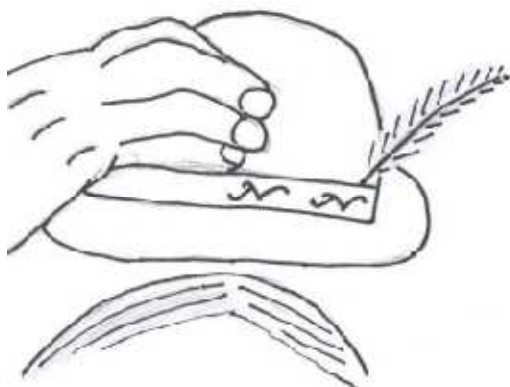


# LE A KALAPPAL!



**Sándor Judit**

A Magyar Minőség Legjobb szerzője 2023 díjat a szerkesztőbizottság javaslatára Sándor Judit nyerte el. Nyertes négyrészes sorozata *A HR szerepe a LEAN transzformációban* címmel újságunk 2022. évi április-júliusi számaiban jelent meg.

- *Elsőként egy vázlatos szakmai önéletrajzot szeretnék kérni.*
- Közgazdászként pénzügyi vonalon kezdtem. Ebben hosszú éveken át meg is találtam a helyem. A HR hivatás iránti érdeklődés, majd szenvedély, új és izgalmas megközelítéseket hozott az életembe, a HR szakma iránt nagyon gyorsan elköteleződtem. A Corvinus Egyetemen képeztem magam tovább mester HR szakközgazdász irányba. A folyamatorientáltságomat, rendszerszintű gondolkodás egészítette ki. Ahogy személyes vonalon, szervezeti szinten is bebizonyosodott számomra, hogy a pénzügy és a HR nem két külön világ, hanem egy egymást kiegészítő egység, hiszen HR-esként is elengedhetetlen pénzügyes fejjel gondolkodni. Érezve az egyre erősödő üzleti igényeket, illetve felfedezve a HR és a Lean figyelemre méltó elválaszthatatlanságának tényét, a Lean szakmérnök képzettséggel megszerzett tudás egyfajta koronát tett ismereteimre, nagyon érdekes módon ismét hangsúlyt fordítva a folyamat alapú gondolkodásra, ugyanakkor „megfertőződve” a lean szemlélettel.  
A szakma valamennyi területét végig járva, az elmúlt években tapasztalatomat HR vezetőként kamatoztattam, mely lehetőséget teremtett tudásom mélyítésére, szakmai sikerek megélésére. Szakmai életutam igazán izgalmas állomásaként Human erőforrás és Emberi kapcsolatok Igazgatójaként több mint egy éve csatlakoztam a Sátoraljaújhelyben található, zempléni régió legnagyobb munkáltatójaként működő Prec-Cast Öntöde Kft csapatához, azzal a küldetéssel, hogy tovább erősítsem a HR, mint üzleti hajtóerő értékteremtő szerepét.
- *A négyrészes cikksorozata, a HR szerepe a LEAN transzformációban (amely a sikert hozta) „profi munka” volt. Hol és milyen témákban publikált korábban?*

- A kommunikációs témák már akkor is megtaláltak, amikor még nem voltam HR-es. A HR szakma rávilágított, hogy kommunikáció nélkül nem működik egy szervezet sem. Elhivatottan végzem a munkám, a tudatosság pedig mindig is jelen volt életemben. A Branding tudatos építkezés eredménye, ennek aktivitásaival kapcsolatban a kezdeményező szerep is valahogy mindig szívből jött. Vállalati Facebook oldal menedzselése, céges külső és belső weboldalra történő rendszeres tartalomgyártás, több belső kommunikációs vállalati magazin bevezetése közben én magam is folyamatosan fejlődtem. Mindeközben realizáltam, hogy az érzelmi töltet hozzáadott érték, így válnak a cikkek történetté, melyek inspirálóak, meghatóak, elgondolkodtatóak vagy éppen tanulságosak. Bármilyenek is, mindenképpen hatalommal bírnak és képesek befolyásolni minket, mert személyesek. Ezután szinte sorba jöttek szembe a külső kommunikációs lehetőségek, csak élnem kellett velük. Legyen az Kamarai Magazin, kisebb helyi újságok, illetve folyamatosan szakmai cikkeket írok a Behaviour HR Magazinnak különböző témákban.

Az írás gondolata mindig is érdekelt, emellett nagyon szépen elindultak az előadói felkérések is. Rendkívül dinamikusan változik körülöttünk minden, a változásokat megélni ugyan nem könnyű, de mindenképpen előre visznek, fitten tartják a szervezetet. Aki gyorsan lép az kettőt lép, ezért nagyon fontos képben lenni a legaktuálisabb kihívásokkal, mely maximális szakmai felkészültséget, naprakészséget igényel.

Nagyon izgalmas a szakmai rendezvényeken kerekasztal beszélgetésekben részt venni, előadni különböző témákban, konkrét tapasztalatokat, megoldásokat megosztani vagy éppen cserélni a többi szakemberrel, miközben megérezhetjük egy, egyfajta professzionális, egyben inspiráló flow együttműködő erejét.

- *Gondosan kimunkált írása, amely sok-sok gyűjtött adatot és információt tartalmaz,- kb. mennyi időráfordítást és munkát igényelt?*

- Ez egy jó kérdés. Rengeteg idő és energia, egyben hatalmas tapasztalati tanulás, személyes és önreflektív fejlődés volt nekem ez az időszak. Sz szenvedéllyel vettem részt a Lean Transzformációban. Számomra ez egy tudatos, kitartó; szívvvel lélekkel történő élvezetes megbízatás volt. Meghatározó, hogy a sikerélményektől a felmerülő nehézségekig mindent megéljünk, a nehézségekre olyan kihívásként tekintünk, amelyekből tanulni és megerősödni lehet. Szakmai alázat, kitartás és szorgalom, önismereti munka, a fejlődés örömeinek az érték teremtésnek a megtapasztalása, mindig segítik utamat és követni szenvedélyemet, ahol „nemcsak” szakmailag, hanem emberileg is rengeteg feladatunk van.

Nagyon fontosnak tartom, hogy egy HR-es, képes legyen az üzlet nyelvén beszélni, össze kell tudnunk kapcsolni a munkaerő tervezését az üzleti tervezéssel. Meg kell találnunk a közös nyelvet, és megmutatni, hogy a HR beavatkozások igenis mérhetőek, ennek segítségével tudjuk még magasabbra emelni az együttműködési stratégiáinkat, és partnerségünket, ez fog hozzásegíteni bennünket ahhoz, hogy a szolgáltatói attitűdön tovább emelkedve integrált vezetővé váljunk.

Valamennyi vezető számára szükségszerű, hogy különböző, illetve egymás dimenziójában tudjon gondolkodni. Minden terület összekapcsolódik és e szinergiák felismerése és használata nélkül nincs sikeres szervezet.

- *A szakma és az emberek szeretete nélkülözhetetlen munkájában. Mikor és miért fordult a LEAN irányába? Röviden mivel ajánlaná a transzformációt HR-s kollégái figyelmébe?*

- Imádok emberekkel foglalkozni, nagyon jó látni és érezni, hogy mennyi mindenre van hatással és mennyi mindent sző át a HR, „nemcsak” kapocs, de mozgatórugó a területek között.

A HR és a Lean izgalmas kapcsolódásának felismerése indított el azon az úton, hogy megvizsgáljam, hogyan segíti a HR a Lean szemlélet terjesztését a szervezetben, miként tudja támogatni a területeket a teljes transzformáció során Gondolkodásmód és Viselkedés oldalról. Ezzel együtt milyen módon lehet a HR közreműködése tudatos abban, hogy a bevezetett módszerek hosszú távon is fenntarthatóak legyenek, azaz hogyan tud hozzájárulni a HR, a folyamatos fejlődést támogató Lean vállalati kultúra kialakításához és megerősítéséhez, ezzel együtt az üzleti kiválóság eléréséhez, a termelés hatékonyságának növeléséhez.

A HR értékteremtő szerepe biztosan ott van a térnyerésében és a fenntartásban. A jelenlegi munkaerő piaci változások miatt a képzés-fejlesztés szerepe döntő fontosságú, jóval komplexebb a korábbiaknál. A HR tudja felállítani az oktatási rendszert és megteremteni a szervezeti know-how-t. A HR tudja kiaknázni a rejtett tudást, ha ez nem történik meg az „veszteség”, ami a mai munkaerő hiányos versenyhelyzetben komoly veszélybe sodorhatja a vállalatokat. Lean transzformáció nem létezik munkavállalói folyamatos fejlesztés és bevonás nélkül. Meg kell érteni, a legértékesebb az ember, aki gondolkodik, akinek ötletei vannak és akinek bevonása és támogatása nélkül pusztán próbálkozás, velük együtt viszont hosszú távú kultúraformálás és a transzformáció történik. Ahol nem lean eszközöket használunk a folyamatos fejlesztési csoport irányításával, hanem lean vezetőkké és lean szervezetté válunk a HR közreműködésével. A HR és a Lean összefonódása megkérdőjelezhetetlen, az értékteremtő folyamatok emberi oldalának fejlesztésében a HR stratégiai szerepe egyértelmű.

- *Hogyan fogadta a Magyar Minőség szerkesztőbizottságának döntését, illetve a legjobb szerzőnek járó elismerést? Mikor és milyen témákban számíthatunk újabb írásaira?*

- Hatalmas megtiszteltetés és siker számomra, hogy a cikkemet elismerésre méltónak találták. Ezen cikk megírásának gondolata az egyetemi témavezetőm, Mátrai Norberté volt, ezt ezúton is köszönöm neki. Ezek a lehetőségek engem is motiválnak, előre visznek, hitelesebbé tesznek, mindemellett visszaigazolást is jelentenek, hogy jó úton haladok, mely úton lépésről lépésre haladni, fejlődni, egyre nagyobb tapasztalatot, tudást szerezni, egy csodálatos utazás.

Úgy érzem, nem keresem a kihívásokat, azok találják meg engem, lehetőség mindig van, csak észre kell venni azokat. Az élet mindig elénk sodorja azokat az embereket, lehetőségeket és alkalmakat, amire pont ott és akkor szükségünk van.

Rengeteg téma van csak hogy egy párat említsek, vállalatunknál elkezdünk egy műszakvezetői fejlesztő programot, mely nagyon sokszínű és tartalmas tapasztalást ad számomra, vagy éppen ott van a harmadik országbeli munkavállalók integrálása és foglalkoztatása, mely számos kihívást hordoz magában. Legyen az előadás vagy cikk, lényeges számomra, hogy ne csak szép dolgokról beszéljünk vagy írjunk, ez látszatharmóniát eredményez és nem is lesz hiteles. Merjük kitenni az asztalra és felvállalni a megélt nehézségeket és az ahhoz kapcsolódó érzelmeket, érzéseket is. A nehézségektől

való félelem az egyik legnagyobb gátja a javulásnak, a fejlődéshez a megpróbáltatások is hozzá tartoznak. Az elért sikerek mellett a megküzdött nehézségeket is meg kell tudni élni. Ahogyan Lean kultúra sem más, mint egy tanulási kultúra, ahol megállunk és megpróbáljuk együtt megoldani a problémáinkat, ahol egymástól és együtt tanulunk, közös nyelvet beszélünk.

- *Az elismeréséhez ismételten gratulálok. Köszönöm, hogy örömmel válaszolt a kérdésekre, érdeklődve várjuk további írásait! Teljesítményéért: LE A KALAPPAL!*

**Szódi Sándor**