni egy cég működését, ha különböző korosztályok dolgoznak együtt, érdemes megnézni.”



Balról: Zagyva Tünde, Keserő-Csoma Enikő, Torma Barbara, Hegedüs István

Mi az, amiben átalakult a munkaerőpiac, amiben másképpen kell ma munkáltatóként működni, mint korábban?

„Korábban szinte egyedüli volt a Hajdúsági Iparművek ebben a régióban, aki munkát és megélhetést biztosított a helybelieknek és a környező településen élőknek. Szívesen jöttek hozzánk idősebbek és a fiatalok egyaránt, szinte versengtek azért, hogy bekerülhessenek a gyárba. Családias volt a légkör, generációk nőttek fel, az emberek kötődtek egymáshoz és a céghez, segítőkészek és lelkiismeretesek voltak nemcsak a munkahelyen, hanem a magánéletben is. Az egész jövőjüket a Hajdúsági Iparművekre alapozták, büszkék voltak arra, hogy itt dolgozhatnak.

A multinacionális cégek megjelenésével megváltozott a munkaerő piaci helyzet. Most a cégek versenyeznek a megfelelő szakemberek „becserkészésével”. Megszűnt a távolság, egyre jobb ajánlatokkal (magas bér, béren kívüli juttatások, egyéb juttatások, karrierépítési lehetőség) próbálják elcsábítani a munkavállalókat, akik ezt általában ki is használják, ezért egyre nehezebb a megfelelő munkaerő biztosítása és megtartása.” – meséli több évtizedes tapasztalatait Papp Sándorné, a HAJDU Zrt. HR munkatársa.

Az idei évre vonatkozóan mik a HR tervei, kiemelt feladatai?

„Igazából még csak két hónapja vagyok a szervezet élén (a cikk megírásakor). Korai lenne világmegváltó tervekkel előállni. Elsődleges feladatomban a tanulás a folyamatok megismerése, megértése, mi miért alakult ki ebben a formában. Természetesen napról napra egyre több olyan területet látok, ahol lehetséges hatékonyabbá tenni a működésünket. A csapattal közösen ezeket átbeszéljük, és felsővezetői szintre terjesztjük jóváhagyásra” – részletezi Hegedüs István.

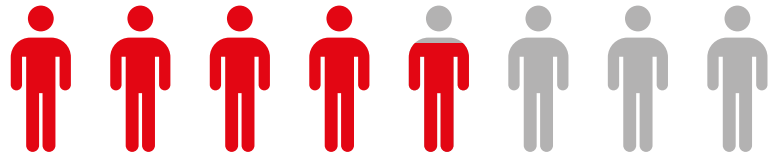
Jelenleg napirenden van a fogadóóra kialakítása a HR-en, ami mindkét fél érdekeit szolgálja, az új belépők oktatásának átalakítása és az érdekvédelmi szervezetekkel is szeretnénk egy rugalmas együttműködést kialakítani.

A HAJDU számokban

68

éve

1952-ben alapították a HAJDU Cégcsoport jogelődjét, azóta folyamatosan működik, minden reggel kinyitották a kapukat.
Ez közel 25.000 napot jelent.

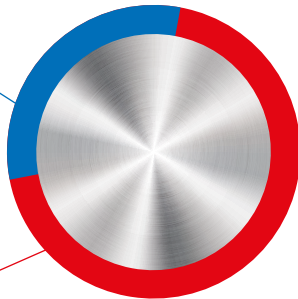


750

főnek biztosít stabil munkahelyet a HAJDU, munkavállalóink **59 %**-a rendelkezik szakképesítéssel.

29,2 %

hajdu



70,8 %

HA

Hajdu Autotechnika

Több, mint
17.250.000
KG

fémalapanyagot használtak fel termelő vállalataink 2019-ben.

300

saját gyártású termék.

220.000

évente előállított készülék.

A HAJDU Zrt. Magyarországon, minden általa gyártott készülék esetében **piacvezető szerepet tölt be.**



6700

tonna CO₂



kibocsátás csökkenést ért el a HAJDU Cégcsoport az elmúlt 9 évben, ez a mennyiség megfelel a saját dolgozói **másfél éves ökológiai lábnyomának.**

25

féle



autómárkába épülnek be a **HAJDU Autotechnika Zrt.** által eddig gyártott alkatrészek.
Pl.: BMW, Mercedes, Ferrari, Volkswagen, Volvo, Audi, Toyota, Land Rover, Scania, Daf, JCB

Egyre több a nő az iparban

Számos állásponttal lehet találkozni arra vonatkozóan, hogy valóban léteznek-e olyan szakmák, amelyek inkább férfiasak és olyanok, amik inkább nőiesek. Bizonyos szektorokban, területeken igen nagy különbségek tapasztalhatóak. Az ipari termelésre nem jellemző a női munkavállalók magas aránya, bár ez évről évre emelkedik, a KSH adatai szerint jelenleg 28,7%. A HAJDU Cégcsoportnál ez a szám már az elmúlt tíz évben 28 és 34% között mozgott, jelenleg pontosan kétszáz kolléganő dolgozik a vállalatoknál.

Lódiné Katika, a HAJDU Autotechnika Zrt. operátora azt mondja: „Szerintem nincsenek elkülönítő határok az Üzemben

a női és férfi munkák között. Azonban vannak olyan alkatrészek, amelyeket súlyuk, méretük miatt ajánlatos férfiaknak végezni. Ilyen például a 026-os DAF vagy a 423-as Scania alkatrész, de ezeket is gyártottuk mi nők. Viszont vannak olyan kisebb méretű alkatrészek is, amelyeket a férfiak nehezebben tudnának gyártani, mert a kezük nem áll rá... Nekem az a véleményem, hogy a nők jobban bírják a terhelést, mint a férfiak (tisztelet a kivételnek) ezért az ilyen jel-



Lódiné Katika

legű tevékenységet simán beépítjük a napi feladatok közé és egyszerűen végrehajtjuk azokat.”

A nők egészen más szempontból tekintenek egy-egy adott problémára, teljesen más aspektusból közelítik meg a feladatokat. Ez például egy közös projekt megoldásánál nagyobb segítség lehet, mint gondolnánk. De nem csak a napi feladatok megoldását, hanem a vállalati kultúrát is színesíti az, ha több perspektíva találkozik.

„A nők általában jobban ügyelnek a részletekre és bizonyos tevékenységeket pontosabban kiviteleznek. A problémákat és azok megoldását is máshogy közelítik meg, valamint a kolléganők bizonyos területeken türelmesebbek és kitartóbbak. Ezek a tulajdonságok a szereldében is jól jönnek, ahol sok apró darabot kell pontosan összerakni” – összegezte Kévés Mihály, a HAJDU Zrt. üzemvezetője.

A következő 10 évben, hogyan fog változni a nők foglalkoztatási aránya az iparban? Még kérdés. Az biztos, egyre nagyobb a törekvés arra, hogy a női munkavállalók száma tovább növekedjen az ágazatban.

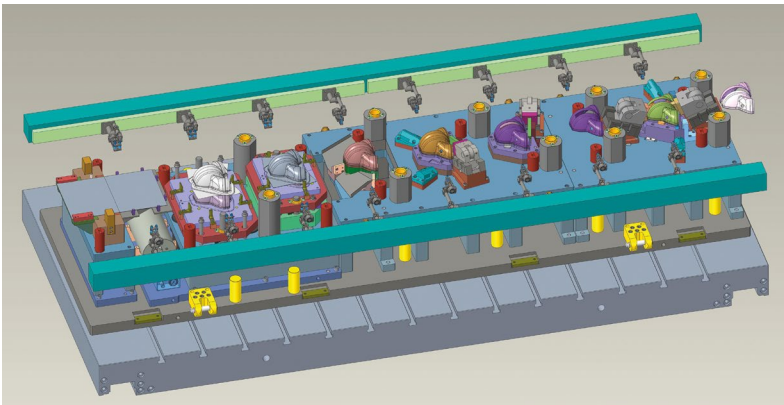
A holnap munkavállalói



A HAJDU Cégcsoportnál összesen 11 hallgató vesz részt duális képzésben, ebből 10 fő műszaki szakos hallgató, 1 fő pedig gazdasági szakon tanul. A diákok tanulmányaik során igen sok időt töltenek vállalatainknál, ahol a mentorok segítségével különféle feladatokat látnak el. Ezek során hasznos gyakorlati tudást szereznek, megismerik a munka világát és nem utolsósorban kreatív ötleteikkel, megoldásokkal segítik szakembereink munkáját. Ismét eltelt egy félév, így a hallgatók izgalmas előadásokkal számoltak be eddigi munkájukról és a tapasztalatokról.

A hallgatóknak és a mentoroknak is további eredményes munkát kívánunk!

Transzfer szállítja majd a darabokat



A HAJDU Autotechnika Zrt. 2019-ben 5,5 %-os árbevétel növekedést ért el az előző évhez képest, ezt az eredményt 2020-ban tovább kívánja gyarapítani a társaság. „Ez évi növekedésünket korábban elnyert üzletek ideig tartó indítása alapozza meg. Ebben az évben számítunk arra is, hogy az autóipar jelenlegi helyzete miatt bizonyos átrendeződések lesznek a beszállítói körben, ami a kelet-európai cégek számára azt eredményezheti, hogy már futó alkatrészek, részegységek gyártását sikerül elnyerni, ebbe a régióba telepíteni” – válaszolja az ideig tartó részét Dedéné Novotni Anna, a HAJDU Autotechnika Zrt. vezérigazgatója.

Jelentős lépés a vállalat számára az is, hogy szakembereink elkezdtek az első transzfertárszámunk tervezését,

amely szintén kiemelt feladat. Ennek részleteiről Medgyessy Istvánt, a műszaki előkészítés terület vezetőjét kérdeztük. – „A szerszámtervezés eddig jórészt sorozatszámok tervezésével foglalkozott, ahol a különböző megmunkálási lépések között a szalag sáv hordozza a kész darabot. Ebben az esetben egy löket alatt (amíg felmegy a prés medvéje és ismét lemegy) kell, hogy megvalósuljon a sáv előtolása, akkor elvégezhető az alakítások. Transzfer szerszámok esetén a különböző műveleti lépések között a darabokat úgynevezett továbbító karok (transzferkarok) továbbítják. A transzfer karokra szerelt csipeszek megfogják a darabot, felemelik és átrakják a darabot a következő lépésbe, majd visszatérnek az alappozícióba. Ebben az esetben több mozdulatnak kell egy löket alatt megvalósulni, így nagyon fontos, hogy a transzferkarok mozgása és a szerszám kialakítása összhangban legyen. Ilyen szerszámok esetében a tervezés nehézségét az adja, hogy a különböző lépések kialakításánál figyelembe kell venni a megfogók mozgását is.”

Ez a szerszám annak a projektnek a része, amelyet új partnerünktől, az Eberspächer-től nyertünk el. A termékjövőhágyásnak 2020. évközepére kell megtörténnie, míg a szériagyártás 2021. 22. hetében kezdődik majd. Az új üzlet évente mintegy 1,2 millió € árbevételt jelent 7 éven keresztül.

Épületgépészet Moszkvában



A HAJDU Zrt., a HAJDU Vosztko leányvállalatán keresztül hetedik alkalommal képviseltette magát az AquaTherm Moscow kiállításon, amely Oroszország egyik legfontosabb és legnagyobb épületgépészeti eseménye. A február 11. és 14. között megrendezett vásáron közel 30 országból érkezett több száz kiállító.

A vállalat oroszországi piaca évről évre dinamikusan fejlődik, – az exportértékesítés több mint 40%-át adja – az indirekt tárolók körében jelenleg is piacvezető pozíciót tudhat magáénak.

Segítenek a HAJDU termékek



A HAJDU Hajdúsági Ipari Zrt. hosszú évek óta segíti adományokkal a Remény a Leukémiás Gyermekéért Alapítvány áldozatos munkáját. Februárban Sztányi Péter, a vállalat kereskedelmi igazgatója ismét HAJDU termékeket – centrifugát, keverőtárcsás mosógépet, forróvíztárolót – adott át Zsupos Sándornak, az Alapítvány képviselőjének. A termékek segítenek megteremteni a beteg gyermekek számára a gyógyuláshoz szükséges körülményeket.

A tartós adományozások mellett a vállalat idén csatlakozott a Várépítő pályázathoz is két Smiley forróvíztároló felajánlásával. A kezdeményezés célja, hogy a nehéz körülmények között működő gyermekintézmények – óvodák, iskolák, gyógyintézmények – és műemlékek beruházásait, felújításait segítse.

Kérdőív

Tisztelt Munkatársunk!

Szeretnénk felmérni a HAJDU Cégcsoport munkatársainak véleményét az alábbi néhány kérdésben, amelyek objektív megválaszolásával sokat segít nekünk abban, hogy a jövőben még inkább az Önök igényeihez tudjunk igazodni.

A kérdőív kitöltése mindössze néhány percet vesz igénybe és teljesen anonim.

A név nélküli, kitöltött kérdőíveket **2020. április 10-ig** a portánál kihelyezett, fehér gyűjtőládába kérjük bedobni. **Kérjük, a megfelelő válaszokat X-el jelölni!**



1. Ön részt venne családjával szervezett gyárlátogatáson a HAJDU-nál?

- Igen
 Nem

2. A cégcsoport több éve szervez kirándulásokat munkavállalói részére, a jövőben milyen kirándulásokon venne részt szívesen?

- Teljesítménytúra
 Városnézés
 Tematikus programok (pl. szüreti fesztivál, karácsonyi vásár)
 Hegyvidéki kirándulás
 Kerékpártúra
 Strand
 Állatkert, Vadaspark
 Egyéb:

3. Ön részt venne-e szívesen a cégcsoport által szervezett Egészségnapon?

- Igen
 Nem

4. Ön csatlakozna-e szívesen szabadidős programokat szervező egyesülethez?

- Igen
 Nem

5. Ön csatlakozna-e önkéntes közösségi kezdeményezéshez/munkához a HAJDU Cégcsoportnál?

- Igen
 Nem

6. Ön milyen fórumon tájékozódna elsősorban a HAJDU Cégcsoporttal kapcsolatos hírekről?

- Közvetlen vezető
 Faliújság

Facebook zártcsoport

E-mail

Hírújság

Intranet

Állománygyűlés

Egyéb:

7. Ön mivel bővítené az étterem kínálatát?

Friss gyümölcsök

Egészséges snack

Változatos sütemények

Diétás ételek

Különböző méretű adagok

Nem bővíteném, elégedett vagyok a jelenlegi kínálattal

Nem étkezem az étteremben

Egyéb:

8. Mennyire elégedett a kihelyezett új kávé, szóda és snack automatákkal?

Nagyon elégedett vagyok

Elégedett vagyok

Nem vagyok elégedett

Egyáltalán nem vagyok elégedett

Nem használom az automatákat

9. Megfelelőnek tartja-e Ön a mosdók higiéniai termékekkel való ellátottságát?

Igen

Részben igen

Nem

Egyáltalán nem

Köszönjük, hogy értékes válaszaival segítette munkánkat.



A rejtvény megfejtése:

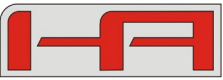
Név:

Telefonszám:

Rejtvény

A helyes megfejtéseket tartalmazó szelvényeket **2020. április 10-ig** várjuk a portánál kihelyezett gyűjtőláda-ba. Egy megfejtőtől csak egy érvényes megoldást fogadunk el.

Előző hírlevelünk rejtvényére összesen 34 db helyes megfejtés érkezett. **A kisorsolt nyertesek Molnár Sándor, Kovács Tünde és Varga János** lettek. A nyerteseknek szívből gratulálunk!

 Hajdu Autotechnika				◆	FELTETT PÉNZ	ÉNEKES-MADÁR	OSZTRÁK AUTÓJEL	ASSZONYNÉV KÉPZŐ	KÉN VEGYJELE	◆
				1						Z
				A SZÉLEIN ÉTEREI!		KÖZÉPKÉKI! A KERÜLET JELE		FRANCIA AUTÓJEL	JÁTSZÓTÉRI ESZKÖZ	
				TEHER-GÉPKOCSI CÁRI RENDELET			VEGYJEL HÉLIUM	HERTZ JELE		
◆	2	..., A HANGYA	VEGYJEL URÁN	GYORSPOSTA	CSODÁLKOZÓ HANG	TROMBITA-HANG	ÉRTESELÉS	SIMONFA HATÁRAI!		
NÉMET PEZSGŐ						SZÁMNÉV, RÖVIDEN RÓMAI 2000			TANULÓ VEZETŐ	
ZORRO JELE		ZAJ, ZSIVAJ ELLENÁLLÁS JELE					KETTŐTI! ÉSZAK			
◆	↳ E						AKKÁD ISTEN		◆	

HAJDU baba



HARSÁNYI ATTILA DÁNIEL
 2020. február 05.
 Harsányi Attila László
 HAJDU Autotechnika Ipari Zrt.



OLÁH EDIT
 2020. február 18.
 Oláh-Halmi Edit
 HAJDU Hajdúsági Ipari Zrt.



LECA MIHÁLY
 2020. február 16.
 Leca Mihály
 HAJDU Hajdúsági Ipari Zrt.

Gratulálunk az újdonsült édesanyáknak és édesapáknak! Folyamatosan várjuk a HAJDU babák fotóit, hogy együtt örülhessünk. A gyermekekkel kapcsolatos információkat minden esetben a szülők hozzájárulásával tesszük közzé.

KAPD EL A PILLANATOT!

A HAJDU Cégcsoport ismét meghirdeti hagyományos

FOTÓPÁLYAZATÁT MUNKATÁRSAI SZÁMÁRA „A TERMÉSZET CSODÁI” témában.

A saját készítésű természetfotókat 2020. április 17-ig várjuk a hajduhir@hajdurt.hu e-mail címre.

A felhívásban csak a szabályoknak megfelelő pályázatok vesznek részt. A természetfotó beküldőjének meg kell adni a következőket:

- a fotó címét, a pályázó nevét és elérhetőségeit.
- Egy pályázótól csak egy képet fogadunk el.

A fényképek megjelennek a következő HAJDUhír Magazinban, a legjobb kép beküldőjét pedig megajándékozunk egy értékes ajándékkal.

HAJDUhír

A következő HAJDUhír megjelenése: 2020. május

A magazinnal kapcsolatos észrevételeket a hajduhir@hajdurt.hu e-mail címre várjuk.

Felélős szerkesztő: HAJDU Cégcsoport
 Szerkesztette: Makszim Kitti