

Obecna sytuacja gospodarcza, zwłaszcza znaczące podwyżki płacy minimalnej, powoduje, że coraz trudniej zapewnić efektywność biznesową firmy produkcyjnej. Jak Ogniochron radzi sobie z tą sytuacją?

Od dawna obserwujemy wiele problemów na rynku pracy, wystarczy wspomnieć pandemię COVID-19, wybuch wojny w Ukrainie czy wysoką inflację. Śledzimy te zmiany i staramy się działać z wyprzedzeniem, być o jeden krok do przodu, z pewnością nie zwlekać z decyzjami do ostatniej chwili. W tamtym roku dokonaliśmy rewizji wynagrodzeń i przyznaliśmy podwyżki wszystkim pracownikom, dodatkowo włączyliśmy część wynagrodzenia zmiennego do wynagrodzenia zasadniczego. W tym roku została wprowadzona premia uznaniowa zależna od kondycji firmy, w myśl zasady, że im bardziej się staramy jako całość, tym wszyscy więcej zyskujemy. Dodatkowy benefit pieniężny spotkał się z bardzo optymistycznym odzewem. Każdą decyzję o zmianie wynagrodzenia, aby nie tworzyć luki płacowej – szczegółowo analizujemy. Nie osiadamy na laurach – duży nacisk kładziemy na rozwój parku maszynowego w celu zapewnienia ciągłości produkcji oraz stale poszukujemy nowych rynków zbytu.

Czy obserwuje Pani wzrost roszczeniowości pracowników – w jaki sposób firma temu zapobiega?

Myślę że roszczeniowość kadry mogłabym określić jako umiarkowaną. Jednak nie czekamy na to, aż pracownik przyjdzie z żądaniem, szukamy rozwiązań wcześniej, starając się działać z wyprzedzeniem. Zorganizowaliśmy ankietę dotyczącą zadowolenia z istniejących benefitów oraz zapytaliśmy o oczekiwania pracowników. Tym sposobem wprowadziliśmy nowy system świadczeń dodatkowych w części finansowanych przez pracodawcę.

Duża rola przypada właśnie świadczeniom pozapłacowym...

Obecnie każdy pracownik może skorzystać z benefitów, wybierając te, które najbardziej spełniają jego oczekiwania. Dysponujemy pakietem medycznym oraz kartami sportowymi, dodatkowo umożliwiamy dołączenie do ubezpieczenia grupowego. Wszyscy pracownicy raz do roku otrzymują dofinansowanie do wypoczynku. Wiemy, że rynek ciągle się zmienia i oczekiwania pracowników rosną, dlatego obecnie

■

Ogniochron jest firmą rodzinną, w której pracują kolejne pokolenia. Sadzę, że ma to znaczący wpływ na bardzo małą rotację. Zarząd jest zawsze gotowy do rozmów z pracownikami, pomocy w rozwiązywaniu ich problemów i wysłuchania ich uwag zgodnie z zasadą, że największą wartością firmy są ludzie. Dzięki temu mamy duże poczucie przynależności.

■

jesteśmy w trakcie projektu ułożenia struktury organizacyjnej i siatki płac wraz z wytyczeniem jasnych ścieżek kariery. Obserwujemy trend, że pracownikom oprócz tego, że oczekują godnego wynagrodzenia, zależy również na rozwoju zawodowym. Zamierzamy takie ścieżki wytyczyć i umożliwić ambitnym pracownikom osiągnięcie nowych, wyższych celów.

Czy Ogniochron ma problemy z pozyskiwaniem i utrzymaniem pracowników produkcji?

Mamy szczęście, że fluktuacja jest praktycznie na zerowym poziomie, najczęściej pracownicy odchodzą dopiero w momencie przejścia na emeryturę. Nowi pracownicy również nie są problemem, prowadząc bazę kandydatów do pracy, obserwuję, że mimo braku rekrutacji CV systematycznie do nas spływają, tak więc w momencie braków kadrowych samo wyszukiwanie kandydatów jest ułatwione.

Z czego wynika taka stabilizacja fluktuacji?

Ogniochron jest firmą rodzinną, w której pracują kolejne pokolenia. Sadzę, że ma to znaczący wpływ na bardzo małą rotację. Zarząd jest zawsze gotowy do rozmów z pracownikami, pomocy w rozwiązywaniu ich problemów i wysłuchania ich uwag zgodnie z zasadą, że największą wartością firmy są ludzie.



Anna Rudek

Specjalista HR,
Ogniochron

Dzięki temu mamy duże poczucie przynależności. Uważam, że partnerstwo i wzajemny szacunek są tutaj kluczowe. Co roku organizujemy bal dla wszystkich pracowników wraz z osobami towarzyszącymi, aby wspólnie świętować sukcesy firmy.

Dbłość o wydajność i bezpieczeństwo pracy dla firmy produkcyjnej są bardzo ważne. Jakie działania w tym zakresie organizacja podejmuje?

Posiadamy zakład, w którym zatrudniamy 150 pracowników produkcyjnych, bezpieczeństwo zatem musi być na pierwszym miejscu. Staramy się co dzień monitorować każde stanowisko pracy, dodatkowo przeprowadzamy rozmowy z pracownikami i słuchając ich uwag, wdrażamy nowe rozwiązania. Pracownicy stosują obuwie ochronne, używają kasków, słuchawek i poruszają się wytyczonymi szlakami komunikacyjnymi. Organizujemy również szkolenia z pierwszej pomocy dla wszystkich pracowników. Mamy świadomość, że bezpieczeństwo jest ważną kwestią, dlatego np. w ostatnim czasie stworzyliśmy nawet stanowisko do przemywania oczu dla pracowników z działów narażonych za zapylenie.

Co daje Pani satysfakcję z pracy mimo codziennych wyzwań?

Najbardziej cenię sobie samodzielność. Cieszę się, kiedy mój projekt spotyka się z aprobatą przełożonych, a następnie pracowników. Na co dzień mam kontakt z wieloma osobami – od informatyka przez pracownika ochrony mienia do kontrolera jakości – taka różnorodność pozwala mi działać bardziej kreatywnie i wiem, że każdy dzień przyniesie coś nowego. Bardzo ważny jest dla mnie rozwój zawodowy, dlatego każde szkolenie mnie motywuje i sprawia, że dostaję wiatru w żagle.

W tym roku Ogniochron obchodzi 30-lecie działalności. Jakie projekty w obszarze HR-owym są zakładane na najbliższe lata?

W firmie pracuję stosunkowo niedługo, ale mieszkam w okolicy i pamiętam, że o Ogniochronie zawsze dobrze się mówiło. Dzięki determinacji, poświęceniu i pomysłowości założycieli oraz pierwszych pracowników mogliśmy w tym roku świętować okrągłą rocznicę działalności. Wiemy, że te lata zobowiązują i dlatego ciągle chcemy iść do przodu. W obszarze HR chcemy przede wszystkim pomagać w rozwoju zawodowym, skupić się na wyszukiwaniu talentów, odnalezieniu najmocniejszych kompetencji u każdego pracownika i pokierowaniu tak jego rozwojem, aby posiadane umiejętności ulokować w odpowiednim miejscu w strukturze firmy. Chcemy to osiągnąć, tworząc matryce kompetencji i plany szkoleniowe. Oczywiście ciągle śledzimy zmiany na rynku pracy i nie ukrywam, że dużo czasu poświęcamy na szukaniu optymalnych rozwiązań, aby za zmianami nadążyć. Oprócz nowych benefitów na pewno będziemy systematycznie analizować możliwości zmian w wynagrodzeniach zasadniczych. ♦