

Ocenjevalna komisija (predsednik: dr. Boris Dular, ostali člani: Mojca Novak, Andreja Kristan in dr. Boris Bukovec) za dodelitev priznanja Vzorni primer ravnanja s človeškimi viri GZDBK se je sestala in obravnavala prejete prijave na letošnji razpis 6. 9. 2017. Komisija se je soglasno odločila, da se za leto 2016 se dodeli priznanje Vzoren primer ravnanja s človeškimi viri GZDBK podjetju Akrapovič, d. d.

Utemeljitev komisije:

»Podjetje Akrapovič, d. d. je svetovno priznано inovativno visokotehnološko podjetje, ki pri oblikovanju izpušnih sistemov uporablja najnovejšo tehnologijo in visokokakovostne materiale. Izdelke za motocikle in športne avtomobile ob pomoči najnovejše tehnologije, postopkov izdelave in najzlahtnejših materialov oblikuje in izdeluje več kot 1000 predanih in visoko usposobljenih zaposlenih. Podjetje obratuje v tehnološko najsodobnejših tovarnah v Sloveniji, proizvode pa prodaja v več kot 80 državah. Zaradi povečanja obsega naročil, dela, kompleksnosti procesa in pomanjkanja prostora v Ivančni Gorici se je podjetje v letu 2015 uspešno preselilo na novo proizvodno lokacijo v Črnomelj.

Upravljanje človeških virov je eden izmed ključnih procesov v podjetju, ki ga uspešno obvladujejo in stalno nadgrajujejo. Ključni cilji upravljanja sodelavcev so pridobiti in zadržati kompetentne kadre, vzpostaviti okolje, ki omogoča razvoj kompetenc, permanentno usposabljanje, izobraževanje in razvoj kadrov, ter oblikovanje stimulatívne politike napredovanj in nagrajevanja. Podjetje posveča posebno pozornost inovativnemu delovanju zaposlenih, usklajevanju družinskega in poklicnega življenja, varnosti in zdravju pri delu ter promociji zdravja. Na podlagi kazalnikov redno spremljajo stanje na tem področju in izvajajo potrebne spremembe.

Na podlagi izvajanja raziskave o zadovoljstvu, komuniciranju in zavzetosti zaposlenih, podjetje definira aktivnosti, ki prispevajo k še boljšim poslovnim rezultatom. Osredotočili so se na izboljšanje medosebnih odnosov, vodstvenih veščin vodij ter prenovi ocenjevanja delovne uspešnosti. Okrepili so interno komuniciranje in izboljšali obstoječe komunikacijske kanale, jih prenovili ter vzpostavili nove za hitrejši in učinkovitejši pretok informacij.

Posebej kaže poudariti konkretne procesne aktivnosti, ki spodbujajo kakovostno delo, pridobivanje novih znanj in razvoj talentov ter inovativnosti, kar vse zagotavljajo uspešno poslovanje in dobre medsebojne odnose.

Proces izvajanja in ocenjevanja delovne uspešnosti v podjetju zagotavlja ovrednotenje delovne uspešnosti vseh zaposlenih. Proces je bil v letu 2016 prenovljen, velik poudarek je dan ne le doseganju dogovorjenih ciljev, temveč tudi spoštovanju in izvajanju vrednot podjetja, kar se izraža preko vedenj zaposlenih.

S procesom upravljanja talentov so na sistematični način identificirali zaposlene z visokimi razvojnimi potenciali. Za talente so izdelali individualne razvojne načrte z razvojnimi aktivnostmi za naslednji dve leti, ki bodo načrtno krepile strokovne in druge veščine oz. kompetence, ter jih tako pripravljalo za zasedbo bolj odgovornih strokovnih ali vodstvenih pozicij v prihodnosti.

S procesom prenosa znanja identificirajo ključne kadre, ki so nosilci ključnih znanj. Zaposleni, nosilci ključnih znanj oz. mentorji, so bili usposobljeni za kvaliteten prenos znanja ter pripravo mentorskih načrtov. Povezali so jih s talenti identificiranimi v okviru »Talent Managementa«, ki so preko programa razširili svoje kompetence ter se tako usposobili za izvajanje tistih opravil, ki so bila opredeljena kot kritična.

Glede na nenehno rast števila novo zaposlenih delavcev dosledno skrbijo, da ima vsak novo zaposleni strokovni delavec pripravljen program uvajanja v delo. Program je sestavljen iz strokovnega in splošnega dela. V letu 2016 so uvedli prakso, da vsi inženirji, ki se zaposlijo v razvoju ali industrializaciji opravijo 3-mesečno uvajanje v delo v sami proizvodnji, kar bistveno skrajša čas, ki je potreben mlademu inženirju, da postane kompetenten za opravljanje zahtevnih inženirskih del, hkrati pa ima priložnost pridobiti »taha« znanja s strani starejših izkušenih delavcev.

Poleg uvajanja v delo je dan velik poudarek tudi ostalemu funkcionalnem izobraževanju. Interno organizirajo raznovrstna izobraževanja v skladu z ugotovljenimi potrebami, zakonskimi zahtevami oz. napotujejo sodelavce na izobraževanja izven podjetja.

Vsako leto organizirajo Akrapovičev inovativni dan. Sodelavce povabijo, da prijavijo svoje inovativne predloge, ki bi jih želeli predstaviti na tem dnevu. Iz nabora za predstavitev izberejo 25 najboljših/najizvirnejših/najbolj perspektivnih predlogov. Udeleženci dogodka izberejo in nagradijo najboljše tri predloge.

Aktivnosti podjetja v okviru promocije zdravja so usmerjene v promocijo zdravega življenjskega sloga, ohranjanje zdravja delavcev ter v preprečevanje nastanka bolezni in invalidnosti v povezavi z delovnim mestom. Aktivnosti v okviru promocije zdravja promoviramo pod sloganom dober dan zdravje.

Podjetje Akrapovič je prejemnik številnih strokovnih mednarodnih priznanj in nagrad, ki pričajo o visoki kakovosti njihovih izdelkov. Vendar vse prej navedeno dokazuje tudi njihovo visoko kakovost dela na kadrovskega področju. To krepi medsebojnim odnosom in zagotavlja zavzetost sodelavcev, kar jer bilo opaženo tudi v širši skupnosti. So namreč večkratni prejemniki nacionalnega certifikata ugleden delodajalec, zadnji dve leti pa v tem okviru tudi zmagovalci v panogi industrijska proizvodnja in gradbeništvo. Letos so pridobili so tudi polni certifikata družini prijazno podjetje.

Komisija za priznanje pri GZDBK je soglasno sklenila, da podjetju Akrapovič, d.d. podeli priznanje »Vzoren primer ravnanja s človeškimi viri«, saj je lahko vzor drugim podjetjem z načinom, kako celovito, sistematično ter inovativno skrbeti za svoje sodelavce, za njihovo rast in razvoj ter dobre pogoje dela. Vse to se izkazuje v odličnih poslovnih rezultatih in dobrih medsebojnih odnosih.«