

STASZNYI PÉTER

Gépész és gazdasági mérnök, hatékonyságfejlesztő



„...Jelenleg az NKER nagy érték számunkra, ebben az átmeneti helyzetben. A kialakított rendszer bemenő szintje alkalmas minden szervezet számára a kezdő lépések felmérésére. Az SZKE rendelkezik már benchmarking adatokkal, így ezt a szintet választó szervezet nem csak önmagához, hanem a többi kitöltőkhöz is össze tudja mérni magát. Abban bízunk, hogy minél több szervezet elindul ezen a lépcsőzetes fejlődést biztosító önértékelési-fejlesztési úton.”

- *Több mint négy évtizedes fejlesztési gyakorlattal rendelkezel. Miből áll össze ez az imponáló számsor?*
- 1956-ban születtem Mosonmagyaróváron, Juliannával két gyermekünk van.
1981-ben végeztem a Budapesti Műszaki Egyetemen (BME) okleveles. gépészmérnökként, gépgyártás technológusi szakon, ahol a számítógépes technológiai tervezés (CAD/CAM) szakirányt választottam. Első munkahelyem a Mosonmagyaróvári Fémszerelvénygyárban (MOFÉM), gyártástervezői munkakörben kezdtem, majd NC technológusként dolgoztam a szerszámüzemben. A szerszámüzemi fejlesztések után gyártóeszköz gazdálkodási (GYGO) vezetőnek neveztek ki.
1987-ben szintén a BME-n szereztem másoddiplomát gazdasági mérnökként, termelés-szervezés szakirányon. A fő szakmai érdeklődésem a folyamatszervezésre irányult.
1990-től a Rába Szerszámgyár divízióigazgató pozíciójában dolgoztam egy fél évig, majd vállalkozási irodavezetői munkakörben dolgoztam 1996-ig.
Közben középiskolában tanítottam egy évet, dolgoztam kereskedelmi és iparkamara munkaszervezetében irodavezetőként és ipari referensként.
1998-tól az AMB Components Bt. Minőségügyi Megbízottjaként láttam el még más stábfunkciókat (vállalati működés támogatás), majd 2000-ben kerültem a SAPU Bt.-hez műszaki vezetőnek, ahol fő feladatomból volt a szerelési technológia fejlesztése Magyarországon tervezett és gyártott célgépekkel, szerelősorokkal.
2002-ben egy hónapos „Corporate Management” képzésen vettem részt Japánban az AOTS szervezésében, gyárlátogatásokkal kiegészítve.
2003-2006 között számos autóiipari minőség és hatékonyságfejlesztési képzésen vettem részt (FMEA oktatás a Ford követelményei szerint, Industrial Engineering képzés, egy hetes Kaizen Trainer képzés Németországban a Porsche Consulting szervezésében, „Szinkronizált termelési rendszer”- Takeda tréningek, REFA Üzem- és munkaszervezés tanfolyam (280 órá), 6 Sigma zöld öves képzés).
A SAPU Bt. 2008-ban egy ideig VisiCorp Hungary Bt. néven működött, majd a kockázati befektető irányította működést követően az új, indiai tulajdonú SMR Bt. szervezetében folytattam a munkámat. Így lehetőségem

volt végig követnem a Motherson csoport globális és magyarországi fejlődését. 2021-ben mentem nyugdíjba a cégtől és azóta is aktívan dolgozom, igaz már nem teljes munkaidőben.

- *Milyenek voltak a kezdő mérnökéveid? Használta-e a MOFÉM az egyetemen megszerzett tudásod, diplomamunkádat. Javaslataid beépültek a méltán híres cég fejlődésébe?*

- Az 1980-as években működő iparban voltak már előre mutató fejlesztések, így kezdő mérnökként volt lehetőségem a tanult alapszaktámam hasznosítani. Számítógép vezérlésű gépek beruházása mellett döntött az akkori cégvezetés a szerszámgyártás területén. Így a gépek beüzemelésében sok gyakorlati tapasztalatot szereztem, nem csak az üzemben, hanem a németországi betanulások során is. A szerelvény gyártási technológia fejlesztésében is történtek beruházások, így a szerszámellátás területén is szükség volt a frissen végzett mérnök tevékenységére.

Az első évek üzemi tapasztalatai alapján arra kerestem a választ, hogy hogyan működik egy jól szervezett cég? Milyen információk szükségesek a hatékony termelés megszervezéséhez?

Az alap egyetemi képzésen nem volt ez a terület fókuszban, így a MOFÉM támogatásával lehetőséget kaptam egy másoddiploma megszerzésére. A gazdasági mérnöki képzésen belül a termelésszervezés szakot választottam, a folyamatszervezés volt a szakirányom. Diploma munkámban az elektronikai vezérlésekben alkalmazott szabályozási modellt vettem át és a MOFÉM szervezeti működésére készítettem egy szabályozási modellt. Alapjelképző, végrehajtó és szabályozó egységekre bontottam és rendeztem össze a szokásos szervezeti működést, és az azt támogató számítógépes rendszert. A szabályozott gazdasági folyamatok terén szerzett tapasztalataimat a gyártóeszköz gazdálkodási vezetői munkámban tudtam hasznosítani. Illetve később készítettem jegyzetet ez alapján, majd felhasználtam az ISO 9001-es szabvány szerinti rendszerek építésében, az EFQM Modell alkalmazásokban.

- *A Budapesti Műszaki Egyetemen még úgy tűnt számítógépes alkalmazásokra épített gyártástechnológus mérnöki karrier előtt állsz? Mi motivált a minőségügy irányába történő fordulásra?*

- Már kezdő mérnökként is az foglalkoztatott, hogy mitől működik jól egy szervezet, egy cég, mitől lesz hatékony és sikeres a tevékenysége? Az 1990-es években, a rendszerváltást követően egyre zavarosabb gazdasági működések jellemezték a magyar ipart. Majd fokozatosan megjelentek a nemzetközi befektetők, akik hozták magukkal azokat a vállalati kultúrákat, amelyek már standard rendszeren alapultak és működtek a globális versenyben.

A MOFÉM is szervezett cég volt az 1980-as években. A „Dolgozz hibátlan” mozgalom, az újítási rendszer, az MTM alkalmazása és számos hatékony módszer működött.

A RÁBA tevékenysége a nemzetközi piacon is elismert volt, dollárral fizető piacra is értékesített, így valutáért tudott olyan gépeket vásárolni, amelyekkel képes volt nemzetközi minőségű termékeket előállítani. A szervezettségre jellemző volt a több telephelyen történő kb. 20 000 fővel működtetett termelés. Ezt a volument a KGST-én belüli piacokon realizált Ikarus buszgyártási program is igényelte.

Sokat tanultam szakmai és a szervezettségre vonatkozóan ebben a két ipari közegben.

Az AMB Components Bt.-nél már saját magamnak kellett irányítanom az ISO 9001-es szabvány szerinti működés kiépítését, amely 1991-ben tanúsításra is került. Ekkor ismerkedtem meg Toldi Sándorral, akivel azóta is szakmai kapcsolatban vagyok.

Az EFQM Modell alkalmazás volt a következő lépés, amely 2001-ben közelebb vitt a hatékony, és eredményes cégműködés megvalósításához szükséges módszertanok elsajátításához. A SAPU Műszaki vezetőjeként kaptam lehetőséget „Önértékelési tréningen” való részvételre. Megismerkedtem a Shiba pályázati lehetőséggel. Az elkötelezett vállalatvezetés és a támogató teamek munkája meghozta a sikereket is: 2002-ben Shiba díjjal, majd 2003-ban Nemzeti Minőségi Díjjal tüntették ki a SAPU Bt.-t.

- *A Japánban töltött egy hónap milyen haszonnal járt? Mi az, amit a leginkább megtanultál?*
- A Japán és a magyar kormány közös projektjének célja a Suzuki beszállítói hálózatának fejlesztése volt. Így a SAPU Bt. támogatásával lehetőségem volt megismerni a kiutazó többi beszállítót, a projektet támogató szakembereket. A japánban eltöltött időszak három fő részből állt: elméleti képzés, tájékoztató tanteremben, gyárak és vállalkozások meglátogatása és szabadidős program. A japán céges kultúra, az 5S, a Kaizen módszertan és a Toyota fejlődése volt a legnagyobb érték számomra. Nagy élmény volt látni Toyota üzemet, a múzeumot, és más nagy cégnél zajló folyamatokat. Akkor láttam már hibrid autót, anyagmozgató robotot. Ami meglepett az a gondolkodásbeli különbség, például az automatizált közlekedési rendszerek mellett számos biztonságtechnikai területen alkalmaznak embereket, ahol valamilyen veszélyforrás van. Voltunk kisvállalatoknál, ipari parkban, ahol a cégnél nem volt készárú raktár, hanem közvetlen az úton álló kisteherautóra rakták a készterméket.
- *Munkád során miként hasznosultak az Industrial Engineering és Kaizen Trainer képzések?*
- Számomra 2000-ben kezdődött a Lean, a Kaizen képzési sorozat és jelenleg is aktívan használom ezeket a módszereket. Eleve úgy vettem fel a SPAU Bt.-hez műszaki vezetőnek, hogy az alapelvek szerint kellett megtervezni a munkahelyeket a gyári layoutot. Első lépésben az angol gyárban dolgozó kollégáktól tanultuk az alapokat, amelyek már adaptált, a tükrögyártásra, a szerelésre kidolgozott gyakorlati elemeket tartalmaztak. Ezt egészítették ki a japánban tanultak, majd a számos Kaizen workshop során kitapasztalt további módszertan. Saját értékelő rendszerrel követtük a fejlődésünket 2005-ig, amikről konferenciákon tartottam tájékoztatókat. Közben globális szervezet alakult a cégcsoporton belül a Kaizen módszerek nemzetközi összehangolására, a tapasztalatok cseréjére. 2006-ban értünk el kimagasló eredményt a szerelési területen, 60 főnek tudtunk újabb szerelési feladatot adni. 2009-től az indiai térrendezési elvekkel kezdtem el a lean, Kaizen módszerek integrációját, az addig alkalmazott standardok fejlesztését. Később már csak részfeladatokban volt szerepem, a további fejlesztéseket már nagyon sok fiatal kolléga vitte tovább, akikből már gyárigazgatók, vezetők is kikerültek az SMR vezetőképző iskolájából. Jelenleg ezeket az elveket alkalmazzák négy gyárban és két logisztikai bázison a Motherson magyarországi telephelyein.
- *Elmélyültél a hatékonyságfejlesztés kérdéseiben. Milyen hazai vállalkozások fogékonyak erre a témára? Miben tudsz nekik segíteni?*
- A hatékonyságfejlesztést mindig aktualizálni kell az adott cégre, gazdasági helyzetre. A Lean, Kaizen alkalmazás alapvetően a cég tulajdonostól, a felső vezetőtől függ. Meghatározó a vevői elvárás, a piaci verseny. Ma már sok szakember van, az egyetemeken is elindult a képzés. Az autóiparban működő beszállítói láncban szinte létkérdés a módszertan alkalmazása, az üzleti modell miatt (évente csökkenek az eladási árak). A versenyhelyzet hasonló kényszer lehet. Ma már minden területen alkalmazhatók ezek a módszerek. Egyre nagyobb a digitális térbeni feladat, ahogy szűkülnek a fizikális térben zajló folyamatok. A Kaizen egyéni alkalmazása is nagyon fontos, az egészséges életmód megvalósításában támaszkodhatunk módszer alkalmazására. Az egészséges táplálkozás, az aktivitások megvalósítása csak kis lépésekben érhető el. Itt az eredmény a gyógyszerfogyasztás csökkentésében/elhagyásában, az egészségügyi szolgáltatások igénybevételének minimalizálásában mérhető.
- *A SAPU Bt. és az SMR életed meghatározó része, terepe volt. Hogyan emlékszel erre az időszakra?*
- 22 évig dolgoztam a visszapillantó tükrögyártás területén, különböző munkakörökben, élethelyzetekben. Nem volt egysíkú, unalmas időszak, 2-3 évente történtek változások, ahogy fejlődött a cég, ahogy alakult a gazdasági élet. Kitartó munkával értünk el sikereket, sok jó szakemberrel dolgoztam együtt, meghatározóak voltak azok a vezetők, akikkel együtt gondolkodhattam, akik inspiráltak a feladatok megoldására.

Megismerkedhettem a német és az indiai vállalati kultúrával. Meghatározó vevők igényeihez fejleszthettem a mérnöki és szervezői kompetenciáimat. Jó volt látni, hogy a 2000-ben még 230 fős cégből évek alatt kialakul egy 2500 fős, több telephelyen termelő csoport.

- *Mivel foglalkozol jelenleg? Milyen rövid és középtávú terveid vannak?*

- Jelenleg egy új életformában, élethelyzetben vagyok. Aktív munkát is végzek és élvezem a nyugdíjas időszak szépségeit, lehetőségeit. Dolgozom kkv-knál havi 20-20 órát, részt veszek projekteken, támogatom az Szövetség a Kiválóságért Egyesület munkáját. Járok különböző eseményekre, konferenciákra. Érdekel a természet alapú gazdaság kialakulása. Még kb. 7-8 év ilyen aktív időszakot tervezek.

- *Manapság nem elég a tapasztalatokra hagyatkozni. Miként biztosítod naprakészségedet?*

- A naprakészségem fenntartása érdekében csatlakoztam a Leannovation csapatához, és segítettem a „Lean Coffe” estek Győrben történő elindítását. Ezek a havi szakmai estek 2015 óta elérhetők Budapesten, az elmúlt években pedig már Kecskeméten, Debrecenben is. Az egyesület támogatja szakkönyvek fordítását, szakmai konferenciát, gyárlátogatásokat szervez. 2021-ben újra elvégeztem az EFQM Modell szerinti értékelői képzést.

Ami manapság foglalkoztat, az a természet alapú gazdaság irányába teendő lépések megismerése. Számos olyan előadást hallgatok meg, megyek el személyes látogatásokra, amelyek ezeknek a módszereknek a megismerését támogatják.

- *Jól látom, hogy a társadalmi szervezetekben is komoly munkát végzel? Hol és mit csinálsz?*

- Továbbra is tagja vagyok az ISO Fórumnak. Részt veszek a programokon, ahogy az időm engedi. Egy évig vállalom még kamarai munkát itt a Győr-Moson-Sopron Vármegyei Kereskedelmi és Iparkamaránál.

- *A Szövetség a Kiválóságért Egyesület (SZKE) tisztségviselőjeként hogy látod a honi minőségügyi szervezetek együttműködését?*

- Nagyon örültem, hogy létrejött az együttműködés és az NKER EFQM alapú értékelő rendszer.

Az együttműködésben akkor tudunk előbbre lépni, ha minden szervezet megtalálja a saját megújulását, a jelenleg kialakult gazdasági helyzethez történő alkalmazkodás módszertanát. Minden szervezetnek vannak értékei, erősségei, erre támaszkodva kell megtalálni a kitörési pontokat. Aki ebben eredményt ér el az tud majd segíteni a többieknek.

Jelenleg az NKER nagy érték számunkra, ebben az átmeneti helyzetben. A kialakított rendszer bemenő szintje alkalmas minden szervezet számára a kezdő lépések felmérésére. Az SZKE rendelkezik már benchmarking adatokkal, így ezt a szintet választó szervezet nem csak önmagához, hanem a többi kitöltőkhöz is össze tudja mérni magát. Abban bízunk, hogy minél több szervezet elindul ezen a lépcsőzetes fejlődést biztosító önértékelési-fejlesztési úton.

2030-ra szeretném, ha nemzetközi szinten láthatóvá, érzékelhetővé válna az EFQM Modell magyarországi alkalmazása, ami minden együttműködő partnerünk sikere lesz.

- *Tudható-e új információ a IASA-Shiba Díjról és a Nemzeti Kiválóság Díjról?*

- Szerintem a IASA-Shiba Díj betöltötte magyarországi szerepét. Nagyon sok vállalatnak, szervezetnek segített a minőség és a hatékonyság fejlesztési alapok megismerésében, alkalmazásában és a siker megélésében. Nekem nincs új információm ezzel kapcsolatban. Shiba professzor 2016-ban járt utoljára Magyarországon, akkor találkoztam vele, ott járt az SMR-ben. Átnézte a minőségi kör verseny kiemelkedő

prezentációit, meglátogatta és értékelte a gyárban zajló folyamatokat. A Nemzeti Kiválósági Díj átadása-átvétele a napokban zajlik. Lepsényi István úr a díjbizottság elnöke támogatja a sikeres jövőbeni kormányzati támogatás megvalósulását.

- *Milyen elképzeléseid vannak a Szövetség a Kiválóságért Egyesület munkájának továbbfejlesztésére?*
- Az SZKE jelenleg egy fő ügyvezető igazgatóval dolgozik, az anyagi helyzete stabilizálódott. Ma nehéz hosszútávra alapozott szervezeti működést, bővülést kialakítani, így a lehetőségekhez folyamatosan igazodó rendszerben gondolkozunk. Az SZKE-nek vannak nyilvántartott és aktív kiválóság nagykövetei, illetve 30 fő képzett értékelő tudja támogatni a szervezetek igényeit, az NKER értékelő rendszert és az NKD folyamatát. Dr. Hány András az egyik legaktívabb nagykövetünk. Támogatásával veszünk részt az első kiválósági központ mintaprojekt kidolgozásában, megvalósításában (ZZECC). Tervezzük a kiválósági központ modell első tapasztalatai alapján annak kiterjesztését az ország jelentősebb régióiban, ahol aktív kiválóság nagykövetek vannak. Több térségben vannak már erre vonatkozóan csira szintű kezdeményezések, konkrét eredményekről várhatóan 2025-ben tudunk majd beszámolni.
Elindult a felsőoktatás benchmarking klub Szabó Kálmán vezetésével. Több hasznos eseményt szervezett az SZKE, formálódnak az együttműködések az egyetemekkel, érezzük az EFQM Modell iránti nyitottság első jeleit.
- *Mit csinálsz, ha éppen nem dolgozol? Jut-e időd családra, pihenésre, regenerálódásra. Van-e hobbid?*
- A szabadidő egyre nagyobb teret kap ebben az életszakaszban. Jelenleg kertés házban élünk, szeretek a ház körül tevékenykedni. A szükséges elvégzendő feladatokon kívül magaságok építése, átépítése az egyik kedvenc elfoglaltságom. A séta és a kerékpározás adja aktív mozgásunkat. A hét egy részében Budapesten vagyunk, kihasználva a programlehetőségeket. Van egy egyéves unokánk, általában hetente látogatjuk és közös programokban élvezzük növekedését. Rendszeresen kirándulunk Magyarországon, kedvenc külföldi célpontunk Toszkána. Feleségem, Julianna szeret fotózni, így nagyon szép élményekkel gazdagodunk.