Lukács Renáta, HR-vezető

Juhász Tamás, ügyvezető igazgató

Greskó-Selmeczi Fruzsina, fejlesztési vezető

A professzionalitás, a növekedés által generált szervezet-átalakítás megköveteli a változást

Transintertop – ahol számít az ember

A környei telephelyű Transintertop Kft. két és fél évtizednyi munkájának, sikereinek köszönhetően mára rangot és elismerést vívott ki magának a hazai és a nemzetközi közúti fuvarozás, a logisztika piacán. A növekedés és a generációváltás kihívásaira egy időben kellett választ adniuk. A kérdésre, hogyan lehet a családi vállalkozásból professzionális szervezetté válni úgy, hogy eközben a családias légkör is megmaradjon, Selmeczi Attila tulajdonos-ügyvezető támogatása mellett már egy új, fiatal vezetés adta-adja meg a válaszokat: Juhász Tamás, ügyvezető igazgató, Greskó-Selmeczi Fruzsina, fejlesztési vezető és Lukács Renáta HR-vezető.

– 2021 júliusától ügyvezetőként folytathatta a munkáját. Minek köszönheti az előléptetését?

Juhász Tamás: – A Transintertopnál a tendenciákat figyelve tudatosan készültünk egy gazdasági lassulásra, egy piaci szerkezetváltásra. A közúti árufuvarozás húzó ágazata a hazai gazdaságnak. A szektorban dolgozók adják a magyar foglalkoztatottság 3%-át, a hazai GDP-nek pedig az 5%-át. Ugyanakkor a környezetvédelmi normák változása, az emberiség egészét érintő globális környezeti problémák, az elszabadult energiaárak, a kifogyóban lévő fosszilis energiahordozók jól mutatják, a közúti fuvarozás a mai formájában még középtávon sem képes fenntartható módon működni.

– A létjogosultsága megkérdőjelezhetetlen, a falvakba, kisvárosokba más módon nem lehet eljuttatni a szükséges árut. A kérdés ezért úgy vetődik fel: jó helyen van-e a nemzetközi, az egész kontinenseken átívelő áruszállítás az autópályákon, a közutakon. Paradigmaváltásról tehát nincs szó, az árut a jövőben is el kell juttatnunk a gyártótól a fogyasztóig. A hogyanra keressük a válaszokat.

– Megbízói oldalról a Transintertop-ot évek óta ismertem. Közel 20 év után 2018-ban ültem át ide, a szolgáltatói oldalra, logisztikusként kezdtem a cégnél. Ekkorra erősödött meg a raktárlogisztikai tevékenységük annyira, hogy már önálló irányítást kapjon.

– Ezzel egy időben a generációváltás is aktuálissá vált, hiszen a tulajdonos, aki már három évtizede a szakmában van, huszonöt év munkáját fektette ebbe a cégbe, előbb-utóbb szeretne visszavonulni, megnyugtató módon átadni a stafétát.

– Mindemellett a Covidból adódó fejlemények, és azok következményei is hatással voltak a szektorra, öntudatra ébresztette annak szereplőit. Egyértelművé vált, ha valaki nem tud komplex szolgáltatást nyújtani, az nem lesz képes talpon maradni. A sokat emlegetett több lábon állás, most megmutatta létjogosultságát. Közel ezer fuvarozó kisvállalkozó ment tönkre, kifejezetten az egy-két-háromautós kkv-k, mert a termelés teljes leállására nem volt semmiféle válaszuk, alternatívájuk.

– Ezek a tényezők vetették fel a változtatás, az alkalmazkodás gondolatát a társaságnál. Merre induljunk, milyen irányba haladjunk, mi legyen a stratégiai jövőképünk? Egyszerre vált aktuálissá a vezetés-, a szemlélet- és a modellváltás a vállalatnál.

– Milyen irányt és stratégiát választottak?

Juhász Tamás: – Két fő célkitűzést fogalmaztunk meg. Alapvetésként deklaráltuk, hogy minden változás ellenére maradjon meg az a családias légkör, ami mindig is nagy értéke volt vállalkozásunknak. Olyan cég kívánunk lenni a továbbiakban is, ahol számít az ember. Mi nem csak kollégák vagyunk, tényleg ez a második otthonunk. Hazajárunk a mi kis közösségünkbe. Ez a gondolkodásmód nem csak a dolgozóközpontúságban mutatkozik meg, ugyan úgy ott van az ügyfélközpontúságunkban is. A megbízóinkat tudatosan partnereinknek hívjuk, és ők is így tekintenek ránk, ami számunkra egy pozitív piaci visszajelzés, egyúttal megerősítés.

– A másik megfogalmazott célunk a szervezetfejlesztés. A nagyvállalati kultúra – mert méretéből adódóan a Transintertop már ebbe a kategóriába tartozik –, kifejezetten igényli a rendszereket, a szabályozott folyamatokat. Kialakult egy új vezetői, szervezeti struktúra. Előbb csak papírra vetettük az elképzeléseinket, majd mindezt lépésről lépésre haladva ültettük át a gyakorlatba. A klasszikus, horizontális családi vállalkozást sikeresen alakítottuk át egy hierarchikus nagyvállalattá, mely így egy folyamatvezérelt irányítási modell mentén képes hatékonyan működni.

– Nagyon hosszú folyamat volt, rengeteg változással járt, az új struktúrához meg kellett találnunk a megfelelő embereket, el kellett fogadtatnunk a kollégáinkkal az új helyzetet, az új szerepeket. Hál' Istennek minimális személyi változás mellett sikerült mindezt végrehajta-

A „TIT TOP-modell", mely csupán néhány hónapja gurult le gyártósorról.

A TIT Bistro nem csak a kamionosok kedvence, a finomságok a környéken élőket is idecsábítják.

nunk. Csupán néhány olyan kollégánk távozott, akik nem tudtak alkalmazkodni a változáshoz, vagy épp nem tudták magukévá tenni a kitűzött célokat. A családias légkör, a lojalitás jellemzi a céget, de ez utóbbi mindig kétirányú. Az itt dolgozók megtapasztalhatták, tudják, hogy nálunk ezek nem üres szavak, tartalom és érték áll mögöttük. Ugyanakkor változni, változtatni kell, mert ettől maradunk életképesek.

– Beleszületett a vállalkozásba. Mindig is úgy gondolta, hogy itt fog dolgozni?

Greskó-Selmeczi Fruzsina: – Soha semmiféle kényszert nem éreztünk, sem én, sem a húgom, Frida, hogy nekünk ezen a pályán kellene maradnunk, sőt minden támogatást megkaptunk, hogy megtaláljuk a saját utunkat. Ez alapvetően nem egy lányos szakma, így kezdetben mindketten más irányba képzeltük a jövőnket. A testvéremet a művészi pálya vonzotta, míg én a pszichológiával kacérkodtam.

– Aztán a sors úgy hozta, hogy mindketten elvégeztünk egy külföldi egyetem hazai intézménye angol nyelvű képzésén egy üzleti-gazdasági szakot. Elkezdtem meglátni a párhuzamot a tanultak és a saját cégünkben zajló folyamatok között, és ez rendkívüli módon inspirálni kezdett. Onnantól minden létező formában próbáltam kiaknázni az ebben rejlő lehetőségeket.

– A szakmai gyakorlat csak tovább növelte a kíváncsiságomat, az elszántságomat. Nagy ez a szervezet, rengeteg lehetőséget kínál, és sokféle tudást igényel, így végül én is megtaláltam benne a helyem, fejlesztési vezetőként. Frida szintén a cégünknél találta meg útját, jelenleg a legnagyobb ügyfeleink kiemelt kapcsolattartását végzi. Részt veszek a cégnél mindenben, ami új: új projektek, új gondolkodás, új folyamatok. Ugyanakkor fontosnak tartom ezzel összhangban figyelembe venni és megőrizni a szervezetben meglévő tudást és tapasztalatokat. Próbáljuk, próbálom ellesni, a mindennapjainkba beépíteni a multinacionális cégek tudását, professzionizmusát, ügyelve arra, hogy a szüleimtől kapott tulajdonosi szemléletet és értékrendet mindig szem előtt tartsam.

– Mit takar az ön által említett komplex szolgáltatás, és hogyan képes ez biztosítani a stabilitást?

Juhász Tamás: – A szolgáltatásainkra nagy hatással volt a Covid: felgyorsította a folyamatokat, rákényszerített az alkalmazkodásra, az információtechnológia felhasználására. 3-5 év helyett mindössze 1-1,5 év alatt lezajlott ez a változás a piacon.

– Most láttuk csak igazán, milyen szükségszerű döntés volt a raktárlogisztikai lábunk megerősítése. Azzal, hogy a termelő vállalatok leállásra kényszerültek, ez a tevékenység felértékelődött. 120-130%-on pörögtünk, hogy segíteni tudjunk a partnereinken. Ennek köszönhetően a Covid által okozott forgalomkiesést az áruszállításban sokszorosan tudta kompenzálni a raktárlogisztikai bázisunk.

– Megértettük az üzenetet, előre hoztuk a következő 2-3 évre tervezett ilyen irányú beruházásainkat. Már a célegyenesben vagyunk. Megvannak azok az alappilléreink, amelyek lehetővé teszik, hogy stabilan működjünk, hogy komplex szolgáltatást tudjunk nyújtani: közúti árufuvarozást, raktározást, beleértve a tárolást, állagmegóvást, átcsomagolást, just-in-time kiszállítást, valamint a spediciós feladatokat is. Ehhez a professzionális, komplex szolgáltatáshoz minden rendelkezésre áll a cégnél szervezetileg, gondolkodásban, informatikában, infrastruktúrában.

– Milyen működési területen érthetők el a szolgáltatásaik?

Juhász Tamás: – A prémium irányaink a Ruhr-vidék, a Benelux államok, idehaza pedig az Észak-Dunántúl. A termelésleállások azonban megváltoztatták a vevői igényeket. A szükséges alapanyagot akár más irányból is, de be kellett szerezni. Így a „pókhálónk" sokszorosára növekedett. Ma már napi rendszerességgel szállítunk Ibériából, Dél-Olaszországból, a skandináv államokból vagy épp Lengyelországból. Az innen érkező árut raktározzuk, megőrizzük az állagát, ha kell, átcsomagoljuk, majd egy időkapu rendszerben közvetlenül a gyártósorra szállítjuk. Az alapanyagot szállító autónkkal visszafelé már a partnerünk késztermékét hozzuk, és a raktárainkban kezeljük a korábban említett módon.

– A legnehezebb mindig a változást elfogadtatni. Mivel tudtak ezen segíteni?

Lukács Renáta: – Fél éve csatlakoztam a céghez, mint HR-vezető. Ez a lépés is azt mutatta, hogy a cég a jövőben még nagyobb figyelmet kíván erre a területre fordítani. A toborzás eddig is folyamatos részét képezte a HR-munkának, a kihívások azonban egyre csak nőnek. Kevés a szakember, és a gépjárművezető-képzés is folyamatos problémákkal küzd. Akadozik a megfelelő utánpótlás.

– A struktúraváltás, a növekedés ugyancsak megviseli a szervezeteket. El kell érni, hogy a dolgozók értsék, mi történik körülöttük, hogy mindez róluk szól, és csak akkor működik, ha közösek a céljaink. Fontos, hogy jól érezzék magukat a szervezetben, hogy tudják, annak építő részei. A sofőrnek továbbra is kell a figyelem, a törődés, hogy itthon tudjon tölteni pár napot két fuvar között, de ugyanígy elengedhetetlen az irodai dolgozóknál is, hogy megtalálják a helyüket az új struktúrában. Ehhez nélkülözhetetlen a kiváló belső kommunikáció, és a mindig nyitott ajtókkal működő HR.

– Nagy hangsúlyt fektetünk a képzésekre is. „TIT" Akadémiánk feladata a szervezetünkben eddig felhalmozott tudás rögzítése, egymásnak való átadása egy belső képzés formájában. Kiemelt szerep jut a vezetőképzésre is, hiszen a vezető az első kapocs a cég stratégiája és az operatív feladatokat végző munkatársak között.

– A legfőbb üzenetünk azonban mit sem változott, sőt már-már jelmondattá érett: *„Transintertop – ahol számít az ember".*

Cseh Teréz
Fotó: Mazán Tibor