

Makray Réka: A jövő munkahelye 4.0 – A Continental Powertrain Hungary Kft. Debrecenben

A Karrieriskola című előadás-sorozat utolsó alkalmán Makray Réka, a Continental Powertrain Hungary Kft. humán kapcsolatok igazgatója adott elő. Előadásában nem csak az autóiipari és munkaerő-piaci trendeket mutatta be, de kiderült, hogyan működik egy okosgyár, és miként lehet felkészülni munkavállalóként és munkáltatóként az Ipar 4.0. kihívásaira.

Megtudtuk, hogy új trendek jelen vannak a munkaerő-piacon és az iparágban. A cég valós, megélt értékrendet képvisel, amely a bizalomra épül. Fontos még a versenyszellem, a cselekvés szabadsága, és az, hogy tegyenek egymásért az ott dolgozók.

Az előadó bemutatta a jövő irányait: az első a diverzitás menedzsment. Ez azt jelenti, hogy ma már számít, hány nő van a vezetésben. A korosztály diverzitás a több generáció közös munkája. Ezek mellett az is pozitívum, ha több országból érkeznek, több vallást képviselők és több nyelvet beszélők dolgoznak a cégnél, hiszen ez mind garantálja, hogy nyitott és empatikus légkörű legyen a munkahely. A rugalmas, azaz flexibilis munkakörülményeknek óriási megtartó ereje van az előadó szerint: az, ha valaki eldöntheti, mikor dolgozik, mikor végzi el az adott munkát. Azonban ez óriási fegyelmet követel a termelésben, és figyelmet a szervezésben. Az inspiráló vezetői kultúra fejlődési lehetőséget biztosít a munkavállalónak, az egész életen tartó tanulással és az intenzív tudáscserével együtt.

Ezután a cég jövőbeli terveiről hallottunk. Az okostelefon, az okoszemüveg és az okosóra napi kellékek lesznek a jövő gyárában, és a felhő alapú rendszerekkel is sokan fognak dolgozni. Az elektronikus mobilitás felé halad a világ, az elektromos autók terjednek el, hiszen a „tisztá energiával” való működésnek számos előnye van.

A résztvevők ezután néhány adatot hallhattak: a Continental 61 országban, 554 telephelyen van jelen, jelenleg 240 ezer munkavállaló dolgozik itt, a közös nyelv az angol. Debrecenben zöldmezős beruházást hajtanak végre. Érdekesség, hogy a gyárban 1300 négyzetméteren rekreációs központ segíti majd a munkavállalók regenerálódását. Az első etapban 450 dolgozót vesznek fel a Déli Ipari Parkban felépülő egységbe. 2020-ban indul a szériagyártás: vezérlőegységek, hibrid és elektronikai egységek fognak kikerülni a gyártóhelyről, melyeket prémium kategóriás autókban fognak használni majd.

Ezután Makray Réka felidézte a történelem ipari forradalmait, majd bemutatta a jövő munkahelyét, amelyet Ipar 4.0-nak neveznek. Megtudtuk, mi az a kobot, és hogy az Ipar 4.0-ban a termelés közben az eszközök önállóan kommunikálnak és összehangoltan működnek. Ez pedig azt is jelenti, hogy az ilyen vállalatoknak új kompetenciákkal rendelkező munkavállalókra van szükségük. Kihívás lesz kitalálni az új szakmákat, kérdés, hol van ezekhez a tudás, a készség, hol vannak a munkavállalók, és maga az ember. Egy biztos: az új rendszer nem munkanélküliséget jelent, de a „hagyományos” szakmák valószínűleg meg fognak változni. A jövő kompetenciái között az előadó felsorolta a komplex problémamegoldást, a kritikus gondolkodást, a flexibilitást, a vezetői és irányítási készségeket, a csapatmunkát és az együttműködést, az érzelmi intelligenciát, a bíráló és döntéshozó készséget, a szolgáltatói szemléletet, a tárgyalási készséget és a megismerésen alapuló, azaz kognitív flexibilitást. A jövő új munkavállalójától pedig „extra” képességeket is várnak: szakértelmet a felhő programozásban, legyen jó az adatbányászatban és a statisztikában, a mobil alkalmazás fejlesztésében, és az adattárolás tervezésében és kezelésében. Ezután megismertük a jövő irányvonalait a munkaerő-piacon, melyek között az IQ és az EQ mellett megjelent a LQ, amely nem más, mint a „szeretetintelligencia”.

Megtudtuk, hogy egy 2017-es felmérés szerint a munkavállalónak a jövőben is a bér és a juttatások az elsődleges szempont a munkakereséskor, második helyen van a kellemes munkahelyi környezet és harmadikon a munka biztonsága. A munkavállalói kínálatban a bér és a juttatások azonban a hetedik helyen szerepelnek, az elsők a pénzügyi biztonság van, melyet az új technológiák követnek.

A Continental több témában vállal felelősséget a jövő munkahelyének kialakításáért. Második helyen áll az oktatási együttműködések kialakítása minden szinten. Eszerint nem csak az egyetemmel, hanem már a középiskolai, vagy akár az általános iskolai szinttel is igyekeznek kapcsolatokat kialakítani, felépítve a leendő munkavállalók vonzódását a vállalathoz akár már fiatalabb kortól is.

Makray Réka végül bemutatta, hogyan működik mindez a gyakorlatban. Melyek a céges elvárások a leendő munkavállalóval szemben, hogyan gondoskodnak arról, hogy már belépéskor is érezze a dolgozó, hogy fontos a jelenléte a munkahelyen, milyen programokkal építik a csapatot, hogyan fejlesztik az összetartozást, hogyan figyelnek oda a munkavállalókra.

Pogány Emese