

Výroční tisková konference ŠKODA AUTO 2015

Mladá Boleslav, 16. března 2015

Bohdan Wojnar

Člen představenstva ŠKODA AUTO za HR management

- Platí mluvené slovo -

Rukopis projevu pro Bohdana Wojnara
ŠKODA AUTO a.s., Výroční tisková konference 2015
16. března 2015

Vážené dámy a pánové,

i já Vás srdečně vítám na Výroční tiskové konferenci ŠKODA AUTO.

Také pro oblast řízení lidských zdrojů byl rok 2014 intenzivní a úspěšný. A při pohledu na letošní rok i roky nadcházející to zůstane neméně napínavé. Máme před sebou mnoho šancí, ale také velké výzvy. Čtvrtá průmyslová revoluce již začala a změní náš svět práce. Více k tomu později.

Snímek: „Naši zaměstnanci – srdce značky“

Rok 2014 byl pro ŠKODA AUTO dobrým rokem. Poprvé jsme prodali více než 1 milion vozů za rok - tento milník by bez našich zaměstnanců nebyl možný. Jsou základem úspěšného příběhu společnosti ŠKODA AUTO.

Jsme hrdi na angažovaný a kompetentní personál. Naši zaměstnanci „žijí“ značkou ŠKODA. Řada rodin pracuje v podniku již po několik generací. Loajalita pracovníků je velice vysoká: průměrná příslušnost k firmě dosahuje kolem 13 let.

Jako největší průmyslový zaměstnavatel v České republice máme mimořádnou zodpovědnost za naše zaměstnance. Naplňujeme ji v mnoha směrech.

Snímek: „Slibná budoucnost českých závodů“

Prostřednictvím našich třech výrobních závodů v Mladé Boleslavi, v Kvasinách a ve Vrchlabí zajišťujeme zaměstnanost desítkám tisíc lidí a přispíváme výraznou měrou k zajištění budoucnosti automobilového průmyslu v této zemi.

Dohoda o zaměstnanosti uzavřená před dvěma roky s odbory KOVO dává našim zaměstnancům spolehlivé perspektivy do budoucna. Rok 2014 přitom přinesl rozhodující nastavení výhybek. Chtěl bych vyzdvihnout rozšíření výrobních kapacit pro převodovku DQ 200 ve Vrchlabí a rozhodnutí o novém produktu pro závod Kvasiny.

ŠKODA vytvoří celkem až 2 300 nových pracovních míst.

Snímek: „Význam mladé generace“

Srdcovou záležitostí pro společnost ŠKODA AUTO je obzvláště vzdělávání mladých lidí. Kromě různých námi podporovaných aktivit je těžištěm naší strategie v této oblasti Střední odborné učiliště ŠKODA AUTO.

Na Středním odborném učilišti ŠKODA AUTO se aktuálně vzdělává asi 1 000 mladých lidí v technických oborech. Všichni absolventi obdrží po ukončení studia nabídku pracovního místa.

Kromě toho investujeme masivně do kvality vzdělávání a vybavení školy. V roce 2014 šlo více než 50 milionů korun do nového vybavení a modernizace Středního odborného učiliště. A také na tento i příští roky jsou napevno plánované investice. Dlouhodobě tak zajistíme vysokou úroveň vzdělávání.

Na tomto místě bych chtěl podtrhnout: je zcela zásadní, získat mladé lidi zejména pro technické profese. Jejich odpovídající kvalifikace je nezbytná pro konkurenceschopnost českého hospodářství a je tím také celospolečenským úkolem, který ŠKODA AUTO iniciovala a silně podporuje.

Snímek: „Dobrý sociální dialog se zásadně cení“

Dámy a pánové,

stěžejním faktorem pozitivního vývoje našeho podniku je úzký sociální dialog s odbory KOVO a jejich předsedou Jaroslavem Povšíkem.

Význam dobrého partnerství mezi firmou a zástupci zaměstnanců zdůraznili také prezident Miloš Zeman a spolkový prezident Joachim Gauck při jejich společné návštěvě společnosti ŠKODA AUTO v minulém roce.

Snímek: „Spolurozhodování a spoluodpovědnost jsou 2 strany stejné mince“

Spolupráce, spolurozhodování a spoluodpovědnost jsou charakteristické pro úspěšný model koncernu Volkswagen a společnosti ŠKODA AUTO.

Že se tato forma dialogu vyplatí **oběma stranám**, ukazuje vývoj posledních let.

Průměrná mzda zaměstnance ŠKODA AUTO **vzrostla za poslední 4 roky o čtvrtinu**. Průměrná mzda dělníků výrazně překračuje celostátní průměr a průměrnou mzdu v českém automobilovém průmyslu.

Snímek: „Udržet špičkovou pozici v atraktivitě zaměstnavatele“

Nejen u mezd, ale také u ostatních výhod a zaměstnaneckých benefitů nabízí ŠKODA AUTO více než mnohé jiné firmy. ŠKODA také dává svým zaměstnancům možnost dalšího rozvoje, vede kvalitní sociální dialog s odbory KOVO a velmi silně se angažuje na poli společenské odpovědnosti firmy. Logickým důsledkem je, že ŠKODA AUTO je jako zaměstnavatel stále atraktivnější a v relevantních průzkumech končí vždy na čelních místech. V anketě „Trendence Graduate Barometer Czech Republic“ je ŠKODA jak u budoucích ekonomů, tak u budoucích inženýrů a IT-expertů nejoblíbenějším zaměstnavatelem, to samé platí také pro anketu Universum.

Snímek: „Svět práce se výrazně změní“

Dobré odměňování, kvalitní nabídky dalšího vzdělávání, rozsáhlé sociální výhody – všechno to dlouhodobě funguje pouze tehdy, když zůstaneme produktivní a flexibilní. A to ve všech oblastech podniku.

Tím více to platí na pozadí dramatických změn v automobilovém odvětví. Pan Dr. Vahland již zmínil nejdůležitější parametry.

Ústřední výzvou pro řízení personálu je digitalizace. Ta zásadně mění a změní celý svět práce.

Takzvaný **internet věcí** – tedy propojení strojů, robotů, výrobních úseků a závodů – změní trvale způsob výroby a administrativy v podniku. Vstupujeme do **čtvrté průmyslové revoluce**.

Na tuto masivní změnu se musí připravit každý podnik. Přidávají se k tomu nové technologické výzvy, výrazné změny na odbytových trzích s novými regionálními orientacemi nebo také narůstající demografické změny. Struktury a procesy se musí přizpůsobit. To platí i pro společnost ŠKODA AUTO. Pouze tak dokážeme reagovat s potřebnou rychlostí na stále rychlejší změny.

To jsou důvody, proč jsme v roce 2014 zahájili projekt vysoce výkonné organizace (High Performance Organization).

Snímek: „High Performance Organization“

Občas jsem tázán, proč se podnik vůbec zabývá tímto projektem v aktuálně „dobrých časech“. Odpověď je jasná. Musíme tyto dobré časy využít, abychom se připravili na uvedené výzvy. Je to naše podnikatelská povinnost. Všechno ostatní by bylo nezodpovědné. Jde o to, abychom udrželi společnost ŠKODA AUTO adaptabilní, agilní, rychlou a pružnou.

Projekt je proto velkou šancí pro společnost ŠKODA AUTO a pro celý náš tým. Jedno je totiž jasné: kdo se nepřizpůsobí, bude přizpůsoben.

- V rámci HPO se nám například podařilo zjednodušit **organizační strukturu** a zrychlit tok informací. Všechno toto urychluje **rozhodovací procesy**
- **S novou podobou kariérních cest** otevíráme našim zaměstnancům nové perspektivy rozvoje.
- Sestavili jsme nové, průřezové **projektové týmy**, které umožňují rychlejší a efektivnější spolupráci mezi jednotlivými útvary.
- A ve velké míře jsme již odbourali byrokracii.

Realizace probíhá v **intenzivním sociálním dialogu s odbory KOVO**. Chtěl bych panu předsedovi Povšíkovi a jeho kolegům skutečně poděkovat za dosavadní partnerské doprovázení těchto změn, zejména v otázkách optimalizace řídicích úrovní, jakož i u témat řídicího rozpětí a odbourávání byrokracie.

Dámy a pánové,

- s vynikajícími automobily,
- se špičkovým týmem zaměstnanců,
- a v úzké spolupráci s naším sociálním partnerem

jsme v posledních letech psali jedinečný příběh úspěchu. S našimi zaměstnankyněmi a zaměstnanci se cítíme být dobře připraveni, abychom udrželi tento kurz i v budoucnu.

Děkuji za pozornost!