

Strojaře si z šikovných lidí vychováme sami

Společnost Koyo Bearings Česká republika sídlící v Bystrovanech u Olomouce zaměstnává na pět set lidí. Právě v této kategorii vyhrála popáté cenu Progresivní zaměstnavatel kraje. Systém zaškolování, zpětné vazby i otevřené komunikace má úspěch. Firma se musí snažit i kvůli konkurenci – sehnat odborníka je hodně těžké. „Uchazeči o práci měli o strojírenství jen malé povědomí. Ale byli šikovní a chtěli u nás pracovat. Tak jsme se rozhodli, že jim předáme všechny potřebné znalosti sami,“ říká ředitel společnosti Petr Novák. Jeden z výrobních závodů nadnárodní korporace JTEKT, která sídlí v Japonsku, posílá do světa ložiska a kladky pro automobilový průmysl. Součástky slouží například ve vozech automobilek Mercedes-Benz, Jaguar-Land Rover nebo Volkswagen.

ONDŘEJ ZUNTYCH

Autoprůmyslu se v posledních letech nebývale daří, výrobcům i dodavatelům rostou tržby, nezaměstnanost je na historických minimech. Jaké důsledky to má pro Koyo?

Zhruba sedmdesát procent naší produkce směřuje zákazníkům do automobilového průmyslu a růst našeho podniku tedy z velké části kopíruje růst celého odvětví. Od roku 2010 rosteme stabilně řádově o deset procent ročně. Je to pro nás velice pozitivní, ale nespolehneme se jen na růst odvětví. Investujeme, nakupujeme nové moderní výrobní linky, zaměřujeme se na kvalitu, produktivitu a podmínky pro naše zaměstnance, abychom podpořili růst a zvýšili svou stabilitu. Prudký růst má pro firmy ale i svá negativa. Česká republika má momentálně už

suverénně nejvyšší nezaměstnanost v Evropské unii a najít kvalifikované a dnes už i nekvalifikované zaměstnance je velmi obtížné.

Kam podle vás může tento vývoj zájít? Připravujete se nějak na to, že časem může dojít k poklesu?

Česká ekonomika brzy narazí na svůj limit, který spočívá v nedostatku pracovních sil. I když má silný potenciál a funguje na zdravých základech, tento faktor ji brzdí už teď a do budoucna to bude ještě horší. Pro zaměstnance to ovšem má pozitivní důsledky. Rostou mzdy, firmy se předhánějí v nabídce benefitů, na jednoho nezaměstnaného připadá několik volných pozic, ale pro zaměstnavatele to znamená obtížné shánění lidí v podstatě na kteroukoliv pozici a hlavně to ohrožuje jejich rozvoj. Teď vidíme podobný vývoj jako před krizí

v roce 2008 – prudce rostou ceny nemovitostí, poptávka po automobilech, firmy nestíhají vyrábět. Čekám, že časem bublina praskne a přijde další krize. Snažíme se na to připravit, zvyšujeme podíl zákazníků mimo automobilový průmysl a hledáme nové možnosti užití našich výrobků.

Neustále se hovoří o konci spalovacích motorů a jejich nahrazení elektromotory. Jak vnímáte tento trend? Jsou podle vás elektromobily budoucnost osobní dopravy?

Určitě jsou. Před pár týdny se Velká Británie a Francie domluvily na úplném zákazu prodeje aut se spalovacím motorem do roku 2040. Další země budou následovat. Momentálně mají elektromobily hodně nevýhod, především jsou drahé, moc daleko nedoždou na jedno nabití a také není moc míst, kde je lze na-



Generální ředitel a jednatel společnosti Koyo Bearings Česká republika Petr Novák.

Foto: Archiv Koyo

bít. Všechny tyto překážky do budoucna zmizí. Elektromobily budou provozně levnější než klasická auta, budou mít dojezd klidně tisíc kilometrů a síť dobíjecích stanic bude stejně hustá jako síť čerpacích stanic dnes. My se trendu snažíme přizpůsobit a pracujeme na vývoji ložisek do elektromotorů, také už máme první zákazníky v tomto sektoru – od září najedeme na ostrou výrobu ložisek do elektromobilů Jaguar I-Pace.

Zmínili jste nové zákaznické projekty. Které jsou pro vaši firmu nejdůležitější a co bylo třeba udělat, abyste nové zákazníky získali?

Nových projektů je v posledních letech hodně, těžko vybrat ty nejdůležitější. Nejnovější projekt je výroba ložisek do převodovky pro zákazníka ZF, který je bude montovat do Porsche 911. Nebo American Axle Manufacturing, který bude vyrábět elektromotory do už zmíněného SUV Jaguar I-Pace. Velmi významní zákazníci jsou pro nás také Schmidt (dodavatel Mercedes-Benz), Mitec (Jaguar-Land Rover) nebo BorgWarner (Volkswagen). Abychom je získali, bylo potřeba projít důkladným zákaznickým auditem, ukázat špičkovou kvalitu výroby a profesionální přístup. Pro některé zákazníky tak bylo nutné nakoupit nové výrobní linky, které dokážou produkovat ložiska s extrémní přesností a spolehlivostí. Co mě nesmírně těší, tak že všechny tyto kroky byly vedeny českými lidmi a to převážně zde z Olomouce a okolí.

Vyhráli jste popáté soutěž Zaměstnavatel roku v kategorii do 500 zaměstnanců. V čem vidíte základy svého úspěchu v oblasti vztahů k zaměstnancům?

V soutěži jsou hodnoceny firmy na základě dat o výdajích na školení zaměstnanců, o fluktuaci, o růstu nebo poklesu počtu zaměstnanců, průměrných mzdách, systému benefitů a dalších. Takže to jsou oblasti, ve kterých se nám daří. Vymysleli jsme systém, jakým v průběhu třech měsíců důkladně zaškolujeme naše nováčky, se zaměstnanci komunikujeme, dotazujeme se, co se jim líbí a co jim naopak vadí. Zpětná vazba nám pomáhá problémy řešit a postupně se zlepšovat.

Ve vzájemném vztahu na pracovišti vyznáváme otevřenou, férovou komunikaci a vzájemný respekt.

Bojujete také o titul Nejlepší personální projekt. S čím jste do soutěže vyrazili a jaká je v ní vlastně konkurence?

Do soutěže jsme se nominovali s naší novou školicí místností (Do-Jo Room). Jak vlastně nápad vznikl? Hlásilo se k nám hodně uchazečů o práci, kteří měli o strojírenství jen velmi malé povědomí. Ale byli šikovní a měli chuť do práce. Přemýšleli jsme, jak tento problém vyřešit a nemuset takové uchazeče odmítat. Tak jsme se rozhodli, že jim předáme všechny potřebné znalosti a strojaře si z nich v podstatě uděláme sami. Seznámíme je s výkresovou dokumentací a způsoby, jak a co z ní číst, naučíme je obsluhovat stroje, respektovat požadavky kvality, měřit a sledovat přesnost produkce. Obohatíme je tím nejen pro výkon práce u nás, ale i do života. Soutěž je nabitá kvalitními projekty, z 24 uchazečů s námi do finálního celorepublikového kola postoupily firmy Fatra, SKF Lubrication Systems a Škoda Auto. Kdo vyhraje, se dozvíme na podzim.

Jsou čeští zaměstnanci učenliví? Chtějí se něco naučit nebo mají spíše tendenci zapadnout do zaještěných kolejí?

Jsou samozřejmě výjimky a záleží na konkrétním člověku, ovšem celkově jsou velmi učenliví. A neřekl bych, že s novými věcmi mají větší problém starší lidé, i ti se rádi naučí něco nového. Ale každé učení má důležité podmínky – zaměstnanec v něm musí vidět smysl, tedy že mu snažení k něčemu je, a záleží také na schopnostech mentora, jestli je schopen své znalosti předat zajímavou formou a v první řadě jestli důkladně rozumí oboru, který vyučuje. Tím narážím i na české školství, kde občas dodržení těchto bodů není dobře nastaveno.

Jako firma jste minimálně v olomouckém regionu širší veřejnosti známí, v současnosti už máte pět stovek lidí a stále obsazujete nové pozice. Co můžete potenciálním zaměstnancům nabídnout?

Máme propracovaný systém odměňování s finančními

i nefinančními benefity. Každý zaměstnanec dostává roční bonus odvozený od výkonnosti celého závodu, dále zaměstnanci v kancelářích a mistři si stanovují vlastní cíle na rok dopředu, na základě jejichž splnění dostávají další bonus. Pracovníci ve výrobě jsou dále motivováni také měsíčními bonusy, jsou odměňováni za významná pracovní jubilea a podobně. Kromě finančních benefitů máme i celou řadu těch nefinančních. Například týden dovolené navíc, příspěvek na penzijní spoření, životní pojištění, slevy na výrobky u vybraných dodavatelů, dotované závodní stravování, flexipasy a další. Hůře měřitelný, ale přesto velmi důležitý faktor péče o zaměstnance, je pracovní prostředí. Záleží nám na vzájemném respektu, toleranci, otevřené komunikaci a vzájemné týmové spolupráci.

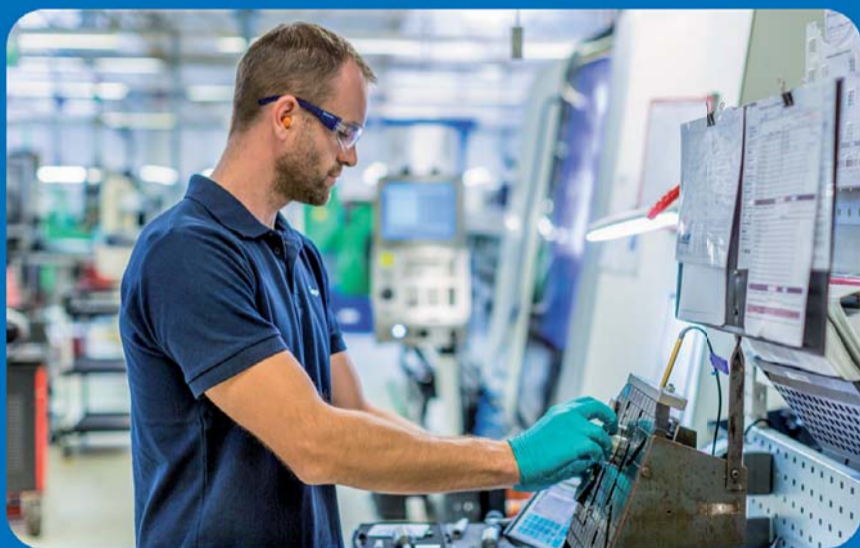
Jste japonskou firmou, ale v závodech nemáte žádného japonského manažera. Jak jste toho docílili?

Je to především o důvěře. Od roku 2010, kdy olomoucký závod koupil současný japonský majitel JTEKT, se snažíme budovat upřímný vzájemný vztah. Nic před korporací nezatajujeme, mluvíme otevřeně o našich úspěších i o věcech, které se nepovedou. Máme za sebou výborné výsledky, sami si navrhujeme výrobní linky, vymýšlíme postup výroby, máme vývojové centrum v Brně, naše investice mají návratnost a co je důležité, majitel investuje každý rok přes sto milionů korun do nových technologií, které nás posouvají vpřed. JTEKT nemá důvod nám nevěřit, spoléhá na naše schopnosti a vyplácí se to. I proto v Bystrovanech nemáme žádného japonského manažera.

V dubnu jste v soutěži Manažer roku vyhrál kategorii Manažer odvětví strojírenská a kovodělná výroba, vyhrál jste ocenění Mladý manažerský talent a umístil jste se v první desítce celkově. Jak zvýšeného zájmu o vás i o olomoucký podnik využíváte?

Zvýšeného zájmu využíváme při jednáních se státní samosprávou, s organizacemi nebo také při náboru nových zaměstnanců. Náš názor má při jednání váhu, snažíme se zlepšovat život v regionu, české podnikatelské prostředí, školství nebo se snažíme o omezení byrokracie, která ztěžuje nejen podnikání, ale také život každého z nás. Jsme členy Sdružení automobilového průmyslu, Svazu průmyslu a dopravy, Krajské rady pro vzdělávání a inovace, Hospodářské komory a dalších. Formulujeme jim naše požadavky na absolventy středních a vysokých škol, představujeme návrhy jak studenty lépe připravovat, formulujeme konkrétní problémy v administrativní zátěži, problematická místa v českém podnikání a tak dále. Spolupracujeme přitom také s firmami v regionu, které to vnímají velmi podobně. Když to tedy shrnu, snažíme se být aktivní v mnoha směrech a být i příkladem pro ostatní.

Přijímáme nové kolegy, přidej se k nám!



Nabízíme nadstandardní sociální zázemí, efektivní zaškolování, odpovídající mzdu, penzijní spoření a další výhody. Náborem příspěvek 15 000,-

Koyo

Aktuálně obsazujeme tyto pozice:

OPERÁTOR - brusírna
OPERÁTOR - soustružna
MANIPULANT
PROVOZNÍ ZÁMEČNÍK

www.koyobearings.cz