

Vállalkozói jó gyakorlatok

Stratégiai dokumentum

Készült: 2020. december 4.

Készítette: Dr. Malatyinszki Szilárd

Megbízó: Békés Megyéért Vállalkozásfejlesztési Alapítvány

.

Tartalom

I.	Vezetői összefoglaló	4
II.	Bevezetés, aktualitás	5
1.	Célkitűzés	5
2.	Problémafelvetés, hipotézis	5
3.	A kutatás módszertana	5
III.	Foglalkoztatottság, foglalkoztatás	7
IV.	A vállalkozásokban rejlő foglalkoztatáspolitikai lehetőségek	17
1.	Egyéni vállalkozás, egyéni cég	17
2.	A vállalkozások kialakulása	18
3.	A vállalkozás, mint fogalom definiálása és bemutatása	20
4.	A vállalkozások csoportosítása	21
3.	A vállalkozások sajátosságai, előnyei és hátrányai	25
V.	Vállalkozói szellem ösztönzése, növelése, fejlesztése	29
VI.	A foglalkoztatás növelésének támogatása vidéki területeken	36
VII.	Jó gyakorlatok bemutatása vállalkozók tapasztalatai által (mélyinterjúk)	38
1.	BÁLTÉP Békési Általános Építőipari Bt. - Békés	38
2.	Barna & Barna Kft. – Csorvás	42
3.	Békés Napenergia – Békéscsaba	45
4.	CSABA CENTER SZERVIZ Üzemeltető és Szolgáltató Kft. – Békéscsaba	47
5.	Csaba Talk Kft. – Békéscsaba	53
6.	Dig-Build Kft. – Gyula	57
7.	EURO CONSULT Kereskedelmi és Szolgáltató Bt. – Békéscsaba	62
8.	Famíliatészta Élelmiszeripari és Kereskedelmi Kft. – Mezőberény	66
9.	Foster Biztosítási Alkusz Kft. – Békéscsaba	69
10.	Gemma Cégcsoport – Békéscsaba	73
11.	HerbaPharm Europe Kft. – Battonya	79
12.	Alfa Kisoszfű Értékvédő és Képző Egyesület – Békéscsaba	83
13.	Kopp Export-Import Kft. - Békéscsaba	87
14.	KUKE Vendéglátó Kft. – Békéscsaba	91

15.	Netzita Kft. – Békéscsaba	95
16.	OrosCafe Kft. – Orosháza	99
17.	Petőfi Kulturális Közhasznú Nonprofit Kft. - Orosháza	102
18.	Szitamax Kereskedelmi és Szolgáltató Kft. – Békéscsaba	108
19.	TopLaptop Kft. – Békéscsaba	111
20.	UNIX TRANS Ipari, Kereskedelmi és Szolgáltató Kft. – Okány	114
21.	VASEX Kereskedelmi és Vállalkozási Kft. – Orosháza	116
VIII.	Jó gyakorlatok bemutatása a vállalkozás egyes területein	120
IX.	Kérdőíves kutatásunk eredményei	123
X.	Határon átnyúló hatások és lehetőségek	125
XI.	Összefoglalás	128
XII.	Irodalomjegyzék	131
XIII.	Mellékletek	134
1.	A kérdőíves felmérés kérdései	134
2.	A strukturált mélyinterjú kérdései	138

I. Vezetői összefoglaló

Jelen dokumentum a Békés Megyéért Vállalkozásfejlesztési Alapítvány megrendelésére készült, melyet az Interreg V-A Románia-Magyarország Együttműködési Program támogatásával „Központ a fenntartható fejlődésért – Les” címmel, ROHU-388 azonosítószámon pályázatot nyert. A dokumentumban olyan **vállalkozói jó gyakorlatokat mutatunk be**, melyek hozzájárulnak a foglalkoztatás növelésének támogatásához a vidéki területeken, segítik a vállalkozói szellem ösztönzését, növelését és fejlesztését.

Eredményeinket **53 vállalkozói kérdőív** lekérdezése, kiértékelése és **21 strukturált vállalkozói mélyinterjú** elkészítése alapján hoztuk meg. Kutatási tevékenységünk részeként összefoglaltuk a vidéki területeken megjelenő foglalkoztatási nehézségeket és a vállalkozásokban rejlő foglalkoztatáspolitikai lehetőségeket. Bemutattuk a vállalkozások előnyeit, hátrányait, valamint vállalkozóvá váláshoz szükséges motivációs elemeket is. Kiemelt részben bemutattuk a határon átnyúló lehetőségeket, meghatároztuk azokat a pontokat, melyek segítségével ez az együttműködés fejleszthető és erősíthető.

Primer kutatásaink megerősítették a szakirodalmi eredményeket, mely szerint a foglalkoztatás fejlesztésének leghatékonyabb eszköze, ha a **foglalkoztatáspolitikai eszközök** olyan vállalkozások felé irányulnak, melyek legalább 6-8 éve a piacon vannak, megerősödtek és stabil fejlődést mutatnak minimálisan 10 fő foglalkoztatotti létszámmal. E vállalkozások mind az aktív, mind a passzív eszközöket megfelelő hatékonysággal fogják felhasználni és olyan piaccal rendelkeznek, melynek kihasználásából származó eredményeket a cég hosszú távú piaci működésére forgatják vissza. E vállalkozások visszajelzései alapján a létszámfejlesztésüket **aktív eszközként** a telephely-, bér-, eszközfejlesztési pályázatok, **passzív eszközként** a minőségi közép- és felsőfokú szakmai képzés támogatja megfelelő gyakorlati háttérrel. A fiatal, szerényebben prosperáló vállalkozások jövőképe bizonytalan, a szervezeti-vezetői struktúra és funkciók, piaci kapcsolatok még nem alakultak ki megfelelően, így a foglalkoztatásra fordítandó források megtérülése bizonytalan. A kis- és középvállalkozások jelezték, hogy a megrendeléseik fejlesztésében **nagy előrelépést jelentené a nagyobb vállalkozások térségbe települése**, hiszen akár a termelő, akár a szolgáltató szektor számára kapacitáskihasználtságban, eredményességben, a helyben megjelenő igényeket nagyobb árréssel tudnák kiszolgálni. Az új piacok megjelenése mellett jelezték az állami, önkormányzati megrendelések hiányát, a célzott közbeszerzésekből adódó hátrányaikat. **Helyi, térségi összefogással, a helyi vállalkozások támogatásával a meglévő cégek is szívesebben erősítenék társadalmi szerepvállalásaik mértékét.**

A foglalkoztatás bővítésének másik eszköze az **új vállalkozások indításának támogatása**. A fiatal vállalkozások elindításának alapját minden esetben a minőségi, gyakorlatorientált szaktudás és hozzáértés, a megfelelő vállalkozói kompetenciák, a motiváció, a fejlődési képesség és hajlandóság, hatékony kommunikáció és kooperáció adja. A működő vállalkozásokban döntő fontosságuként nevezték meg a munkabírást, terhelhetőséget, probléma- és konfliktuskezelést, hitelességet és megbízhatóságot. A sikeres vállalkozók szinte kivétel nélkül jelezték, hogy a kezdeti pénzügyi forrásokat vissza kell forgatni a vállalkozásba és türelemmel, hosszú, kitartó munka szükséges egy stabil, termelő vállalkozás felépítéséhez.

A határon átnyúló lehetőségek közül az **INTERREG programok** kiváló lehetőséget nyújtanak mind a vállalkozások, mind a nonprofit szektor számára a foglalkoztatás bővítésében. A korábbi programok is jelentős segítséget nyújtottak a határ menti együttműködésben lévő partnerek erőforrásainak összehangolásában. **A 2021-2027 közötti Románia és Magyarország közötti szakpolitikai célkitűzések szintén támogatják a minőségi foglalkoztatást, az oktatást és a vállalkozói készségek fejlesztését.**

II. Bevezetés, aktualitás

1. Célkitűzés

Célkitűzésünk a projektcéllal összhangban a foglalkoztatás növekedésének támogatása a vidéki területeken, illetve a vállalkozói szellem ösztönzése, növelése és fejlesztése.

Kutatásunkban meghatározzuk és bemutatjuk a vállalkozás fogalmát, csoportosítjuk a vállalkozásokat, bemutatjuk azok előnyeit és hátrányait.

Meghatározzuk a vidéki, peremterületek fogalmát, bemutatjuk azok sajátosságait és fejlesztendő potenciáljait. Feltárjuk a vállalkozói szellem ösztönzéséhez, növeléséhez, fejlesztéséhez kapcsolódó tényezőket.

Meghatározzuk a vállalkozóvá válás kulcsfontosságú pontjait, motivációs lehetőségeit.

2. Problémafelvetés, hipotézis

A hátrányos helyzetű, peremvidéki, határmenti térségek jellemző problémája a foglalkoztatás alacsony szintje. E gyökérproblémának több oka lehetséges, melyek vizsgálandók a kutatás során. Kutatásunkban vizsgáljuk egyrészt a foglalkoztatás bővítésének lehetőségeit, másrészt azon eszközöket, melyekkel segíthetjük a fiatalok vállalkozóvá válási motivációját.

Hipotézisünk szerint meghatározhatók azon tényezők, melyek hozzájárulnak a foglalkoztatás növekedéséhez. A térségből lehetséges olyan jó gyakorlatok összegyűjtése, melyek átadása, bemutatása hozzájárulhat a foglalkoztatás bővítéséhez, a vállalkozói szellem ösztönzéséhez.

3. A kutatás módszertana

Szekunder kutatásunkban egyrészt a fogalmi kereteket határozzuk meg, illetve azon kutatásokat mutatjuk be, melyek a kutatással közeli területeket jártak körül. E módszertan felhasznál nyomtatott és online formában megjelenő kutatásokat egyaránt.

Primer kutatásunkban kétfajta módszert alkalmazunk. A vállalkozói kör véleményét kvantitatív módon kérdőív segítségével mérjük fel, míg kvalitatív módszerrel, strukturált mélyinterjú keretében tárjuk fel a sikeres vállalkozások jó gyakorlatait. A kutatás jellege a kérdőívek és az interjúk szempontjából statikus.

Kérdőív

A célcsoport mikro-, kis- és középvállalkozók, valamint nagyvállalkozók köréből kerültek ki. A kérdőív zárt és nyílt kérdéseket egyaránt tartalmaz. A vírushelyzetre való tekintettel online formában válaszoltak a vállalkozók Békés megyéből. Tervezett kérdőív a mellékletben található.

Mintavételi elemszám: 53 vállalkozás.

Kitöltés időtartama: 2020. 10. 30. – 2020. 11. 15.

Strukturált mélyinterjú

A strukturált mélyinterjú a vállalkozások vezetőjével történik telefonos vagy személyes interjú keretében. A kérdések a vállalkozás alapadataira, sikertényezőire, fejlődési lehetőségeire, foglalkoztatási helyzetére és jó gyakorlataira vonatkoznak. A strukturált mélyinterjú tervezett kérdései a mellékletben találhatók.

Mintavételi elemszám: 21 vállalkozás

Az interjúk lekérdezésének időtartama: 2020. 10. 30. – 2020. 11. 25.

III. Foglalkoztatottság, foglalkoztatás

A foglalkoztatottság az OECD meghatározása alapján a munkában állóknak a teljes munkaképes korú népességhez viszonyított aránya. A munkaképes kor az egyes országokban eltérő lehet, általában 15-64 éves kor közötti népesség alapján számolják. Foglalkoztatottnak tekintik a KSH mindazon személyeket, akik az adott héten legalább egy órányi jövedelmet biztosító munkát végeztek vagy rendelkeztek ilyen munkával, de abban átmenetileg nem dolgoztak. (KSH, Módszertan - Foglalkoztatottság és munkanélküliség, 2018) E szempontból illeszkedik a magyar szabályozás a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet ajánlásához. 2020. június-augusztus közötti időszakban a foglalkoztatási ráta 69,9% volt, mely az előző év azonos időszakához képest kismértékben alacsonyabb. A férfiak esetében 77,2%, a nők esetében 62,5% volt. Az Európa 2020 stratégiában 2014-2020 évek között vállalta Magyarország a 75%-os célérték elérését tűzte ki célul, ezt sikeresen teljesítettük átlagosan 75,2%-kal a 20-64 éves korcsoport esetében. (KSH, Gyorstájékoztató - Foglalkoztatottság, 2020. június-augusztus, 2020).

Magyarország Kormánya a 2014-2020-as programozási időszakra a foglalkoztatáspolitikai számára a következő specifikus célokat jelölte ki:

A munkanélküliek és inaktívak munkába állásának ösztönzése. A legfontosabb cél a legnagyobb kihasználatlan foglalkoztatási potenciállal rendelkező, hátrányos helyzetű és alacsony részvétellel jellemezhető csoportok munkavállalásának ösztönzése, foglalkoztathatóságának javítása.

A fiatalok aktivitása, munkába állásuk ösztönzése és foglalkoztathatóságuk javítása. E célkitűzés fókuszja a nem tanuló és nem dolgozó 15-24 éves fiatalok munkába vonása, aktivitásának segítése. A célt támogatva vezette be a Kormány az „Ifjúsági Garancia” programot, mely kapcsán konkrét segítséget kapnak a fiatalok a munkába álláshoz a munkanélkülivé válást vagy tanulmányok befejezését követő négy hónapon belül. Itt jelennek meg a következő elemek: a bértámogatás, gyakornoki program, vállalkozóvá válási támogatás, munkaerőpiaci- és felzárkóztató képzések.

A munkaerő-piaci szolgáltatások hatékonyságának és minőségének javítása. A cél érdekében a foglalkoztatási hivatalok az álláskeresőket profilozásukat végzik el, melynek eredményeként személyre szabott szolgáltatásokat nyújtanak és egyéni cselekvési tervekhez segítik őket. Fejlesztették az ügyfél nyomon követési rendszer fejlődését és egyéb új szolgáltatásokat is kialakítottak.

A munkaerő versenyképességének javítása. A megfelelő képzettségű, tudású és kompetenciákkal rendelkező munkaerő elérése a cél a versenyképes gazdaság elérése érdekében. Segítette a kormány a munkavállalási korú népesség képzését, a vállalkozások célzott képzési igényeit támogatta, átalakította a szak- és felnőttképzés rendszerét, fejlesztette a duális képzés megvalósulását.

Az egész életen át tartó tanulás ösztönzése. Főként az alacsony képzettségűek, szakképesítéssel nem, vagy elavult szakképesítéssel rendelkezőket vonták be az általános kompetencia fejlesztési és képzés programjaikba, erősítették a közfoglalkoztatottak aktivitási elemeit.

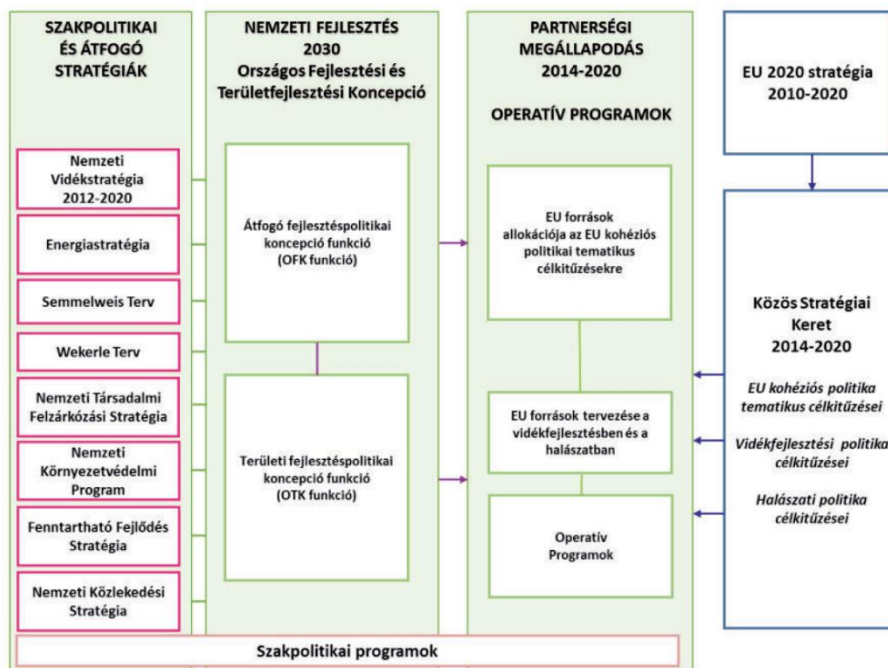
A gazdaság igényeihez igazodó szak- és felnőttképzési intézményrendszer kialakítása. Az intézkedés célja a jövő generációk és a munkavállalási korúak tudásának és kompetenciáinak fejlesztése, a gazdasági és társadalmi változásokhoz való alkalmazkodásuk segítése. Fontos, hogy a képzési kimenetek megfeleljenek a vállalkozások piaci igényeinek és az intézményrendszer rugalmasabban tudjon reagálni a változásokra.

A munkavállalók és vállalkozások alkalmazkodóképességének javítása. Erősödik a munkahelyi rugalmasság, egyre jobban elterjednek a rugalmas foglalkoztatási formák és a rugalmas munkaszervezési módszerek. Az intézkedés segíti a nők magasabb arányú foglalkoztatását és cél a vállalkozások szürke- és feketefoglalkoztatása egyre inkább csökkenjen, a költségvetési bevétel pedig növekedjen.

A szociális gazdaság fejlesztése. A cél, hogy a szociális gazdaság, az abban foglalkoztatottak egyre inkább a nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatásba kerüljenek és a munkáltatók fenntartható munkalehetőségekkel támogathassák őket. A hátrányos helyzetű csoportok részére meg kell teremteni a helyi lehetőségekre alapuló innovatív vállalkozási ötletek és kezdeményezések támogatását. (NGM, 2014)

Az Országos Fejlesztési és Területfejlesztési Koncepció meghatározza a megújuló területfejlesztési politika elemeit. A Koncepció célrendszere 2030-ig szól, de a főbb fejlesztési prioritásokat a 2014-2020-as programidőszak fejlesztéspolitikájára határozza meg.

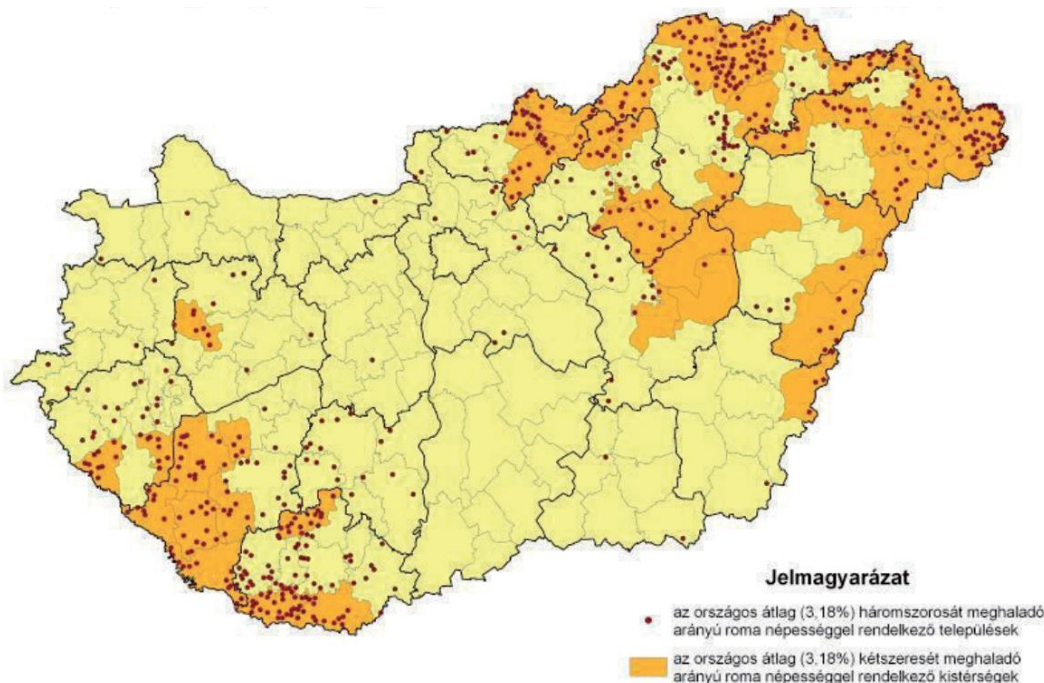
1. ábra: Az Országos Fejlesztési és Területfejlesztési Koncepció kapcsolódása az uniós programozáshoz



Forrás: Nemzeti Fejlesztés 2030, Magyar Közlöny, 2014. évi 1. szám

E program kiemelten kezeli a szociális gazdaság támogatását és a közfoglalkoztatás biztosítását, mely fókusz 2020-ra már az e területen dolgozók visszavezetése az elsődleges munkaerőpiacra. A rokkantnyugdíjasok arányának növelése és a „leszázállékoltságok” mértéke mögött – főként az ország keleti részén – az elhelyezkedési lehetőségek végleges beszűkülése és ennek kényszere áll. Cél ennek csökkentése és a foglalkoztatás növelése, mely jelenti az atipikus foglalkoztatás vállalását is. Az atipikus foglalkoztatás vállalása függ a nők társadalmi-gazdasági helyzetétől. A dokumentum szerint az ország keleti felében és a periférikus kistérségekben élő, alacsonyan iskolázott, szakképzetlen, gyermeküket egyedül nevelő nők számára nem elérhető e foglalkoztatási forma. A foglalkoztatás-hiányos és jelentős számban szociális segélyből élők magas arányával rendelkező térségek számottevő része tartozik a magas arányú roma népességgel rendelkező területek közé. E térségekben a 2000-es években több, mint kétszeresen meghaladta a munkanélküliségi ráta az ország többi részét, míg az egy főre jutó jövedelem értéke kevesebb, mint kétharmada volt. A társadalmi csoportok integrációja a munkaerőpiacra jelentős erőforrásokat adhat a térségeknek. (Országgyűlés, 2014.)

2. ábra: Magas arányú roma népességgel rendelkező térségek és települések



Forrás: KSH 2011-es népszámlálás adatai nyomán, Nemzeti Fejlesztés 2030 OFTK

Az OFTK komoly szerepet szán a vidéki gazdaág létalapjainak biztosításának, a vidéki foglalkoztatás növekedésének és a vidéki népesség életminőségének javításának. Egy olyan új foglalkoztatási rendszer kialakítása a cél, mely igazodik az egyének és családok új munkahelyi kihívásaihoz, a világszerte csökkenő állami szociális szerepvállaláshoz és az egyre csökkenő élől munka szükségletehez. Célként jelenik meg a helyben történő foglalkoztatás, a rugalmas foglalkoztatás támogatása és a munka, tanulás, magánélet összhangjának megteremtése.

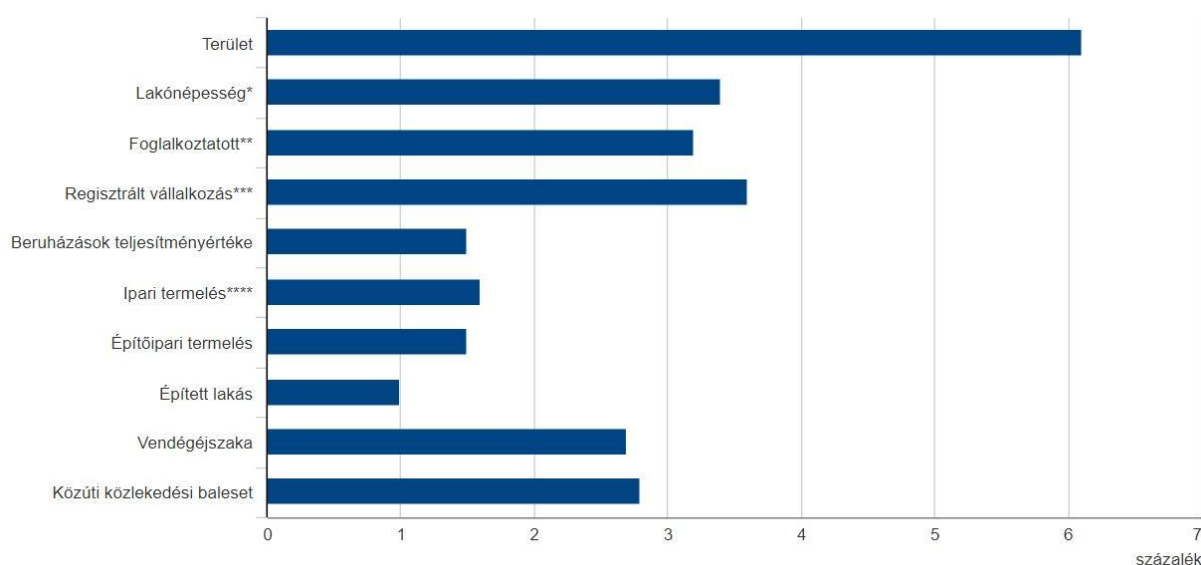
A fenti célokhoz illeszkedve került elkészítésre Békés Megye Foglalkoztatási Stratégiája. A munkáltatók, foglalkoztatók több csoportba sorolhatók. A legnagyobb foglalkoztató az állam, illetve az önkormányzatok. Kutatásunknak e területekre nincs ráhatása, így azon foglalkoztatókat vizsgáljuk, melyek jellemzően a versenyszféra igényeit elégítik ki. Ilyen szereplők a regisztrált vállalkozások. Békés megyében a regisztrált vállalkozások száma 2018-ban 65 218, az ezer lakosra jutó regisztrált vállalkozások száma 197 db, mely 13-mal meghaladja az országos átlagot (forrás: KSH). Jelentős, meghatározó nagyvállalat a térségben csupán 15 található, így e magas arányszám főként a mikro- és családi vállalkozások magas arányát mutatja.

A foglalkoztatottak aránya 2020. végére kezdi elérni a pandémiás időszak kezdetén tapasztaltakat, melyhez nagymértékben szükség volt a kormány támogatására a Gazdaságvédelmi Akcióterv keretében. E programban támogatták a hátrányos helyzetű szakmacsoportokban dolgozó munkáltatókat bér- és járulékkedvezményekkel, hiteltörlesztési

moratóriummal a teljes vállalkozói szférára, megjelent a csökkentett munkaidős foglalkoztatás és megváltozott munkaképességűek támogatása, munkahelyteremtő bértámogatás. 2020. év I. félévében az előző év azonos időszakában a természetes fogyás a legmagasabb volt a megyék közül. A második negyedévben a foglalkoztatottsági arány 57%, ami elmarad az országos átlagtól, a munkanélküliségi ráta 7,2%-kal meghaladta azt. A havi bruttó átlagkereset 10%-kal emelkedett, de még így is az országon belül az egyik legalacsonyabb (286.000.- Ft). Az ipari termelés közel fele az országos átlagnak, a beruházások aránya közel 40%-a.

Magyarországon a gazdasági szervezetek száma 2020-ban csökkent a gazdasági szervezetek száma, legjelentősebb mértékben a pénzügyi szolgáltatás, szállítás és raktározás, kereskedelem és az információ és kommunikáció területén. Békés megyében a társas vállalkozások közel 70%-a Kft, 25%-a betéti társaság, utóbbiból közel 5%-kal lett kevesebb. A szövetkezetek aránya közel 18%-kal csökkent, míg a részvénytársaságok száma négyvel emelkedett. A társas vállalkozások 88%-a legfeljebb 9 főt foglalkoztatott. Az önálló vállalkozók közül 42% mellékfoglalkozásuként, 32% főfoglalkozásuként, 26% nyugdíjasként dolgozott. 2400 egyéni vállalkozás szüntette meg tevékenységét 2020. június végére, ami a korábbihoz képest több, mint 50%-os emelkedés. (KSH, Fókuszban a megyék - 2020. I. félév, 2020)

3. ábra: Békés megye országos viszonylatban (ország=100%)



* 2020. január 1-jén. ** 2020. I. félévben. *** 2020. június 30-án. **** A 4 főnél többet foglalkoztató vállalkozások telephely szerinti adatai alapján.

Forrás: KSH

Békés megyében még mindig van 7% regisztrált munkanélküli, illetve még jelentős a tartalék az inaktív személyek számában. Foglalkoztatás területén sajnálatos negatív arány, hogy a határmenti térségekben jelentős számú foglalkoztatott ingázik Románia nagyvárosai felé (Arad, Temesvár). A munkaerőhiány miatt sok nagyvállalat (pl.: Linamar Hungary Zrt, Gallicoop Zrt.) sok esetben megyén kívüli munkavállalók kiegészítésével, szállításával tudja csak megoldani a foglalkoztatási nehézségeit. A munkáltatók igényei és a képzési, felnőttképzési kínálat és minőség még messze nincs teljes összhangban, míg a munkaképes korú népesség igen alacsony iskolai végzettséggel rendelkezik. Alacsony az egész életen át tartó tanulásban részt vevők

aránya és összességében a képzésekbe bevonhatók alapkompétenciája, motivációja. Az gazdasági helyzet, alacsony rekreációs potenciál és a háztáji foglalkoztatás miatt az egészségi állapot – főként az idősebb generációban – az országos átlag alatti. Több olyan területe, peremterülete van a megyének, ahol nagymértékű a szegénység és nagy az eltérés a roma és nem roma lakosság életszínvonalában.

Jellemzően veszélyként jelentkeznek a kedvezőtlen demográfiai folyamatok, erősödik a szegregáció, alacsony a fejlesztési potenciál és az infrastruktúrája jelentősen romlik a térségnek. Jelentős tartalékok vannak még a szakképzettség növelésében, a foglalkoztathatóság és az oktatás és az alapkompétencia fejlesztés terén. (Paktum, 2017)

A foglalkoztatás-bővítés lehetőségei

A két térség (Békéscsaba, Nagyvárád) közös sajátossága és a foglalkoztatásbővítés alapja, hogy a helyi gazdaságfejlesztés olyan stratégiáját kell használjon, melyek során a térség versenyképességét és a centrum térségekhez való felzárkózást kell erősíteniük. Munkájuk során a fenntartható fejlődés követelményeit és ezzel együtt a szociális problémákat orvosolniuk kell. A gazdaságfejlesztés során minden esetben helyi adottságokra építenek a térségek, sokszor a tömegtermeléssel szemben az egyedi, kis szériájú tájspecifikus termékek előállítására törekednek. Az ipari termeléssel foglalkozó cégek csúcstechnológiát alkalmazó technológiájuk mellett kézimunka-igényes technológiákat is célszerű alkalmazni a munkaerő-igényes ágazatokban. A foglalkoztatás-bővítése során a humán erőforrás minőségi fejlesztése, az új ötletek, eljárások szerephez jutnak. E gondolatok, ötletek bevonják a korábban kiszoruló humán erőforrásokat, a nőket, megváltozott munkaképességűeket, tartós munkanélkülieket, pályakezdőket, az időseket. (G. Fekete, 2013)

„A közösségi gazdaságfejlesztés egy olyan folyamat, amelyben a közösség és az önkormányzat a helyi forrásokat használja és a magánszektorral való együttműködés útján ösztönzik a gazdasági tevékenységeket, új munkalehetőségeket és jólétet teremtenek.” (Runnby, 1996.)

A közösségi gazdaságfejlesztés öt alapstratégiája:

- Külső vállalkozók vonzása a helyi gazdaság alapágazataiban;
- Már létező vállalkozások hatékonyságának növelése;
- Új vállalkozások indulásának támogatása, a kezdő vállalkozások erősítése;
- A pénz helyben tartására való képesség fejlesztése;
- Kapott segélyek és támogatások növelése

1. táblázat: A helyi foglalkoztatási kapacitások bővítésének eszközei

Meglévő vállalkozások	Új vállalkozások	Önfoglalkoztatóvá válás
Új piacok szerzése, az értékesítés bővítése	Adminisztráció csökkentése	Jogsabályi megfelelés
Minőség növelése, magasabb árak elérése	Kedvezményes árú telephely, üzlethelyiség biztosítása	Szakmai és vállalkozói ismeretek
Új termék bevezetése	Alacsony bérköltség, minőségi munkaerő	Üzleti szolgáltatások
Költségmegtakarítás, bérköltség csökkentése	Piaci pozíciók erősítése	Piackutatás
Technológiafejlesztés	Közösségi vásárlások erősítése	Közösségi megrendelések
Atipikus foglalkoztatás bevezetése		Pályázati lehetőségek
Munkaerő minőségének javítása, hatékonyságnövelés		
Üzleti környezet fejlesztése		
Közösségi vásárlások erősítése		

Forrás: G. Fekete Éva alapján saját szerkesztés (G. Fekete, 2013)

A helyi gazdaságfejlesztés elindításához alapfeltételek szükségesek. Elsőként a térségnek rendelkeznie kell tárgyi feltételekkel; szállítási, közlekedési területen, kommunikációs, oktatási és képzési infrastruktúrával. Másodsorban kiemelkedő tényező a humán erőforrás szakképzettsége, attitűdje, munkakultúrája, szokásrendszere. Megjelenik a helyi vállalkozások vezetőinek tudásszintje, a kutatási intézmények jelenléte és a programok kidolgozásában, végrehajtásában megfelelő tudással, motivációval, kapcsolatokkal rendelkező helyi vezetők szervezési és vezetési képessége is. Harmadik tényező a megfelelő kapcsolatrendszer, mely megfelelő stabilitást és alapot nyújt a megvalósításhoz. (Fazekas, 1993)

A helyi gazdaságfejlesztés technikai sokrétűek lehetnek. A kisvállalkozások fejlesztése minden térségben – a nagyvállalatok helybe csábítása mellett – alapvető feladat minden önkormányzatnál. A kisvállalkozások sokkal gyorsabban tudnak a piaci folyamatokra reagálni és lakosságmegtartó képességük is kiemelkedő. Ennek érdekében **vállalkozásfejlesztési irodákat** hoztak létre a megyei önkormányzatok, települési önkormányzatok vagy a gazdasági kamarák. Békés megyében, Békéscsabán ilyen feladatokkal bír a Békés Megyéért Vállalkozásfejlesztési Alapítvány. Három fő feladattal rendelkeznek e szervezetek: vállalkozói képzések fiatal és gyakorló vállalkozók számára, információs és szakértői szolgáltatások, a tőkellátás javítása. A vállalkozókat támogató irodák mellett a **vállalkozói inkubátorházak** jelentenek még nagy segítséget a kezdő vállalkozásoknak. A vállalkozói inkubátorházak olyan telephelyek, támogatások, szolgáltatások együttes térbeli helye, melyeket a kezdő vállalkozások szükségleteihez alakítanak. Az 1980-as években jelentek meg az inkubátorházak, vállalkozói udvarok. E rendszerek az innovációs politika eszközei és a helyi közösségek

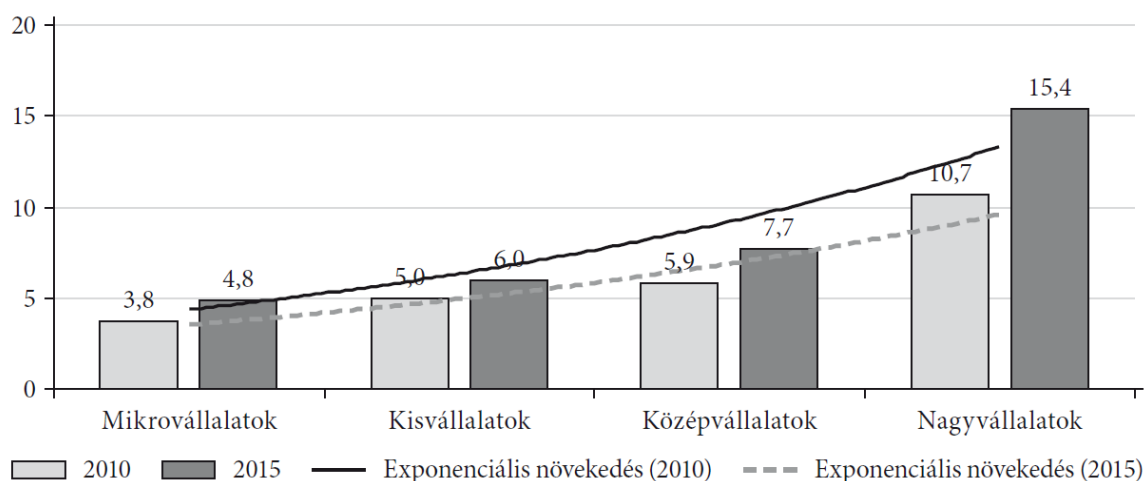
próbálják vonzani, fenntartani a vállalkozásokat a helyi foglalkoztatás érdekében. Itt megjelennek, támogatják egymást az ipari és kereskedelmi egységek, sokszor egymást segítik tudásban, információban és tevékenységi zónákká alakulnak. Az inkubátorházak funkcióban a következőket nyújtják: ingatlankínálat, megosztott szolgáltatások (titkárság, tárgyalóterem, pénzügyi szolgáltatások, stb.), tanácsadás, cserekapcsolatok.

A helyi gazdaságfejlesztés következő eszköze a **gazdasági integrációk** szervezése. A szövetkezetek ma újból a reneszánszukat élik. 100 évvel ezelőtt Dániából indult a mozgalom, ma már az Egyesült Királyságban számuk 8000-ra nőtt, az USA-ban közel 120 millió ember életét befolyásolja a szövetkezet. A szövetkezet olyan gazdasági társaság, mely a felhasználók birtokában és ellenőrzése alatt áll és ők is részesednek az előállított haszonból. A szövetkezetnek a fő feladata a termék biztonságos piacra vitele és a lehetséges legnagyobb árbevétel elérése. Legfőbb előnye a szövetkezeti tagok együttműködése, folyamatos szemléletformálása, a tagok tevőleges közreműködése.

Ma már alapvető a gazdasági működés szempontjából, hogy az információkhoz, adatokhoz megfelelő stabilitással és sávszélességgel férjenek hozzá a vállalkozások. Az önkormányzatok, helyi közösségek számára alapvető, hogy biztosítsák az **innovatív technológiai környezet** kialakítását. E folyamatnak a következő területeket kell fókuszba állítania: távmunka és távtanulás feltételeinek megteremtése, ipari parkok és innovációs centrumok létrehozása, telematikai és informatikai szolgáltatások a vállalkozások részére, logisztikai szolgáltatások, elektronikus kereskedelem és ügyintézés (az önkormányzatok felől is), települési és térségi információs központok. (G. Fekete, 2013) Az innovatív technológiai környezet nagyon sokrétű. Az adminisztráció csökkentésében az utóbbi időben a magyar állam az ügyfélkapun történő adatszolgáltatásokkal, ügyintézési lehetőségekkel, az adófizetés és adóbevallás online térbe történő áthelyezésével nagy előrelépéseket tett a vállalkozói ügyvitel támogatásában. E szolgáltatási lehetőségek együtt kell járjanak minden esetben a lakosság és a vállalkozói szféra szemléletformálásával, képzési színvonalának emelésével és motivációs rendszerek fejlesztésével.

Mind az egyéni, mind a társas vállalkozások jelentős hatást gyakorolnak a munkaerőpiacra és a foglalkoztatásra. Magyarországon a mikrovállalatok részaránya 94% körüli, míg a kisvállalatok 4,9%, a középvállalatok 0,8% és a nagyvállalatok 0,2%-ot tesznek ki. A Visegrádi országok jellemzően azonos kis- és középvállalkozási aránnyal rendelkeznek (3,1-4,9%), míg Ausztriában 10,6%, Németországban 13,6%, az Egyesült Királyságban 9% ez az arány. Az eltérés nem tűnik jelentősnek, azonban 5%-os elmozdulás az arányszámokban már 50%-os foglalkoztatást jelentene Magyarországon. A kis- és középvállalkozások sokkal hatékonyabban és eredményesebben használják fel az erőforrásokat, mint a mikrovállalkozások. (Boda, Révész, Losonci, & Fülöp, 2019) A gyakorlatban ez azt jelenti, hogy ha egy térség a foglalkoztatását szeretné fejleszteni, akkor arra kell törekednie, hogy minél jobban támogassa a vállalkozói szféra erősödését.

4. ábra: Egy foglalkoztatott által termelt hozzáadott érték (millió forint/fő)



Forrás: Közgazdasági Szemle (Boda, Révész, Losonci, & Fülöp, 2019)

A vállalkozások fejlődésével összefüggésben nő a bruttó eszközfelhasználás, mely azt jelzi, hogy ennek eléréséhez komoly felhalmozás szükséges. Ha ez sikerül egy vállalkozásnak, akkor a hozzáadott érték is exponenciálisan nő. A valódi feladat, mint látható a kategóriaváltásra képes vállalatok támogatása; mikrovállalkozásból kisvállalattá, kisvállalatokból középvállalattá. E folyamat sajnos még egyelőre külföldi cégek esetében jelentős. Helyi vállalatunk nem tudnak vagy nem akarnak növekedni. A mikrovállalati növekmény csupán 20%-a az összes növekménynek. A méretváltó vállalatok számosságukhoz képest növelik a hozzáadott értéket, a foglalkoztatást, másfélszeresítik az állóeszközértéket, de csökken a termelékenység és romlik a fejlesztés; nem nő a hatékonyság. Olyan területen volna célszerű a nemzetgazdaságban működő vállalkozásokat fejleszteni, ahol magasabb hozzáadott-érték tartalmat lehet elérni: a szolgáltató szektorban, a feldolgozóiparban, fejlesztések elindításával (gyógyszeripar, csúcstechnológiában vagy robotgyártásban). Nemzetközi trendek alapján az élelmiszeripari és ipari termékeket szolgáltatásokkal együtt célszerű értékesíteni, fejlődik a tudásmunka, a magas hozzáadott értékű szolgáltatások értékesítése. (Boda, Révész, Losonci, & Fülöp, 2019)

Békés Megye Foglalkoztatási Stratégiája szerint a megyei vállalkozások több, mint 75%-a foglalkoztatási támogatást és a fejlesztési források fejlesztését igényli. E mellett kiemelt tényező a munkavállalói képzés, ágazaton belüli és kívüli együttműködés és a marketing lehetőségek fejlesztése. Érdekes látni, hogy míg a kutatás-fejlesztés, a cégvezetői képzés, tanácsadás fejlesztene legjobban az eredményességen, addig inkább külső forrásokat igényelnének a cégek foglalkoztatásba vagy fejlesztésbe. Hatékonyságnövelés nélkül sajnos nincs fejlődés a mai nemzetközi piacon. Feltárássra került a foglalkoztatók igényfelmérése után, hogy jelentős a lemaradás az álláskeresőkről az alapkompenciák terén, így ennek érdekében képességmentő tesztet alkottak meg.

A foglalkoztatás fejlesztésére jelentős lépéseket rögzítettek a Stratégiában. Elsőként a be nem jelentett munkavállalás elleni küzdelmet erősítik. Békés megyében kiemelten jelentős volt a fekete- és szürkegazdaság a mezőgazdaságban, a házilag szolgáltatásokban, fodrászatokban, a kereskedelemben, szállás- és vendéglátás területén és a fuvarozásban. Erősíteni kívánják a foglalkoztatást a mikrovállalkozások piacra lépését és fejlődését és a fiatalok vállalkozóvá válásának támogatását. (Korábban láthattuk, hogy a kis- és középvállalkozások fejlesztésével nagyobb hatékonyság és jelentősebb foglalkoztatás érhető el.) A megyei ipari parkok jelentős mértékben támogatják az újonnan induló vállalkozásokat, hiszen 2018-ban 20 hektáron voltak ilyen területek, míg 2023-ban már közel 100 hektár áll majd a cégek rendelkezésére. A vállalkozások működőképességét is jelentős mértékben támogatni kívánja a megye, melynek érdekében TOP-os forrásból az elérhetőség 9,17 Mrd Ft, vállalkozói kiszolgáló infrastruktúra kiépítése 15,195 Mrd Ft, a versenyképes munkaerő megtapadását segítő fejlesztések 6,181 Mrd Ft értékben kerültek megvalósításra.

Elindult a Békés Megyei Képzési Klaszter keretében kialakításra került a Humán Erőforrás Térkép, melynek további fejlesztése, hatékonyságának javítása szükséges, hogy valódi segítséget nyújtson az képzések iránt érdeklődőknek.

Az álláskereső, pályakezdők, hátrányos helyzetűek munkaerőpiaci helyzetének javítása, az alkalmazkodó- és versenyképességének fejlesztése érdekében a következő intézkedéseket javasolják a megyei szakértők:

- az egész életen át tartó tanulás fejlesztése a szak- és felnőttképzés intézményrendszerének fejlesztésével (az akkori igény megvalósult, hiszen a szak- és felnőttképzés rendszere a 2020-as jogszabály kihirdetésével teljesen átalakult);
- a duális képzés elterjesztése (a középfokú képzési területen formálisan a duális képzés megvalósult, de ennek minőségi fejlesztése még jelentős tartalékokat hordoz);
- piacvezérelt képzési rendszer kialakítása, a kínálat fejlesztése;
- a kvalifikált fiatalok helyben tartása, az elvándorlás megállítása, az Ifjúsági Garanciához kapcsolódó szolgáltatások és támogatások elterjesztése (e programhoz kapcsolódóan több önkormányzat indított ösztöndíjprogramot a fiatalok számára);
- az álláskereső alap- és kulcskompetenciáinak fejlesztése;
- az atipikus foglalkoztatási formák elterjesztése (rugalmas foglalkoztatás ösztönzése, kisgyermekesek rugalmas, napközbeni ellátásának fejlesztése);
- munkaerő-piaci szolgáltatások a bevonat személyeknek;

A fentiek megvalósítását ernyőszervezetként a TOP 5.1.1-es projekt szolgáltatta megyei szinten, melynek a TOP 5.1.2-es projektek járási szintű megfelelői támogatták a hatékonyabb megvalósítását és biztosították, hogy minden egyes településhez eljussanak a fejlesztések. A fejlesztési program megfogalmazta, hogy a megye munkaerőpiaci helyzete több ponton igényel beavatkozásokat. E pontok a következők: gazdaságélénkítő környezet megteremtése, a szakképzés reformja, munkaerő-piaci programok. (Paktum, 2017)

IV. A vállalkozásokban rejlő foglalkoztatáspolitikai lehetőségek

A vállalkozások jogi és fogalmi kategóriája szélesebb, mint a vállalaté. Míg vállalkozásnak tekintjük az egyéni vállalkozói tevékenységet és az egyéni céget is, addig a vállalat minden esetben társas gazdasági tevékenység. Minden vállalat vállalkozás, de nem minden vállalkozás vállalat.

1. Egyéni vállalkozás, egyéni cég

Négyféle módon végezhetnek a magánszemélyek vállalkozói tevékenységet. Adószám nélküli magánszemélyként (kertész, takarító, stb.), adószámos magánszemélyként (ezt a munkaviszonyon kívül gyakorolhatják), szellemi szabadfoglalkozásúként és egyéni vállalkozóként. Az **egyéni vállalkozó** fogalmát az 1995. évi CXVII. törvény határozza meg, e szerint: „Egyéni vállalkozó: a) az egyéni vállalkozóról és az egyéni cégről szóló törvény szerinti egyéni vállalkozói nyilvántartásban szereplő magánszemély, az említett nyilvántartásban rögzített tevékenysége(i) tekintetében”. (Kluwer, 2020) Egyéni vállalkozási tevékenység az a gazdasági tevékenység, amit devizabelföldi, természetes személy végez. Devizabelföldi minden magyar állampolgár és olyan külföldi állampolgár, akinek van letelepedési engedélye.

Egyéni vállalkozás díjmentesen indítható és az (egyébként 10.000.- Ft-ba kerülő) vállalkozói igazolványt sem kötelező kiváltani. Az alapításhoz mindössze három dolog szükséges: cselekvőképesség, állandó lakóhely vagy tartózkodási engedély és ne legyen kizárva az egyéni vállalkozás gyakorlásából. A folyamat elindítható személyesen vagy elektronikus úton (ehhez ügyfélkapus regisztráció szükséges) és be kell jelenteni a fő- és egyéb tevékenységi köröket. Fontos, hogy csak akkor gyakorolhatjuk azokat a szakmákat, melyekre nincs szakképzettségünk, ha alkalmazottat veszünk fel, vagy alvállalkozót bízunk meg e tevékenységekre. A regisztráció után be kell jelentkezni a helyi önkormányzathoz a helyi iparűzési adó hatálya alá és a Kereskedelmi és Iparkamaránál is regisztrálni kell. Így az egyéni vállalkozó adószámot, statisztikai számjelet, nyilvántartási számot, kamarai nyilvántartási számot kap. A tevékenységek bejelentését, megszüntetését elektronikusan is lehet változtatni.

Fontos, hogy az egyéni vállalkozó a kötelezettségeiért teljes vagyonával felel és köteles az érvényben lévő nyilvántartásokat vezetni.

„Az **egyéni cég** az egyéni vállalkozói nyilvántartásban szereplő természetes személy által alapított, jogi személyiséggel nem rendelkező jogalany, amely a cégnyilvántartásba történő bejegyzéssel jön létre.” (Kluwer, 2020) Az egyéni cég annyiban más az egyéni vállalkozástól, az egyéni vállalkozói tevékenységtől, hogy könnyebben átalakítható más vállalkozássá és korlátolt felelősséggel is működhet 2020. január 1-től. Az egyéni cég a cégnyilvántartásba történő bejegyzéssel jön létre és csak az egyéni vállalkozói nyilvántartásban szereplő természetesen személy alapíthatja, míg jogi személyiséggel nem rendelkező jogalany lesz. Szükséges hozzá az alapító által aláírt, közjegyző által készített közokirat vagy ügyvéd által ellenjegyzett magánokiratba foglalt alapító okirat, ami később a cég alapokmánya lesz. Egyéni céget csak egyéni vállalkozó hozhat létre és sem jogelődje, sem jogutódja nem lehetséges.

Tevékenysége a cégtörvény hatálya alá tartozik, felügyeletét a cégbíróság látja el. E vállalkozói típusnak egy tulajdonosa, de több tisztségviselője lehet.

2. A vállalkozások kialakulása

A vállalatok kialakulása független a piacgazdaságtól. A történelemben két irány alakult ki a vállalatok szempontjából. A felső ág az államszervezetekben alakult ki, ahol a korabeli vállalatok közösségi funkciókat láttak el, megkapták, örökölték a jogot, tevékenységet, melyet eredetileg az állam gyakorolt. E szervezetek a tagoktól elkülönültek voltak és lehetőség volt személyes „cég” létrehozására is. Ez az ág az ókorba nyúlik vissza, ahol a kereskedelem közvetlen állami befolyás alatt állt. Az asszír kereskedelmi telepek (karúm) valamint a görög „empórium”-ok is állami intézmények voltak, jellemzően útdó beszédessel, bányák működtetésével foglalkoztak. A XII. században jöttek létre azok a szervezetek, melyek kizárólag királyi szentesítés mellett működhetnek. Feladatuk a belkereskedelem volt (craft guild, merchant guild).

Az alsó ág kialakulása a külső kockázatoknak (banditák, természeti csapások) köszönhető. A tengeri és szárazföldi kereskedelem az árumennyiségek növekedésével egyre nagyobb befektetést igényelt és közösségek alakultak ki. A közösség (commenda) egyik tagja adta a tőkét, a másik tagja valósította meg a tevékenységet. Amikor a 16. században a tagok részesedése a társaság vagyonában átruházhatóvá vált, megjelentek a joint-stock company-k, melyek önálló könyvvitellel és vezetéssel rendelkeztek. E szervezetekből alakult ki később az értékpapírpia és a tőzsde. A 18. században már elkezdődtek a spekulációk, de amikor 1855-ben törvénybe iktatták a Limited Liability Act-ot (korlátolt felelősséget), akkor elindult a cégek rohamos fejlődése, melynek eredményeként a 19. század végére már komoly vállalatok jöttek létre. E részvénytársaságoknak valójában nincs tulajdonosa, hiszen a cég eszközeit maga a vállalat birtokolja. A tulajdonosi érdekek sokkal határozottabbak, így merül fel, hogy egy adott térségben – ha nem elég erőteljes a társadalmi szerepvállalás – a gazdasági érdekek felülkerekednek a társadalmi érdekeken és akár politikai befolyást is szerezhetnek. A modern vállalatok gazdasági, jogi önállósággal rendelkeznek és ha nem birtokolnak túlzó befolyást, akkor egységes módon illeszkednek a társadalmi közegbe.

A modern ipari vállalatok növekedését csak az korlátozta, hogy a vállalkozó milyen nagyságú céget tudott személyesen felügyelni. A növekedést segítette a gőzhajó a tengeri szállításban, a vasút a szárazföldi emberek, anyagok és információk szállításában és a távíró elterjedése a határok nélküli gyors információtovábbításban. A piacok egyre növekedtek, mely elősegítette a termelési volumen növekedését, a fejlettebb termelési módszereket és megteremtette a tömegtermelés alapját. A nagyobb mértékű termelés, hatékonyabb módszerekkel csökkentette a költségeket. A nagy vállalatok már hierarchiában kezdtek el dolgozni és fejlődtek a könyvelési, költségelszámolási rendszerek. A vállalatnagyság növelésével a finanszírozási igény is megnőtt – fejlődtek a kötvény- és részvénytőzsdék, elindult a biztosítási iparág. A helyi termelők egyre hátrányosabb helyzetbe kerültek, így trösztöket és kartelleket alakítottak.

1920-1960 között jelentek meg a többrészes vállalatok, a GM diverzifikálta a termékvonalat és ezzel egyidőben divíziók jelentek meg független irányítással. Több vállalat foglalkozott a gyártáson és kereskedelmen túl alapanyag-kitermeléssel és feldolgozással, melyek elkülönült egységekben önállóan tevékenykedtek.

1960-1980 között indult el az a típusú fogyasztói piac, melynek alapja a fejlettebb országokban megjelenő gazdasági növekedés és jólét. A vásárlóerő megnőtt és igényelték a szélesebb termék- és szolgáltatásskálát. Sok nagyvállalat ekkor felvásárolta a kisebbeket és növelte a termékei portfólióját, újabb és újabb piacokra törtek be. 1980 után üzleti szövetségek alakultak ki az autógyártásban (Toyota-GM), a légiközlekedésben és az informatikában egyaránt. Napjainkban egyre jobban rákényszerülnek a gyárak más cégek termelésére, szolgáltatásainak fejlesztésre. Gondoljunk csak arra, hogy milyen mennyiségű ritkaföldfém szükséges az elektromos autók akkumulátoraihoz, mennyivel egyszerűsödik az autógyártás, míg e mellett milyen mértékben megnövekedett e termékekben a hozzáadott érték informatikai programok, irányítási rendszerek, műholdas szolgáltatások és egyéb szoftverek mellett. (Tóth, 2015., old.: 17-23.)

A globalizáció hatására a megavállalatok – később a kisebbek is – több kontinensre nyúló módon helyezték ki a termelési és szolgáltatási kapacitásaikat annak függvényében, hogy az alapanyag, a termelés és a szolgáltatás melyik kontinensen, országban volt a legolcsóbb. A szállítási költségek határozták meg egyes termékek árait. E folyamatokat a politikai viszonyok, az országok környezetvédelmi intézkedései és az egészségügyi helyzet alapvetően megváltoztathatja. A globalizáció mellett elindult egy jelentős robotizáció és az informatikai fejlődéssel egyidőben képesek már a vállalatok rugalmas gyártási technológiák segítségével tömegtermelés mellett egyénre szabni az egyes termékei megjelenését. A Mercedes, Audi vagy Toyota egy gyártósoron képes egymástól teljesen eltérő megjelenésű, belső kialakítású modelleket létrehozni.

A MI (Mesterséges Intelligencia) olyan változást kényszerít a termelő és szolgáltató szektorra, mely segítségével nagy mértékben csökkenteni lehet az élők munkáját. A kereskedelemben az automata rendelési folyamatok, öntanuló rendszerek (marketing, pénzügy, oktatás, raktározás), dróntechnológia a szállításban, az éves szinten 20-30%-os növekedést jelentő online kereskedelem új utakat nyit. A bankszektorban egyes bankoknál a chatbot-ok amelyek képesek az emberhez rendkívül hasonló beszélgetésre és interaktív kommunikációra valós személy beavatkozása nélkül. Elindult pandémiás időszakban az egészségügyi területen a távdiagnosztika, de egyes szakterületeken már kontinenseken átnyúló online műtétek és konzíliumok zajlanak le. Kínában és Japánban a szociális szektorban sok helyen a szociális munkásokat robotok helyettesítik, míg jelentős számú diagnosztikai lehetőség egy-egy okosórával is elérhető.

Új gazdaságszervezési elveknek kell megjelenniük a fejlett gazdaságokban. A tulajdon és a birtoklás helyett megjelenik egyre inkább a használat. Az autóvásárlás helyett az Uber, a szállodaválasztás helyett az Airbnb. Az ipari termékek helyett inkább a szolgáltatások kerülnek előtérbe a végfogyasztói piacon. Egyre kevesebb tevékenységet vagyunk képesek elvégezni kényelmi vagy tudásbeli okok miatt. Kevesebbet főzünk otthonunkban, de több készített

rendelünk. Egyre kevesebben tudjuk magunk felújítani, kifesteni az otthonunkat és egyre növekednek a szolgáltató szektorban lévő vállalatok árai, akik egyre modernebb technológiával és csökkenő mennyiségű képzettebb szakemberekkel dolgoznak. A vállalatok egyre inkább platformokban gondolkodnak, hiszen sokkal mobilabbá lehet tenni a termelést egy-egy kormány politikai vagy gazdasági döntésére reagálva. A munkavállalók pedig egyre kevésbé szeretnék kötött munkahelyen, kötött munkaidőben dolgozni egy vállalatnak, így erősödik a kötött foglalkoztatás helyett az önfoglalkoztatás vagy a projekt alapú megbízás. (Cséfalvay, 2017)

A mai vállalkozásoknak a korábbi hagyományos kihívásokon túl (alapanyag, gyártás, humánerőforrás, pénzügyi erőforrások, marketing, szállítás, stb.) más változásokkal is meg kell küzdjenek. A gyakorlat azt mutatja, hogy a jövőben egyre kevésbé lesz értelmezhető a munkahely, mint fizikai hely – elterjednek a közösségi irodák, co-space-ek. A szakmák olyan gyorsan változnak, hogy a korábbi OKJ-s szakmák helyett a képességek dominálnak. A munkakörök helyett projektközösségek, míg erősödnek az atipikus foglalkoztatási formák, mint a távmunka, önfoglalkoztatás, munkaerő-kölcsönzés. Át kell gondolniuk a vezetési stílusokról vallott gondolataikat is, hiszen az online jelenlét, a rugalmas foglalkoztatás teljesen más motivációs eszközöket, irányítási és ellenőrzési módokat igényel majd a jövőben. Megerősödik a folyamatos önképzés jelentősége, felerősödik az autonóm időgazdálkodás, az IKT képességek és vállalkozó készségek fejlesztése és egyre dominánsabbá válik a kapcsolati tőke.

3. A vállalkozás, mint fogalom definiálása és bemutatása

A vállalkozás fogalma a jelenkori Ptk. Értelmező rendelkezései szerint „a szakmája, önálló foglalkozása vagy üzleti tevékenysége körében eljáró személy.” (Polgári Törvénykönyv, 2020.) E fogalom azonosítja a vállalkozót a vállalkozásával. Minden esetben a vállalkozás célja a vállalkozó anyagi helyzetének, jövedelmének, vagyonának gyarapítása. A tevékenység üzletszerűen, jogszerűen értendő tevékenység. Kiemelt célja, hogy működése során terméket állít elő, szolgáltatásokat nyújt és e folyamat eredményeként anyagi javakat állít elő, miközben a fogyasztói igények kielégítésére törekszik.

A vállalkozás új és értékes dolog létrehozásának folyamata. A vállalkozó hozzárendeli a szükséges időt, erőfeszítést és vállalja a pénzügyi, pszichikai és szociális kockázatot. Cserébe – jó esetben – megkapja a tevékenysége következtében létrejövő pénzbeli és személyes lelki tényezőt támogató jutalmakat. (Pálinkás, 2000, old.: 15) Az üzleti vállalkozás alapvető célja a fogyasztói igények kielégítése nyereség elérésével.

Az üzleti vállalkozás minden esetben önálló jogi tevékenység, melyben saját döntéseket kell hozni és saját elhatározások alapján. Nem alkalmas döntésképtelen személy üzleti vállalkozásra. A vállalkozói tevékenységhez megfelelő kompetenciák, alkalmassági feltételek szükségesek. E mellett megfelelő tudás, információ birtokában célszerű vállalkozási tevékenységet folytatni, melyen szakmai tudást és praktikus tudást is értünk. Minden vállalkozás profit-érdekelt és képes a megtermelt bevételéből, a működését biztosítani,

finanszírozni. A vállalkozás kockázatos tevékenység, a megfektetett tőkéjét, eszközeit, pénzügyi erőforrásait kockáztatja a működésekor, így figyelembe kell venni a vállalkozás alapításakor az erőforrásokra, hiszen azok meglétét kockáztatja a vállalkozó vagy vállalkozói csoport. A kockázatok minimalizálásához meg kell határozni azt a területet, fel kell tárni azt a valós piacot, mely a működési területet adja, vagyis piacképesnek kell lennie az adott tevékenységnek (termelésnek vagy szolgáltatásnak).

Vállalkozásokon – az esetek többségében – gazdasági társaságokat ért a szakirodalom. A gazdasági társaságok korábbi Ptk. 685. par. c) pontja szerint: „gazdálkodó szervezetek, amelyek megalakulásával, működésével és megszűntetésével kapcsolatos kérdéseket – átfogóan – a gazdasági társaságokról szóló 1997. évi CXLIV. törvény (a GT) rendezi.” (Bokor, 2002) A 2013. évi V. törvény (új Ptk.) fogalma szerint „A gazdasági társaságok üzletszerű közös gazdasági tevékenység folytatására, a tagok vagyoni hozzájárulásával létrehozott, jogi személyiséggel rendelkező vállalkozások, amelyekben a tagok a nyereségből közösen részesednek, és a veszteséget közösen viselik.” (Polgári Törvénykönyv, 2020.)

A gazdasági társaságok (vállalkozások) közös jellemzői a következők:

- céljuk meghatározott gazdasági cél (ezért nem tartoznak a szűken vett vállalkozás fogalmába az alapítványok, nonprofit szervezetek);
- konkrét gazdasági tevékenységet folytatnak;
- a vagyoni eszközöket – melyek a működéshez szükségesek – a tagok rendelkezésre bocsátják (személyes közreműködés esetén a szellemi képességüket, akár fizikai jelenlétükkel együtt);
- a vállalkozás tartozásaiért – szervezeti formától függően – elsősorban a társaság vagyonáig felelnek, a nyereségből, profitból közösen részesednek;
- a veszteséget közösen – a formától függően – viselik. (Bokor, 2002)

4. A vállalkozások csoportosítása

4.1. Méret szerint

A vállalkozások méret szerinti meghatározását az Európai Unióhoz való csatlakozáskor az ő jogrendszerükhöz illesztettük, melynek következtében euróban vannak meghatározva az éves árbevétel és a mérlegfőösszeg adatai. Az euró értékeket minden esetben az MNB által megállapított középárfolyamon kell alkalmazni. A következő értékeket a kis- és középvállalkozásokról, fejlődésük támogatásáról szóló 2004. évi XXXIV. törvény határozza meg. A 250 főnél többet foglalkoztató cég a másik két feltételtől függetlenül nagyvállalatnak számít.

2. táblázat: A KKV-k méret szerinti osztályozása

KKV besorolás	Létszám (fő)	és	Éves nettó árbevétel (euró)	vagy	Mérlegfőösszeg (euró)
Közép- vállalkozás	< 250	és	$\leq 50.000.000$	vagy	$\leq 43.000.000$
Kisvállalkozás	< 50	és	$\leq 10.000.000$	vagy	$\leq 10.000.000$
Mikrovállalkozás	< 10	és	$\leq 2.000.000$	vagy	$\leq 2.000.000$

Forrás: Magyar Államkincstár (Államkincstár, 2016)

A fenti értékekben mindenképpen alkalmazni kell a létszámadatokat és a többi két tényezőtől csak az egyiknek kell teljesülnie. Ha egy vállalkozás az első évben túllépi az egyik tényezőt, akkor abban az esetben kell alkalmazni a fenti elveket, ha két egymást követő évben teljesíti azt. A szabályokat nem kell alkalmazni a következő esetekben: állami befektető társaságok, szövetkezeti üzletrészt hasznosító társaságok, felsőoktatási intézmények, középfokú oktatást segítő tangazdaságok és tanüzemek, egyéb kutatási központok és szaktanácsadási intézmények, intézményi befektetők, 10 millió euró meg nem haladó és kevesebb, mint 5000 lakossal rendelkező önkormányzatok. (Államkincstár, 2016)

Ma Magyarországon a KKV (mikro-, kis- és középvállalkozások, angol szakirodalom szerint SME - small and medium sized enterprises) részaránya 2018-ban 99,1% volt. E vállalkozások a foglalkoztatottak közel kétharmadának biztosítottak munkalehetőségek és ők adták a hozzáadott érték 46, a nettó árbevétel 42, a nemzetgazdasági beruházások 30%-át. Nemzetközi tekintetben az egy KKV-ra jutó árbevétel és hozzáadott érték alapján az alsó harmadban helyezkedik el 4. és 5. legalacsonyabb értékekkel. (KSH, 2018)

a. Tevékenységi kör, osztály szerint

A legjelentősebb tevékenységi kör azt jelenti, hogy amelyik területen a vállalkozás a tevékenységének a legnagyobb részét kifejti, melyből a legjelentősebb árbevétele keletkezik. E besorolás szerint a következő tevékenységi köröket szokták megkülönböztetni:

- ipari
- mezőgazdasági
- kereskedelmi
- pénzügyi
- közlekedési
- egyéb

A Központi Statisztikai Hivatal a gazdasági tevékenységek egységes ágazati osztályozási rendszere (TEÁOR'08) struktúrát alkalmazza a gazdasági egységek főtevékenységének meghatározására az 1893/2006/EK rendelet alapján 2008. január 1-jétől (KSH, Osztályozások

- Gazdasági tevékenységek egységes ágazati osztályozási rendszere, 2020). E szerint a következő főbb kategóriákba sorolhatók a vállalkozások:

- mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat;
- bányászat, kőfejtés;
- feldolgozóipar;
- villamosenergia-, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás;
- vízellátás, szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladékgazdálkodás, szennyeződésmentesítés;
- építőipar;
- kereskedelem, gépjárműjavítás;
- szállítás, raktározás;
- szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás;
- információ, kommunikáció;
- pénzügyi biztosítási tevékenység;
- ingatlanügyletek;
- szakmai, tudományos, műszaki tevékenység;
- adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység;
- közigazgatás, védelem, kötelező társadalombiztosítás;
- oktatás;
- humán-egészségügyi, szociális ellátás;
- művészet, szórakoztatás, szabadidő;
- egyéb szolgáltatás;
- háztartás munkaadói tevékenysége, termék előállítása, szolgáltatás végzése saját fogyasztásra;
- területen kívüli szervezet.

b. Tevékenység jellege szerint

A vállalkozások e besorolás szerint lehet:

Termelő vállalkozás: a tevékenység során mindenképpen valamilyen termék, tárgy, megfogható, értékesíthető termék keletkezik.

Szolgáltató vállalkozás: nem keletkezik új termék, hanem a termék előállítás egy részfeladatát végzi el a szolgáltatás (pl. csomagolás) növelve annak hatékonyságát, biztonságát, értékét. A szolgáltatás is lehet termelő szolgáltatás, mely a termelési folyamathoz kapcsolódik és forgalmazó, kereskedelmi szolgáltatás, melynek esetében a cél a termékek és szolgáltatások fogyasztókhoz történő eljuttatása.

Az életben sok vállalkozás mindkét tevékenységet végzi és nem sorolhatók be tisztán egyik kategóriába. A gazdasági folyamatok meghatározzák a tevékenységeket, így ezek folyamatosan változnak egy-egy tevékenység elindításával vagy megszüntetésével.

c. Vállalkozások célja szerint

A **profitorientált vállalkozások** gazdasági tevékenységet végeznek, fő céljuk az eredmény elérése, a profitmaximalizálás.

E mellett a nem profit orientált vállalkozások célja a vállalkozás tagjainak egyedi eredmény elérését kívánja elérni olyan tevékenységgel – általában szolgáltató – ami társadalmilag hasznos.

d. A vállalkozások csoportosítása adózás szerint

A lenti kategóriákban is jelentős eltérések és változások lehetségesek évről-évre. Egy egyéni vállalkozónak vagy kisvállalkozásnak is lehetséges váltania az SZJA hatálya és az egyszerűsített adóalany kategóriák között. E besorolás a következő:

- Személyi jövedelemadó hatálya alá tartozó vállalkozások;
- Egyszerűsített vállalkozói adóalanyok;
- Társasági adó törvény hatálya alá tartozó társas vállalkozások;
- Adót nem fizető költségvetési szervek. (Részegi, 2020)

e. Tulajdonosok szerint

A vállalkozás tulajdonosai szerint magántulajdon, állami tulajdon, önkormányzati tulajdon, szövetkezeti tulajdon, egyéb közösségi tulajdon (alapítvány, testület, stb.) és vegyes tulajdonú. A tulajdonforma meghatározza a működési, tevékenységi formát, a külső hatásokra való reagálás sebességét, döntőképeségét, stb.

f. Legfelsőbb vezetői testület szerint

A legfelsőbb vezetői testület típusa alapján is lehetséges a vállalkozások csoportosítása. Jó, ha ismerjük egy-egy szervezet kategóriáit, hiszen így következtethetünk a szervezeti formára is. Ilyen vezetői testületek lehetnek:

- a tagok gyűlése (közkereti és betéti társaságoknál)
- az igazgatótanács (közös vállalatnál)
- a taggyűlés (korlátot felelősségű társaságoknál)
- közgyűlés (részvénytársaságoknál)

g. Ügyvezetése szerint

A vezető tisztségviselő különböző módon és formában működtetik és irányítják a vállalkozásokat. Az egyes szervezeti típusok meghatározzák a vezető szinteket és kategóriákat. A következő megnevezések használatosak a gazdasági társaságok ügyvezetése szempontjából:

- ügyvezetésre jogosult tagok
- alkalmazott menedzser (közkereseti és betéti társaság)
- igazgató (közös vállalat)
- ügyvezető (korlátolt felelősségű társaság)
- igazgatóság (részvénytársaság)
- vállalati területek vezetői
- közép- és alsósintű vezetők
- végrehajtó szervezet. (Barta & Tóth, 1994)

3. A vállalkozások sajátosságai, előnyei és hátrányai

A vállalkozói tevékenységből sokan a korlátlan szabadságot, drága autókat és éttermekben üzletelő vezetőket látják. Egy vállalkozás, saját üzlet beindítása kemény munkát, hosszú hónapokon keresztül történő tervezést és jelentős anyagi és kapcsolati erőforrást igényel. Egy vállalkozás kimenetele, sikeres működése sohasem garantált. A jogi, gazdasági, politikai változások mindig újabb és újabb kihívásokat jelenthetnek egy vállalkozónak. E mellett nem elhanyagolható, hogy egy vállalkozás jelentős stresszforrás és sok-sok család életét tönkre teheti, ha nem megfelelő a stressz kezelése, az időgazdálkodás, stb.

A vállalkozási indításakor célszerű mérlegelni a következőket:

- a profil, hely, a működés jogi, személyi, pénzügyi, műszaki, szervezeti feltételeinek biztosítása;
- többirányú számításokkal célszerű meggyőződni arról, hogy a hosszú távú tartós működés feltételei fennállnak-e;
- javasolt megvizsgálni azt is, hogy a cég környezete miként reagálna az újonnan létrehozandó vállalkozásra (társadalmi szempontrendszer). Valóban szüksége van a térségben élőknek, gazdálkodóknak a szervezetre? Elfogadná a társadalom a szervezetet? A kormányzati, kistérségi, települési célok hoz kapcsolódik a vállalkozás? (Pálinkás, 2000)

A vállalkozási formák közötti választás

Nagyon fontos egy vállalkozás alapítása előtt, hogy mérlegelje a vállalkozó a cég formáját. Mindegyik formában vannak előnyök és hátrányok, így a többségében számára előnyösebb

típust kell kiválasztania. A legfontosabb mérlegelés tárgyát jelentő elemek: a tulajdonviszony jogi formája, az anyagi felelősség, átruházhatóság, a nyereség felosztása, tőkebevonás lehetősége, indítási költség, folytonosság, adózási kérdések, idegenekkel való együttműködés kérdése.

A következőkben a legjellemzőbb vállalkozások alapításához szükséges legfőbb kritériumokat és a típusok előnyeit és hátrányait fogjuk bemutatni.

Az egyéni vállalkozás

„Egyéni vállalkozó az a belföldi természetesen személy, aki üzletszerűen, ellenérték fejében, nyereség és haszonszerzés céljából rendszeresen folytat termelő- vagy szolgáltatótevékenységet.” (Lengyel, 2001., old.: 17.) Az egyéni vállalkozás csak a vállalkozói igazolvány – vagy nyilvántartásba vételi dokumentum – kézhezvételekor kezdhető meg. Foglalkoztathat alkalmazottat, bedolgozót, tanulót, hozzátartozót, de kötelező a személyes közreműködés. A kötelezettségeiért, tartozásaiért korlátlanul, teljes vagyonával felel. A Ptk. szerint gazdálkodó szervezetnek minősül, a követelések általános elévülése 5 év. Tevékenységét köteles cégtáblával feltüntetni.

Az egyéni vállalkozás előnyei:

- egyszerű létrehozni és nincs kötött tőkeigénye;
- egyszerű adminisztráció és ügyvitel;
- a vállalkozó egymaga tartja kézben a vállalkozást;
- változatos foglalkoztatási lehetőségek;
- könnyen megszüntethető;
- rövid távon előnyösen adózik;
- az özvegy, örökös által folytatható.

Az egyéni vállalkozás hátrányai:

- túlzottan sokoldalú követelmények a vállalkozóval szemben (személyes közreműködés, ügyvitel, működés, marketing, stb.);
- teljes és korlátlan felelősség;
- a pénzügyi erőforrásokhoz korlátozottan tud hozzájutni;
- a vállalkozás eladása nem lehetséges;
- a vállalkozó képességeinek és gyakorlatának hiánya
- szerényebb nyereségszerzési lehetőségek;
- sebezhetőség;
- a vállalkozás élettartama. (Lengyel, 2001.)

Gazdasági társaság

„A gazdasági társaság két vagy több tulajdonos által alapított üzleti vállalkozás, amelyben a tulajdonosok megosztják egymás között a vállalkozás eredményét és a vezetés felelősségét is.” (Lengyel, 2001., old.: 20.) A gazdasági társaságokban közösen végzik a tagok a tevékenységet és a vagyoni hozzájárulást is együtt teszik meg, közös kockázatvállalással. Minden társaság határozott vagy határozatlan időtartamra alapítható és legalább két tag szükséges ehhez, törvényességi felügyeletet a cégbíróság gyakorolja. Társasági szerződésben, alapító okirattal vagy alapszabállyal lehet alapítani, de alapítás után 30 nappal be kell jelenteni a cégbíróságnak. Cégjegyzékbe történő bejegyzés napján jön létre és a törléssel szűnik meg. Átalakulhat közhasznú társasággá, vagy bármilyen gazdasági társasággá. Megszűnését követően a vagyont a tulajdoni hányad arányában kell felosztani a tagok között.

A gazdasági társasági forma előnyei:

- több személy könnyebben teremtheti elő a szükséges tőkét, így képes lehet a korábbinál nagyobb beruházásokra, befektetésekre, eszközvásárlásra, stb.
- a kockázat és a felelősség is megoszlik a tagok között,
- korlátozott a felelősség.

A gazdasági társasági forma hátrányai:

- legfontosabb és egyben legnagyobb hátránya a cégtársak nem megfelelő körültekintéssel történő megválasztása; ez jelentheti a közreműködés hiányát, a konfliktusok létrejöttét, stb.
- általában jelentősebb tőkeszükséglettel rendelkeznek;
- megszüntetésük hosszadalmasabb.

Részvénytársaság: a mai modern tőkepiac legéletképesebb társasági formája, mert a tőkés gazdasági viszonyokhoz e szervezet alkalmazkodik a legjobban. Különösen kedvelt a nagy tőkeigényű ágazatokban. Előre meghatározott számú és névértékű részvényekből álló alaptőkével alakul, tagjai kötelezettsége a saját részvényük névértékéig vagy kibocsátási értékéig terjed, ezt követően semmilyen felelősséggel nem tartoznak. A jegyzés követően alakuló közgyűlésen értékelik a részvényjegyzés eredményességét, kimondják a társaság alakulását, megállapítják az alapszabályt és igazgatóságot, felügyelő-bizottságot, ill. könyvvizsgálót választanak. Az alaptőke minimális nagysága 20 millió forint, melynek legalább 30%-a, de legalább 10 millió forint készpénz kell legyen. A részvény tagsági jogokat megtestesítő lejárat nélküli értékpapír, mely forgalomképes, szabadon értékesíthető. A részvényes egyetlen kötelezettsége a jegyzett részvény névértékének maradéktalan befizetése, mely korlátolt felelősséget jelent. A részvényes joga az osztalékból való részesedés és a közgyűlésen való aktív részvétel joga. A részvénytársaság legfőbb szerve a közgyűlés, az ügyvezető szerve az igazgatóság, melynek jogait a vezérigazgató gyakorolja.

Korlátolt felelősségű társaság: előre meghatározott nagyságú törzsbetétekből álló törzstőkével alapítható, megalakulása társasági szerződéssel történik. A törzstőkének legalább

3 millió forintnak kell lennie, de a törzsbetétek eltérő nagyságúak lehetnek. A társaság legfőbb kötelessége a pénzbetétjüket a társaság rendelkezésére bocsátani, melyért üzletrészt kapnak, ami szabadon átruházható. A taggyűlés a legfőbb irányító szerv, melyet legalább évente össze kell hívni. A tagok képviselőt az ügyvezető látja el operatív módon.

Közkereseti társaság: egyetemleges és korlátlan felelősség mellett a tagok közös gazdasági tevékenységet folytatnak. A társaság nem jogi személy. A személyes közreműködésért a tagot díjazás illeti meg. A társaság legfőbb szerve a taggyűlés, ahol minden tagnak azonos szavazati joga van, határozataikat szótöbbséggel hozzák. A társaság kötelezettségeiért elsősorban a vagyonával felel, amennyiben ez nem elegendő, úgy belép a saját vagyonnal való felelősség is.

Betéti társaság: társasági szerződéssel jön létre, a tagok közösen folytatnak gazdasági tevékenységet. A beltág korlátlan felelősséggel tartozik, míg a kültag csak a betétje erejéig vállal felelősséget és képviselőre nem jogosult. Egyéb esetekben a közkereseti társaságra vonatkozó szabályok érvényesek.

Szövetkezet: legfőbb elve a szövetkezés szabadsága és az önszerveződés. Tagjai személyes közreműködéssel és vagyoni hozzájárulással saját érdekeik szolgálatában dolgoznak. A szövetkezet jogi személy, alapításához minimum 5 tag szükséges. Az alakuló közgyűlésen lehet kimondani a megalakítását, az alapszabály elfogadását és szövetkezeti cégjegyzékbe való bejegyzés előkészítését. Itt választják meg az igazgatóságot is. A szövetkezeti tulajdon megtestesítője a részjegy, mely jegyzés útján szerezhető, e mellett egyéb vagyoni hozzájárulás is lehetséges. A juttatások és támogatások szociális vagy vagyoni természetűek lehetnek. Legfőbb szerve a taggyűlés, ellenőrző szerve a felügyelő-bizottság, a szervezet vezetője az elnök. (Bedő & Varga, 1998)

V. Vállalkozói szellem ösztönzése, növelése, fejlesztése

A vállalkozás nem való mindenkinek. A vállalkozói lét az előnyeivel együtt sok hátránnyal is járhat. Egy bukás sokszor az egész életében felhalmozott tartalékot veszélyeztetheti. Az induló vállalkozások 70%-a öt éven belül elbukik, míg a maradék 30% jelentős része nem realizál akkora hasznot, mint remélte korábban. A folyamatos működtetés csökkenti az egyén szabadságélményét és a stresszfaktor sem támogatja a nyugodt családi életet. A vállalkozók 45%-ának a szülei szintén önálló vállalkozók voltak, míg 46%-uk volt alkalmazott valamilyen kisvállalkozásban. (Charles, 1994)

A vállalkozói szellem ösztönzése egy olyan pszichológiai folyamat, mely a családban indul. Az a szocializációs közeg, melyet elsőként a család, majd az iskola és a kortárs kapcsolatok is megerősítenek nagyban meghatározza az alkotó szándék fejlődését, kialakulását, megnyilvánulását. A vállalkozói tevékenység egy komplex folyamat, melynek alapját adják a vállalkozói értékrendek, képességek, készségek és viselkedésminták, a sikerességet azonban befolyásolják a források, lehetőségek, szabályozás, adó- és támogatási rendszer valamint az infrastrukturális feltételek is.

A sikeres vállalkozó sok esetben rendelkezik egy olyan alapszakmával, melyet ki kell egészítenie az egyes kompetenciákkal. Megjelenik az a vállalkozói kör is, akinek élettapasztalata és rutinja, kreativitása, tőkéje vagy kapcsolata mellett nem ad magas szakmai hozzáadott értéket egy-egy vállalkozáshoz, de az esetek többségében (pénzügyi, kereskedelmi, gépészet, informatika, stb.) szakmai tudás alkotja a sikeres vállalkozások alapját.

A vállalkozói kompetenciákat sokan, sokféle módon csoportosították (Szűcs I., 2001, Zachár L. 2009, Robles L. 2015). A vállalkozás létrehozása jogi értelemben nagyon egyszerűen elsajátítható, azonban aki alkalmazotti létből vagy az iskolapadból szeretne vállalkozói életformát, annak nagyon sok területre kell figyelnie. A vállalkozás pénzügyi és jogi feltételei csak az alapot adják. A vállalkozónak nagyon jól kell ismernie saját magát, a személyiségének, tudásának előnyeit és hátrányait. A vállalkozói létben fel kell ismerni a személyes, szakmai és üzleti lehetőségeket, kihívásokat, azokat értelmezni a saját működése szempontjából.

A vállalkozáshoz három alapvető készségre van szükség:

- Szakmai készségek és ismeretek, melyek alapját jelentik az adott üzletágnak;
- Vezetési készségek, melye biztosítják a vállalkozás irányítását (marketing, értékesítés, számvitel, stb.)
- Vállalkozási készségek, melyek személyes képességek.

Olyan készségek és képeségek tartoznak a vállalkozói kompetenciák közé, mint a tervezés, szervezés, vezetés, feladatok megosztása, elemzés, kommunikáció, megfelelő ítélőképesség, tapasztalatok értékelése, kockázatkezelés, kockázatvállalás, egyéni és csapatban történő munkavégzés, etikus magatartás, stb. (Zachár, 2009.)

5. ábra: A kezdeményezőkészség és a vállalkozói kompetencia ismeret-, készség-, és attitűdelemei



Forrás: Zachár, 2009.

A vállalkozói attitűd egy olyan hozzáállást jelent, mely az ismeretek és készségek „rendelkezésre állása” alapján képes sikerré váltani egy-egy elképzelést. Timmons J. kutatásai (Timmons, 2004) során hat olyan attitűd-jellemzőt emelt ki, ami nélkülözhetetlen az induló és működő vállalkozásoknál egyaránt:

- Elkötelezettség és eltökéltség – segíti a kudarcátűrést és a bukások utáni újrakezdést
- Ragaszkodás a sikerhez, a lehetőséghez – támogatja az elkötelezettségét, megmutatja a vállalkozással kapcsolatos azonosulását
- A kockázat, kétértelműség, bizonytalanság tolerálása – sok esetben a vállalkozó kockázatvállalása kiemelkedő jelentőséggel bír, mely jelentős stresszt generál
- Kreativitás, adaptációs készség – az önbizalom, a folyamatos cselekvés, folyamatos változtatás és innováció minden vállalkozás alapja és a külső tényezők (beszállítók, jogszabályok, stb.) is igénylik a rendszeres újratervezés képességét
- Kiválóságra törekvés – saját magával szemben és vállalkozásával szemben is elengedhetetlen, támogatja a konkurencia erőssége. Ha nincs egy folyamatos minőségfejlesztésre való igény, akkor a piaci versenyben el fog bukni.
- Vezetés képessége – minden vállalkozó csapatjátékos, hiszen az egyes tevékenységeket, szolgáltatásokat nem tudja egyedül megvalósítani. Szükséges a működéséhez alvállalkozókkal, dolgozókkal, cégekkel, szolgáltatókkal való együttműködés. (Bogáth, 2012)

A rendszerváltás idején kiemelt problémát jelentett a vállalkozói képzések hiánya. 1982-ben megjelent a kisvállalkozási törvény, majd három év alatt harmincezerre nőtt a magánvállalkozások száma Magyarországon. A tényleges átalakulás 1988-ban következett be, amikor megjelent az 1988. évi VI. törvény, mely után 1944-re hétszázezerre nőtt a

vállalkozások száma. A hiánygazdaságban az emberek szinte bármit el tudtak adni. (Mihalkovné, 2013) A szabad piac lehetőséget teremtett arra, hogy a megfelelő tőkével, tudással, kapcsolati tőkével rendelkező vezetők saját vállalkozásokat indítsanak. Ennek ellenére jelentős időnek kellett eltelnie ahhoz, hogy kialakuljon egy vállalkozói kultúra. A vállalkozói képzések hiányosságai több ponton jelentenek/jelentettek problémát. Elsőként az iskolákból távozó tanulók egy része életében (egyéni vagy társas) vállalkozó lesz – sokszor a megrendelő vagy munkáltató kérésére. Másrészt a sikeres vállalkozói léthez nem csupán elméleti, hanem gyakorlati tudást is el kell sajátítani. A végső érv a vállalkozói képzés mellett az, hogy az alkalmazott sokkal jobban tudja képviselni a munkáltató érdekeit, ha azok nézőpontjaival, sajátosságaival, a környezeti változókkal tisztában van.

6. ábra: A vállalkozás oktatásának módjai

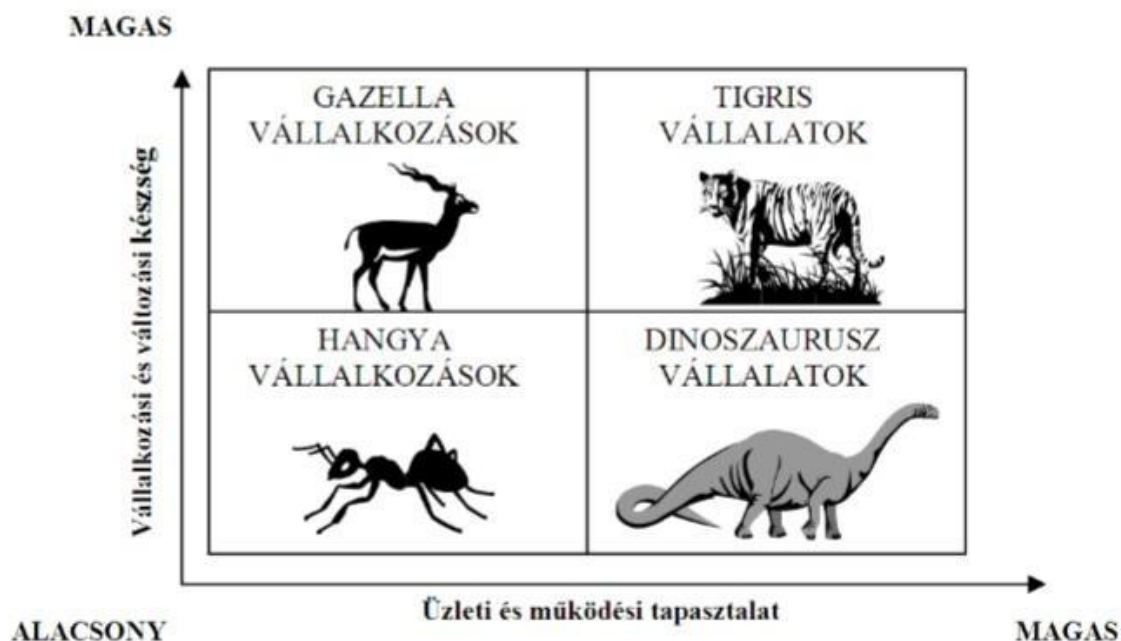
Tanári előadás		Szimulált vállalkozás		Valódi vállalkozás	
Előny	Hátrány	Előny	Hátrány	Előny	Hátrány
Kiválóan tervezhető és lebonyolítható	A vállalkozói képzést besorolja a „szokásos tantárgyak” rendszerébe	Megfelelő rugalmasság mellett tervezhető	A vásárokra koncentrálva kampányszerűvé válik	Erős tanulói motiváció érhető el	Nehezen tervezhető és kézben tartható
Az előadó diktálja a témát, nincs eltérés	Nehéz fenntartani a diákok érdeklődését	Jó módszerek alkalmazásával játékosá tehető	A diákok számára nem elég életszagú, művinek látják	Egyes képességek erősen fejleszthetők	Igen nagy felelősség van a tanáron
Jól mérhető, értékelhető az iskolában megszokott módon	Szinte kizárólag ismeretekre és nem készségekre koncentrálnak	Sokféle képesség kifejlesztésére alkalmas	A teljesítmény iskolai keretek között nehezen mérhető	Valódi, pl. iskolai igényeket is kielégíthet	A profitorientáció a tanulás rovására mehet
Kevés pluszkiadással jár	Nehéz a valóban „illetékes szakemberek” megtalálása	Relatív költségkímélő	A vállalkozói felelősség leértékelődik a szimuláció által	Jogilag élő, rendezett	Rendkívül nagy pluszterhet ró diákra, tanárra egyaránt
Jól illeszkedik az iskolai órák megszokott rendjéhez	A megtanult ismereteket a diákok gyorsan elfelejtik	Jobban kézben tartható, mint a valódi vállalkozás	Ritkán elég a rendelkezésre álló 45 perces óra	Iskolán túl is folytatható	A magyar jogrendbe nehezen illeszthető
Tanárnak, diáknak egyaránt megszokott	Úszni nem lehet csak könyvből megtanulni	Olyan, mint az úszás, mentőövvel és parafamellénnyel	Sokkal inkább függ a tanuló hozzáállásától az eredmény	A vállalkozói felelősség közvetlen, néha zsebbevágó	Sok tekintetben „kilóg” az iskolai rendből

Forrás: Szomor Tamás ábrája alapján (Szomor, 1997)

A vállalkozók oktatásában a gyakorlatorientált módszerekre kell hangsúlyt helyezni, ahol a tapasztalatot, a tudást és a képességeit (ismeret, képesség, kompetencia) kell folyamatosan fejlesztenie. A gyakorlatorientált képzésben a jelölt végighalad egy folyamaton a vágyakozástól az üzlet kiteljesedéséig, de a lényeg a kis lépésekben való haladás. A vállalkozóvá válás folyamata a következő: előzetes vágy, igény, ötlet kifejlesztése, lehetőségek pontosítása, üzleti tervezés, üzlet beindítása. (Szűcs I., 2001) A vállalkozók oktatásához azonban képzett és gyakorlatorientált oktatók is kellenek. Az oktatás sok nehézség leküzdésével oldható csak meg. Azok a vállalkozók, akik a gyakorlatban sikeresek, ritkán rendelkeznek megfelelő idővel, motivációval és pedagógiai, andragógiai tudással ahhoz, hogy át is tudják adni a tudásukat. Még mindig elterjedt az a nézet, hogy minél több a sikeres ember, az én sikerem annál kevesebbet fog érni, vagy a „piacon” a vállalkozásom eredményessége csökken. E gondolatok miatt a sikeres vállalkozók nem szívesen adják ki a „titkaikat” másoknak és főleg nem áldozzák az idejüket erre. A másik kritikus tényező a finanszírozás kérdése. A vállalkozó – ha sikeres, akkor – sokkal több jövedelmet szerezhet a vállalkozása fejlesztésével, más tevékenységek indításával, mint az oktatással, így ritkán vonható be az oktatásba. A másik irány a pedagógusok „átképzése” vállalkozói képességeket, készségeket oktató tanárrá. A didaktikai, andragógiai ismeretekkel rendelkező tanárok át tudják adni az elméleti ismereteket, azonban a gyakorlati tudást, a „lényegét” és főleg a motivációt felkelteni a vállalkozói lét felé nehezen.

A fentiek miatt alakult ki, hogy a kezdő vállalkozók jellemzően két csoportba sorolhatók. Az első csoport a szakmájában sikeres vállalkozó, aki nem a főnöknek, tulajdonosnak akart dolgozni, hanem saját magának akart tőkét kovácsolni. A vállalkozói kompetenciákat el kellett sajátítania, a vagyont össze kellett gyűjtenie és sokszor még a saját kollégáit is elcsábította saját vállalkozásába. A másik csoport nem dolgozott soha alkalmazottként, hanem szakmaszerzés, vagy felsőoktatási tanulmányai után úgy látja, hogy a piacon sikereket tud egyedül elérni és a tudását felhasználva – nagy önbizalommal – vállalkozást alapít. A harmadik csoportot a kényszervállalkozók alkotják, akik (akár főnökeik nyomására) kiváltották a vállalkozói igazolványt vagy adószámot kértek működésükhöz és „beszámláznak” a fővállalkozónak. Természetesen ennél jóval több típusú vállalkozói csoportosítás és háttér lehetséges az indulásnál.

7. ábra: Közép-kelet-európai vállalkozások tipológiai osztályozása



Forrás: Vecsenyi János alapján, (Vecsenyi, 1999, old.: 29.)

A hangyavállalkozás esetében legtöbbször az alapító szakember énjére épül a vállalkozás és sokszor saját maguk is végzik a termelést, szolgáltatást. A növekedéssel együtt a szakmai feladatok mellett/helyett előtérbe kerülnek a vezető, menedzsment feladatok. Talán ez az egyik oka, hogy a társas vállalkozások közel 50%-a 5 éven belül megszűnik. (Bauer, 1998) A hangya és a gazella típusú vállalkozók közötti különbség a hozzáállásból és a beállítottságból, tehát a vállalkozói attitűd kapcsán tér el. A gazella vállalatoknál a vezető pozitív attitűddel rendelkezik, az innováció színvonala, az árbevétel, az alkalmazottak számának növekedése nagyságrendileg magasabb, mint a hangya típusú vállalkozásoknál. Mivel a kutatások kimutatták, hogy a munkahelyteremtés és gazdasági növekedés döntő részét a gazella típusú vállalkozások 1-4%-a bonyolítja le, így joggal merül fel a kérdés, hogy milyen módon lehet fejleszteni a vállalkozói attitűdöt? (Bogáth, 2012)

A vállalkozások növekedése alapvető fontosságú. A stagnálás sokszor elveszi az ember motivációját és ami nem épül, az előbb-utóbb le fog épülni. Minden fejlődés alapja, hogy folyamatosan figyeljük a konkurenciát és a saját vállalkozásunkat. Amennyiben stagnálás figyelhető meg egy cégnél, úgy érdemes átgondolni, hogy milyen hibát követtünk el, miben változott a piac, a termelést, szolgáltatást módosítani kell, vagy más változást szükséges tenni a menedzsmentnek. A cégek, vállalkozások jelentős része arra törekszik, hogy start-up típusú vállalkozás legyen. A Magyar Spin-off és Start-up Egyesület így fogalmazza meg a start-upot: „Start-up alatt egy olyan induló tudásintenzív vállalkozást értünk, amely kis tőke- és munkabefektetéssel is gyors növekedést produkál.” (Magyar Spin-off és Start-up Egyesület, 2020)

A startup korai fázisú vállalkozás. „A „korai fázisú” státusz kritériumait ugyanis, valamint a Tao. tv. által előírtakon felül teljesítendő további feltételeket a korai fázisú vállalkozások és a korai fázisú vállalkozásokat támogató vállalkozások nyilvántartásba vétel iránti eljárásának részletes szabályairól szóló 331/2017. (XI. 9.) Korm. rendelet [Korm. rend.] határozza meg. E szerint 3 naptári éven belül alapították, nettó árbevétele nem haladja meg a 100 millió forintot, állományi létszáma 2, legfeljebb 20 fő, kockázati tőkealapkezelő nem támogatta, tevékenysége az innováció feltételeinek megfelel, nem de minimis rendeletben foglalt tevékenységekben fejt ki tevékenységét és nem a szállítás, kereskedelem és ingatlanügyletek területén dolgozik. (Szűcs, 2017)

A startupok jelentős növekedési potenciállal és innovációs kapacitással rendelkező vállalkozások. A fenti fogalom tükrében olyan vállalkozásokról van szó, melyek célja, hogy új termék vagy szolgáltatás kifejlesztését és piaci bevezetését valósítsák meg bizonytalan környezeti feltételek között. (Ries, 2013) E vállalkozások új munkahelyeket teremtenek, pozitív példát adnak, dinamizmust, hitet visznek egy-egy térségbe. A startupok jelentősége a következő öt fő pontban foglalható össze:

- Innovatívak – a gazdasági fejlődésnek és termelékenység növekedésének a záloga az innováció. Az új piaci találmányokat jellemzően ők vezetik be és ők használják a legfejlettebb és legújabb technológiákat is.
- Hosszabb távon új munkahelyeket és gazdasági növekedést eredményeznek – főként az Y és Z generáció munkaerőpiaci lehetőségét jelenthetik.
- A meglévő gazdasági rendszerekbe új versenyződinamizmust hoznak – e szervezetek a legintenzívebben fejlődő gazdasági szervezetek.
- Ösztönzik a kutatásalapú innovációs rendszert – fejlesztik a K+F+I tevékenységeket a tudásalapú vállalatoknál és szervezeteknél, segíti az egyetemeket, kutatóintézeteket alapkutatásait, modellként is funkcionálnak kutatók, hallgatók, diákok előtt.
- Értékként honosítják meg a proaktivitást a társadalomban – meghatározzák a társadalom értékítéletét, fejlesztik egy térség szemléletmódját, karrierfejlődését, kreativitását. (Lányi, 2017)

Lányi Beatrix kutatásában – melyben a startup vállalkozók személyiségét vizsgálta – azt a következtetést vont le, hogy egy startup vállalkozás indításához és működtetéséhez kiemelkedően fontos a nyitott vállalkozói személyiség és az extroverzió. Az innovatív startup irányításához nélkülözhetetlen az érzelmi stabilitás magas szintje és a megbízhatóság. Az alanyai a kreativitásuk alapján az egészséges kíváncsiságot tekintik és fókuszukban a folyamatos és fenntartható innovációk állnak. (Lányi, 2017)

A vállalkozói szellem ösztönzéséhez, növeléséhez, fejlesztéséhez elengedhetetlen a folyamatos fejlődés. A folyamatos fejlődés anyagi, kapcsolati, üzleti, foglalkoztatottsági, eredményességi és egyéb mutatókban mérhető fejlődést. A vállalkozói motiváció legjelentősebb mértéke az eredmény, a profit fejlődése és vállalkozás növekedésének a megélése. A vállalkozások fejlődésében, fejlesztésében elengedhetetlenek Magyarországon a támogatások. Mind a hazai, mind az EU-s forrásból megvalósuló támogatások nagymértékben segíthetik egy vállalkozás sikerességét. Fontos azonban tudni, hogy e támogatások csupán erősíti, segítik egy sikeres

vállalkozás működését foglalkoztatás-bővítését, telephely-fejlesztését, exportképességének fejlesztését vagy akár eszközvásárlását. Ha ötletünk, működésünk alapvetően nem piacképes, akkor e támogatásokból ideig-óráig tudunk csak „sikeresek” lenni.

VI. A foglalkoztatás növelésének támogatása vidéki területeken

A határ menti foglalkoztatás mindig is kritikus eleme volt a foglalkoztatáspolitikának. A trianoni határ olyan területeket vágott ketté gazdasági, infrastrukturális és kulturális értelemben is, melyek egy egységet alkottak. E területek közötti együttműködés, kooperáció sokszor a politikai szereplők eltérő nézőpontja miatt is nehézkes és bonyolult. Jelen projektünkben Békéscsaba és Nagyvárad két határhoz közeli település, melyek a jelentős foglalkoztatást nyújtó központoktól igen távol helyezkednek el. Békéscsaba Szeged, Kecskemét, Debrecen és Arad vonzásában, míg Nagyvárad Debrecen, Arad, Kolozsvár gazdasági vonzásában helyezkedik el.

Az országok peremterületén lévő városok kiszolgáltatottjai a vidéki területeknek. E kiszolgáltatottság megjelenik termőföldben, humánerőforrásban és természeti környezetben egyaránt. A városi lét nincs meg vidéki lét nélkül, és ha nem tud a két térség egyensúlyban együttműködni akkor nem valósulhat meg a komplex fejlődés sem. Tóth József 1981-ben a tetraéder-modelljében megírta, hogy „település egy adott földrajzi környezetben, annak elemeivel intenzív kölcsönhatásban élő gazdasági, társadalmi és műszaki struktúrák rendszereként értelmezhető.” (Tóth J., 1981, old.: 267) Kozma Gábor e modellt egészítette ki a közigazgatási szféra területével. Úgy véli, hogy a települési önkormányzatok legalább olyan nagy hatással vannak a települések fejlődésére, mint a korábbi négy terület. (Kozma, 2017, old.: 1) A vidéki térségek fejlesztése a városok számára nélkülözhetetlen. A területfejlesztésről és területrendezésről szóló törvényben csupán a főváros és a vidék eltérése jelenik meg. E törvény nem határozza meg a vidéket, csak a vidékfejlesztés térségeit, ahol jelentős a mezőgazdaságban foglalkoztatottak, mezőgazdasággal foglalkozók aránya a foglalkoztatási szerkezetben.

A vidék gondjainak felismerését jelentette az Európa Tanács 1995-ben elfogadott határozata, mely megfogalmazta a vidék multifunkcionális szerepét. E határozat alapján a vidék funkciói:

- Gazdasági (termelési) funkciók: e funkciók jelentik az mező- és erdőgazdálkodást, halászatot, megújuló természeti erőforrások, energiahordozók előállítását, fenntartható hasznosítását, az ezekhez kapcsolódó feldolgozást, szolgáltatást, kereskedelmet és a foglalkoztatás elősegítésére a tevékenységek diverzifikálását, a mezőgazdaságon kívüli tevékenységet.
- Ökológiai funkciók az egészséges élet természeti alapjainak (föld, víz, levegő) védelmét a tájak sokszínűségének, a tájjellegnek a megőrzését, a biológiai sokszínűség, az erdők és más élőhelyek megóvását – az ökológiai rendszerek védelmét jelentik.
- Társadalmi (közösségi) és kulturális funkciók az évszázadok alatt a vidéki életformához szorosan kapcsolódó közösségi és kulturális értékek megtartásában, a falusi közösségekben megjelenő értékek megőrzésében jelennek meg. (Oláh, 2003.)

A 2014-2020-as programozási időszakban az Európai Unió integrált fejlesztési eszközeiben két elem dominált. Egyrészt az integrált területi beruházás (ITI = integrated territorial investment), másrészt a közösségvezérelt helyi fejlesztés (CLLD). Az integrált területi beruházás területalapú szemlélet és módszer önálló megjelenési formája a Strukturális Alapokon belül. E szemlélet a helyi-területi szint elsőbbségét jelenti a tervezés és a végrehajtás során. A helyi-térségi stratégia

megvalósításához azonban szükséges megalkotott stratégiával rendelkezniük a településeknek, térségeknek. Az integráció kétféle módon valósulhat meg: ágazaton belüli integrált fejlesztésként vagy adott területegységen belül. Kiemelném ismételtén, hogy csak abban az esetben használhatók hatékonyan e beruházások, ha az adott földrajzi térség vagy terület, integrált, több ágazatra kiterjedő területi stratégiával rendelkezik. E stratégia akkor lehet valós, ha a megye minden fejlesztendő ágazatot nézve homogén. A helyzetelemzések kimutathatják, hogy Magyarországon nincs ilyen megye, ebben az esetben azonban nem sokban különbözhetnek az ITI-k a CLLD programoktól.

A közösségi irányítású fejlesztés (CLLD) megjelenésének két oka van. Egyrészt a területalapú szemlélet megerősödése a kohéziós politikában, másrészt a LEADER programok nyugat-európai megítélése pozitív volt és olyan eredményeket értek el, melyeket hagyományos ágazati beavatkozások képtelenek voltak. Magyarországon a közösségi irányítású fejlesztés a 2007-2013-as programozási időszakban az ország településeinek 95%-át, területének 87%-át, népességének 45%-át lefedte. A 2014-2020-as időszak tervezésénél az Európai Mezőgazdasági és Vidékfejlesztési (EMVA) belüli 12%-os részesedését irányozták elő. A 2014. évi országgyűlési választások után a LEADER/CLLD sorsa a tervezett 12% helyett 5%-os lett országos lefedettség mellett. E csökkenés semmilyen érdemi fejlesztési hatást nem tesz lehetővé. (Finta, 2015)

A foglalkoztatás növelésének egyik útja a vállalkozóvá válás támogatása. 2022-ig a magyar kormány 9000 egyéni vállalkozás jöhet létre, melyből 8000 az ország hat kevésbé fejlett régiójában. A támogatásra 30 év alatti és feletti fiatalok egyaránt pályázhatnak. Minden támogatás előtt kompetenciafelmérés szükséges, mely sikeressége után kezdődik a vállalkozás indításához a megfelelő képzés. A képzésen jogi, pénzügyi, munkaszervezés, gazdálkodási és egyéb ismereteket kapnak a résztvevők az üzleti tervük megírásához. A képzésről és az üzleti terv jóváhagyásáról tanúsítványt kapnak, mely által fejenként 4,5 millió forint tőketámogatást kaphatnak. (MTI, 2019)

VII. Jó gyakorlatok bemutatása vállalkozók tapasztalatai által (mélyinterjúk)

1. BÁLTÉP Békési Általános Építőipari Bt. - Békés

Cég neve: BÁLTÉP Bt.
Alapítás éve: 2005.
Éves árbevétel: 1 475 millió Ft
Dolgozói létszám: 21 fő
Tevékenység: tetőfedés, építőipari kivitelezés
Interjúalany: Szilágyi Lajos ügyvezető

Báltép Bt.

M. Sz.: Milyen ágazatban található a vállalkozása?

Építőipar.

M. Sz.: Mikor indult a cég?

2005-ben indultunk.

M. Sz.: Mikor indult a cég?

Majdnem másfél milliárd forint.

M. Sz.: Milyen statisztikai létszámmal működik a cég?

Tavaly 25 fővel dolgoztunk.

M. Sz.: Mi volt a vállalkozás alapításának célja?

Annak idején a testvérem alapította. Ő eljött egy cégtől, ott megszűnt a munkahelye és akkor végülis egy kényszervállalkozásból indult 2005-ben és szépen felfejlődött.

M. Sz.: Milyen módon változott a profil az idők folyamán?

Változott. Elindultunk egy fővel egyszemélyben, majd volt egy-két alkalmazottja. Később a testvéremnek már volt 4 ácsa. Ahogy én beléptem a cégbe 2015-ben, onnantól elindítottam egy fejlesztést. Addig csak tetőket csináltunk, onnantól kezdve elkezdtünk generálkivitelezéssel foglalkozni.

M. Sz.: Mitől sikeres a vállalkozás? Melyek a jó gyakorlatok Önöknél?

A megbízható munka, a munka minősége a legfontosabb. A másik dolog a határidőknek a tartása. Itt a személyes kapcsolatok nagyon sokat jelentenek. A folyamatos fejlesztés elkerülhetetlen. Azt szoktam mondani, hogy ha megkeresel egy forintot, akkor az a pénz nem

a tiéd. Maximum a 10%-a a tiéd, mert be kell fizetni a járulékot, illetéket és az innovációra vissza kell forgatni, arra kell helyezni a hangsúlyt. Folyamatosan fejlesztünk a járműparktól kezdve a gépparkunkat, a szerszámparkunkat. Mindig vissza kell forgatni, mert ha nem forgatod vissza, akkor az semmi. Nekünk mindig az volt az alapfilozófiánk, hogy előre menekülünk. Fejlesztünk, fejlesztünk, fejlesztünk mindenáron.

A másik fontos dolog az ember. Mindenkinek van talicskája, eszköze, csak embere nincs, aki tolja. Mi nagyon sokat törődünk az emberekkel, a humán erőforrással. Egy időben azt vettük észre, hogy mindenki ráfeküdt arra, hogy az emberi erőforrást fejlessze. Mindenki építésvezetőket vett fel – egyet-kettőt – mindenki ki akarta adni a munkát, nem elvégezni akarták. Jelen pillanatban a saját embereink száma 30-80 fő bejelentett ember és állandó alvállalkozóink vannak, akik csak nekünk dolgoznak. Összességében 80-90 fővel dolgozunk. Mindig arra törekedtünk, hogy legyen ember, aki tolja a talicskát. Nem arra törekedtünk, hogy ül bent két építésvezető, próbáljuk megszerezni a munkát és utána kiadjuk alvállalkozónak. Négy fővel nem lehet megcsinálni az egymilliárd forint fölötti árbevételt, csak akkor, ha vesznek fel alvállalkozót. Nálunk ha elvállalunk egy munkát, akkor úgy vállaljuk el, hogy saját emberekkel el is tudjuk végezni, vannak embereink is hozzá.

M. Sz.: Miben speciális a cég, miben emelkedik ki a piacról?

Évek során több száz ember megfordult nálunk. Abból sikerült egy 80 fős állandó állománnyal dolgoznunk, akik folyamatosan dolgoznak nekünk.

El tudjuk magunkat helyezni a palettán. A táplálékláncban elfoglalt helyünket pontosan tudjuk. Nem akarunk többek lenni, többet vállalni.

M. Sz.: Miben szükséges még a cégnek fejlődnie?

Mindenféleképpen abban, hogy a személyi állományt még jobban elvinni a szakemberek felé, hogy minél több szakemberünk legyen a fizikai munkával szemben. Festők, ácsok, burkolók – minél kevesebb segédmunkással. Segédmunkás nagyon sok van, mindenki arra jelentkezik.

Fontos a gépesítés. Az építőipari cégek legnagyobb problémája a humán erőforrás. Az borzasztó. Nem lehet találni normális alkalmazottakat.

M. Sz.: A digitalizáció hozott-e változást a szervezetben?

A digitális világ az nem érintett minket nagyon. Fel vagyunk vértézve számítógépekkel, de inkább a gépesítés, a felszerelés fontos. Az állványzat, zsálat, eszközök fontosak.

M. Sz.: A technikai fejlesztéssel kiváltható az élők munkája? A technikai fejlődéssel csökken majd az élők munkája?

Szerintem a meglévő állományunkat szinten kell tartanunk, a szakember megtartása a legfontosabb. A meglévő szakemberállományunk ne végezzen segédmunkát és arra tudjon koncentrálni. Fontos a gépesítés, ami a minőségre hat. A fejlődés kulcs, hogy a személyi állományhoz meglegyen az a géppark, amivel ki lehet szolgálni őket. A megtartás a fontos. Ki

akarjuk váltani a személyi állományt gépivel, de meg is akarjuk tartani. A költségvetési sor úgy áll össze, hogy gépi munka kiegészítő kézi munkával.

A technikai fejlődés a hatékonyságot javítja. Egy munkafolyamatot sokkal hamarabb el lehet végezni. Profitorientáltságunk az, hogy ha az embereknek versenyképes fizetést tudjunk adni, akkor ahhoz ez kell.

M. Sz.: Eredményességben a gépi fejlesztés hoz nagyobb hasznot, vagy ha a humánerőforrásban fektet a vállalkozás.

A gépi fejlesztést, munkaórát jobban el lehet adni, de a kettő csak együtt tud működni. A gépeknek van egy jelentős amoritizációja. Arra törekszünk, hogy új gépeket vegyünk. Voltak támogatások, melyekből új gépeket vettünk, mert a használt gépekkel csak a baj van. Teherautóban nem tudtunk újat venni.

M. Sz.: A foglalkoztatást hogyan lehet fejleszteni ebben a térségben?

Nyilván munka az van, ember is lenne rá, a szakképzésre jobban rá kellene feküdni. Én a felnőttképzésben mindig azt látom, hogy mindenki segédmunkás akar lenni, nincs igazán szakember.

Beszéltem diplomással, aki a Vízműnél dolgozik és 180.000.- Ft-ot kap egy hónapban. Nálunk ennyi pénzért nem maradna ember.

M. Sz.: A fiatal vállalkozóknak mit kell elsajátítaniuk a sikerességhez?

Mi világ életünkben vállalkoztunk, máshoz nem is igazán értünk.

Fontos, hogy ne akarjon azonnal meggazdagodni. Egy forintból maximum 10 fillér, azt is nagyon be kell osztani.

A másik, hogy képezze magát, mert ha nem képzi magát. Ha valaki ért valamihez, akkor nem biztos, hogy tud vállalkozni is. Az adózást betartani, magát az adminisztratív részét betartani a vállalkozásnak az szinte egy egész embert igényel. Az, hogy két téglát össze tud rakni, az kevés, ilyenből láttam sokat. Nagyon megfontoltnak kell lenni ahhoz, hogy vállalkozó legyen valaki.

A másik, hogy borzasztó pénzmennyiség kell ahhoz, hogy valaki elkezdhesse a mi területünkön. Meg kell venni az összes minőségi szerszámot, gépet. Ha nincs 20 milliója, akkor hozzá se kezdjen. Embereket fizetni kell, tankolni kell, ha nem úgy jön be a pénz – mert a munkát akkor fizetik ki, amikor elvégeztük. Egy éves bevételnek, üzemeltetési költségnek zsebben kell lenni ahhoz, hogy valaki el tudjon indulni. Még akkor sem biztos, hogy meg fog élni, de be kell tartani azt, hogy amit keres pénzt arra vigyáz.

M. Sz.: Hogyan lehetne fejleszteni a minőségi szakemberállományt?

Benne vagyok most a felnőttoktatásban, a szakoktatásban. Próbálunk saját magunknak kinevelni embereket több-kevesebb sikerrel. Közülük már három ember nálunk maradt. Az első, hogy a fiatalságot megfogni. Nem mindenki lesz diplomás, kellene a munkások is. Egy jó szakmunkás többet keres, mint egy közepes diplomás ember.

M. Sz.: Milyen tulajdonsággal kell rendelkeznie egy fiatalnak?

Próbálok a realitás talaján maradni. A fiataloknak sok esetben a külsőny számít. Nem kell fitogtatni azt, hogy miként éled az életedet.

Nagyon fontos az alázat a munka és a munkatársaid irányába. Olyan munkatársi kapcsolatot kell kialakítani, amit elfogadnak. Tisztelni kell a kollégákat. Emberként kell a kollégákra tekinteni a kollégákra, nem szabad őket megalázni.

M. Sz.: Marketing szempontból mi működik a mai világban?

A jó munkához nem kell cégér. Mi nem hirdetünk semmit, bennünket megkeresnek. Ha jól végzed a munkád, akkor meg fognak találni. Ha rosszul dolgozol, akkor bármit csinálhatsz, úgyse kellesz sehol. A személyes kapcsolat a legfontosabb és az elvégzett munkának a minősége.

M. Sz.: Köszönöm a beszélgetést!

2. Barna & Barna Kft. – Csorvás

Cég neve:	Barna & Barna Kft.
Alapítás éve:	1991.
Éves árbevétel:	171 millió Ft
Dolgozói létszám:	22 fő
Tevékenység:	éttermi, mozgó vendéglátás
Interjúalany:	Barna Mihály ügyvezető



M. Sz.: Milyen ágazatban található a vállalkozása?

Vendéglátás

M. Sz.: Mikor indult a cég?

1991. december 12.

M. Sz.: Milyen statisztikai létszámmal működik a cég?

Tavalyi létszámunk 22 fő.

M. Sz.: Mi volt a vállalkozás alapításának célja?

Két ok miatt. Első ok az, hogy Jugoszláviából menekültem, mert ott a háborús helyzet miatt el kellett jönni. Mivel a feleségem Csorváson élt, azért döntöttünk, hogy átvesszük. Jugoszláviában régen ezt csináltam és ezért gondoltam, hogy megalapítunk egy kis hamburgerest, ami lassan kinőtte magát.

M. Sz.: Milyen módon változott a profil az idők folyamán?

A fő tevékenységünk a vendéglátás, nagyon mással nem foglalkoztunk. A vendéglátás, ami a mi profilunk.

M. Sz.: Hogyan fejlődött a vállalkozás?

Szépen lassan. Egy adottság, hogy az az első létesítmény, egy bérlemény volt. Lassan felvásároltuk és bővítettük, hogy hamburgert, tortillát el tudjuk adni. Ezeket a termékeket mi hoztuk be. Igaz, hogy a tortilla mexikói étel, de mi európiásítottuk és ezzel eléggé jó hírnevet tudtunk szerezni. Lassan átmentünk mivel pizzériában is dolgoztam, így azt is kialakítottuk, amikor meglett az épület másik része. Amikor eladtak még egy részt, akkor megcsináltuk az a la carte étkeztetést és utána még a palacsintást is megcsináltuk. Azt recepttel együtt vettük át és fejlesztgettük az idők folyamán. Röviden így foglalható össze.

M. Sz.: Mitől sikeres a vállalkozás? Melyek a jó gyakorlatok?

A munka, a munka és a munka. Rengeteget dolgoztunk vele. Ott voltunk és próbáltunk a személyzettel együtt dolgozni. A személyzet aranyos és jól csinálja a dolgát, de ha el van eresztve, akkor az nem szerencsés.

Mi szeretjük csinálni a munkánkat. A család az egész be lett már avatva. A fiam, a lányom is lelkiismeretesen dolgozik benne. Az alkalmazottak is nagyon sokat tettek. Odafigyeltünk, hogy a család is belekapcsolódott. Nálunk nincsen pihenés. Amikor megindítottuk, akkor 13 évig nem mentünk nyaralni. Nem csak én nem, az egész család. Sok időt tettünk bele, mert mindig nagyon ott kellett lenni. Amikor az egyik működött, akkor a másikat be kellett indítani. Nem lehetett, hogy otthagyjuk és nyaralगतunk. A pénz is kellett és az, hogy itt legyünk. A munka, a munka és a munka, az odafigyelés.

M. Sz.: Miben szükséges még a cégnek fejlődni?

Szeretnénk most fejleszteni. Elég nagy projektbe indultunk. Fejlesztettük a konyhát, az egész vendéglátóegységet. Most a kiszállítás, az a la carte kiszolgálásban is egy kicsit mások vagyunk, mint a többi vendéglátó egység. Mi nem egészen magyarosak vagyunk, kicsit sajátosak az ételeink ízei, amit mi úgy tartunk, hogy jó. Az a la carte, grilles dolgok, salátás dolgok jók nálunk, illetve azok fejlesztése és a kiszállítás. Most a korona vírus miatt ez az egyetlen út, ami fenntart minket. Olyan intézkedések vannak, amit nem tudunk megkerülni és a kiszállítás marad a fő tevékenység.

Fejlődnünk kell még gyorsaságban. Az még nekem egy picit hiányzik. Ebben a rohanó világban ez van.

M. Sz.: A digitalizáció hozott-e változást a szervezetben?

Nyilván sokat segítettek. Régen mindent papíroztunk, de sok adatot, ellenőrzést vagy a receptúrát mindet beteszünk a számítógépbe és könnyebben hozzáférünk, ellenőrzünk, számlázunk. Sokat segített a 30 évvel ezelőtti időszakhoz képest.

M. Sz.: A foglalkoztatás milyen módon fog változni a cégben?

Muszáj lesz növelni a dolgozók számát. Ebben a krízisben is a fejlesztésen dolgoztunk. Most 24 fő dolgozik, tavaly 22 fő volt. A továbbiakban elkerülhetetlen a további munkaerő beépítése. Mi egy picit húztuk, de 25 fő fölött rehabilitációs hozzájárulást kell fizetni. Azt gondoltam, hogy ha több dolgozónk van, akkor kevesebbet kell fizetni, de többet. 3-4-5 ember biztosan kell pluszban. Reméljük, hogy a vírus valahogy csendesül és tudunk teljes gőzzel dolgozni.

M. Sz.: Milyen fejlesztéseket valósítottak meg az elmúlt években?

Mindig egy kicsit dolgoztunk, amit lehetett hozzáépítettünk, összeépítettünk. Voltak munkahelyteremtő támogatások, vettünk gépeket, mindig jobbakat, újabbakat. A faasztalok kikerültek, lettek rozsdamentesek. Ha szeleteltünk előtte kézzel, akkor lecseréltük gépi szeletelőre. Majd darálót vettünk. A továbbiakban a konyha került kialakításra, az a la carte-hoz kellett gáztűzhely, sütőlap. A végére éppen most fejezzük be azt, amit már 2017-ben megkaptunk gépeket, berendezéseket. Magam az épület és a berendezés is megújul.

M. Sz.: A fiatal vállalkozóknak mit kell elsajátítaniuk a sikerességhez?

A kitartás, a munka és az, hogy legyen valami terve az embernek. Ha a terv jó, akkor nagyon-nagyon odafigyelve kell végigvinni. Ha nem követem a folyamatát, akkor szét fog csúszni.

Mindenre oda kell figyelni. Én a megbízottakban nem győződök meg, hogy jól fog dolgozni. Amit kitalálunk, azt végig kell vinni, ott kell lenni. Szerintem ez a nyitja a sikernek. Ha változtatni kell az ötleten, akkor változtasson. De ha nem figyel, akkor nem fog működni, ellenőrizni kell a végpontnál, hogy mi történik.

M. Sz.: A munkán kívül mitől sikeres még a vállalkozás?

A jó Isten és a szerencse is sokat segített. Jó időben, jó ötlet született, elfogadtak. Nagyon sokan voltak ismerőseim közül a vendégeim közt. Kell szeretni azt, amit csinálunk. Ha csak a pénzért csináljuk, akkor nem ér semmit az egész. Bármilyen vállalkozást szeretni kell. Jó lenne, ha az embernek a hobbija lenne a fő állása is. Ha olyat csinál, amit nem szeret, akkor nem lesz sikeres. A vendéglátásban sem lehet megválogatni a vendégeket. Nem lehet az, hogy ilyen, olyan, amolyan vendég. Mindegyik vendég, mindet becsülni, tisztelni kell. Nagyon sokat jártam Ausztriában, ahol családi vállalkozások vannak és az a kedvesség, amikor megkérdeztek az ételről, az nagyon tetszett. Azt az itteni vendégek is szeretik.

M. Sz.: Köszönöm a beszélgetést!

3. Békés Napenergia – Békéscsaba

Cég neve: ELKO-SOLAR Kft.
Alapítás éve: 2019.
Éves árbevétel: 10 millió Ft
Dolgozói létszám: 7 fő
Tevékenység: Villanszerelés
Interjúalany: Cserkúti Borbála ügyvezető



M. Sz.: Milyen ágazatban található a vállalkozása?

Építőipar, azon belül napelemes rendszerek telepítése.

M. Sz.: Mikor indult a cég?

2012-ben indult a gondolat, majd a megkeresések száma indokoltta, hogy 2019. augusztusában átalakuljunk kft.-vé, így műszaki tapasztalatunkkal és szakmai felkészültségünkkel sokkal jobban tudjuk kiszolgálni a növekvő igényeket.

M. Sz.: Milyen statisztikai létszámmal működik a cég?

A cég alkalmazásában 7 kolléga áll, de külsős vállalkozóként több szakember is segíti a munkánkat – pályázati, energetikus stb.

M. Sz.: Mennyi volt a tavaly évi árbevétel?

2019. augusztusában indult a kft., nettó árbevételünk erre az évre 10.413.000 Ft. volt.

M. Sz.: Mi volt a vállalkozás alapításának célja?

Mindenki számára elérhetővé tegyük a napelemtechnikát, és ezzel hozzájáruljunk egy fenntartható jövő kialakításához – ez cégünk küldetésévé vált.

M. Sz.: Milyen módon változott a profil az idők folyamán?

Az alapítás óta napelemes rendszerek kiépítésével foglalkozunk, jövő évtől szeretnénk elindítani egy kifejezetten villanszereléssel foglalkozó ágazatot elindítani.

M. Sz.: Mitől sikeres a vállalkozás? Melyek a jó gyakorlatok?

Minél több fórumon igyekszünk megjelenni. Szakértői csapattal vesszük magunkat körbe, hogy együtt, egymás mellett dolgozva folyamatosan sikereket érjünk el. Csapatmunkában látjuk a fejlődésünk kulcsát. Vállalatirányítási rendszerünket folyamatosan fejlesztjük.

M. Sz.: A digitalizáció hozott-e változást a szervezetben?

Vállalatirányítási rendszerünket folyamatosan fejlesztjük, kihasználjuk a social média adta lehetőségeket. Ma már e nélkül nem lehet sikeres egy vállalkozás.

M. Sz.: A foglalkoztatás milyen módon fog változni a cégben? Nőni fog a létszám?

Folyamatosan törekszünk arra, hogy cégen belül tudjuk kezelni a szakértői tevékenységet. Két irányban gondolkodunk, egyrészt saját magunkat képezzük, másrészt kutatjuk a jó szakembereket. A cégvezetés azon a szemléleten van, ha keletkezik egy nagyobb bevétel, amiből megléphetnénk egy nagyobb beruházást, akkor ezt inkább humán fejlesztésre fordítjuk. Ez olyan hozzáadott értéket tud adni a tevékenységünkhöz, amiből plusz bevételre tehetünk szert, ezzel még több embernek tudunk megélhetést biztosítani – és erre büszkék vagyunk.

M. Sz.: Mi kellene ahhoz, hogy jelentősen tudjon növekedni a vállalkozás létszámban, árbevételben, termelékenységben?

Egy csapatként gondolkodva fejlesztjük magunkat. Építő ötletekkel javítjuk az ügymenetünket. Folyamatosan törekszünk partneri kapcsolataink bővítésére.

M. Sz.: A fiatal vállalkozóknak mit kell elsajátítaniuk a sikerességhez? Mit javasolna számukra?

Vállalati kultúránk része az ügyfélállomány ápolása. Régi ügyfeleink kezét nem engedjük el, már felszerelt rendszereink működését monitorozással folyamatosan figyelemmel kísérjük, ezzel is növelni szeretnénk az ügyfélélményt. Cégünk hírneve szájhagyomány útján terjed, ügyfélmegkereséseink egy része már meglévő kapcsolataink ajánlásából származik.

M. Sz.: Köszönöm a beszélgetést!

4. CSABA CENTER SZERVIZ Üzemeltető és Szolgáltató Kft. – Békéscsaba

Cég neve: CSABA CENTER SZERVIZ Kft.
 Alapítás éve: 2010.
 Éves árbevétel: 72 millió Ft
 Dolgozói létszám: 11 fő
 Tevékenység: Építményüzemeltetés
 Interjúalany: Hrabovszki György igazgató



M. Sz.: Milyen ágazatban található a vállalkozása?

Épületüzemeltetés, műszaki szolgáltatás.

M. Sz.: Mikor indult a cég?

2010-ben.

M. Sz.: Milyen statisztikai létszámmal működik a cég?

11 fő.

M. Sz.: Mi volt a vállalkozás alapításának célja?

Alapvetően az, hogy a Csaba Center üzemeltetését korábban egy budapesti székhelyű cég végezte és a bérkiáramlások és egyéb növekmények kapcsán egyre magasabb áron végezte a tevékenységet, ezért úgy döntöttünk, hogy létrehozunk rá egy saját vállalkozást. Úgy gondoltuk, hogy helyi munkaerővel, helyi vezetéssel lényegesen nagyobb a megtakarítási potenciál a Csaba Center oldaláról.

M. Sz.: Mekkora az éves árbevétel?

60-65 millió Ft.

M. Sz.: Milyen módon változott a profil az idők folyamán?

Nem változott.

M. Sz.: Mitől sikeres a vállalkozás? Melyek a jó gyakorlatok?

Egyrészt speciális piacon dolgozunk, ahol a megbízó és a vállalkozó ugyanazon cégcsoporthoz tartozik. A sikere az, hogy a korábbi szerződéses munkáktól és feltételektől eltérően ugyanazt a munkaerő-kapacitást lényegesen hatékonyabban tudom kihasználni a megbízó érdekében. Például korábban ha egy villanyszerelő csak a villanyszereléssel foglalkozott, akkor az átszervezést követően burkol, fest, asztalos munkát végez vagy gipszkartont épít. Az üres időszakokat tudtuk olyan típusú munkával kitölteni, mely a megbízó számára értéket teremt. Ezt a munkát a megbízó ki is fizeti számunkra és a megbízó is jól jár, mert nem kell külső

vállalkozót foglalkoztatni hozzá. Egy fő kivételével ugyanazt az alkalmazotti kört vettük át az új cégben.

M. Sz.: Miben szükséges még a cégnek fejlődnie?

Komoly létszámproblémával küzdünk szakipari tevékenységben. A szakmaipari utánpótlás biztosítása jelenleg nem garantált. Villanyszerelőt nagyon nehéz találni. A másik oldal a piaci oldal. Még mindig sok olyan bérlő van a Csaba Centerben, akik nem velünk végeztetik el azokat a javítási-karbantartás, kisebb-nagyobb javítási munkákat, amikre egyébként ez a cég képes lenne. Ebben nagy potenciál van bevételi oldalon. Abból adódóan, hogy mi csak a Centerben dolgozunk – mi kifelé nem vállalunk munkát, bár voltak megkeresések – ez a szolgáltatói platform a Centeren belül értelmezhető.

M. Sz.: A digitalizáció hozott-e változást a szervezetben?

Nem. Alapvetően nem, ez egy olyan szervezet, melynek még honlapja sincs. A megbízó oldaláról hozott könnyebbiséget, hiszen jelenleg is van egy olyan futó pályázatunk, melyben az épületfelügyeleti rendszert újítjuk fel és eddig is számítógép-vezérelt rendszer volt, de lényegesen modernebb rendszert építünk ki. Egy 19 éves háznál ez alapkövetelmény kell hogy legyen.

M. Sz.: Hogyan kell elképzelni egy modern épületfelügyeleti rendszert?

A miénkről tudok csak beszélni, megítélés kérdése, hogy modern-e. Ez a rendszer méri a különböző légkezelők befűt hőmérsékletét, visszakevert hőmérsékletét, mutatja az állapotát a különböző zsaluknak, bizonyos egységekben méri a szén-dioxidot, ennek fényében állítja össze a frisslevegő-ellátást. A világítás automatizálása, a légkeverőknek, klímagépeknek, kazánoknak az indítása, hőmérsékletek mérése, az egyes szivattyúkna a mérése valósul meg. A felügyelet egyes perifériákon keresztül mér és parancsot ad, egy automatikus beavatkozási rendszer van az egész házban.

M. Sz.: A foglalkoztatás milyen módon fog változni a cégben?

Azt gondolom, hogy valószínűleg marad. Egy optimum létszámmal működünk. Van egy 0-24 órás diszpécseri műszaki felügyelet, van egy villanyszerelő, aki 6-22-ig és egy gépészünk, aki 6-18-ig van műszakban. Ez egy alapkövetelmény, hogy tudjunk működni. Egy villanyszerelő nem cserélhet ki egyedül még egy izzót sem, ahhoz két ember kell, ez a gépész. Amikor a gépész dolgozik, akkor a villanyszerelő végzi a segédmunkát. Ez alá menni nem lehet üzembiztonsági szempontok miatt. Fölé menni lehet, ezért vettem fel egy olyan karbantartót, aki egyéb munkákat is végez folyamatosan – festés, burkolás – de e fölé nem fogunk menni.

M. Sz.: A fiatal vállalkozóknak mit kell elsajátítaniuk a sikerességhez?

Akkor jó vállalkozó valaki, ha a szakmáját ismeri. Nem elengedhetetlen, de nagyon fontos. Fontos, hogy az adott tevékenységi körben széles látókörrrel rendelkezzen. Ismerje a gépeket, berendezéseket, eljárásokat.

Fontos, hogy iszonyatos munkabírása legyen. Azt gondolom, hogy ha valaki vállalkozást indít, akkor elsősorban önmaga rabszolgájává válik, megszűnik az a kényelmes munkarend, amit az alkalmazott visz. Vállalkozóként megszűnik, hogy reggel nyolckor bemegy és fél ötkor leteszi a lantot. Kell egy hatalmas munkabíráás. Tudomásul kell vennie, hogy egy vállalkozás sokkal többet kíván, mint egy napi 8 órás munka.

Ami még fontosabb, hogy legyen ereje ahhoz, hogy folyamatosan innovációval foglalkozzon. Az, hogy ez egy új gép beszerzése vagy egy még jobb szakember, vagy egy digitalizált technológia megvalósítása, az vállalkozásspecifikus. Nyitottnak kell lennie arra, hogy tudjon váltani és ki tudjon lépni azokból a paradigmákból, melyek a fejében voltak és ne sajnálja rá a pénzt. Ne költse el a megélhetésére. A vállalkozás pénze, az a vállalkozás pénze. Ahhoz, hogy életben maradjon, már ahhoz is folyamatosan költeni kell, a fejlődéshez pedig elengedhetetlen.

Létezi-e olyan megoldás, hogy valaki elindít egy vállalkozást és eljut egy olyan szintre – akár szervezésben, akár kultúrában – hogy ki tud lépni, távolról tudja szemlélni a folyamatot?

Igen, létezik. Azt kell mondjam, hogy alapvetően a vállalkozás specifikumától függ. Létezik egy kereskedelmi vállalkozásban egy jó ízléssel bíró vállalkozó, aki megfelelően tudja kiválasztani a – divatruházatban – a termékszortimentet, jó érzékkel tudja kiválasztani az üzletet, alkalmazottakat, megfelelő marketinget tud adni hozzá akár külső szakértőkkel. Így függetleníteni tudja magát bizonyos értelemben. Van olyan barátom, aki teljes egészében független a vállalkozásától, heti két napot dolgozik és jól megvan. Ez egy számítástechnikai vállalkozás, amit távolról irányít. Home-officeban dolgozik több, mint 10 alkalmazottja. Azt, hogy teljesen független legyen a vállalkozásától, azt nagyon nehezen tudom elképzelni.

M. Sz.: Kik azok, akik sikeresek tudtak lenni a Centerben? Kik tudták hosszú távon fenntartani a vállalkozásukat?

Elsősorban helyi vállalkozókról beszélünk, mert a multik más kategóriát képviselnek. A multik mások munkakultúrában, háttérben, motivációkban. A helyi vállalkozók közül, akik az első három évben megjelentek – a többsége itt maradtak. Akik igazán sikeresek, azok azok, akik egy kicsit mindig túlléptek a saját eredeti elképzeléseiken, egy kicsit szétnéztek a világban. Anyaghasználatban, színekben vagy éppen a marketing területén. Milyen új felületek jöttek létre? Milyen új lehetőségek jöttek létre? Akik a meglévő üzletük mellett megcsinálták az online shopot, akik a szokásos Békés Megyei Hírlap felületeken túl váltottak a social media felületekre, akik elkezdtek használni a digitális világ bizonyos elemeit. Ha semmi mást nem mondok, csak egy ledtévét, azok meg tudnak maradni.

Voltak olyanok, akik semmilyen új eszközt nem használtak és már több, mint 18 éve bent vannak nálunk. Ők azok, akik folyamatos személyes jelenlétet biztosítanak az üzletekben. Legalább napi 3-4 órát itt vannak. Az alkalmazottaknak nem csak utasítást adnak, hanem mintát is. Ők megértik azt, hogy a kereskedelem nem arról szól, hogy havonta egyszer jövök, elviszem a bevételt és jól élek. Ebben folyamatos felügyelet kell biztosítani. Azok sikeresebbek, akik folyamatosan tudnak kommunikálni a vevőkkel. A kereskedelemben olyan nagy már az e-business elszívó ereje, hogy az emberismeret, az emberrel történő normális kommunikációval tudják megtartani azt a vevőkört, akiből meg tudnak élni.

M. Sz.: Mit javasolna azoknak, akik most kezdenek vállalkozásba? Milyen szegmenst, milyen iparágat válasszanak?

Nagyon nehéz a kérdés. Egy picit oda térek vissza, hogy mi az, amihez alapjában véve ért. Nem feltétlenül kényszervállalkozóként. Inkább példákkal tudok szemléltetni. A fiam jelenleg programozó informatikusnak tanul. Azt mondtam neki, hogy e mellett tanulja meg azt az oldalt, ami a rendszerüzemeltetés, az információtechnológia, a klasszikus IT tevékenysége. Tanuljon bele egy kicsit a webszerkesztésbe, figyelje meg, sajátítsa el és próbálja meg jól alkalmazni a social media adta lehetőségeket és kezdjen el kicsiben gondolkodva alsó-középvállalkozásokat megkeresni egy teljes körű IT és informatikai szolgáltatással. Pici pénzért kis vállalkozást. 20-30 ezer forintos havi kiadással egy vállalkozás még meg tud birkózni. Ezeknek a kisvállalkozásoknak a ráfordított munkaidő nem kell, hogy heti két óránál több legyen. 8 vállalkozásnál ez a 30 ezer forint nem a világ legnagyobb pénze, de 10 ilyen vállalkozásból – egyetemistaként – el lehet lenni. Az még mindig nem egy hatalmas munka, ebből építkezzen.

A saját vállalkozásom az rendezvényszervező vállalkozás. Ott akkor fogjon bele valaki, ha olyan kapcsolatrendszerrel bír, hogy a saját piacát a saját kapcsolatrendszerén keresztül el tudja kezdeni kiépíteni. Nem feltétlenül abból kell mindig élni, de az lehet a bázis.

Legyen egy szakmai háttér, legyen egy kapcsolati háló és kezdje kicsibe.

Soha nem voltam abban a helyzetben, hogy volt 150-200 millió forintom és azon gondolkodtam, hogy mihez kezdjek. Ha lett volna ilyen helyzet, akkor tudnék mit mondani. Az a tapasztalatom, hogy a legtöbb vállalkozó a mai napig sokkal inkább kényszervállalkozóként dolgozik. Azért csinál vállalkozást, hogy legyen munkahelye, ne legyen főnöke, vagy konkrétan meghatározott munkarendje, munkaideje. Ez egy kicsit más, azt csak kicsiben lehet kezdeni.

M. Sz.: A kis- és középvállalkozások munkahatékonysága, eredményessége többszöröse azokhoz képest, mint akik mikrovállalkozásokban gondolkodnak. A fejlesztési potenciál a KKV szektorban sokkal nagyobb, foglalkoztatásfejlesztésben inkább rájuk tudnak számítani.

Teljesen így van.

M. Sz.: Kell egy olyan kapcsolati háló, ami alapot ad ahhoz, hogy fejlődni tudjon a vállalkozás. Kitartónak kell lenni és nem kell kivenni belőle a pénzt az elején, vissza kell forgatni, innovációra kell fókuszálni. Foglalkozni kell az alkalmazottakkal és ezzel együtt az ügyfelekkel is, akik a szolgáltatást igénybe veszik.

Az alkalmazotti oldalt külön megerősíteném azt – én elég régen, 25 éve vagyok vezető – és mindig arra figyeltem, hogy alapvetően csapatot építsek. Ez nem azt jelenti, hogy mindenkinek le kell húznia magát csapatszintre, hanem azt, hogy egyéniségek legyenek, de az egyéniségekből építsem össze a csapatot. Számomra mindig az volt a legfontosabb, hogy azok a kollégáim, akik bejárnak – a Csaba Centerbe, a Szervízbe vagy a saját vállalkozásba – ők a sajátjuknak érezzék. Érezzék azt, hogy ők nem szolgák, hogy ő általuk működik ez az egész.

Legyen fontosságtudatuk, érezzék olyannak a szervezetet, amiért szeretnek bejárni. A másik része az, hogy a csapat az csapatként tudjon működni, tudjanak egymásért kiállni, akár ellenem. Ez egy vezetéstechnikai módszer, amikor bizonyos dolgokban úgy zárom össze a csapatot, hogy saját ellenemben. Ez is egy kohéziót jelent a csapatban. Nyilván az ember ritkán szeret alkalmazni, de van amikor ezt kell megjátszani egy bizonyos problémánál, amikor nem tudok másképp hozzájárulni. Nagyon fontos a csapatszellem kialakítása, hogy egy család legyünk. Ezzel párhuzamosan az is fontos, hogy biztosítsunk megfelelő képzéseket. Nálunk ez a Centernél minimálisan működik, a Szervíznél sokkal inkább. A Szervíznél beiskolázok emelőgépre, érintésvédelmi mérésre, tűzvédelmi tevékenységekhez, burkolónak, amire szánok pénzt.

M. Sz.: Törődni kell velük és be kell vonni őket a döntéshozatalba?

Ezt azért nem mondom, mert én nem vagyok egy kifejezetten demokratikus ember. A véleményüket mindig meghallgatom, de messze nem garantált, hogy úgy döntenek. Kérdezek és elfogadom a véleményt, de nem feltétlenül alkalmazom. Alapvetően információt gyűjtök ahhoz, hogy megalapozott döntést tudjak hozni.

M. Sz.: A foglalkoztatást milyen eszközökkel lehet fejleszteni? A helyi vállalkozások erősödését, piacra jutását hogy lehet segíteni?

Elsődleges az adminisztratív és egyéb közterhek csökkentése. Az egyiknek egy közvetett pénzügyi vonzata van, másiknak közvetlen. Az adóterhek csökkentése – most kifejezetten a bérterhekről beszélek – az kifejezetten segítené a foglalkoztatáspolitikát. Az adminisztratív terhekről tudjuk, hogy egy vállalkozásnál hányféle bejelentéssel, adóteherrel, egyebekkel kell szembesülni. Ez mindenképpen segítené a dolgot.

Segítené, ha volna egy inkubációs jelleg, időszak. Erről hallottam, hogy fiatal vállalkozóknak vannak különböző programjai, melyre pályázhatnak. Ahogy a Békéscsabai Vállalkozási Centrum működött az eredeti formájában, az követhető volna ma is. A koncepció lényege az volt – talán 1998 körül indult el – hogy olyan területet jelölt ki az önkormányzat, ahol volt raktár, iroda, műhely és egyéb lehetőségek bérletre és fiatal vállalkozók kaptak lehetőséget arra, hogy letelepedjenek. A koncepció az volt, hogy bizonyos inkubációs időszak alatt szabadjára lehet őket engedni, hiszen az első 3-5 évben megerősödnek és utána már tudnak telephelyet vásárolni, kiköltözni és a helyükre ugyanígy jönnek kezdők, akik megerősödnek. Szép volt a koncepció, csak semmi nem vált belőle valóra, ma is azok vannak benne, akik 20 éve beköltöztek. Ők akár meg is erősödtek, de nagyon jól érzik magukat ott, nyilván hiszen egy inkubációs bérleti díjat fizetnek.

M. Sz.: Egy-két ilyen vállalkozói udvart kellene létrehozni, vagy motivációt, hogy kiköltözzenek és az újaknak, kezdőknek lehetőséget tudjanak adni.

Igen, viszont ehhez olyan típusú gazdaságfejlesztési forrás kellene, amilyen Békéscsabának – szerény emlékeim szerint – 1994 óta nem volt.

Nem túl régi támogatási mód megjelent azért a diplomások visszatérésére. Volt korábban a Bursa Hungarica-hoz való csatlakozás, az még 2000-2001 környéke, de kevés publicitást kapott.

Egy biztos, ha az önkormányzatoknak lenne forrása, akkor nekik lenne a legnagyobb lehetősége arra, hogy a helyi vállalkozásokat segítsék és létrehozzák azt a motort, ami az összes vállalkozás leglényegesebb motorja. Ők ismerik legjobban a piacot, ők tudnak a legjobban érdemben lépni.

M. Sz.: Korábbi interjúkból látszik, hogy többen támogatnák azt a módszert, hogy a szolgáltatásokat az önkormányzatok a helyi vállalkozóktól vásárolják meg.

Nagyon sokat birkóztam én korábban. Az a probléma ezzel, hogy a magyar törvények, a közbeszerzési eljárások ezt nem teszik lehetővé. Az egy másik kérdés, hogy ezeket a kiírásokat lehetne úgy kiírni, hogy a helyi vállalkozásoknak kedvezünk. 2006 óta folyamatosan az tapasztalható, hogy a közbeszerzéseket nem feltétlenül a helyi vállalkozások nyerik.

M. Sz.: Köszönöm a beszélgetést!

5. Csaba Talk Kft. – Békéscsaba

Cég neve: Csaba Talk Kft.
Alapítás éve: 1996.
Éves árbevétel: 450 millió Ft
Dolgozói létszám: 26 fő
Tevékenység: villanyszerelés
Interjúalany: Szabó Gyula ügyvezető

CSABATALK

M. Sz.: Milyen ágazatban dolgozik a vállalkozás?

Sz. Gy.: Szolgáltató cégnek minősülünk. Gyengeáramú villanyszerelés, elektromos hálózatokat – riasztórendszereket, videórendszereket szerelünk, telepítünk.

M. Sz.: Mikor indult a cég?

Sz. Gy.: 1996-ban.

M. Sz.: Milyen statisztikai létszámmal működik a cég?

Sz. Gy.: 26 fős a vállalkozás.

M. Sz.: Milyen árbevétellel rendelkezik a vállalkozás?

Sz. Gy.: A tavalyi évben 450 millió forint volt az árbevételünk. Most 400 millió körül lesz.

M. Sz.: Mi volt a vállalkozás alapításának célja?

Sz. Gy.: Igazából majdnem kényszervállalkozás voltunk, mert a Matávnál dolgoztunk – összesen 9 tulajdonosa volt a cégnek – és teljesen ilyen szocialista szemléletű vállalkozás volt egyenlő arányokkal. A Matáv alközpontos csoportjában dolgoztunk Békéscsabán és kettesével bocsátottak el minket félévente. Egyféle szolgáltatás volt abban az időszakban a Siemens telefon alközpont bérlet. Vagy ezt bérelted vagy semmit. A piac nagyon diktálta, hogy más igények is voltak, vásárolni is akartak, nem akartak elköteleződni a bérleti formában és mi ezt láttuk. Azt gondoltuk, hogy ezt a piaci rést ki tudnánk használni, hogy adnánk el alközpontokat. Főleg Panasonic alközpontokat szereltünk. Innen indult az első körünk.

A vállalkozás célja, hogy megakartunk élni, hogy kielégítsék az ügyfeleink igényeit, de ez akkor nem fogalmazódott meg. A célunk az volt, hogy ha valakit kirúgnak a Matávtól, akkor legyen neki egy munkahelye. Kilencen alapítottuk a céget, de a többiek fél év múlva kiléptek, mert a fő munkahelyükön megfenyegették őket, hogy megszüntetik a munkahelyüket és ketten maradtunk.

M. Sz.: Milyen módon változott a profil az idők folyamán?

Telefonközpont telepítéssel kezdtünk el foglalkozni, majd 1998-ban jött először az informatikai hálózatépítés és az első nagy munkánk Békés polgármesteri hivatala volt. Ott egy többszáz végpontos informatikai hálózatot építettünk. 2000-ben elkezdtünk foglalkozni a UPC Direct

szolgáltatással. Mindig kerestük a lehetőséget és nyitottak voltunk az újra. A gyengeáramú villamosságban néztük, hogy mivel tudnánk foglalkozni. 2006-tól jött a biztonságtechnika, hogy szereljünk tűzjelzőt, riasztót, kamerát, stb. Jöttek a beléptetők, TV-hálózatok, kórházakban nővérhívókat és folyamatosan növeltük a palettát.

M. Sz.: Miben sikeres a vállalkozás? Miben erősebb, mint a többiek?

Sz. Gy.: Mindig próbáltunk az élen jártunk. A magam részéről a legelején nem tanultam vezetési ismereteket soha, szakember voltam. Önidakta módon magamat próbáltam képezni. Azt gondoltam, hogy az emberekkel nem kell foglalkozni, hanem elég, ha adjuk nekik a fizetést és mennek maguktól mint a robotok. Volt egy nagy vitám a tulajdonostársaimmal és rájöttünk arra, hogy fontos hogy a kollégák jól érezzék magukat, legyen lehetőségük fejlődni, továbblépni, legyen valami motivációjuk. Azt gondolom, hogy a törődés hosszú távon megtérül. Nincs fluktuáció, nem mennek el az emberek, majdnem nekem kell elküldenem, ha valaki nem illeszkedik be a társaságba. A konkurenciához képest hatalmas előnyünk, hogy fontos a véleményük, megkérdezem őket, hogy érzik magukat, elbeszélgetünk velük. Megvannak a tárgyi feltételeink. Arra törekszünk, hogy jól nézzünk ki, meglegyen a marketingünk, normális autók, munkaruháink legyenek. Azt szeretném elérni, hogy a kollégák büszkéek legyenek arra, hogy nálunk dolgoznak. Ezt a képzésekkel, a fejlődési lehetőségekkel próbáljuk elérni. Mi tényleg emberként vesszük az embereket. Attól leszünk mi a legjobbak, ha a kollégáink mindent tudnak vagy minél többet tudnak. A középiskolából kijön a fiatal szakmunkás és azt mondják, hogy soha többet nem tudnak tanulni, de rá kell jönni, hogy az élet folyamatos tanulásról szól. Ha nem akarsz ott maradni, ahol most vagy, akkor fejlődni kell. A mi szakmánk a technikai fejlődés miatt még intenzívebben igényli azt, hogy a kollégáinkat folyamatosan képezzük.

M. Sz.: A digitalizáció, az Ipar 4.0 hozott-e változást a szervezetben?

Sz. Gy.: Igen, nekünk volt egy képzés pályázatunk, melyről az Ipar 4.0-ról is hallottunk. Sok üzemnél, cégnél dolgozunk, ahol az Ipar 4.0-hoz szükséges infrastruktúrális fejlesztéseket csináljuk és foglalkozunk vele. Még munkalehetőségeink is vannak általa. Nagyon figyeljük az 5G-s technológiát és várjuk hogy elinduljon. Nézzük meg azt, hogy mit tudunk mi ebből magunknak üzleti lehetőségként megteremteni.

M. Sz.: Nem fél a cég attól, hogy az 5G-s hálózatok bevezetése a vezetékes megrendelések csökkenését okozza majd?

Sz. Gy.: De, erről is beszéltünk már. Azt gondolom, hogy részben lehet hogy igen, de másrészt az 5G-ről is után majd valamit tovább kell vezetni. Szükség lesz ránk, ha más nem, akkor a hálózatépítésről a hangsúly az eszközök üzemeltetésére, beállítására fog áttevődni hosszú távon.

M. Sz.: Miben szükséges még a cégnek fejlődnie?

Sz. Gy.: Minden új dologra nyitottaknak kell lennünk. A legfontosabb dolgunk, hogy nagyon figyeljük a piacnak a váltásait, mozgásait. Ennyiből szerencsénk van, hogy azt veszem észre, hogy a Békés megyei vállalkozások, cégek a budapesti, nyugati vagy akár a kecskeméti

cégekhez képest le vagyunk maradva. Mindig erre törekedtem, hogy ezt a lemaradást behozzuk, de mindig megvan. Békés megyében nagyon sok nagy cégnél ott vagyunk és össze tudtam hasonlítani két céget. Az egyik egy kecskeméti kisvállalkozás négymilliárdos árbevétellel. Kamerarendszert szerettek volna, majd IP kamera kellett, 4 megapixellel és kellett beléptetőrendszer, 10 mbites informatikai hálózat, hangosítás, riasztórendszer, optikával összekötve az épületek. Bármit mondtam nekik, ugrottak rá, hogy nagyon szükségük van rá. Minden olyan dologra, amit mi csinálunk vevők voltak. Itt Mezőhegyesen van egy nagy cég és kimentünk egy optikai hálózatot összeállítani. Ott a legolcsóbb megoldás kellett, nem a legújabb technológia. Gondolkodtunk rajta, hogy ki a mi ügyfelünk? El kell mennünk Kecskemétre vagy Pestre ha meglesz az autópálya? Ott legalább megvannak az igények. Itt pedig az ellenkezője tapasztalható. Gondolkodtunk, hogy a cégnek az igénye, vagy a helyi informatikusnak az igénye, aki nem ért hozzá? Próbáltuk Mezőhegyesen rávenni a srácokat, hogy minőségi dolgot állítsunk össze, aminek az üzemeltetésével nem lesz gondjuk. Nem volt meg bennük, hogy vegyék ezt a dolgot. Kecskeméten simán átment, itt a megyében meg nem ment át.

M. Sz.: Hogyan lehetne a foglalkoztatottak számát növelni?

Sz. Gy.: Mi mindig fejlődési stádiumban vagyunk. A legnagyobb gondunk, hogy nem találunk embert, szakembert. Csak úgy tudunk szakemberhez jutni, ha saját magunk kitanítjuk őket. Ez viszont sok esetben évek kérdése. Ha egy fiatal szakemberből olyan embert szeretnék faragni, aki önállóan meg tud jelenni, elmegy szerelni és önállóan döntéseket tud hozni az legalább két év.

M. Sz.: A fiatal vállalkozóknak mit kell elsajátítaniuk a sikerességhez?

Sz. Gy.: Gondolkodtam rajta, hogy mit kellene csinálni. Nem gondolom, hogy nekünk könnyű volt, de így utólag nem nagyon látom a nehézségeket. Nem egyszerű most elindulni vállalkozni.

Biztosan kell egy nagyon jó ötlet. Úgy meg sem próbálnám a vállalkozást, hogy meg sem próbáltam előtte a munkaviszonyt valami nagy cégnél. Valahova elmennék gyűjteni tapasztalatot és hogy legyen hozzá tudásom. Közben keresném a lehetőséget, hogy mit lehetne kezdeni.

Mindenképpen kell a tanulni akarás, hogy csapatjátékos legyen valaki. Folyamatosan problémázok ezen. Mióta sokan vagyunk, nem olyan a csapat, mint amikor nyolcan voltunk.

M. Sz.: Mire kell a fiataloknak figyelnie?

Sz. Gy.: Nekünk vannak tanulóink, most is van két tanulónk. Akiket mi taníthatnánk, azoknál nem látjuk a lehetőséget, hogy szakemberek lesznek. Egyszerűen nem működik a dolog. Amikor először jöttek egy kollégát kijelöltem, hogy oktassa őket. Mondták, hogy egy hónap alatt többet tanultak, mint két év alatt az iskolában. Most két éve vannak nálunk. Nincs meg az érdeklődés. Legalább az érdeklődésnek meg kell lenni. Nem jutunk el oda, hogy önállóan tudjon dolgozni. Több a hátránya a diákok foglalkoztatásnak, mint az előnye. Nem szívesen veszik a kollégák, ha velük vannak a tanulók, mert ők haladni akarnak.

M. Sz.: Mi tette sikeressé a Csaba Talk Kft-t?

Sz. Gy.: Egyrészt az odafigyelés, másrészt a referenciamunkáink. Örömmel tölt el, hogy mit csináltunk. Amire büszke vagyok, az a csapatnak az összetartása. Régen nyolcan voltunk 1998-ban és abból hatan még ott vannak. Néha nem tudom, hogy mit csinálunk, de jól csináljuk.

Felépítettünk egy új telephelyet, ahol jobban elférünk, többmindentre van lehetőségünk. Látványos, referenciaként is jó és a kollégáink jobban érzik magukat. Egy lépcsőfok volt, de mire felépült, addigra kinőttük és újra bővíteni kell. Fontos, hogy a kollégák lássák a fejlődést, a munkájuk eredményét, az anyagi, erkölcsi megbecsülést és szívesen dolgozzanak nálunk.

Összességében vagyontárgyakban is fejlődtünk. Fontosnak tartom, hogy a legújabb technológiákkal dolgozhassunk, új eszközökkel, modern autóparkkal.

M. Sz.: Milyen új technológiákat használ a vállalkozás?

Sz. Gy.: Most vagyunk ott, hogy bevezetjük a Cégmenedzser vállalatirányítási rendszert, váltunk. Most le van minden fejlesztve, amire szükségünk lesz. Lesz december 1-től egy éles váltás és januártól teljes mértékben bevezetjük.

M. Sz.: Köszönöm a beszélgetést!

6. Dig-Build Kft. – Gyula

Cég neve: Dig-Build Kft.
 Alapítás éve: 1991.
 Éves árbevétel: 980 millió Ft
 Dolgozói létszám: 325 fő
 Tevékenység: takarítás, egyéb szolgáltatás
 Interjúalany: Bagosi Sándor és Bagosi Tamás ügyvezetők



M. Sz.: Milyen ágazatban dolgozik a vállalkozás?

B. S. és B. T.: Egyéb szolgáltatás, takarítás. A 700 négyzetméteres ingatlanunkat hasznosítjuk még. Kiadjuk vállalkozásoknak és nagyon szeretik, mert sok más szolgáltatást – internet, takarítás – adunk még a bérleményhez.

M. Sz.: Mikor indult a cég?

B. T.: 1991-ben indult GMK-ból, 1995-től lett Bt és 2000-től lett Kft. és 2000-től lett főállású, 1999-ben volt az első alkalmazottunk. A közalkalmazotti kötöttség miatt nem fejlődött gyorsabban. A 80-as években a közalkalmazotti bérből még meg lehetett élni. Elkényelmesedtünk és jött az, hogy mi lesz, ha nem megy a vállalkozásunk?

M. Sz.: Milyen statisztikai létszámmal működik a cég?

B. S.: Két cégünkben összesen 325 fő.

M. Sz.: Milyen árbevétellel rendelkezik a vállalkozás?

Megközelíti az 1 milliárd forintot.

M. Sz.: Mi volt a vállalkozás alapításának célja?

M. Sz.: Milyen módon változott a profil az idők folyamán?

B. S.: A cég tevékenysége egyre szaporodott. Az első időszakban szennyvízzel és folyékony hulladékkal kapcsolatos dolgokat kivitelezünk. Véletlenszerűen alakult ki a vállalkozás profilja.

Kezdődött a tervezéssel, kivitelezéssel. Kinőttek a nagyobb cégek, jöttek a multik és kiszorítottak bennünket, a fizikai megvalósításból. Nem tudtunk úgy gépesíteni, csak alvállalkozókkal. Nem tudtunk úgy nőni, mint egy erősebb kivitelező cég, ami nagyon hamar tudott váltani magasépítésből mélyépítésbe. Menet közben jött a takarítási dolog és elkezdtük fejleszteni.

M. Sz.: Hogyan jött a takarítás? Mi motiválta az alapítókat?

B. S.: A szükség, a pénz. A közalkalmazotti bérek egyre jobban csúsztak lefele és kellett mellé még pénz két gyerek mellett. Először ketten voltunk a bétében és én is dolgoztam. A KÉSZ Kft-vel jöttem össze, ők építették a gyulai határátkelőt és probléma volt a határátkelő és a Gyulavári híd között. A létszám alacsonyabb volt, mint a hozott víz és segítettünk a kivitelezőnek. Többet nyújtottunk, mint egy hatóság. Megkeresett a főmérnök és segítettünk. Közalkalmazottak voltunk, de a vízügyesek mindig híresek voltak arról, hogy előbb segítettünk és ha nincs változás, csak akkor büntettünk. Megkérdezték, hogy nem tudok-e takarító céget? A társamnak a nagynénje Győrben lakott és neki volt egy nagyobb épülete az udvarban, amit egy osztrák takarító cég bérelt. Összejöttünk az osztrákkal, aki tudott magyarul. Mondtuk, hogy lenne egy nagytakarítás Karcagon. Annak a takarítására adtunk árajánlatot és két hétvégén megcsináltuk és az osztrák főnök magyarázta el, hogy miként kell. Együtt csináltuk egy régi géppel. Annyi pénzt kerestünk, hogy a két gép nálunk maradt és három havi fizetés itt maradt kettőnknek. Mondtam a főnöknek, hogy nyugodtan szóljon, ha kell valamit takarítani. Ezt csináltuk 2-3 évig. Akkor a társam azt mondta, hogy ő nem csinálja. A felesége mondta neki, hogy mérnökként lealacsonyító – ő kiszállt. Én elkezdtem nagytakarításokkal foglalkozni és mentem a munka után. 1999-ben lett az első napi takarításunk, ami a vízügyi igazgatóság hatósági ismerettségével indult. A Tüdőkórház egyik irodáját kezdtük el takarítani, ami egy véletlenszerű beszélgetésből indult. A gazdasági hivatallal indult és két év múlva az egész kórházat mi takarítottuk. Akkor már beindult a képzés Magyarországon és jártam különböző oktatásokra, megindult a kapcsolatrendszer. Megismertük a szakmák, jöttek befele a jobbnál jobb eszközök és gépek. Megindult a mesterképzés és 60 emberrel kezdtük el a képzést.

Valamikor a takarítás oktatása 1920-ban kezdődött el Svájcban, majd onnan fejlődött ki, utána a német oldalon indult. Az USA-ban is a 20-as évek végén kezdték el a gépek fejlesztését. Magyarországon a mai napig nem foglalkoznak úgy a takarítással, iskolai fejlesztéssel, mint kellene. Ausztriában nem takaríthat csak mester végzettséggel. Nálunk bárki beballag az önkormányzathoz és végzettség nélkül megadják a vállalkozói igazolványt. Ma, itt ugyanaz a megrendelő szemében a most indult, szerény gyakorlattal rendelkező, mint a 20 éve működő profi takarító cég.

M. Sz.: Be tud törni a piacra az, akinek sok tőkéje van, de nincs tudása, tapasztalata?

Igen, ez most is van. Kitermeltük mi is a jó magyar szokás szerint a saját konkurenciáját. Egy nagy konkurenciát kineveltünk. Annyira dörzsölt volt, hogy a saját cégeinket vitte el és majdnem levitte az összes piaci részünket. Egyedül a saját személyi kapcsolatot tudtam megtartani. Ahhoz neki le kellett dolgozni egy csomó vállalkozást, amíg rájöttek a cégek, hogy az ő szolgáltatás nem ér semmit. A mai napig a piacon van.

M. Sz.: Miben sikeres a vállalkozás? Melyek a jó gyakorlatok?

A normális munkavégzés és a normális kapcsolat azokkal a cégekkel, ahol dolgoztunk. Rájöttek, hogy megbízhatnak bennünk és a mi munkánkban. Nem veszítettünk el úgy munkaterületet, hogy mi hibáztunk. Korábban a nulláról állt fel a cég. A minőség megtartása és az a bizalom tartotta meg a céget. Az is fontos volt, hogy van a cégben tudás.

A dolgozóknak kell adni döntési lehetőséget, jogot. Kialakítottam azt a piramisrendszert, hogy csoportvezető, brigádvezető álljon fel, a hierarchiát. 15-20 embernek volt egy szolgálatvezetője, aki összefogta. Ez mostmár 70 emberre bővült. Őket képezni, iskolázni kellett.

A széleskörű szakmai tudásátadás nagyon kellett. Most 65 főt vizsgáztattunk. 108 megváltozott munkaképességű dolgozónk van.

Most volt egy megváltozott munkaképességű dolgozókkal foglalkozó képzési pályázatunk volt. Ezek a beteg emberek csak a betegsége körül forognak. Hat hónapos képzésben bent tartani nagyon nehéz volt. Megvolt a maximális hiányzási lehetőség. Mindent elkövettünk, de sikerült. 68 takarítónk lett. Ahogy a megváltozott munkaképességű levizsgázott és megígértem nekik, hogy megkapja a szakmunkás minimálbért teljesen megváltozott. Mindig a betegségével foglalkozott és vita volt az egészséges és a megváltozott munkaképességű között. Azóta nem mennek táppénzre. Kialakult egy nagyon jó emberi kapcsolat közöttük, hogy nem állandóan a betegségével foglalkozik és untatja az egészségeseket, hanem dolgozik.

M. Sz.: A jó gyakorlatot ki lehetne terjeszteni más ágazatokra, hogy kevesebb legyen a táppénz, nagyobb az összefogás és sok inaktív munkavállalót bevonjunk a munkaerőpiacra. Csökkenne az egészségügyi költség és a leterheltség.

Megkapja a 60-70 ezer forintját a betegsége révén és keres még mellé 160 nettót. 240-250 ezer forintot keres hat órában. Ezt értékelik és a tudást ahogy megkapta nem fogja a seprő vagy partvist és szól, hogy minőségi eszközökkel szeretne dolgozni. Az oktatásban megszerezte azt a tudást, hogy tudja használni. Nem a csavarós moppal fog dolgozni, hanem a 40-es moppot gyönyörűen használja. Apróbb technológiákat megtanulnak és egyből egyenértékű lesz egy egészséggel.

M. Sz.: Miben szükséges még a cégnek fejlődnie?

Az értékesítésben, terjeszkedésben. Visszakapcsolva Székesfehérvárra, mi azért vállaltunk el kisebb munkát ott, hogy kapcsolati hálót szerezzünk és később további munkát szerezhessünk. Többe került a leves, mint a hús, de felvállaltuk.

M. Sz.: A digitalizáció hozott-e változást a szervezetben?

Nálunk digitalizációs fejlődés egy van. 2018-ban bevezettük az ERP-t, CRM-et. Egy programba sűrítettük a raktárkészletet, a vállalatirányítást. Egyedül a bérszámfejtés nincs még benne, de a számlázás és a vezetői műszerfal bevezetésre került a takarításban. Másban nem. A gépek fejlődnek maguktól. Robottechnológiát nagyon nehéz bevezetni még, nagyon gyerekcipőben jár. Nagyfokú oktatás kellene. Egy robot többmillió. Követi az embert, Ferihegyen lehet látni, hogy ablakozik az ember és közben a robot felmos. Ahhoz, hogy felérje a takarító, hogy mekkora felelősség van egy ilyen robottal. Komoly szervízháttér kell hozzá, ez nem térül meg még. A kisebb gépek, egy korszerű porszívó használata megtérül már. Az olcsó gépek hamar tönkremennek. A háztartási gépek nem erre vannak kitalálva. Az olcsó tisztítószer nem működik. Fali adagolót lehet nézni akár applikációval is. 3-4 típusú tisztítószer, lehet nézni analitikát, tervezhető költséget lehet csinálni. Ez működik a wc-papírra, kézmosó adagolóra,

stb. Egy 700-as cégnél például a habszappanadagoló bevezetésével jelentős csökkenést lehet elérni. Vannak jelentős fejlesztések, de a cégek nem fizetik meg meg.

M. Sz.: Lehet, hogy érdemes volna egy olyan embert alkalmazni, aki a cégvezetőknek tanítja az innovációkat és költségcsökkentő elemeket.

Sokszor az a vezető nem fogad el és „leráz” minket. Nem lehet ahhoz a vezetőhöz bejutni, aki ezt el tudja dönteni. Nem is jut eszükbe, hogy ilyen dologgal foglalkozzanak. Egy nagy cég vezetője be van határolva, de nincs rászorulva arra, hogy a saját feje alapján változtasson. Amit megkap készen és megtanították, ő azzal foglalkozik. Ha a nyereség megvan, akkor nem számít bármilyen veszteség.

M. Sz.: Mi kellene ahhoz, hogy növekedjen a foglalkoztatottság?

Ahogy növelünk, úgy növekszik a foglalkoztatottság is, a dolgozóink létszáma. Ha van egy új terület, növekszik a létszám. Van úgy, hogy veszünk területet, de marad a létszám és velünk maradnak. Ahogy jön terület, úgy nő a létszám. Az értékesítést kellene fejleszteni, hogy a létszám nőjön. Most nálunk az értékesítést ketten végezzük.

A szolgáltatás minősége is eladja magát, de nem mérhető. Van az elektronikus közbeszerzés platformja, ami nehezen működik. Ott is ha van egy nagyitűkés vállalkozó, aki nem ért ehhez, de be akar lépni. Nagyon jól látszódik, átrendeződik a piac és pontosan az ilyen vállalkozók, akiknek nincs fogalmuk a takarításról visznek minden közbeszerzést. Olyan áron, hogy a fejedet fogod, hogy a bér nem jön ki belőle.

M. Sz.: Milyen árbevétellel bír a cég?

A tavalyi év a 20 millió híján az egymilliárdot közelíti. Mi már májusban feltöltjük az adatokat és a főkönyvek fel vannak töltve. Tudjuk tartani magunkat. Van 100 milliós folyószámlahitelünk, de nem kellett hozzányúlnunk. Volt olyan, hogy a kórház két hónapig nem fizettünk és idegeskedtünk eleget.

M. Sz.: A fiatal vállalkozóknak mit kell elsajátítaniuk a sikerességhez?

A korrektség. Nem azzal kell foglalkozni, hogy 10 forinttal alámegegyek a másinak. Most sokszor az építőiparban jelenik meg, hogy a kőműves nagyon szépen tud burkolni és a végén a tulajdonos meglátja a burkolatát. A nagy tudású kőműves nem olyan, mint burkoló, mert az egy külön szakma. Mi szakmának tekintünk a takarításra. Szerintem elhivatottnak kell lenni, fontos, hogy értsen ahhoz, amit csinál.

Első a szakmai tudás. Második a tisztességes hozzáállás a megrendelőhöz, az alkalmazottakhoz. A mai vállalkozók nem foglalkoznak a megrendelővel. Ma már sok kis oktatás van. Jönnek haza sokan külföldről, telítődni fog a piac. A szájról-szájra ajánlás nem fog menni.

Legyen szavahihető. Mi ha megadunk egy időpontot, mi ott vagyunk. Mindig a megoldást kell keresni.

70-80.000 négyzetmétert takarítottunk öten, ma már több helyre is tudunk menni. A pénz nagyon sok embert motivál. Egy vezetőnk nettó 300.000.- Ft-ot is kereshet tisztán. A pénz erős

és nem szakadnak meg a munkától. Olyan, mint egy festő, hogy van nehéz része is, de nem annyira fárasztó. Mi skilleket találtunk ki nekik. Mindenki egy munkafolyamattal kezd, megtanul ablakozni, egytárcsás gépezni és ezzel az alaptudással megkaphatja a szakmai bért. A szakmai béren ha részt vesz a hétvégi nagytakarításokban, akkor sokkal többet kereshet. Aki megtanul szőnyeget vagy kárpitot tisztítani, akkor megint többet kereshet. A túlórában megkapják az ezer forintot, ha utaznak Budapestre, akkor az utat fizetjük, az ellátáspénzt és ki tudom küldeni kárpittisztítani és az a jutt az övé. Nyilván hajtja és szervezzük nekik a munkákat is. Ha túlórázik, mert nem belátható probléma van, akkor az is ki van fizetve. Többen elmentek és visszajöttek. Aki normálisan megy el, azt szívesen visszavesszük és visszajöttek. A dolgozóhoz való hozzáállás nagyon fontos.

Fontos a fejlődési lehetőség: emelőkosár, alpinista, stb.

M. Sz.: Milyen szinten áll most a takarító szakma?

A takarítást, mint szakmát berakták a turizmus-vendéglátásba. Már nincs szakmai érdekképviselő. Most housekeeping képzéseket fognak csinálni, szobaasszonyi képzések lesznek. Az oktatási tematika a házvezetői feladatokra koncentrál.

M. Sz.: Köszönöm a beszélgetést!

7. EURO CONSULT Kereskedelmi és Szolgáltató Bt. – Békéscsaba

Cég neve: EURO CONSULT Bt.
 Alapítás éve: 2000.
 Éves árbevétel: 78 millió Ft
 Dolgozói létszám: 7 fő
 Tevékenység: felnőttképzés
 Interjúalany: Fábíán Ferenc ügyvezető



M. Sz.: Milyen ágazatban található a vállalkozása?

Felnőttképzés, felnőttoktatás.

M. Sz.: Mikor indult a cég?

2001-ben indult, már most lassan 20 éves cég lesz.

M. Sz.: Mi volt a vállalkozás alapításának célja?

Úgy indult, hogy akkor az oktatásban nagyon nagy változások voltak. Sok olyan területen tudtunk. Sok olyan cég indult, ahol úgy láttuk, hogy szükség van informatikai, pénzügyi szakképzésre. Ezzel indultunk, majd szépen lassan, lépésről-lépésre bővítettük a palettát.

M. Sz.: Milyen statisztikai létszámmal működik a cég?

Tavaly is hét fő volt, ezt az idén is sikerült fenntartani.

M. Sz.: Milyen oktatói körrel dolgozik a cég?

Jelenleg 46 óraadó tanárral dolgozunk együtt különböző jogviszonyban. Vannak megbízottak, vállalkozó tanárok és előfordul, hogy atípusos foglalkoztatásban vagy főállásban is foglalkoztatunk szakmai előadót

M. Sz.: Milyen igényre épült a vállalkozás?

Kifejezetten az volt, hogy a Békés megyei hiányszakmákat felkaroljuk. Sokáig szoros együttműködésben a Kamarával szerveztük a képzéseinket azokon a területeken, ahol a legnagyobb igény volt. Időközben a munkaerőpiaci képzéseken, átképzéseken túl a vállalatokkal is egyre szorosabb lett a kapcsolat és elindultak a vállalati szakmai képesítő, nyelvi képzéseink, programok.

M. Sz.: Mennyi képzés volt az elmúlt évben?

Ebben az évben 10-15 képzés közötti valósult meg.

M. Sz.: Mitől sikeres a vállalkozás? Melyek a jó gyakorlatok? Mitől tudott ennyi ideig fennmaradni?

Azt gondolom, hogy az abszolút naprakészség, megújulás képessége borzasztóan fontos. Sosem lehet hátra dőlni és soha nem lehet azt mondani, hogy most pályán vagyunk. Egy állandó hullámvasúton ülünk. A kiváló kollégáimnak sokat köszönhetek.

Ami nekünk egyik fő erősségünk a nagyon komoly, rendszeres piackutatásunkra épülő professzionális marketing.

M. Sz.: Miben szükséges még a cégnek fejlődnie?

Azt gondolom, hogy az online oktatás tekintetében – a helyzet is indukálja – van hová fejlődünk. Egy kicsit azt gondolom, hogy a vállalatok elvárása is megváltozott, mint ahogy az egész munkaerőpiacon ez a kovidos helyzet új kihívás elé állít minket. Azt hiszem, hogy az irány jó, csak a módszertanokon kell alakítani egy kicsit. Továbbra is nyitottak vagyunk új területek irányába. Fel kell dolgozunk az új szakképzési jogszabályokat, ennek meg kell feleltetni az intézményt. A kontakt oktatás, az online térben történő oktatás jobb harmóniája szükséges, az arányok eltolódása jelent meg.

M. Sz.: A digitalizáció hozott-e változást a szervezetben?

Alapvetően átrendeződtek a szakmák. Előtérbe kerültek a rövidebb időtartamú, olyan csúcstechnológiára épülő képzések, melyek a vállalati képzési igényekben megjelentek. Mind az oktató felkészítését, mind az infrastrukturális lehetőségeinket bővíteni kell. Gondolok arra, hogy korábban az interaktív táblák használata a felnőttképzésben nem volt jellemző, nálunk mostmár a legmodernebb interaktív táblákon tanulhatnak a hallgatók. Olyan online rendszereket is használunk, amelyek eddig nem voltak. Próbálunk infrastrukturálisan, felkészültségben is igazodni az új kihívásokhoz.

M. Sz.: A foglalkoztatás milyen módon fog változni a cégben?

A közeli jövőt illetően bízom benne, hogy ezt a létszámot meg tudom tartani. Hosszabb távon célom, hogy mindig folyamatosan előre lépjünk.

M. Sz.: Mire volna szükség ahhoz, hogy a térségben a foglalkoztatottak száma növekedjen?

Azt gondolom, hogy el kell szakadnunk az országos kaptafától, ez a legfontosabb. Ezalatt azt értem, hogy Békés megye és Dél-Alföld mindig speciális szerepet töltött be. Gondolok a határmentiségre, a mezőgazdaságra, de sajnos egy kicsit az elmaradott, hátrányos helyzetű régiókra is. Nem lehet sokszor ráerőltetni, ráhúzni országosan működő, de itt kudarcot valló programokat. Jóval specifikusabb dolgokat kell csinálni.

Az itteni vállalkozásokkal jóval erősebb együttműködést kell kialakítani. A kamarai tényfelméréseken túl a személyes megkeresések is fontosak; ők hogyan látják, hogyan tervezik a jövőt? Nyilván rá kell épülni a friss, új beruházásokra is. Gondolok a gyulai helikopterberuházásra, melyek új munkaerőt gerjeszthetnek. No és persze ne felejtjük el, hogy nem elhanyagolható az a sok munkahelyteremtő, bér- és járuléktámogatás sem, mely sok munkáltatót arra készítet, hogy bővítsen.

M. Sz.: A határmentiség milyen módon befolyásolja a foglalkoztatást?

Növelheti is és csökkentheti is. Konkurenciát is teremthet, de növelheti is, mert ha közös konzorciális programokban gondolkodunk, akkor ha a határokat megfelelően értelmezzük, akkor nagyon komoly beruházásokat lehetne megvalósítani a határ mindkét oldalán, ami jelentős létszámú munkahely-beruházással is járhatna. Erre voltak is projektet, példák.

M. Sz.: A fiatal vállalkozóknak mit kell elsajátítaniuk a sikerességhez?

Legnagyobb hangsúlyt arra fektetném, hogy legyen meg a kellő vállalkozói motiváció, legyen egy nagyon kézzelfogható jövőkép, célrendszer. Ami a legnagyobb probléma az a nagyon nagyfokú információhiány. Az az ugorjunk be a mélyvízbe című történet bebizonyosodott, hogy nem működik. Nagyon sok információra, nagyon komoly felkészültségre van szükség ahhoz, hogy egy induló vállalkozás megfelelő alapokat rakjon le. Az is látható, hogy ha egy vállalkozás az első időszakban kudarcot vall, akkor az nem egy esetben a vállalkozás végét is jelentheti. Régóta működő, tőkeerős, viszonylag régóta működő vállalkozás egyik átmeneti mélypontból ki tud jönni, de egy kezdő vállalkozó nem. Nagyon fontos, hogy úgy induljunk neki, hogy fel legyünk vértézve információval, pályázati lehetőséggel, ötletekkel, konkrét, kézzelfogható célokkal, motivációval és próbáljuk meg mindezt egy megfelelő mentális állapotban kialakítani. Gondolok arra, hogy a kovidós téma sokszor elveszi a figyelmet a vállalkozásról.

M. Sz.: Az új szakképzési és felnőttképzési rendszer mennyire fogja támogatni a foglalkoztatást, a kompetenciafejlesztést?

Ennek az új rendszernek vannak jó és kevésbé legitim oldalai is. Sok olyan szakképesítés szerezhető a jövőben, ami nem OKJ-s szakképesítés, bizonyos részszerkezetű képzések betöltésére jogosít fel. Azért fontos, mert bebizonyosodott, hogy sok olyan munkaterület van, ahol szükségtelen, hogy valaki többszáz órát tanuljon, amikor az ő munkaterülete egy vagy néhány munkaterületet fed le. Gondolok a pénzügyi-számviteli ügyintézőt. Vannak olyan emberek a vállalkozásoknál, akik csak bérszámfejtéssel foglalkoznak, vannak olyanok, akik csak pályázati projektekkel, menedzsmenttel vagy számvittel. Nekik nem szükséges minden ágát-bogát ismerni a szakmának. Nyilván könyvelőirodákban mindegyikre szükség van.

Talán rugalmasabb és gyorsabban elérhető szakképzett munkaerő áll majd rendelkezésre.

M. Sz.: A munkán kívül mitől sikeres még a vállalkozás?

Készült egy ilyen tanulmány, mely a vállalkozóvá válási tréningünk metodikája. A képzés, az egyéni tanácsadás, mentorálás, pályaaorientáció és az egyéni motivációk kialakítása egy nagyon jól felépített rendszerben működik. Mindez egy 20-30 órás keretben megvalósítható, könnyen, rugalmasan. Büszkéek vagyunk arra, hogy sikerült fiatal vállalkozóknak olyan lehetőséget adni, ami példaértékű országos szinten is. Volt olyan csoport, ahol 18 leendő vállalkozóból 15-en három hónapon belül megalapították a vállalkozásukat. Most monitoringoztuk és több hónap elteltével is működő és sikeres vállalkozásaik vannak. Ez mindenképpen magáért beszél és lehet

egy jó gyakorlat. Büszke vagyok rá, hogy lépten-nyomon olyan sikeres kisvállalkozásokkal találkozok, akik a kezeim közül kerültek ki és segítettem neki, ahol kellett.

M. Sz.: Köszönöm a beszélgetést!

8. Famíliatészta Élelmiszeripari és Kereskedelmi Kft. – Mezőberény

Cég neve: Famíliatészta Kft.
 Alapítás éve: 1996.
 Éves árbevétel: 564 millió Ft
 Dolgozói létszám: 28 fő
 Tevékenység: tésztafélék gyártása
 Interjúalany: Kovácsné Nagy Krisztina
 ügyvezető



M. Sz.: Milyen ágazatban található a vállalkozása?

Mi az agrárszektorban dolgozunk, azon belül az élelmiszeripar és száraztészta-készítés.

M. Sz.: Mikor indult a cég?

1992-ben.

M. Sz.: Milyen statisztikai létszámmal működik a cég?

A tavalyi évben 30-35 fővel dolgoztunk. Az idei évben is nagyjából ennyi volt a létszámunk.

M. Sz.: Mi volt a vállalkozás alapításának célja?

Egy családi vállalkozásként indult 3-4 fővel egy ötlet nyomán. Láttak az apósomék erre egy mintát, amit önmaguk szerettek volna megvalósítani.

M. Sz.: Milyen módon változott a profil az idők folyamán?

Nem változott, stabilan a kezdetektől fogva ezzel foglalkoztunk.

M. Sz.: Hogyan fejlődött a vállalkozás?

Az akkori technológia még a 10 tojásos tésztát tette lehetővé. Később már nem lehetett, csak a nyolc tojást beletenni, ezek vannak a mi napig is nagy fajsúllyal az eladásunkban. A fogyasztói igényekhez más-más termékcsaládokat is készítettünk, beintegráltunk. Így lett a négytojásos, az innovatív termékcsalád, például a sporttészta, a durum és a teljes kiőrlésű tészták. Több, mint 50 féle termékünk van.

M. Sz.: Mitől sikeres a vállalkozás? Melyek a jó gyakorlatok Önöknél?

A kitartás, a szorgalom, az innovatív gondolkodás, a sok-sok munka és a nyitott szemlélet.

Azt gondolom, hogy nagyon fontos a megjelenés, hogy egyedi legyen és a kiváló minőség tartása.

M. Sz.: Miben szükséges még a cégnek fejlődnie?

A technológiában. Ahogy változik az idő, úgy a technológia is egyre precízebb, egyre inkább emberi erőforrásoktól mentes. Ebben mindig lehet fejlődni.

M. Sz.: Ha új gépeket, technológiákat hoz be a vállalkozás, az befolyásolja a dolgozók létszámát?

Jelentősen már nem, mert az már megtörtént. Inkább a korszerűsítésről beszélünk, hatékonyságban igen.

M. Sz.: A foglalkoztatás milyen módon fog változni a cégben?

Nem tervezük a változtatást.

M. Sz.: A fiatal vállalkozóknak mit kell elsajátítaniuk a sikerességhez?

Egy kezdő vállalkozónak nincs könnyű dolga. Most nem tudnánk már így elkezdni. Akkor lehet kicsibe kezdeni a vállalkozást, ami új terület. A bejáratott területeken már nem lehet elindulni sikeresen. Ahol már nagyon erős a konkurencia és ott van 10-20 éve egy vállalkozás mindennel együtt, a tapasztalattal, a fejlődéssel, azzal nem lehet versenyezni. Ha valaki most száraztészta akar gyártani és most akarja kezdeni a vállalkozást, akkor neki nagyon nehéz dolga van. Nagyon erős a konkurencia, a konkurenciának a tapasztalata nagyon markáns. Annyira be van szűkülve a piac, hogy már betörni, újként, név nélkül, múlt nélkül a háta mögött szinte lehetetlen. Számos olyan terület van, ahol viszont lehet újat alkotni. Mindig az innovációban, a részben van a lehetőség.

A fiataloknál ha a szülők megkezdtek a vállalkozást, akkor jól jön egy fiatalos szemlélet az idősek tapasztalatával. A fiatalok bátrak, merészek, ez nagyon fontos. Amikor van 20-30 éves munkavállalói tapasztalata, akkor már másként gondolkodik. A fiatalság szívesen belekezd sok dologba, de nekik is kell tapasztalat, hogy mit érdemes elkezdni.

Mindenkinek a határait meg kell feszíteni és meg kell nézni, hogy mit tud sikerre vinni. Célszerű kisebbel kezdeni és egyre jobban tágítani a kört és a vállalkozást.

M. Sz.: Mennyire könnyű alkalmazottakat találni?

Nálunk nagyon jó a csapat, jól szervezett társaság. Fiatalok, akik itt szeretnének maradni, megbecsülik a munkahelyüket. A mi iparágunk igazából szakképzett munkaerőt nem igényel, ebben megvan a könnyebbségünk. Nem kell lakatost, CNC-esztergályost alkalmaznunk, de fontos a gépekhez való affinitás. Sok fiatal van nálunk és jól tudják kezelni a mi rendszerünket.

M. Sz.: Az online eszközöket használja a cég?

Webáruházunk van, amit egy kiszervezett webes csapat végez, minden területen jártasak és az ő tanácsukra végezzük ezt a marketing tevékenységet. Vállalatirányításunk van, SAP Business vállalatirányítási rendszert működtetünk. A rendelésfelvétel, a teljes működés automatizált. Minden mindennel össze van kapcsolva. Mindent látunk elejétől a végéig, a terepen dolgozók munkáját, tartózkodási helyét, mindent. Igyekszünk rendszerszinten gondolkodni és úgy működni.

M. Sz.: Mennyire volt egyszerű a vállalatirányítási rendszert bevezetni.

Már jó pár éve fejlesztjük és nem volt könnyű. Egy ilyen rendszernek a jó működését átvenni, alkalmazni az több éves munka.

M. Sz.: Köszönöm a beszélgetést!

9. Foster Biztosítási Alkusz Kft. – Békéscsaba

Cég neve: Foster Biztosítás Alkusz Kft.
Alapítás éve: 1993.
Éves árbevétel: 315 millió Ft
Dolgozói létszám: 14 fő
Tevékenység: pénzügy, biztosítás
Interjúalany: Fazekas István ügyvezető



M. Sz.: Milyen ágazatban dolgozik a vállalkozás?

F. I.: Pénzügy, biztosítási alkusz.

M. Sz.: Mikor indult a cég?

F. I.: 1993-ban, 27 éve.

M. Sz.: Milyen statisztikai létszámmal működik a cég?

F. I.: Az idei statisztikai létszám 14 fő, ami mellett foglalkoztatunk 28 főt vállalkozói jogviszonyban.

M. Sz.: Milyen árbevétellel rendelkezik a vállalkozás?

F. I.: A tavalyi 280 millió volt, az idei 315 millió lesz. Bővült a vállalkozásban foglalkoztatottak száma és új üzletkötőkkel is kötöttünk szerződést. Ezenkívül növekedtek a biztosítási díjak is.

M. Sz.: Mi volt a vállalkozás alapításának célja?

F. I.: Egyértelmű: abból szerettünk volna megélni, amihez jól értünk. A három alapító tag korábban egy biztosítóhoz tartozott üzletkötőként. Azt tapasztaltuk, hogy csupán egy biztosító sem termék-, sem szolgáltatási szinten nem tudja kielégíteni az ügyfeleink igényeit. Sok üzletünk elment emiatt. Szerettünk volna egy teljesebb piacot kínálni, még inkább testreszabni a lehetőségeket.

M. Sz.: Milyen módon változott a profil az idők folyamán?

F. I.: Volt több próbálkozásunk. Foglalkoztunk gépjármű-értékesítéssel, gépjárművek javításával és bérbeadásával, de volt autóalkatrész boltunk is. Mindig kitaláltunk újabb és újabb dolgokat, de rá kellett jönnünk, hogy a suszter maradjon a kaptafánál: azt kell még jobban csinálnunk, amihez a legjobban értünk.

M. Sz.: Miben sikeres a vállalkozás? Miben erősebb, mint a többiek?

F. I.: Folytonosság van benne és családias a hangulat. A szakmaiság és a mindig valami újra törekvés, amiben erősebbek vagyunk, mint mások. Az évek alatt elért rengeteg ügyfélkapcsolat, biztosítási állomány is egy folyamatos és szisztematikus munka eredménye. Mindig igyekszünk megújulni, bevezetni új dolgokat az ügyfelek és az üzletkötőink kiszolgálásában. Jelenleg a posta- és papírmintességen dolgozunk és az online kommunikáció bevezetésén, mind a

biztosítás kötési, mind az ügyfelekkel történő kommunikáció területén. A technikai akadályok már elhárultak, csupán egy-két írásos nyilatkozat, GDPR megfelelés szükséges még.

Szerintem a folyamatosság és a megújulás a két fő kulcs. Meg persze a folyamatos képzés! Az üzletkötőink, alkalmazottaink életéből napi rendszerességgel jelen van az oktatás. Folyamatosan támogatjuk, információval látjuk el őket a biztosítási piacon történő változásokról, melyeket időközönként számon is kérünk alkalmassági vizsgák beiktatásával. A jövő évi fejlesztési programunk pedig egy a napi munkát még inkább támogató CRM rendszer élesítése, bevezetése lesz.

M. Sz.: A digitalizáció, az Ipar 4.0 hozott-e változást a szervezetben?

F. I.: Igen, az új CRM rendszert, ami rengeteg dologban fogja segíteni az üzletkötőinknek, munkatársainkat. Az egyik automatizálni kívánt folyamatunk a példa kedvéért: a rendszer a szerződés évfordulója előtt 60 nappal kiküld egy figyelmeztető mailt, majd az évfordulós díjat és az új évre vonatkozó tarifális díjat. Ezek alapján az ügyfél el tudja dönteni, köt-e új biztosítást, sőt meg is tudja csinálni adott esetben a szerződésváltást. Ha mégsem boldogul, kérheti segítséget, akár üzletkötőnktől, akár backofficós kollégánktól. Az automatikus hírlevél küldéssel fel tudjuk hívni ügyfeleink figyelmét a kötelező felelősségbiztosítás mellé köthető casco-ra, de a lakásbiztosítását is át tudjuk vizsgálni. A CRM rendszertől azt várjuk, hogy automatizálja a folyamatokat, erősítse a brandünket és nem utolsósorban jobb ügyfélélményt, még profibb kiszolgálást nyújtson.

M. Sz.: Képes a cég lépést tartani a technológiai változásokkal?

F. I.: Igen. Néha ugyan vitázunk, mert generációs különbség van a vezetőtársam és köztem, de mindig megoldjuk a feladatokat. Van fejlődés és teszünk a változás érdekében.

M. Sz.: A foglalkoztatottak száma emelkedik vagy csökken?

F. I.: A fix irodai csapatunk 14 főből áll. Emellett van még az 28 alvállalkozónk. Jelenleg szerintem sokan dolgoznak a háttérben, mert nem automatizált az ügyfélértesítési rendszerünk. Manuálisan küldjük és tarifáljuk az Ügyfeleink meglévő évfordulóhoz közeledő szerződéseit.

M. Sz.: Hogyan lehetne a foglalkoztatottak számát növelni?

F. I.: A papírmენტesség bevezetésével egy-két backoffice munkatársunk munkája felszabadul, nem kell a továbbiakban ajánlatokat manuálisan rögzítenie. A CRM rendszer fejlesztése és bevezetése után magasabb hozzáadott értékű tevékenységet tudnak majd végezni. Reméljük, hogy ez majd az eredményeinkben is látszani fog. Sajnos, mi is küzdünk a generációváltással, több mint 10 alvállalkozó üzletkötőnk is 60 év felettiként dolgozik. Hiába próbáljuk őket rávenni, nagyon kevesen gondoskodnak a saját utánpótlásukról.

M. Sz.: Ahogy a mezőgazdaságban nincs megoldva a generációváltás, úgy sajnos itt is problémát jelent.

F. I.: Próbáljuk az irodai kollégákat fejleszteni, megtanítani őket a távértékesítésre és új, kezdő, fiatal munkaerőt bevonítani. A duális képzés nagyon nagy segítség lehet, ha jól csináljuk. Mi például két 20 év alatti „kodolányist” alkalmazunk és épp holnap tartok nekik oktatást. Van három évünk arra, hogy megtanítsuk nekik a szakmát, a biztosítós rendszereket, a céges tarifáló

és nyilvántartó programokat. Csak remélni tudom, hogy addigra megtanítjuk őket az ügyfelekkel való kommunikációra, kapcsolattartásra.

M. Sz.: Előbb-utóbb át tudják venni azokat a feladatokat, amit nem lehet automatizálni?

F. I.: Igen, ebben bízom. Utána el tudjuk majd indítani az online, félonline tarifáló rendszerünket is. A meglévő ügyfeleink saját maguk tudják majd a tarifálást elkészíteni és a biztosítását megkötni. Úgy gondolom, hogy három-négy év kell, míg elérünk arra a szintre, amit szeretnénk. A folyamatokat beépítjük majd a CRM rendszerbe, próbálunk az üzletkötőinknek segítséget nyújtani az automatizálásokkal.

M. Sz.: A fiatal vállalkozóknak mit kell elsajátítaniuk a sikerességhez?

F. I.: Elsősorban a szakmát. Azon kívül tudjon az emberek nyelvén beszélni, egy nagyon jó kommunikációnak kell lennie, amit nem lehet tanítani, csak fejleszteni.

M. Sz.: Mire kell a fiataloknak figyelnie?

F. I.: A szakmát nagyon meg kell tanulni. Ez az alap. Ezenkívül készségszinten kell érteni a biztosítás és a „fosteres” rendszerek kezeléséhez. Együtt kell dolgozni a gépekkel, technológiákkal. A fiatalokban látom, hogyha egyszer-kétszer megcsinálnak dolgokat, a következő alkalomkor, már tudják hova kell nyúlni, mit kell csinálni. Gyorsabban tanulnak, viszont a motivációjuk talán kevesebb. Vagy csak más. Elsősorban nemcsak a pénz számít náluk, sokkal fontosabb, hogy jól érezzék magukat az adott a munkahelyen. Ebből a szempontból a mi cégünk ideális választás: egy összetartó kis csapat vagyunk, közösen ünnepelt születés- és névnapokkal, s negyedévente a szakmai napok keretében az üzletkötőinkkel is „bulizunk” egyet.

M. Sz.: A duális képzésben a cégnél dolgozó diákokat hogyan tudja a cégvezetés bevezetni a munka világába?

F. I.: Igazából nem tudom, hogy mi az ideális. Kezdenek beilleszkedni, végre látom őket mosolyogni. Holnap kezdem őket képezni, találtam egy leegyszerűsített anyagot a biztosításról. Az elején biztos vagyok benne, hogy nehéz lesz nekik, mert a biztosítás is egy szakma. Csak itt egy illúziót kell eladni, egy jövőben megvalósuló ígérvényt, melyet nem lehet kézbe venni, megköstolni, megszagolni

M. Sz.: A felsőoktatási duális képzéssel mennyire elégedett a cég?

F. I.: Nem volt egyszerű elfogadtatnom az álláspontomat a cégen belül, hogy ezt a befektetést egy értéktéremtésnek kell tekinteni. Három évet nálunk fognak tölteni, gyakorlatban látják mi hogyan működik a biztosítás üzletében. Én is csak remélni tudom, hogy ez a nem kevés idő és pénz a jövőben megtérül, de mindez elsősorban tőlünk függ. Ha sikerül őket megtanítani és a szakmát megszerettetni velük, akkor akár egy-két év alatt visszahozza a befektetett energiákat.

M. Sz.: Bizonyos kockázatot kell vállalni azért, hogy előrébb lépjen a vállalkozás.

F. I.: Összességében a cégünkben a digitalizáció hatalmas lehetőség, de sokat kell foglalkozni a humán erőforrással és képzéssel, mert a kettő együtt tud megfelelő erőforrást adni a vállalkozásunknak. A digitalizáció önmagában semmit nem ér emberek nélkül. Az embereknek pedig folyamatosan fejlődniük kell, hogy együtt tudjanak dolgozni az új technológiákkal.

M. Sz.: Köszönöm szépen az interjút!

10. Gemma Cégcsoport – Békéscsaba

Cég neve:	Gemma Cégcsoport
Alapítás éve:	2004.
Éves árbevétel:	4500 millió Ft
Dolgozói létszám:	48 fő
Tevékenység:	mezőgazdasági kereskedelem és szolgáltatás
Interjúalany:	Végváry Edina üzletfejlesztési igazgató



M. Sz.: Mi a cég pontos megnevezése?

Több cégünk van, ha azt írjuk, hogy Gemma Cégcsoport, akkor az lefedi a cégeket.

M. Sz.: Milyen ágazatban található a vállalkozása?

Az egyik mezőgazdasági kereskedelem (Gemma Agro Kft.), a másik mezőgazdasági szolgáltatás (Gemma Kft.). A Gemma Kft. az növényvédelmi szaktanácsadással foglalkozik és pluszban van az irodaszer és az építőipar. A www.gemmainfo.hu oldalon megtalálhatók a tevékenységek.

M. Sz.: Mikor indult a cég?

2004-ben indult a Gemma Kft, 2010-ben a Gemma Agro Kft.

M. Sz.: Milyen statisztikai létszámmal működik a cég?

Gemma Agro Kft. 12 fő, Gemma Kft. 36 fő.

M. Sz.: Mennyi volt a tavalyi évi árbevétel?

A két cégben 4,5 milliárdos árbevételre tervezzük a 2020-as évet.

M. Sz.: Mi volt a vállalkozás alapításának célja?

Először a Gemma Kft. alakult meg. Matyi István az egyik tulajdonos. Ő az IKR-nél dolgozott, mint területi szaktanácsadó és kereskedő. Szeretett volna onnan kiválni és létrehozták a Gemma Kft-t. Először indult a mezőgazdasági kereskedelmi tevékenységgel kicsiben, illetve a szaktanácsadással, pluszban az irodaszerrel. Utána, mivel egyre jobban kinőtte magát a mezőgazdasági nagykereskedelem és a bankok nem nagyon akarták a mezőgazdaságot hitelezni és ezért hozták létre a Gemma Agro Kft-t. Az anyacég a Gemma Kft, leányvállalkozása a Gemma Agro Kft. mezőgazdasági kereskedelemmel. Mostanra a teljes egészében a mezőgazdasági kereskedelmi tevékenység Békés és Csongrád megyében a Gemma Agro Kft. néven van. Azokat a partnereket is részben szaktanácsoljuk – 20.000 hektáron – akik tőlünk

vásárolják az input anyagokat. Van olyan, aki nem tőlünk vásárol, de szaktanácsot adunk számára.

M. Sz.: Milyen módon változott a profil az idők folyamán?

Elsőként volt a mezőgazdasági szaktanácsadás, utána jött a kereskedelem, párhuzamosan az irodaszer és 2017-ben az építőipari tevékenység.

M. Sz.: Az irodaszer milyen módon kapcsolódott be a portfólióba?

Matyi István úr felesége szeretett volna egy ilyen ágat, ez ilyen belső motiváció és jelentősen kinőtte magát az utóbbi időben.

M. Sz.: Mitől sikeres a vállalkozás? Melyek a jó gyakorlatok?

Az az érdekes, hogy építettünk egy új raktárat és irodaházat is. Itt a szakmai hozzáértés a legfontosabb a kereskedelemben és a szaktanácsadásban is. Kiváló kollégák kellenek a csapatba, ami nagyon nagy eredmény. Felsőfokú agrár végzettségű kollégáink – növényorvos szakmérnökök, agrár-közgazdászok – vannak a csapatban. Van potenciál abban, hogy tanulják a szakmát és el is tudnak majd helyezkedni. Nagyon jó a szakmai háttér.

Nagyon nagy erősségünk az, hogy egy elég széleskörű partneri hálózatot sikerült kialakítanunk Békés és Csongrád megyében. Nyitottunk egy gazdaboltot – ez még érdemes lehet a nagykereskedelemhez – Mezőhegyesen. Az új logisztikai központ és irodaház és inputanyag-raktár épült 2000 négyzetméteren. Ez volt az utolsó projektem és 550 millió forintban került. 2020. március 14-én vettük birtokba. Eddig bérelt telephelyen voltunk és most saját tulajdonú telephelyre költöztünk. Abból a megfontolásból, hogy amit eddig bérleti díjra fizettünk, azt most saját hitelre fizetjük.

A fejlődés folyamatos, bővül a partnerhálózatunk és nagyon jó a kapcsolatunk a beszállítókkal.

M. Sz.: Miben szükséges a cégcsoportban a fejlődés.

A tervben lévő koncepciók nem publikusak. Az integráció nem szerepel a tevékenységben, de úgy működik, hogy a termelő ha szeretne, akkor fizethet terménnyel az inputanyagért cserébe és előre termeltetési szerződést kötünk és leköti a terményt egy áron. A másik elképzelésünk is a terményhez kapcsolódó fejlesztés.

M. Sz.: A digitalizáció hozott-e változást a szervezetben?

Nálunk nincs semmilyen vállalatirányítási rendszer. Többször próbálkoztunk vele, de nálunk annyira megbonyolítaná a folyamatokat, mivel többféle programmal dolgozunk. Borzasztó sokba kerülne egy cégre szabott vállalatirányítási rendszer. Kb. 30-40 millió forint lenne egy cégre szabott rendszer és ez nem jön vissza. Olyan sok a programcsomag, hogy ha bele kellene tenni egy vállalatirányítási rendszerbe az nagyon sok időbe telne.

Tabletjeink vannak, melyen a kollégák elérik a raktárkészletet. A kollégák ha kint vannak partnernél, akkor meg tudják nézni, hogy mennyi áru van készleten az adott termékből.

Egyik kollégánknak van permetező drónja, ami egy jövőbeni permetezési szolgáltatást vetít előre. Ő most egyelőre a saját földjén használja, de nincs még jogszabályi szabályozottsága. Hivatalosan nem fogadják el a hatóságok szolgáltatásként.

Van egy kétegyházi kollégánk, aki összeállított egy applikációt, mely összeveti a különféle növényvédőszerket a növénycsoportokhoz. Aki használja a programját, akkor az adott növénykultúrára beír bizonyos paramétereket és kidobja, hogy melyik a legmegfelelőbb összetételű növényvédőszer az adott problémára. Vele is érdemes lenne egy riportot csinálni.

M. Sz.: Képes a cég lépést tartani a digitális változásokkal?

Mi minden területen egy szoftverben dolgozunk és mivel nem lesz külön vállalatirányítási rendszer, így a válaszem nem. Inkább a hagyományos módszereket használjuk.

Az építőiparban mi tervezéssel nem foglalkozunk, mi kivitelezéssel foglalkozunk. Árajánlatadásnál van egy ingyenes elérhető szoftver és abban dolgoznak a kollégák. Mi általában kész megrendeléseket, tervanyagokat dolgozunk és arra adunk költségvetést, amit kér a megrendelő. Mi nem használunk 3D-s, belsőépítész programokat, demókat, mert nem ezzel foglalkozunk. Mi megvásároljuk az alapanyagot, építőipari szolgáltatást nyújtunk, egyeztetve a partnerekkel, hozzárendeljük a költségvetést. Ha szükséges, akkor kiadjuk egy részét alvállalkozóknak. Van 16 fős saját csapatunk az építőiparban, akikkel dolgozunk.

M. Sz.: A foglalkoztatás milyen módon fog változni a cégben? Nőni fog a létszám?

Sajnos most csökkentettük a létszámot 6 fővel, de az a cél, hogy megtartsuk őket. Az Agro-ban nem csökkentettük, csak a Kft-ben.

M. Sz.: A fiatal vállalkozóknak mit kell elsajátítaniuk a sikerességhez? Mit javasolna számukra?

Nehéz kérdés. Ha valaki tovább szeretne tanulni, akkor mindenképpen a mezőgazdaságot javaslom. Ebben a kovidos időszakban mi sokkal jobban teljesítettünk, mint bármilyen más ágazat. Sajnos a turizmus az az ágazat, de azt gondolom, hogy ha vége ennek az időszaknak, akkor az állam látván, hogy milyen sok forrást ad a turizmusra, akkor én látnám a turizmusban, a turizmus fejlesztésében. Mindenképpen a közgazdaságtan, a könyvelés, pénzügy, számvitel. Most azt nem mondom, hogy valaki legyen fodrász, cukrász, kozmetikus, mert szerintem pont ezek nagyon telítettek. Én éttermet most biztosan nem tudnék nyitni. Most a szolgáltatóipar, amibe nem érdemes energiát fektetni.

M. Sz.: Mik azok a tulajdonságok, személyiségjegyek, melyek elengedhetetlenek a sikeres vállalkozáshoz?

Szakmai hozzáértés, gyakorlatiasság, motiváltság, kreativitás, kitartás. Mindenképpen fontos a stressztűrő-képesség, konfliktuskezelő képesség, csapatszellem és a vezetői szemlélet. Ne a pénzt lássa a vállalkozásban, hanem a megtérülést. Tudnia kell, hogy először minden befektetéssel jár és amikor már egy stabil helyzet és piaci pozíció, anyagi háttér van, akkor lehet egy kicsit engedni azon, hogy kivegyék a pénzt, de semmiképpen nem a legelején. A

gyümölcsöt is meg kell várni, hogy teremjen és nem előtte leszedni a fáról. Türelem kell a vállalkozáshoz, hiszen a gyümölcsöt sem szedjük le a fáról, amíg nem érik meg.

M. Sz.: A térséget tekintve mivel lehetne segíteni a foglalkoztatást? Milyen módon lehetne munkahelyeket bővíteni?

Mondok konkrétumokat, amiket én jónak találok. Nagyon jó az NFA-s munkahelyteremtő beruházási támogatások. Mi ebből kettőt vettünk már igénybe. Kapsz egy regisztrált álláskeresőre kapsz egy meghatározott összeget, amit eszközbeszerzésre kell fordítanod. A pénzből beruházást kell megvalósítani és munkahelyet kell létrehozni, így indult az építőiparunk. Továbbra is nagyon jók a foglalkoztatás-bővítési támogatás 6+3 hónappal. 6 hónap támogatott foglalkoztatás, 3 hónap önerőből történő foglalkoztatás, ezeket regisztrált álláskeresőkre lehet igénybe venni.

Minél nagyobb forrás kellene ahhoz, hogy a fiatal álláskeresőket vagy regisztrált álláskeresőket fel lehessen venni. Nekünk az a tapasztalatunk, hogy aki jó munkaerő, az dolgozik a piacon. Aki regisztrált álláskereső, ott az volt a tapasztalatunk, hogy nem minden esetben a jó szakmai háttér miatt kerül valaki regisztrált álláskeresői státuszba. Volt olyan is, hogy felvettük, jó szakembernek mondták, de nem szeretett dolgozni. Ő még jó szakember lett volna, ha akart volna dolgozni és nem rossz fizetéssel. Én sokkal nagyobb forrást adnék a fiatal pályakezdőkre. Egyre jobban kitolódik a munkavállalási életkor. Lassan 65-68 éves korukig dolgozunk. A fiatalok jönnek ki az egyetemekről és nincsenek szabad helyek a fiatalok számára. Az a fő probléma, hogy nagyon sok a fiatal pályakezdő azért, mert egy 60-65 évest nem tudsz lecserélni a védett koruk miatt és ehhez új munkahelyeket kell teremteni. Jön az Airbus és jön a Kner nyomda új beruházása a főiskolánál. Új vállalkozások kellenek, új beruházások kellenek és új munkahelyek kellenek, mert a meglévők nagyon be vannak telítve. Új cégek kellenek, ahogy jön az Airbus is 2021-ben 2-300 fő új munkaerőigénnyel.

M. Sz.: A Gemma Cégcsoportnak nagyon erőteljes a társadalmi szerepvállalása a térségben. Melyek ezek és miért vállalja a cég ezeket a plusz feladatokat, költségeket?

A társadalmi szerepvállalásunk a tarhosi kastélyparkkal jött, mint gondolat. Ez egy nemzeti érték, a zenéhez kapcsolódik, az egykori zeneiskolához. Matyi István úr megvásárolta ezt a földterületet és ingatlanegyüttest abból a megfontolásból, hogy majd ének-zenei-kulturális és szabadidőközpont lesz. Ez nem műemlék jellegű épület és ebből adódóan mi kiestünk a nemzeti vár-kastély programból – ahogy Szabadkígyós, Geszt és a Gyulai Almásy Kastély kapott forrást – és nekünk egyedi, kiemelt minisztériumi támogatásra volna szükségünk ahhoz, hogy fel tudjuk újítani. Addig is mint nemzeti érték, mint társadalmi szerepvállalás folyamatosan fenntartjuk a zeneiskola ének-zenei örökségét, táborokat szervezünk és folyamatosan a kastélypark állagmegóvása. Eddig 500 millió forintunk van már benne a saját keretünkben. Ez volt Matyi István úr társadalmi szerepvállalása, a nemzeti kultúra részére szeretné ezt az értéket megmenteni.

M. Sz.: Milyen kulturális tevékenységet támogat a vállalkozás?

Zenei táborok, az édes anyanyelv ápolása, pedagógusképzés, néphagyomány, néptánc tábor, népzene.

Mivel lehetne e térséget a gazdaságfejlesztés terén dinamikusabbá tenni.

Nekünk forrásra. Mindenképpen valamilyen olyan politikai támogatásra akár megye, régió szintjén, hogy ide források jöjjenek. Békéscsaba és Gyula kiemelt abból a szempontból, hogy jelentős turisztikai forrást fog kapni. Pont Tarhos és a többi település nagyon kiesik az állami támogatásokból. Kiemelt fókusz kellene ahhoz, hogy észre vegyenek minket.

Maga a mezőgazdasági tevékenységünkbe pont nem kell a fókusz, ezért ott nem nagyon marketingelünk. Nagyon erős konkurencia van e területen.

A másik területen, ami a kulturális terület, oda pedig sokkal nagyobb szükség volna egy kiemeltebb figyelemre, kiemelt forrásra, pályázati oldalon nagyobb fókuszra.

Foglalkoztatásra – ha Tarhos székhelyet nézzük – akkor mi 100 fő foglalkoztatását ígértük akkor, ha a Tarhosi Kastélypark megvalósul. Gyakorlatilag egy 700 fős falu dolgozóinak nagy része. A falu teljes élete megváltozott volna ezzel a beruházással. A mi számukra a vidékfejlesztés nagyon fontos. Egy vállalkozás a vidékért a szlogenünk. Kevés cég mondhatja el magáról, hogy az elmúlt 5 év alatt tizenegy főről több, mint harminc fős céggé bővült, ha csak a Gemma Kft-t nézzük. Innovatívan vezettünk be új szolgáltatásokat és stratégiákat , mint pl. az építőipar.

M. Sz.: Milyen az együttműködés az önkormányzatokkal?

A Békési Önkormányzattal nagyon jó a kapcsolatunk, a korábbi polgármester nagyon sokat tett Tarhos ügyéért. Dr. Kovács József parlamenti képviselő is támogató, de még nem sikerült érdemi eredményeket elérni. Van mögöttünk lelki támogatást, de nem sikerült papírformába önteni. Sajnos nem olyan nagy a lobbizás mögöttünk, mint amilyen lehetne. A 4,5 milliárdos árbevétel mögött jelentős iparűzési adó áll. Nagyon sokat kellene változni a települések vezetőinek hozzáállásban, gondolatban, hogy fejlődjön a faluja. Nagyon sok függ a városvezetéstől és nagyon együtt kellene működjön a városvezetés az ilyen vállalkozásokkal.

Amíg egy képviselő nem ismeri a városának legnagyobb vállalkozásait, mert nem tudták, hogy a városban vagyunk és benne vagyunk a TOP 100 adófizető között, addig nem sokat kell mondanom. Szerintem illene ellátogatni a legjobb adófizetőkhez évente egyszer és megkérdezni, hogy miként tudok segíteni a jövőben?

Azt gondolom, hogy a olyan nagy cégek vannak most szem előtt, akikkel lehet példálózni és azon cégeket erősítik a médiában. Jön be az Airbus és azt lesz szem előtt, oda jönnek a támogatások, ott lesz a fókusz. Nem véletlenül az Airbus Akadémián képzik a jövő munkavállalóit, bértámogatások lesznek, kiemelt célkitűzés van arra, hogy ha az Airbus idejön, akkor milyen támogatásokat tudnak adni, erre kiemelt kormányzati támogatás van. Ha belegondolunk, akkor az egy külföldi cég. Egy multi, olyan, mint a Tesco vagy bármelyik külföldi multi, csak ebben van magyar tulajdon is. Képezik a fiatalokat és biztos munkahelyük lesz. Ez teljesen rendben van, csak nagyon sok magyar cég van, aki támogatásra méltó lenne.

A gyakornoki program nálunk is van, csak most nem kivitelezhető, mert nem akarunk új pályakezdeket felvenni. Az ügyvezető úr is úgy látja, hogy mire ő egy pályakezde betanít, megtanulja, tisztában van mindennel, ahhoz nagyon motiváltnak, érdeklődőnek kell lennie, hogy úgy kerüljön oda dolgozni, hogy azt fél év múlva oda merd engedni. Az a tapasztalat, hogy két-három év, mire egy egyetemről kikerült növényorvos önállóan tud dolgozni; erre nincs idő-energia és kapacitás. Sokkal könnyebb felvenni olyat, aki öt éve benne van a szakmában, nem kell neki elmagyarázni, hogy az egyes növényvédő-szerek mik és milyenek és el lehet engedni a kezét. E mellett óriási felelősség. Akár egy fiatal beteszünk raktárosnak, hogy tisztában legyen az anyagokkal, készletekkel, megismerje a szereket. Ha felhív egy partner, akkor tisztában kell lenni, hogy milyen kultúrára kell adni.

Van a munkaerőpiacon felvehető ember?

Igen, olyan kollégákkal dolgozunk. Az elmúlt két évben öt területi értékesítőt fogyasztottunk el, hiába kerültek ki, nem tudták hozni az eredményeket. Voltak olyan hibák, bakik, ami normális egy kezdőtől, de egy partnert nem érdekli, hogy valaki nem felkészült. Ebben a szakmában nem lehet találgatni. Nagyon hamar partnert is lehet veszíteni, ha nincs meg a megfelelő szakmai háttér. Úgy mint az építőiparban. Minden fiatalnak fontos, hogy elkezdjen dolgozni. Nagyon jónak találom a KITE pályakezdő programját. Náluk is van gyakornoki program, ott az elejétől kezdve tanítják az embereket. Most képzik át a növényorvosait a precíziós gazdálkodásra, a drónos gazdálkodásra. Most a fiatal pályakezdek elkezdik az alapokat és akik már régóta ott vannak a szakmában, azokat meg a precíziós gazdálkodásra fognak ráállni. A fiatal pályakezdő a tapasztalattal együtt ki tud menni egy területre és akkor a kezdő is egy idő után meg fogja tanulni mellette. Mögöttük jelentős forrás van, jelentős állami támogatás és foglalkoztatási támogatás. Ott megtehetik azt, hogy két embert fizetnek egy munkakörért. Ezt egy vállalkozó nem teheti meg. A fiatalnak tökéletes kezdetekre.

M. Sz.: Köszönöm a beszélgetést!

11. HerbaPharm Europe Kft. – Battonya

Cég neve: HerbaPharm Europe Kft.
Alapítás éve: 2017.
Éves árbevétel: 118 millió Ft
Dolgozói létszám: 10 fő
Tevékenység: biotechnológiai kutatás, fejlesztés
Interjúalany: Mákos Árpád ügyvezető



M. Sz.: Milyen ágazatban található a vállalkozása?

Kisvállalkozás kategória, étrendkiegészítő és kozmetikai termékek gyártása és forgalmazása. Mivel 2018 óta megszüntették a gyógy szó használatát. Gyógynövény alapú termékeket készítünk, de a kategória az étrendkiegészítő és kozmetikai krém.

Terméket gyártunk, kereskedelmi funkciónk is van, van kiskereskedelmünk is, tehát akár be is jöhet hozzánk vásárolni. Van webshopunk, de dominánsan viszonteladókon keresztül értékesítünk. 75%-át a viszonteladói hálózaton keresztül értékesítjük.

M. Sz.: Mikor indult a cég?

2017. decemberében kerültek az első termékek a polcokra. 2017. októberében lett bejegyezve a cég.

M. Sz.: Milyen statisztikai létszámmal működik a cég?

Tavalyi létszám 6 fő, de az idei évre 10 főre bővültünk.

M. Sz.: Mi volt a vállalkozás alapításának célja?

Az egyedi gyártástechnológia, amivel olyan mennyiségű és minőségű hatóanyagot volt képes kivonni, amely bizonyított még a cég alapítása előtt különböző önkénteseknél és úgy gondoltuk, hogy erre a technológiára és ötletre úgy gondoltuk hogy érdemes vállalkozást létrehozni.

M. Sz.: Milyen módon változott a profil az idők folyamán?

Nem változott a profilunk.

M. Sz.: Mitől sikeres a vállalkozás? Melyek a jó gyakorlatok?

Ez a piac reneszánszát éli, egyre inkább azt tapasztaltuk, hogy ezerszeresére nőtt a piac az utóbbi 50-60 évben, tehát van relevanciája – még akkor is, ha Magyarország nem az éllovasa ennek a fejlődésnek. A másik a hitelesség. Marketing nélkül vagy minimális marketinggel jutottunk el odáig, hogy országszerte ismernek bennünket. A termékeink jók és önmagukat eladják. Elég nagy százalékban lesznek törzsvásárlók a vásárlóinkból.

A hitelesség és az egyediség a legfontosabb. Ezt a fajta tevékenységet üzemi szinten, úgy mint ahogy Bükkszentkereszten Mari néni csinálja a csalánteáját nem csinálja senki. Nagyüzemek vannak, gyorsan, minél többet, minél nagyobb haszonnal. Ha pedig valaki kijön hozzánk, akkor láthatja, hogy kisüzemi, kézműves módon, a magunk nagyon egyszerű szintjén végezzük a dolgunkat. Ha kijön hozzánk egy 10 fős csoport, akkor abból biztosan lesz 30 vásárló, mert azok mondják a hírét és visszük a hírünket. Ilyennel nem találkoznak a környezetükben.

M. Sz.: Miben szükséges még a cégnek fejlődnie?

Többen próbálkoztak beszállni a cégbe. Mindig az volt a kérdés, hogy miként tudunk még többet, még jobban, még gyorsabban létrehozni. Ebben mi eleve nem vagyunk jók. Az a legfontosabb, hogy maradjunk meg az eredeti sikeres gyártástechnológiánál és hitelességnél. A hitelesség a fejlődés része, hogy ne alacsonyodjunk le és ne a haszon domináljon.

Amiben fejlődünk kell, az egyértelműen a termékek minél szélesebb körben történő megismerése. Nem minden az internet, el kell mennünk az emberekhez. Az orvosok sem dolgoznak interneten, kivéve, ha műtenek, vagy konzultálnak ha kovid van. Ez egy személyes dolgot igénylő, emberek közé személyesen elmenő dolog. A netre fel lehet tenni telefonokat és tévéket, lehet belőle sokat forgalmazni, de az teljesen más dolog, mint ez a termék. Ez személyes termék, ami nagyon munkás dolog. Ezért is van az országjáró, a tévéhirdetések. Ismerjék meg a nevünket, hogy hitelesen tudjuk tájékoztatni az embereket, hogy létezőnk, vagyunk és kik vagyunk. Az országban a viszonteladók számát növelnünk kell, hogy az országot le tudjuk fedni legalább megyeszékhelyek szintjén.

M. Sz.: A foglalkoztatás milyen módon fog változni a cégben?

Mindenféleképpen tervezzük növelni. A mellett, hogy a statisztikai számaink nőttek, ez már egy picit előre gondolkodás. Bízunk abban, hogy a kovidnak valamikor vége lesz és akkor a külföldi partnerekkel is elindulunk. Vannak már engedélyeztetések, de most az országjárót is lefűjták. Úgy gondoljuk, hogy van bőven növekedési lehetőségünk és ezzel párhuzamosan az emberek felvétele mellett mi egy több, mint húszmillió forintos infrastrukturális beruházást is végrehajtottunk önerőből, hitel nélkül. Ez kb. azt jelenti, hogy a mostani létszámot is 5-6-7 fővel meg tudjuk majd növelni. 15-17 fővel a jelenlegi infrastruktúrában tudunk dolgozni a jogszabályi megfelelésekkel együtt. Nyilván ehhez az kell, hogy nagyobb legyen a forgalom.

Mi úgy terveztük, hogy a tavalyi forgalomnak a 150%-át fogjuk elérni, de a kovid miatt nem lett csak 80%. Az is nagy dolog, hogy ezen a szinten vagyunk és stabilak vagyunk.

Fontos a termékpaletta szélesítése. Képben van még 8-10-12 db terméknek a piacra juttatása, de egyszerre mindent nem lehet. Ha eljutunk olyan 35-36 termékig, akkor megállunk. Nem ugrálhatunk, nem lehet 100 termékünk marketing nélkül és szélesebb forgalmazói kör nélkül. Utána meg kell állnunk és a marketingre kell csak fókuszálnunk. Olyan területeket céloztunk meg, mint az idegrendszer, asztma, cukor, akut ízületi gyulladások, amire mondjuk jó a fekete nadálytő. Ha ezek megvannak, akkor egyértelműen járni kell az országot. Sokkal tartósabbak, sokkal hatékonyabbak az értékesítések, ha személyesen ott vagyunk.

megkaptunk gépeket, berendezéseket. Magam az épület és a berendezés is megújul.

M. Sz.: A fiatal vállalkozóknak mit kell elsajátítaniuk a sikerességhez?

Kitartás, kitartás, ez a legfontosabb. Szokták azt mondani, hogy nem a legokosabb lesz a legsikeresebb, hanem a legkitartóbb. Bírni kell a gyomrosokat. A pénzt nem szabad kivenni. Ha van egy jó ötlet, akkor rengeteg vállalkozó bedől azáltal, hogy a haszonból majd ő kivesz. Nem lehet. Ha van egy cél, akkor azt szemlesütve magad előtt látva el kell érni, szisztematikusan építkezni, nem átugrálni lépcsőfokokat. Az infrastruktúrához létszám, a létszámhoz infrastruktúra, a létszámhoz eszköz, aztán termék, a termékhez forgalmazó, a forgalmazáshoz marketing és menni kell. Dolgozni kell, ennyi a történet.

Nagyon sok ötlet vész kárba, mert nagyon nagyon hirtelen, nagyon gyorsan akar valaki meggazdagodni. Van egy ilyen mondás, hogy nem gyorsan kell meggazdagodni, hanem nagyon. Itt türelmesnek kell lenni, nem lehet kapkodni. Lesznek gyomrosok, lesz úgy, hogy nem úgy sül el, lesz úgy hogy megbüntetnek, nem tudsz annyit forgalmazni, jön egy covid. Bármi lehet, ezeket bírni kell és ha elértél egy szintet akkor lehet gondolkodni a következő szinten. Addig munka, munka, munka.

M. Sz.: A jövőben a foglalkoztatás fejlődését mi segítheti? Mi támogathatja a cégeknek a térségbe való települését?

Nem a HerbaPharmnak van szüksége Battonyára, hanem Battonyának a HerbaPharmra. Én úgy gondolom, hogy elképesztő, hogy ebben a régióban nincs feldolgozóipar ilyen földdel, ilyen lehetőségekkel, stb. A HerbaPharm jelentősége önmagában a brendépítés, keressünk vele pénzt, legyünk szimpatikusak és segítő vállalat. Battonya szempontjából az az útmutatás, mintamutatás, amit a HerbaPharm nyújt, olyan dolgokat tud generálni, ami eszméletlen. Gyógynövény termékek készítése. Erre simán el tud odáig jutni, hogy integrátori megállapodást köt helyi gazdákkal és speciális termékeket termeltetünk velük. Ha speciális termékeket termeltetünk velük, akkor elkezd majd gyógynövényes vidékké vagy ligetté válni a vidék. Ez a falusi turizmusba, a fürdőturizmusba, a gyógyászatban megjelennek. Persze ez álom, de ahogy Egerből borvidék lett 500 év alatt nyilván, akkor ez egy olyan pillér lehet, amit ez a demográfiailag szegény és lassan elfogyó vidék építhetne és építhet is. Kb. a 25. órában vagyunk, mert lassan nem lesz már ember, aki ezt felépítse.

A nevelőotthonban lehetne egy speciális gyógyászat. Mexikóba elmennek az emberek vízkúrára, akkupunktúrára, bármi. Olyan pénzeket fizetnek, hogy elképesztő. Nem a hagyományos orvoslásra, hanem speciális természetes orvoslásra fizetnek. Ebben benne van a köpölyözéstől kezdve, millió féle masszázs, vízterápia és simán lehetne erre egy vidéket felhúzni. Lehetne gyógynövényház, turista útvonalak, a mézzel valamit kezdeni, mintaházakat létrehozni. Megnéznék az emberek, hogy így néz ki a kecske és a tyúk, mert az emberek nem tudják. Így néz ki a levendula, így néz ki a homoktövis, stb. Ennek lehetne az olajaktól kezdve bármi az alapja. Az egész egy komplex történeté válhatna.

Fontos, hogy ne higgyenek a médiának. Itt dolgozni kell. Az, hogy mindenki azt hiszi, hogy a Bentley és a kockahasú fickó és minél gyorsabban, minél többet, minél hamarabb. Vissza kell térni a gyökerekhez. Le vannak szoktatva az emberek a munkáról. Mindenki menedzser akar lenni, meg diszkós, meg influenszer. Ez óriási baj. Én ezt így látom. Nem keresek 20-30 közötti

dolgozót. Egy van a munkatársaim közül, mert nem tudnak dolgozni. Nem keresek, mert mindenük a telefon, nem pontos, nem érdekli őket a történet. 30 fölött már lehet találni normális embereket. Nagyon jól látja a kormány, hogy nagy baj van a szakmunkásképzéssel. Nincs már presztízse az egésznek. Tudok olyan embert, hogy elmehetett volna vasutasnak, felvették volna 300 ezer forintért, de égőnek tartotta, hogy vasutas a barátnője előtt. Inkább elmegy közmunkásnak vagy biztosítási ügynöknek, mert az olyan vagány. Aztán meg otthagyja, mert nem olyan egyszerű az sem. Miért nem tud elmenni asztalosnak? Agyon keresné magát a mai világban. Járhatna Mercedesszel ma egy jó asztalos. És nem nyílik e felé a szemük. Mit sugall a média? Ilyen idióta műsorok vannak, ilyen Való világ, ilyen show meg olyan show. Nem mondom, hogy a Vers mindenkinek kellene, mert én is a filmet néztem volna. De az, hogy vissza kellene hozni a munkának és a szakmának a becsületét az létfontosságú.

M. Sz.: Köszönöm a beszélgetést!

12. Alfa Kisoszl Érdekvédő és Képző Egyesület – Békéscsaba

Cég neve: Alfaképző KISOSZ
 Alapítás éve: 1987.
 Éves árbevétel: 252 millió Ft
 Dolgozói létszám: 12 fő
 Tevékenység: felnőttképzés,
 érdekképviselet
 Interjúalany: Czibula Zoltán ügyvezető



M.Sz.: Milyen ágazatban dolgozik a szervezet?

Mi egyesület vagyunk. Munkáltatói érdekvédelmi szervezet. A mi oktatási feladat úgy keletkezett, hogy kisvállalkozásokkal voltunk kapcsolatban és nekik speciális tudásra volt szükségük. Ezt a tudást máshol nem kapták meg és ezért kezdtünk bele képzésekbe. Utána jött az igény, hogy az alkalmazottainkat is kellene képezni. Így már több, mint 30 éves csináljuk.

M. Sz.: Mikor indult a cég?

1947-ben indult az országos szervezet, mint KISOSZ és 1981-ben a megyék önállósodtak.

M.Sz.: Milyen statisztikai létszámmal működik a cég?

Ma 12-en vagyunk, tavaly 14-en voltunk.

M.Sz.: Milyen árbevétellel rendelkezik a vállalkozás?

200 millió fölött.

M.Sz.: Mi volt a vállalkozás alapításának célja?

M.Sz.: Milyen módon változott a profil az idők folyamán?

Először indultunk a kereskedelemmel és vendéglátással, ez a fő profil most is. Utána jöttek munkáltatói igények. Például a pék közel van a vendéglátáshoz és a cukrászathoz. Külön szakma lett a takarítás, ami külön szakma lett. A higiénia a kereskedelem-vendéglátás szempontjából szintén fontos. Néhány éve jött a targoncás képzés. Amire munkáltatói igény volt, azokra próbáltunk ráállni.

M.Sz.: Mitől sikeres a vállalkozás? Melyek a jó gyakorlatok?

Munkáltatói igényekre képezünk, mi mindig konkrét, működő üzemben vagy üzletben tartjuk a gyakorlatot. A gyakorlat nálunk mindig tényleges termelő tevékenységet és szolgáltató tevékenységet végző telephelyen történik. Olyanok tanítanak nálunk, akik sikeresek a szakmában és ott dolgoznak, nem főállású pedagógusok tanítanak. Az elméletnél betartjuk, hogy felsőfokú végzettségű legyen, a gyakorlat esetén elég a középfokú végzettség. Azok tanítják őket, akik ténylegesen csinálják is.

Az ügyfelekkel való bánásmód nagyon fontos.

Kiemelkedő a saját készítésű tananyagok biztosítása. Van telephelyünk Budapesten, Szeghalmon, Debrecenben, Csongrád megyében és igyekszünk minél közelebb menni a képzésben résztvevőkhöz, ezért egységes felhő alapú vállalatirányítási rendszert működtetünk. Ennek előnye, hogy a különböző telephelyen lévő munkatársak ugyanazt az adatbázist használják. Interneten tudnak jelentkezni az érdeklődők, és mi azonnal látjuk, és fel tudjuk venni velük a kapcsolatot. Az egységes adatbázis előnye, hogy aki egyszer regisztrálva van, akkor annak az adatait nem kell még egyszer rögzíteni. Az egységes rendszer lehetővé teszi, hogy a képzésben résztvevőknek ezen keresztül biztosítsuk a digitális tananyagainkat. Használjuk a Moodle rendszert, amelyik kijavítja a gyakorló feladatokat, ez is nagymértékben megkönnyíti a felkészülést.

M.Sz.: Miben szükséges még a cégnek fejlődnie?

A mostani jogszabályváltozás rettentő módon bizonytalanná tette az egészet. Nem mindegy, hogy egy-egy képzést hogy hívnak. Egy-egy elnevezés lehet, hogy gyengíti a szakma presztízsét és feltehetően kevesebben fognak jelentkezni. Nincs meg a jogszabályi háttér. Például segédszakács végzettséggel nem tudjuk, hogy nyithat-e valaki kocsmát. A régi szabályozás még megvan, de az új még nincs létrehozva, melyek a hatósági előírások és az EU-ban hogyan lehet vele elhelyezkedni? Nagyon sokan kérik az Europass bizonyítványt, mert olyan szándékuk van, hogy külföldön szeretnének munkát vállalni. Ezek az átfordítások még nincsenek meg.

M.Sz.: A digitalizáció hozott-e változást a szervezetben? Hatott-e a megrendelői igényekre.

Természetesen igen. De ne felejtjük el, hogy a távoktatás jelen pillanatban be van tiltva. Egyedül a vírus alatt engedik meg, ez a digitális fejlődésünket, fejlesztésünket jelentősen visszavetette. Felkészültünk a digitális távoktatásra, de jogilag nem alkalmazható. Ha a képzési programba beállítjuk, akkor lehet, de a januárban indítandó képzési programokat most kezdjük csinálni. Korábban volt a képzési programokra sillabusz és a munkáltatói igényeket is fel kell mérnünk.

Sajnos úgy tűnik, hogy nem cél, hogy a segédszakács végzettségéből szakács legyen, nem számítják be a szakácsba. Vannak ilyen nem jól végiggondolt dolgok. A modulrendszernek ez lett volna az értelme, hogy amelyik modult elvégzem, akkor ne kelljen ismét. Nemzetközi tapasztalatok és gyakorlatokhoz képest visszafelé léptünk. Izlandon van olyan hivatal, melynek az a feladata, hogy felkutassák az embereket, hogy tanuljanak és vizsgálják, hogy miből tudják felmenteni az embereket, mert az neki már megvan. A mi rendszerünk ezt nem teszi lehetővé. A mostani rendszerben az van, hogy aki nálunk szakácsként végzett és eljön a cukrász szakmát elvégezni, így az írásbeli alól a komplex vizsga miatt nem adhatunk felmentést, pedig a két számítási feladat teljesen ugyanaz. A forgási sebesség mindkettőnek fontos. Régen volt olyan szabályozás, amelyben lehetett felmentést adni.

M. Sz.: A foglalkoztatás milyen módon fog változni a cégben?

A lakosságnál tapasztalunk még mindig külföldre menési vágyat. Az Europass igénylők számából arra következtetünk, hogy még mindig van egy költözési szándék. Ebből következően jelentkezhet egy munkaerőhiány Magyarországon és ezáltal a foglalkoztatási adatok elvben javulhatnak.

M. Sz.: A térségben milyen módon lehetne fejleszteni a foglalkoztatást?

Sajnos sok ember kényszer nélkül nem fog dolgozni. A közfoglalkoztatási képzésben lévők egy része nem akar dolgozni, nem akarja megtanulni a szakmát. A munkahely hidegen hagyja. Nem tudjuk, hogy miből élnek. Számomra ez megfejthetetlen, egy bizonyos százalék nem akar ebből kitörni. Sokan még mindig keresetpótló jutatásért vannak a képzésben. Sokan a szociális ellátással elégedettek és nem akarnak kitörni. Ismerek olyat, aki közmunkán van és pék-cukrász végzettsége is van. Ha akarna, tudna dolgozni. Ez egy nagyfokú lustaság. Anyagilag nem áll sokszor úgy a család, de ennek ellenére nincs benne az az igény, hogy többet keressen.

M.Sz.: A fiatal vállalkozóknak mit kell elsajátítaniuk a sikerességhez?

Ez egy nehéz kérdés. Azt látom, hogy a kezdő vállalkozók egy jelentős része inkább generációváltáson keresztül folytatja a vállalkozást. A piac viszonylag le van fedve, nehéz betörni egy-egy szegmensbe. Olyan területre be lehet törni, pl. ahol számítógép és tudás kell hozzá, de ami tőkeigényes, oda nehéz. Például egy kereskedelmi vagy szolgáltató üzlet beindítása már nehézkes. Kellene számukra kormányzati, jogszabályi segítség is. Egyéni vállalkozók esetében kezdeményeztük már a jogalkotónak, hogy át lehessen adni családon belül adófizetés nélkül. Most ez csak akkor lehetséges, ha meghal a vállalkozó úgy, hogy megörökli valamelyik családtag. Kezdeményeztük, hogy ha valaki betöltötte az öregségi nyugdíjkorhatárt, akkor kezdeményezhesse azt, hogy valamely családtagjának egyenesági örökösének átadhassa a vállalkozást, úgy hogy ne kelljen a megszűnés miatti adófizetési kötelezettséget teljesíteni. Megszűnéskor a meglévő eszközállomány, bevételnek minősül, halálozás esetén az örökös viszont jogfolytonosként vihetik tovább. A jelenlegi szabályok szerint átalakulhat egyszemélyes kft-vé, de ott megint egy felesleges adófizetés van. Megkönnyítené a javaslatunk az átadást.

A munkanélküliek vállalkozóvá válási támogatása sem könnyű eset, mert sok negatív tapasztalat van itt is. Sokszor bebukott a vállalkozó és nem volt miből visszafizetni a támogatást.

M. Sz.: A fiataloknak milyen készségekkel kell rendelkezniük a vállalkozásukhoz?

Feltétlenül kell egy szakmai tudás. Ha pékséget akar, akkor kell értenie a kenyérgyártáshoz. E mellett vannak mentor lehetőségek, melyeket célszerű igénybe venni. Én is mentorálok egy békéscsabai vállalkozást. Ez szervezett formában működik, térítésmentesen.

Kell marketing ismeret, megfelelő szemlélet, gondolkodásmód. Itt vevőket kell szerezni, most ez a Covid vírus nagyon felborít mindent. A régen piacon lévőknek is nehéz talpon maradni, nem hogy újat indítani.

M. Sz.: Milyen irányt kellett váltani a vírushelyzet miatt?

Mi évekkel ezelőtt felkészültünk a távoktatásra, de akkor betiltották és most egyik napról a másikra kellene csinálni, de a felnőttképzésben még most sem engedélyezik, hogy csináljuk távoktatásban. Mintha szándékosan akarnák, hogy ne csináljunk semmit sem. Ha eddig rosszul csináltuk volna, akkor éhen vesztünk volna. Volt egy piaci és munkáltatói igény és felvették a nálunk végzeteket. Cégekkel is megállapodtunk arról, hogy képezzük a kollégáikat. Most például élelmezésvezetők közül végzett 19 felnőtt.

M.Sz.: Mi kellene ahhoz, hogy a cégek munkáltatói igényét ki lehessen elégíteni?

Elsőként van egy jogi háttér, hogy milyen beosztáshoz milyen végzettségű ember kell. Bevitték kétéves iskolai képzésbe, ami lassítja az elhelyezkedést, nem gyorsítja. Olyan szempontból lazítottam volna a dolgokon, hogy – ami részben benne van a jogszabályban – segédszakácsként főzhessen ételeket a konyhában. Megtanítjuk őket arra, amire kell. Ha pizzát kell csinálni, akkor pizzát csinál és engedjék meg, hogy dolgozhasson pizzériában. A segédszakáccsal nem tudom, hogy meg lehet-e csinálni. Olaszországban mondták, hogy amilyen munkáltatói igény van, arra képeznek néhány hét alatt. A pizzát vagy lasagnát kell készíteni, akkor arra képeznek és csak azt csinálják.

Az információáramlás a cégektől a képzők felé. Azzal, hogy bevitték a szakképzési centrumokba a képzéseket a rugalmasságot vették el. A szakképzési centrumokból csináltak nagy repülőgép-anyahajókat, melyek nehezen fognak mozdulni a változás irányába.

A pályázati lehetőségeket nem ismerjük. A bevételünkben jelentős részt tett ki a támogatott képzések köre. Álláskeresőket képeztünk korábban, de hogy mire fogunk képezni és azokat a pályázatokat hogyan fogják elbírálni azt még nem tudjuk.

M. Sz.: Összefoglalná, hogy mit tart fontosnak?

Beszéltünk mindenről. Az egységes vállalatirányítási rendszer okosnak tartom, a digitális tananyagokat fontosnak tartom, a digitális távoktatási lehetővé tétele fontos. Sok uniós pénzt fordítottak arra, hogy a Moodle rendszert magyarosítsák, de nem használják még a szakképzési centrumok sem. Van egy ingyenes rendszer, amit nem használunk. A tanároknak rengeteg energiát kell befektetni, hogy megtanulják használni. Ezt államilag le kellett volna már szervezni, hogy a digitális dolgozatok központilag meglegyenek. Mi is meg tudtuk csinálni, hogy gyakorolhassanak a tanulók és a vizsgán már más feladatot kapnak. Lehetne egységes digitális tananyagokat csinálni, ebbe az irányba el lehetne menni. Mi is nagyon szívesen megosztanánk a mi tananyagainkat, rengeteg Powerpoint bemutatónk van, amit az oktatás során használunk. Sokan nem a teljes funkcióját használja. Nálunk is az a gond, hogy amikor betiltották, akkor leálltunk vele, újra kellene tanulni a rendszert. Aki ismerte a rendszert, ő már elment a cégtől, de újra tudnánk indítani. Abba az irányba kellene menni, hogy jogilag tegyék lehetővé.

M. Sz.: Köszönöm a beszélgetést!

13. Kopp Export-Import Kft. - Békéscsaba

Cég neve: Kopp Export-Import Kft.
 Alapítás éve: 1992.
 Éves árbevétel: 1043 millió Ft
 Dolgozói létszám: 26 fő
 Tevékenység: lakó- és nem lakóépület
 építése
 Interjúalany: Kopp Márton gazdasági
 igazgató



M. Sz.: Milyen ágazatban dolgozik a szervezet?

Mi több ágazatban is megtalálhatóak vagyunk. A cégnek van egy kereskedelmi, egy vendéglátóipari szegmense, melynek keretében a Veszely Csárdát üzemeltetjük, és a fő profilunk az építőipar.

M. Sz.: Mikor indult a cég?

1992-ben került alapításra.

M. Sz.: Milyen statisztikai létszámmal működik a cég?

26 fővel dolgozunk összesen, továbbá jelentős létszámú alvállalkozóval

M. Sz.: Milyen árbevétellel rendelkezik a vállalkozás?

A 2019-es évet valamivel több, mint 1 milliárdos nettó árbevétellel zártuk.

M. Sz.: Milyen módon változott a profil az idők folyamán?

Édesapám indította a vállalkozást kereskedelmi profillal még 1990-ben egyéni vállalkozás formájában és 1992-ben a nagy keresletből adódó munkamennyiség miatt családi vállalkozássá formálódott, melyet követően id. Kopp Szilárd, a nagyapám is meghatározó alakjává vált a cégnek. Nem sokkal később elkezdődött a profilok bővítése. A fő tevékenységi kör az volt, hogy antik és stílbútorokat importáltunk, újítottunk fel és értékesítettük három év garanciával. Országos lefedettségünk volt, voltak Európán belül is viszonteladóink, akik a mi bútorainkat árulták. A tevékenység egy köröstarcsai üzemből indult. Az antikbútor kereskedelem nagyon jól működött 2008-ig, amikor jött a világválság és a minőségi, drágább bútorokra megszűnt az igény. Később az akkor és most is ügyvezetőként dolgozó édesapám – én akkor nem vettem részt a cég életében – azért, hogy a munkavállalókat a válságban ne kelljen elküldeni új irányt keresett, ami a belsőépítészet volt. Hamar bővítettük tevékenységeinket az építőipar minden területén, mára gyakorlatilag bármilyen munkát el tudunk vállalni és 2008 óta folyamatosan az építőipar a fő profil.

M. Sz.: Mitől sikeres a vállalkozás? Melyek a jó gyakorlatok?

Az alkalmazkodó képesség, az, hogy milyen gyorsan követjük le a piaci trendeket és ha van egy vezetői döntés, akkor azt milyen gyorsan tudja a cég végrehajtani. Minél kisebb egy cég, annál könnyebben irányítható, annál gyorsabban reagál, majd a méret növekedésével, mint egy

nagy hajó, egyre nehezebben és lassabban irányítható. Mi úgy tudtuk a növekedési ütemet fenntartani, hogy nagyon koncentráltunk arra, hogy a méret növekedésével még mindig gyorsan kövessük a piacot, gyors döntéseket hozunk és közben tudjuk tartani az irányítást. Ebben nagy szerepet játszik a szervezeti felépítésünk is. Most már nagyobbak vagyunk, mint 2008-ban voltunk, vagy akár 2019-ben, ez folyamatos alkalmazkodást igényel.

M. Sz.: Miben szükséges még a cégnek fejlődnie?

Igazából arra van szükségünk, hogy a cégnek minden szegmensére kellő mennyiségű figyelmet fordíthassunk. Az építőipar 12 éve a fő profil, nyilván erre fektetjük a legnagyobb hangsúlyt. A vendéglátás és a kereskedelem nem kap akkora figyelmet, mint kellene – ezekre a későbbiekben nagyobb fókuszot kell helyeznünk.

M. Sz.: A digitalizáció hozott-e változást a szervezetben? Hatott-e a megrendelői igényekre.

Központosított vállalatirányítási rendszerrel dolgozunk, ISO minősített vállalkozás lettünk ez évben. Az étteremben is a legmodernebb szoftverekkel dolgozunk, PDA-kal, ami leegyszerűsíti és meggyorsítja a rendelési folyamatot. Az irodák is a szükséges szinten digitalizálva vannak, van központi szerverünk és alapvető számítástechnikai eszközeink, amik a mai világban elengedhetetlenek.

M. Sz.: Az építőiparban a gépesítés hozott-e a létszámban változást?

Az eszközbeszerzéseinknél arra figyeltünk oda, hogy a már meglévő kollégáknak tudjunk folyamatosan munkát biztosítani. Az építőiparban van egyfajta hektikusság, hogy nyáron soha nem elég az a létszám, amivel dolgozunk, télen pedig nehéz a megfelelő mennyiségű munkát biztosítani. Kollégáinkat folyamatosan a piaci igényeknek megfelelően képezzük, így minél több mindenhez ért valaki, annál egyszerűbb folyamatos munkát biztosítani neki. A létszámnövekedésünk ettől függetlenül folyamatos, de a munkabeosztást jelentősen leegyszerűsíti.

M. Sz.: A foglalkoztatás milyen módon fog változni a cégben?

A piac fogja majd diktálni. Az építőiparban ez mindig a megkötött szerződések függvénye, a kereskedelem már egy megszokott és kiszámítható szinten teljesít évek óta. A csárdában mindenképpen létszámnövekedés várható, mivel kicsit több, mint 3 éve működik és évről-évre jelentős a fejlődés. A vírus most nyilván keresztül húzta ez évi számításainkat, de ami késik, nem múlik. A jelenlegi helyzetben sincs okunk panaszra.

M. Sz.: Mennyire elégedettek a szakember-utánpótlással?

Nagyon kevés a szakember, kiváltképpen jól dolgozó szakembert nehéz találni és ez komoly kihívást jelent cégünk minden szegmense számára. A kereskedelemben nincs akkora gond, de az építőipar és a vendéglátás helyzete nagyon nehéz. Mi szerencsénkre megtaláltuk a megfelelő szakembereket, de alkalmanként a pótlásuk az óriási kihívást jelent.

M. Sz.: A fiatal vállalkozóknak mit kell elsajátítaniuk a sikerességhez?

Amilyen ütemben az építőipar fejlődik, itt nagy lehetőség van. Ilyen kedvező KATA-s rendszerrel az építőiparban dolgozó egyéni vállalkozóknak minden adott, hogy sikeresek

legyenek. A piac tele van olyanokkal, akik KATA-s vállalkozók lettek, de egy burkolólapot nem tudnak vízszintesen letenni, vagy derékszöget vágni. Aki szép és igényes munkát végez, az manapság biztos megélhetésre, jó keresetre számíthat.

M. Sz.: A fiataloknak milyen készségekkel kell rendelkezniük a vállalkozásukhoz?

Már akkor, amikor a megrendelővel felvesszük a kapcsolatot, akkor nagyon fontos, hogy milyen hangnemet veszünk fel, mert abból következtetést von le a megrendelő, hogy mire számíthat. Úgy gondolom, hogy ez mindenkinek egy fejlesztendő készsége. Marketingre, kommunikációra és menedzsmentre sosem lehet eleget foglalkozni. Ezek mind nagyon fontos dolgok, de a legfontosabb az, hogy tartsuk megunkat a megállapodáshoz, mert a folyamatosságnak meg van az eredménye. A legnagyobb érték az, ha valahova ajánlás által jutunk el. Aki fektet egy kis energiát arra, hogy a FB-oldalon meghirdesse magát és ott végezze el a marketing tevékenységét az mindenképpen kifizetődő. De bármit csinálhat az ember, ha nincs mögötte teljesítmény, jó ár-érték arány, az csak fél siker lehet.

M. Sz.: Online marketing eszközökkel dolgozik a cég?

Igen, Facebook, Instagram és Google Adwords hirdetéseink is vannak. Most már főként online hirdetésekkel dolgozunk.

M.Sz.: Milyen nagyobb beruházásokat valósítottak meg az utóbbi években?

Mi építettük meg a CsabaPark új látogatóközpontját, mi újítjuk fel a Munkácsy Emlékházat, energetikai beruházásokon vettünk részt iskoláknál, óvodáknál, építettünk mikrobiológiai laboratóriumot Budapesten a Honvédelmi Minisztériumnak. Sok nagyobb projektünk volt, építettünk járdát, kerékpárutat, elég sok mindenben részt vettünk már. Természetesen a Veszely Csárda felújítása is hozzánk köthető.

Foglalkozunk társas- és lakásszövetkezeti házak energetikai korszerűsítésével is. Egy kivitelezőváltás kapcsán kerültünk képbe, félbehagyott épületeket fejeztünk be, amik egész nehéz feladatnak bizonyultak. Azóta már vannak az elejétől általunk felújított épületek is.

M. Sz.: Milyen jövőképe van a cégnek, mit terveznek?

Mi kitartunk e mellett az irány mellett, ezt fogjuk csinálni az elkövetkezendő években is. Nem látunk indokoltnak profilváltást és profilbővítést sem.

M. Sz.: A térségben a foglalkoztatás fejlesztését hogyan lehetne bővíteni?

Nekem az a véleményem, hogy itt a térségben csak az nem dolgozik, aki nem akar. A vendéglátás most kivétel a vírus idején, de ezt megelőzően óriási munkaerőhiánnyal küzdött. Mindenhol általános szakember hiány van, beleértve természetesen az építőipart és a vendéglátást is. Úgy gondolom, hogy óriási probléma, hogy nincs kevés a szakember Békés megyében.

M. Sz.: Hogyan lehetne a szakképzést fejleszteni?

Azt látom, hogy a fiatalok nem akarnak szakmát szerezni. Alapvetően a többség diplomát szeretne, miközben a gyakorlat azt mutatja, hogy egy jó szakképesítéssel többszörösét keresheti az ember. Itt olyan összegeket keresnek a burkolók és a festők egyéni vállalkozóként, hogy

sokan szerintem meglepődnének, ha meghallanák. Nagyon sok szakembernek kevés az idén a KATA-keret (12 millió Ft). Akik szépen dolgoznak és jó áron, valamint vállalnak annyi munkát, mint amennyit például Németországban vállalnának, azoknak ez a keret kicsinek bizonyul. Nyilván vannak kiadások, de ettől függetlenül Magyarországon is érvényesülhetnek.

M. Sz.: Tapasztalnak-e olyan tendenciát, hogy jönnek haza a szakemberek és fel tudják őket venni a cégükben?

Most azt látom, hogy szépen lassan elkezdtek visszaérkezni az emberek. Ennek oka az adózás, a KATA-s adózási rendszer mint mondtam nagyon kedvező, de sajnos olyan lassan, hogy ez nem követi le a piac bővülését. 2017-től olyan erősödés volt a piacon, hogy az a mennyiségű szakember, aki visszajött külföldről az kevés. Szerintem most lassult a munkacélú kivándorlás, de még nem tértek vissza elegendően.

M. Sz.: Van-e a cégnek olyan társadalmi szerepvállalása, amit ki tudna emelni?

Mi a Kopp Békéscsabai Atlétikai Klubnak vagyunk a névadó szponzorai már több, mint 6 éve. Ezen kívül kisebb-nagyobb szervezeteket szoktunk még támogatni.

Jónak tartom a foglalkoztatóvá válási támogatásokat. Ha valakinek van ötlete, ami életképes, akkor ez jó lehetőség, hogy megvalósítsa álmait.

M. Sz.: A sikerességhez mivel kell rendelkeznie egy fiatalnak?

Fantáziával, teherbírással és türelemmel. Fantázia már az ötlethez kell. Teherbírás a megvalósításhoz és a sok munka elvégzéséhez, mivel jellemzően mindig az önfoglalkoztatók a legteherheltebbek. Türelem pedig ahhoz kell, hogy ne essen át az ember a ló túloldalára, mivel jelentős összeg visszaforgatása szükséges minden vállalkozásba ahhoz, hogy hosszú távon egy kiszámítható, jövedelmező vállalkozása legyen.

M. Sz.: Köszönöm a beszélgetést!

14. KUKE Vendéglátó Kft. – Békéscsaba

Cég neve: KUKE Kft.
Alapítás éve: 1994.
Éves árbevétel: 423 millió Ft
Dolgozói létszám: 41 fő
Tevékenység: vendéglátás
Interjúalany: Fodor Mihály üzletvezető



M. Sz.: Milyen ágazatban található a vállalkozása?

Vendéglátás

M. Sz.: Mikor indult a cég?

1994-ben

M. Sz.: Milyen statisztikai létszámmal működik a cég?

Nagyjából 50 fő.

M. Sz.: Mi volt a vállalkozás alapításának célja?

Közétkeztetés és rendezvények. Erzsike néni, ott nevelkedett, az étterem helyén, mint szakács és felajánlották neki a lehetőséget.

M. Sz.: Milyen módon változott a profil az idők folyamán?

8 éve vagyok a szervezetben, de úgy látom, hogy dinamikus volt a fejlődés.

M. Sz.: Hogyan fejlődött a vállalkozás?

A közétkeztetés volt a kezdet és utána jöttek a rendezvényfelkérések és külső helyszínekre is kitelepültünk. A mostani étterem bérlemény lett, majd jött a Kornélia Grill Bár, ahol már a la carte étkeztetést is biztosítunk, utána lett még egy fejlesztésünk a Bisztról. Ami még hozzátartozik a céghez, hogy számos munkahelyi büfé és étkezde is a mi üzemeltetésünkben működik. Jelenleg három, de volt, hogy négy étkezdét is üzemeltettünk.

M. Sz.: Mitől sikeres a vállalkozás? Melyek a jó gyakorlatok?

Azt gondolom, hogy a megbízhatóság, valamilyen szinten az egyediség és minden helyzetben megoldani a vendég általi kíváncsalmakat. Van amikor a hagyományos területet kell tartani, de van amikor fogékony az újabb attrakcióra az életükbe, de nagyon kíváncsiak rá.

M. Sz.: Milyen arányú a menüztetés, a la carte és a rendezvényszervezés között?

A rendezvény húzza a bevételünket, de a közétkeztetés is fontos.

M. Sz.: Mitől kiemelkedő a Kornélia a többi vendéglátóipari cég közül?

A professzionális catering, amikor külső helyszínen kell produkálni éttermi szintű vendéglátást, mi abban vagyunk jók.

M. Sz.: Milyen dolgozói kompetenciákra van szükség, hogy valaki sikeresen dolgozzon nálatok?

Nem első dolog a szakmai hozzáértés, inkább a szakmai rálátás, a vendéghez való simulékonyság – a szó jó értelmében és a kiváló megoldókészség. A többit megtanulja a későbbiekben, a rátermettség adott, a többit megtanulja.

M. Sz.: A digitalizáció hozott-e változást a szervezetben?

Ezek folyamatosan befolyásolnak. Az én területemen rengeteg olyan online tervrajz van, egy teremrendezés, ami felhasználható a vendégek kapcsán. Kisebb animációs teremrendezést tudok megmutatni. Az étterem, a konyha területén pedig az éttermi, konyhai rendszerek működése, a különböző anyagfelhasználások, konyha leellenőrzése, a mobilterminálok, online fizetések, utalásos fizetések.

Marketing szempontból a honlapunk eléggé kedvelt a vendégek által. A közösségi médiát is használjuk.

M. Sz.: A foglalkoztatás milyen módon fog változni a cégben?

Azt gondolom, hogy növekedni fog, bár a jelenlegi helyzet felülír elég sok mindent. Attól függ, hogy meddig lesznek a bezárások.

M. Sz.: A fiatal vállalkozóknak mit kell elsajátítaniuk a sikerességhez?

A kitartás és a folytonosság a legfontosabb. Anyagi kitartás, mert nagyon hosszadalmas mire rentábilis egy új vállalkozás működése, főleg a vendéglátásban. Az anyagi kitartás és a folytonosság a munkamorálban és a termelésben.

M. Sz.: Mennyire könnyű képzett szakembereket találni?

Nehéz és nem biztos, hogy a képzettség a kiemelkedő. Teljesen mindegy, hogy mennyire képzett egy szakember, akinek egy bizonyítványt adnak bárhol. Ha a rátermettség, a kitartás és a dolgozni akarása nincs meg, akkor teljesen mindegy, hogy milyen szakmai végzettséggel van megáldva. Megfordult már ez a rendszer. Az egy dolog, hogy neked kiváló szakmai képzettséged van számos területen és kiválóan fel tudod találni a munka folyamán, de az embereknek a 99,99%-a nem ilyen. Ez a legnagyobb baj. Én tanulókat nem is alkalmazok.

M. Sz.: Milyen módon lehet a munkakultúrát fejleszteni?

A nevelés területén indulna el. Sikeres volt a régebbi típusú nevelés, amit mi kaptunk és a szüleink. De az utánam lévő korosztály már nem a munkára volt ránevelve, hanem minden másra, kényelemre ami elvezetett odáig, hogy nincs kedvük dolgozni. Sokszor apa, anya megtermeli számára azt, amire szüksége van a jóléthez, amiért neki egy kicsit sem kell dolgozni. még a zsebpénzéért sem kell megdolgozni a gyerekeknek.

M. Sz.: Volt egy tekintélyelvű oktatás és meg kellett dolgozni a zsebpénzért, nem volt egy kényelmes világ.

Most is a legtöbb szakmunkásképzőben lévő tanulót tájékoztatnak arról, hogy mihez van joga és mit nem tehet és mi lesz a következménye. Sok dolog következmény nélküli. Azt gondolom, hogy a következetes nevelés hiányzik és e miatt nagy baj lesz.

M. Sz.: Hogyan lehet a munkáltató igényét a minőségi alkalmazottak felé.

Nem gondolom, hogy a teljes oktatási rendszert át kellene alakítani ehhez, de az alapjait meg kellene változtatni a hozzáállások miatt. Rá kellene vezetni a tanulókat az úgynevezett munkára.

M. Sz.: Mi kellene ahhoz, hogy nagyobb létszámmal működjön a vállalkozás?

Elsőként az, hogy stabilizálódjon a piac. A folyamatos fejlesztés és bővítés a tervekben van, de ehhez kell a piac is. Nem titkolt szándékunk hogy a Csaba Gyöngye Étterem és büfé részét átvegyük. Azt gondolom, hogy számos kiaknázatlan terület van, a lehetősége, adottsága annál több, mint ami ott volt. Egy pohár sörig tudtam eljutni, mert elfogyott a hordó sör egy teltházás céges koncert. Azt gondolom ez nem a teljes vendéglátás. Nagyon sok rendezvényünk van decemberben az év végén cégeknél, a Csaba Gyöngye dolgozóinak a rendezvényét én csinálom egy éven. Ha van egy eszközparkom, akkor sokkal könnyebb dolgom lenne. Azokat a rendezvényeket könnyebben megoldanám, amit eddig mindig oda kellett vinni, az asztalt, a székeket és mindent. Ez lenne a cél. Az első dolgom lenne egy rendezvényszervező irodát nyitni a Csaba Gyöngyében. Egy folyamatos büféellátást szeretnék. Számos alkalommal, amikor egy esti időpontban érkezek egy rendezvényre, akkor nyitva van a büfé, de amikor vége van a programnak, akkor már zárva van. Sokszor amikor rendezvényt szervezünk, akkor jönnek a külső vendégek, hogy ihatna-e egy kávét vagy ásványvizet? Ebben a helyzetben a megrendelőt kell kiszolgálni és másnak nem adhatunk semmit. Kellemetlen helyzetek alakulnak ki.

Természetesen üzleti alapon szeretném átvenni, mert látok benne üzleti potenciált. Én csinálom a 800 fős Budapest Banknak az év végi rendezvényt és minden évben ezek a megrendelések megvannak. Nem mindegy, hogy odapakolok mindent vagy van egy berendezett egységem.

Hogyan lehetne a szakképzést fejleszteni.

A fejlesztéshez szükséges tudás a szakoktatók kezében van és át is adják, csak nincs befogadóképesség erre, szinte nulla. Ahhoz is szükséges a kitartás, amíg megtanulom a szakoktatótól a dolgot.

A családi alapokat kellene rendbe tenni ahhoz, hogy a tudást el tudják sajátítani?

Nem gondolom, hogy a fiatalokkal van gond. Sok olyan embert ismerek, akinek ilyen korú gyermeke van. Panaszodik a szülő, hogy a gyermeke nem csinál semmit és nem foglalkozik semmivel. Amikor a gyerekeknek lenne egy feladata, ami viszonylag komoly és tudna belőle fejlődni és a gyerekeknek nincs ehhez kedve, akkor a szülő védi a gyereket és inkább megcsinálja helyette. Itt inkább a szülői hozzáállással van gond. Azt a semmittevést, amit a gyerek elvégez, azt a szülők adják a kezébe, nincs meg az elvárás. Nem azt mondom, hogy minden gyereknek azt kell csinálni, mint nekem, hogy paradicsomot szedni, kukoricát törni, meg kapálni, meg

disznók után lapátolni. Semmi szükség erre, de valami következetesség kell. Miért kell egy gyereknek hat órára megérkeznie a munkahelyre? Mert akkor kezdődik a munkaidő. A gyerek azt mondja, hogy ő akkor még álmos. Igen, mi is álmosak voltunk, a szüleink is álmosak voltunk. Amíg világ a világ, addig hajnalban kelünk és este megyünk haza, ha arra van szükség. Van egy korosztály, akiknek a szülők hagyják ezt.

A kamara munkája az tökéletesen segítette a szülőket ahhoz, hogy a gyereknek minél jobb legyen. Nem a szakképzést, hanem a gyereket. A gyerek ne menjen korán, ne maradjon estig, ne legyen leterhelve. Miért ne legyen leterhelve? Mikor fogja meg egy gyerek a munkát, ha nem ilyen korban? Én akkor voltam magamra büszke és elégedett, ha abból, amit napszámban kerestem, akkor anyuéknak vettem valamit otthonra. Legyen telefonja mindegyiknek, de semmi olyan dolog nincs, amire gyűjteniük kellene. Nem sajnálom tőlük, addig éljenek így, amíg tudnak, utána majd lesz velük valami. A munkahelyen biztosan nem fogják tudni így megállni a helyüket és főleg nem lesz ebből vállalkozásuk.

Az alap a hozzáállás. Sokan nem is akarnak tanulni, mert 180 ezer forintot tud keresni egy segédmunkás is.

M. Sz.: Köszönöm a beszélgetést!

15. Netzita Kft. – Békéscsaba

Cég neve: Netzita Kft.
Alapítás éve: 1991.
Éves árbevétel: 55 millió Ft
Dolgozói létszám: 10 fő
Tevékenység: ipari szövet gyártása, ingatlan bérbeadása
Interjúalany: Malatyinszki Tamás ügyvezető

Netzita Kft.

M. Sz.: Milyen ágazatban dolgozik a vállalkozás?

M. T.: A Netzita Kft. műszaki szövetgyártó üzem. A legjobban ismert a szűnyogháló és mellette a szítaszövet. Szítaszövet például a térszűrőben található, a kútszűrő szöveteknek öt fajtája van, ezt főként a kútűrők használják a homok kiszűrésére, de permetlé szűrésére vagy bármi másra is használható. Régen gyártottunk vastagabb szövetet, az fehérjefeldolgozó szövetben jelent meg.

Mellette a megtermelt nyereségeket ingatlanokba fektettük be és a nagy értékű ingatlan eladásából belvárosi ingatlanokat vásároltunk és újból bérbe adjuk. Minden üzlethelyiségben vagy irodahelyiségben gazdasági tevékenység folyik, itt jelentősebb árbevétel képződik, könnyebb a havi bérleti díjat kifizetniük, mint egy lakás esetében. Ott egy dolgozó bérből és fizetésből él, ott a megtérülés sem olyan jó, mint az üzlethelyiségeknél. A földszinti és utcafronti üzlethelyiségnél jobb bérleti díjat lehet kérni, mint egy lakásnál, ami emeleten van általában. Lakások 20-25 év alatt térülnek meg, az üzlethelyiségek 10-11 év alatt. 10-14 év alatti megtérülési idővel számolok. Ma már nem nagyon vannak eladó üzlethelyiségek, mert vannak külföldi befektető is és felvásárolnak mindent.

Olyan cégekbe fektettünk be, melyekbe a segítségemet is tudom adni gazdálkodás szempontjából. Alkuszcégben 10 éve 700 millió díjat fizettek az ügyfelek, most 2,4 milliárdnál tartunk. A cégem befektetett még egy ingatlanközvetítő cégben is. Korábban az alkalmazottaknak rossz feltételeket ajánlottak és új, saját céget alapítottunk együtt.

M. Sz.: Mikor indult a cég?

M. T.: 1991. október 28.

M. Sz.: Milyen statisztikai létszámmal működik a cég?

M. T.: 10 fővel dolgozunk. 6 fő Mezőberényben, itt az irodában hárman és még a fiam, aki segít beszállítani árut. Az alkuszcégben 28-an dolgoznak, az ingatlanközvetítőben három fő dolgozik. Többen is tudnának dolgozni, de nem találunk megfelelő végzettségű szakembert és OKJ-s végzettség már nem elég ehhez a munkához. Kutatjuk annak a lehetőségét, hogy felvegyünk embereket. A költség ugyanannyi, de nagyobb eséllyel el tudnának több ingatlant adni.

M. Sz.: Mi volt a vállalkozás alapításának célja?

M. T.: 1988-ban megjelent az új gazdasági törvény és megjelent az első gazdasági törvény, akkor lehetett önálló céget alapítani. 1986-90-ig a Patex mezőberényi gyárának voltam a műszaki osztályvezetője. Tudtam erről, de nagyon nem tudtam vállalkozni ilyen téren. 1990-1994-ig visszahívtak az Állami Építőipari Vállalathoz, akkor a gépkölcsönző vállalat ügyvezető igazgatója lettem, plusz két év múlva még a darus kft. ügyvezető igazgatója is. Mindkét cégben volt tulajdonrészem. Az akkori vezetőkkel együtt alapítottuk. Nagyon drága gépeket üzemeltettünk és azt szerettük volna, ha a gépeknek van gazdája és ezt csak tulajdonosként tudták megtenni, így vigyáztak rájuk. Ha a darus nem tulajdonos, akkor nem fog úgy vigyázni rá. Sokat dolgoztam a két céggel kapcsolatban. Akkor láttam, hogy az a jó, ha csak te vagy tulajdonos, mert nem kell mindig valakihez kapcsolódni. Rengeteg ötlet volt a fejemben. A cégekben is volt taggyűlés és amit előadtam az nem tetszett mindenkinek. Most abból élek rengetegen, hogy a kisebb gépek beszerzése történjen meg és azzal vállaljanak munkát, tereprendezés, házépítkezéseknél. Megalapítottuk a volt feleségemmel a Netzita Termelő és Szolgáltató Betéti Társaságot, mert láttam, hogy ez lesz a jövő és bármikor felállíthatnak abból a cégből. Azután a darus kft. azóta is dolgozik, a másikat pedig végfelszámolással megszüntették. 1995 május 5-én Mezőberényben beállítottam négy gépet édesapámmal és 6-14 óráig termeltek a gépek. Volt ott egy régi családi házam, melynek a garázsában dolgoztunk. Összeraktuk a szövőgépeket és elkezdtünk szúnyoghálót gyártani. Utána olyan kereslet volt rá, hogy megvettük az irodánkat és a két raktárat.

Akkoriban az eredeti tőkefelhalmozás korát kezdtük élni és el kellett dönteni, hogy valaki „rabszolgatartó akar lenni vagy rabszolga”. Akkor el kellett dönteni, hogy az ember kockázatot vállal és elindul valamilyen irányba vagy alkalmazott marad.

M. Sz.: Milyen módon változott a profil az idők folyamán?

M. T.: A termelésből származó profitot ingatlanokba, majd később cégekbe is fektettük. A termeléssel az a probléma, hogy annyira sokféle áru jelent meg a piacon az EU-hoz való csatlakozás után, hogy nem mindegy, hogy 2-3 termékkel versenyzünk vagy 25-tel. Mi itt dolgozunk, itteni béreket fizetünk, itteni közterheket és ez alapján tudunk árat képezni. Pl. az üvegszálas szúnyoghálóval hat évig kísérleteztünk, Franciaországban találtunk alapanyaggyártót és az impregnálását megoldottuk, de 100 Ft-tal drágább volt négyzetmétere, mint Kanadában, ahol gyártottak 100 millió négyzetmétert évente. Mi akkor gyártottunk 600.000 négyzetmétert, így nem fejlesztettük ilyen irányba a céget, termelést. Azért nehéz a termelésnek húzóerőnek lenni, mert ahhoz, hogy a termelésbe fejlesszünk, egy szövőgép 8-10 millió forintba kerül, egy dolgozó 8 gépet elhajt, az 400 millió forint, az impregnáló 100 millió, az épület 200 millió és nem mertem belemenni az adósságcspdába. Inkább vettem ingatlanokat mert azokat stabilan ki lehet adni a belvárosban jó helyen, azok hozzák a bevételt. A régebbi típusú gépek lezárják a szövet szélét és ezt szeretik a vevők. Megvan a gépek fordulatszáma, amin optimálisan működik és ezen gyártanak a gépek. Az alapanyagot beszerezzük Kínából, ami nagyon megdrágult, a bérek folyamatosan emelkednek, így az ár is emelkedik.

M. Sz.: Miben sikeres a vállalkozás? Miben erősebb, mint a többiek?

M. T.: Szerintem azért sikeres, mert a döntés csak az én kezemben van, de akik hozzám közel állnak – a nagyfiam, a feleségem, a kolléganőm – azokkal megbeszélem, mert valakivel meg kell beszélni és utána a döntés az enyém. Általában jó ötleteim vannak, a sok ötletből ki kell ütni a nem megvalósíthatót, a lényegiből meg kell valósítani azokat, melyek pénzügyileg is alátámaszthatók. El tudom fogadni, hogy ha egy részvénytársaság alakulna – hat vagy négy fős csapat, akik értenek a szakmához – velük is együtt dolgoznék. Együtt is dolgozok egy biztosítási csapatban, ahol hárman vagyunk tulajdonosok. Itt a Netzita Kft-ben mindig én döntök, de ezt szeretném átadni majd a fiamnak néhány év múlva.

M. Sz.: Miben szükséges a fejlődése a cégnek? Hová szeretne fejlődni a céggel?

M. T.: Az a jövőkép, hogy legyen stabilitás. Nagyon új irányba nem tudunk ugrálni, mert a termelést én már nem akarom fejleszteni, mert 60 éves elmúltam. Bizonyos speciális szöveteket el lehetne indítani, fejleszteni. Sajnos a textilipari képzés nem működik Magyarországon. Nincs gépmesterünk. Egy gépmesterünk van, aki most megy november 30-án nyugdíjban. Szerencse, hogy dolgozik tovább. A korábbi gépmester, aki 14 éves kora óta dolgozik 60 éves korában azt mondta, hogy ő otthon szeretne már lenni és szeretne élni. 46 évet dolgozott. A többiek nyugdíjasok lettek és nincs szakember.

Lehetne fejleszteni széles gépet, 6-8 méteres gépet, gyors gépet, de ehhez speciális állványzat kellene. Az állvány 100-150 millió forint, ennek a megtáplálása tudna bármilyen szövetet gyártani, de kellene 3-4-500 milliós beruházás és még hozzá az épület és én ezt már nem vállalom be. Nem látok a textiliparban fejlődést.

Az ingatlan kapcsán sem látok fejlődést, esetleg ha lenne nagyobb tőkéje a cégnek, akkor lehetne fejleszteni, de ahhoz kutatni kellene. Irodaházat létesíteni 1-2 milliárd forint lehet. A hitelfelvétel tönkre tehet cégeket. Csak olyan fejlesztést tudnánk megvalósítani, amit még nem látok, ami saját önerős fejlesztés és abból egy bérbeadással bevételt tudnánk képezni.

Az alkuszcég folyamatosan fejlődik, jönnek új termékek és az ügyfeleknek lealkudjuk az árakat és más alkuszcég nem tud aláink beajánlani. Az ingatlanügynöki cégben lévő nyereségből szeretnénk más területen terjeszkedni Szolnokon vagy más helyeken. A Netzita Kft. megvenné és tőlem bérelné az ügynökcégem. Nem szeretnénk, hogy valaki kitegyen minket, amikor már bejárattunk egy helyet 10-15 év alatt. Ott megint egy olyan piaci rés lenne, amiben lehetne növekedni, ez egy országos hálózat is lehet.

M. Sz.: A digitalizáció hozott-e változást a szervezetben?

M. T.: A gyártás terén nem, mert ezek a modern szövőgépek, melyek 50-60 millióba kerülnek ott minden számítógép-vezérlésű, de azt nem léptük még meg. Az alkuszcégben nagyon sokat jelent az automatizáció, az ingatlanközvetítő cégben az ügyfelek eléréséhez használjuk a digitális technológiát, az online rendszereket. A hirdetések miatt sokat kellett fejleszteni.

M. Sz.: Milyen módon fog változni a foglalkoztatottak száma?

M. T.: Szerintem nem fog változni. Ha olyan piaci lehetőség nyílik, amit meg is tudunk valósítani, de ha ilyen nem lesz, akkor maradunk stabilan ezen a szinten maradni.

M. Sz.: A fiatal vállalkozóknak mit kell elsajátítaniuk a sikerességhez?

M. T.: Nagyon fontos, hogy alaposan indítsák el a vállalkozásukat. Előbb szakmailag alapozzák meg magukat, majd merjenek hitelt felvenni rá és használják az állam által adott lehetőségeket. A kedvezményeket, adókedvezményeket használják. Ha a szakmailag megalapozott a cég működése és van piaca, akkor dolgozni kell és a bevételt becsülnék meg az elején. A hiteleket kell visszafizetni először és utána lehet nagyobbat lépni. Én a fokozatosságot tartom a legfontosabbnak. Sok vállalkozásom lépett nagyon hamar és utána bedőlt minden. Az a baj, hogy maga a világgazdasági helyzet képes bedönteni egy vállalkozást. Egy ismerősöm egy százmilliós hűtőházat épített és szépen működött, de a hitelválság miatt háromszorosa lett a fizetendő hitel és nem tudta vállalni és teljesen megszűnt a cég. Vigyázni kell arra, hogy fokozatosan kell fejleszteni, amíg nem ér el az ember egy olyan stabilitást, ami elég nagy erő lesz. Amikor megtermelődik egy olyan eredmény, egy olyan tartalék, akkor annak felhasználásával újból lehet fejleszteni. A fele, háromnegyede legyen meg pénzben. Itt a kamatokat, hitelt, a dolgozók bérét, közterheit, alapanyagokat, a rezsit fizetni kell, de havonta fizetni kell és ezeket fizetni nagyon nehéz. Szépen lassan, stabilan kell emelkedni.

M. Sz.: Milyen képességek tesznek ma sikeressé egy fiataalt?

M. T.: Pénzügyi tudás kell a szakmai tudás mellett. Egy kicsit születni is kell erre. A pénz-áru-pénz körforgás nagyon fontos. Legyen szakmailag képzett és pénzügyileg is legyen ismerete, a könyvelőjével beszéljen meg mindent. Nem kell a legapróbb részletekbe belemenni, de a kereteket lássa. Tudja azt, hogy amikor bejön egy bevétel, akkor annak az áfa tartalma nem az ő pénze, nem a cég pénze. Ott nagyon kicsi nyereség marad, azt minél többször forgassa meg, érezzen magában annyit, hogy tud vállalkozni és gondoljon át mindent. Ne legyen felelőtlen és türelmes legyen. Mi is évekig vártunk arra, hogy legyen egymillió forint nyereség. Első évben az árbevételünk 2,4 millió, másodikban 10, harmadikban 22, negyedikben 50 millió, ötödikben 70 millió. Ehhez idő kell, mindent forgassanak vissza és ne vegyék ki belőle a pénzt. Születni is kell vállalkozónak lenni, nem lehet mindent tanulni. Ha valaki szakemberekkel veszi magát körbe, akkor nagyon jól tud működni egy vállalkozás. Egy vezetőnek kell jó rálátás a szervezetre. Egy ezer fős vállalkozásnál funkcionális vezetők vannak. Itt mindenhez érteni kell.

M. Sz.: Köszönöm szépen az interjút!

16. OrosCafe Kft. – Orosháza

Cég neve: OrosCafe Kft.
Alapítás éve: 2017.
Dolgozói létszám: 13 fő
Tevékenység: média, lapkiadás
Interjúalany: Nánási János ügyvezető



M. Sz.: Milyen ágazatban található a vállalkozása?

Média, lapkiadás.

M. Sz.: Mikor indult a cég?

2020. július 9-én indult. Üzletág-átruházással 2017. január 1-gyel került, de előtte Média Kft. volt. Több, mint 20 éves összességében a vállalkozás.

M. Sz.: Milyen statisztikai létszámmal működik a cég?

13 fő, mely az alkalmazotti létszám.

M. Sz.: Mi volt a vállalkozás alapításának célja?

Egyrészt van egy közszolgáltatási szerződés, mely arról szól, hogy az orosházi médiának a fő feladata a lakosság tájékoztatása a városban történt eseményekről. Azokat az anyagokat meg kell jelentetni, ami a város, az önkormányzat, a képviselőtestület döntései, határozatai, tájékoztatás politikai pártoktól függetlenül.

Cél beszámolni minden olyan dologról, mely Orosháza Város Önkormányzata minden kapcsolódó intézményekről szóló információ. Széles körű kulturális, szociális, egészségügyi információ. Mindhárom médiumban meg kell jelenjen: televízió, nyomtatott sajtó és online média. Mindegyikben megfelelő feldolgozottsággal, attól függ, hogy hova kell kisserelni, mikor tud megjelenni.

M. Sz.: Mitől sikeres a vállalkozás? Melyek a jó gyakorlatok?

Ha a valóságról beszélünk, akkor a benne dolgozó humánerőforrást mindenképpen kiemelném. Fontos a csapatban gondolkodás is. Az adott témát az adott feladatot ne csak egy ember egymagában, hanem csapatban gondolkodva dolgozza fel. Gondolok itt például a tévére. Ha van egy ötlet, egy anyag, akkor a feldolgozás módja hogyan fog megjelenni. Fontos, hogy az orosháziak és a környező településen lévők is tudják nézni.

M. Sz.: Miben szükséges még a cégnek fejlődnie?

Ami erősségünk a csapatmunka, a szinergiák kihasználása és úgy kialakítani a szerkesztőséget, hogy egy ember megfelelő módon kapja meg a feladatokat – tehát a feladatkiosztás – és azon belül meg kell határozni a feladatok súlyát, a feldolgozás módját. Fel kell dolgozni minden egyes médiumban a híreket. Súlyozni kellene ezeket és mindhárom médiumban csak a

leglényegesebb témákat kellene hozni. Mindegyik kettő vagy három médiumban lévő anyag megfelelő stílusban jelenjen meg és a szerkesztőségi tartalom és a képi anyag egyben legyen. Fontos még a képi anyagoknak az erősítése.

M. Sz.: A digitalizációnak milyen hatása volt a vállalkozásra?

Pillanatnyilag olyan szinten növekedett a digitalizáció, hogy egy 2016-ban vásárolt gép – ami akkor megfelelő volt a feladat elvégzésére – 2020-ban már nem megfelelő. A technika 2-3 évente megfelfrissítésre, megújításra kell hogy kerüljön. A televízió miatt és az internetes megjelenések miatt egyre több videós anyag kerül fel. Ez egyrészt az Orosházi Városi Televízióban, másrészt az OrosCafe online újságban is látható és folyamatosan frissíteni kell a technikát. Egy számítógépes rendszer ha 2016-ban jó volt, akkor 2020-ban teljesen fel kellett újítanunk. Voltak régebbi technológiáink is, mint például adáskijátszó, amit teljesen le kellett cserélnünk. Folyamatos fejlődés van, folyamatosan a megfelelő szintre kell eljutni a technikával.

M. Sz.: Milyen eszközökkel lehetne a foglalkoztatottak számát növelni? Mi szükséges ahhoz, hogy minél többen itt maradjanak a térségben?

Jelenleg munkaerőhiány van. A megfelelően képzett humán erőforrás hiányzik. Mondhatom a mi cégünk minden egyes területére. Ha azt mondom, hogy újságíró vagy szerkesztő, akkor az álláshelyek nagy része be van töltve, de nem az a kvalitású csapat van, ami kellene. Próbáltunk például a Szegedi Tudományegyetemmel kapcsolatba kerülni, ahol tanítják a kommunikációt, a médiát, ezen belül specializálódnak. Azt gondolom, hogy ha egy újságíróban, szerkesztőben gondolkodunk, akkor nem biztos, hogy a média és a kommunikáció lefedi. Amikor valaki elvégez egy alapszakot és átmegy a mesterre, akkor nem biztos, hogy eljut oda, hogy ő tudja az alapokat. Az a baj, hogy nincs megfelelő humán erőforrás. Azok, akik kiemelkedők lennének, azok nem biztos, hogy Orosházát választanák, hanem inkább elmennek Budapestre. Azt kell mondanom, hogy Szegedre sem mennek el, hanem mindenki Budapest felé, vagy a nyugati határ felé orientálódik.

Valóban oda kellene figyelni a cégekre is és a cégeknek is. Például az, hogy milyen a munkaerő igényük, kit szeretnének felvenni. Nem látom azt, hogy honnan lehet szerezni képzett dolgozót. Valószínű, hogy munkaerőhiány van, szakképzett munkaerőhiány. Ez jellemző több vállalkozóra is a környéken.

M. Sz.: A fiatal vállalkozóknak mit kell elsajátítaniuk a sikerességhez?

Most valójában nagyon sokan úgy gondolkodnak, hogy mindenkit becsap egy kicsit a KATA adózási rendszer. Abból, hogy valakiből jó vállalkozó legyen, megfelelő szakképzettséggel kell rendelkeznie. A másik dolog, hogy ami az ő vállalkozási tevékenysége, szükséges a gazdasági és vállalkozási alapismeretek megszerzése. Tisztességesen vállalkozni úgy lehet, hogy teljes mértékben ismeri a piacot, ismeri az ő gyengeségét, erősségét, milyen felvevő piac van, hova tud eljutni, mi az a tevékenység, szolgáltatás, amivel előre tud jutni és a folyamatos továbbképzés, amit neki is meg kell tennie. A technológia, a technika fejlődik és nem szabad abban gondolkodni, hogy rögtön milliomos lesznek.

Azokkal a partnerekkel, akik lehetnek külső vagy belső ügyfelek megfelelően kell a kapcsolatot tartani. Úgy nem működik, hogy vállalkozó leszek, holnaptól meggazdagszom és mindjárt szuper autókkal járok, szuper lakásom van és szuper kirándulásokat teszek a világ minden részére.

A mai fiatalok 21-22 évesen ha megvan a papírja, akkor ő úgy gondolja, hogy ő a legokosabb, a legnagyobb tudású és ezt még le is kommunikálja. Én az ilyenekből nem látom azt, hogy sikeres lesz. Kell egy alázat ahhoz a munkához, amit ő csinálhat. Úgy nem lehet vállalkozni, hogy az egyik percben fent van, minden szuper és utána meg lezuhan.

M. Sz.: A jövőben a foglalkoztatás fejlődését mi segítheti? Mi támogathatja a cégeknek a térségbe való települését?

Beadtunk egy pályázatot a professional.hu-n, online szerkesztőt kerestünk. Be volt írva, hogy orosházi munkahelyre keressük. Úgy adták be az emberek a pályázatot, hogy nem olvassák be a kiírást. Dobálják be az önéletrajzaikat és Budapestről, Győrből vagy éppen Nógrádból jelentkeznek. Nem tudom, hogy ezek az emberek mit gondolnak. Az emberek legyenek felelősségteljesek és tudják, hogy mit akarnak és hogy akarnak csinálni és ne felületesek legyenek. Jelenleg a kiválasztottak száma nulla.

M. Sz.: Köszönöm a beszélgetést!

17. Petőfi Kulturális Közhasznú Nonprofit Kft. - Orosháza

Cég neve:	Petőfi Kulturális Kht.
Alapítás éve:	2002.
Éves árbevétel:	100 millió Ft
Dolgozói létszám:	57 fő
Tevékenység:	művészeti létesítmények működtetése
Interjúalany:	Lajti Tímea igazgató



M. Sz.: Milyen ágazatban található a vállalkozása?

Ez nagyon összetett. Nálunk a tevékenység összetétele rendkívül színes. Foglalkozunk vendéglátással, szállásadással, közművelődéssel, mint kötelező feladatellátással, rendezvényszervezéssel és városmarketinggel.

A fő tevékenység a közművelődési feladat ellátása.

M. Sz.: Mikor indult a cég?

Kft-ként 10 éve működik. Most az 50 éves kutatás kapcsán feltártuk, hogy 1953 óta működik. A belvárosban 1970 óta, előtte olvasókörként, könyvtárként elsőként Kht-ként működött, utána Kft-ként.

M. Sz.: Milyen statisztikai létszámmal működik a cég?

Teljesen más volt a tavalyi évben, mint most. Tavaly 17-en dolgoztunk a cégben, majd jött a média, velük 30-an voltunk. Sok az alkalmi munkavállalók száma, a megbízási szerződéssel dolgozók száma. A törzsállomány mindig egy hamis képet ad ahhoz képest, mint amennyien a cégben dolgozunk. Az állandó munkavállalók száma tavaly 17 körül mozgott és volt még legalább ennyi, aki alkalmi munkavállalóként, megbízással vagy vállalkozóként jött be a csapatba. Most összesen 53 munkavállalónk van és e felett egyéb partnereink vannak.

M. Sz.: Mennyi volt a tavalyi éves árbevétel?

Mi speciális rendszerben működünk, mert teljesen eltérő, hogy mit kérdezzük: Mennyi volt az árbevételünk? Mennyi volt a bevételünk? A támogatással együtti bevételünk? Az önálló bevételünk? A feladatellátásra kapunk támogatást, a működésre. A közszolgáltatási szerződés keretében a működésre kapunk támogatást. Meg van határozva néhány rendezvény, amire szintén kapunk: a nemzeti ünnepek, színházi előadások, civil szervezetek befogadása, így megyünk át a működésbe. Ezen kívül pályázunk nagy lendülettel. Vannak szépen pályázatos rendezvényeink. Terembérletezünk, hirdetünk – mert a média is a részünk volt. Júniustól a média nem a részünk, viszont részünk a szálloda, a szállásadás és megkaptunk a városmarketinget is.

M. Sz.: Mi volt a vállalkozás alapításának célja? Tevékenységenként mi a fő cél? Mi a küldetés?

A tulajdonosnak az a célja, hogy a város igényeit figyelembe véve és érdekében működtessen olyan szolgáltatásokat, ami pluszt hozhat a városlakók életébe kulturálisan, gazdaságilag és minden területen. Már régen túlléptük azt a határt, amikor csak a közösségépítés, vagy a kulturális szolgáltatás fontos a tulajdonosnak. Fontos az ittlévő gazdasági társaságok működéséhez – vendéglátás, ajándékbolt, szolgáltató, stb. – aki ide érkezik és a mi szolgáltatásunkat veszi igénybe, az nekik is fogyasztóként jelenjen meg. Itt nagy rendezvényekről is szó van, nagyok voltak eddig is és még nagyobbak lesznek. Itt a rendezvénytér, a szállás és komplex szolgáltatást tudunk mi magunk is nyújtani. A városban lévő összes szolgáltató egy lehetőséghez jut általunk is.

M. Sz.: Mitől sikeres a vállalkozás? Melyek a jó gyakorlatok Önöknél?

Jó, hogy a városnak van egy saját rendezvényszervező cége és szálláslehetősége. Egyrészt azért, mert ő ismeri a városlakók érdekeit, ismeri a demográfiai összetételt, látja, napi szinten tapasztalat. Üzemeltet egy olyan cége, mely ehhez szolgáltató és úgy a legoptimálisabb, ha saját maga határozza meg az irányvonalakat.

A rendezvényközpont adott, nem csak a saját rendezvényeit tudja ideális feltételek között megvalósítani. Az ide érkező, bármilyen programot megvalósítani kívánó, más városból érkező külsős szervezetnek is egy olyan infrastrukturális környezetet tud azonnal biztosítani. Jó nekik, mert ilyen környezetbe jöhetnek és jó nekünk, mert viszik majd Orosháza jó hírét.

M. Sz.: Miért hasznos egy városnak működtetni egy szállodát?

Attól lehetne jobb, hogy a város érdekeit figyelembe tud szolgáltatást megvalósítani. Amilyen szolgáltatást egy magánkézben lévő szállodától meg tud kapni, azt itt is megkapja. Ugyanúgy megkapja a kulturált környezetet, minőségi ételt, hogy elmenjen a fürdőbe. De, ha üzleti partnerként érkezik a városban működő nagy cégekhez, akkor nekünk kiemelten fontosak, mi másképp gondolunk rájuk. Ők adózók, ők ennek a városnak adót fizetnek. A partneri viszonyok mások. A városhoz közeli érdekcsoporthoz tudunk lojálisak lenni.

Itt teljesen mindegy, hogy egy művészeti csoport, sport fellépő csoport, vagy egy gazdálkodó szervezet üzleti partnere érkezik a városba, akkor egészen máshogy kell hozzányúljunk ehhez a kérdéshez, mert a város érdeke a legfontosabb. Érzékenyebbnek kell lennünk. Nem vesztéségesen kell üzemeltetnünk, de nem elsődleges a magas nyereség, hanem e mögé oda kell állni, támogatni kell. A most kialakítandó közösségi térrel, mozival, bowling pályával és konferenciaközponttal készen leszünk. Nem egy szállodáról beszélünk, hanem egy hat és fél hektáros területről, ahol megvan a sportolási lehetőség, a szórakozási, kikapcsolódási lehetőség. Akár egyedül érkezik valaki, akár közösségben, mindenki megtalálja magának a lehetősége akkor is, ha munka célból érkezik valaki hozzánk. Nem feltétlenül arra kell gondolni egy szálloda üzemeltetésekor, mint egy hagyományos család kiszolgálásakor jelentkezik. Mi attól vagyunk mások, hogy ha bármilyen céllal érkezik a városban egyénileg, csoportosan vagy családdal, más a megközelítési módja a vendégnek vagy a partnernek.

Mi a közösség, a város érdekeit szem előtt tartva nyúlunk a szállásadáshoz.

M. Sz.: Miben szükséges még a cégnek fejlődnie?

Az infrastrukturális fejlődésünkhöz most hozzájárul a város egy fejlesztési hitellel. Ezt a második emelet teljes klímázására fordítjuk. Egy emeletünk volt klimatizálva, ami 25 szoba és most a második emelet teljes klimatizálása valósul meg. E mellett 15-25 szobát fogunk teljes mértékben felújítani. A teljes számot nem tudjuk, mert a bontásokkal várhatóan lesznek meglepetések. Jelentős lépés lesz a város életében, hogy klimatizálunk és szobákat újítunk fel.

Infrastrukturálisan még probléma a konyha, részben már apróbb dolgokhoz hozzányúltunk. Fontos a jó munkaszervezés. Vannak itt kincsek, csak nem jó helyen. Sok érték hozható létre, ha más feladattal bízunk meg a dolgozókat, vagy más területre helyezük át őket.

A személyi állományról, kollégákról azt tudom elmondani, hogy nagyon jó szakemberek vannak mellettem a mindennapi munkában, akik újak. A régiek közül is nagyon sok jó szakember van, csak ők még nem tudják, hogy jó szakemberek. Át kell fordítani a gondolkodásukat az embereknek. Rendet kell tenni az emberek fejében. Ha van akarat arra, hogy fejlődjenek, akkor itt egy első osztályú csapat van. Ha nincs, akkor még tovább kell változtatni és válogatni a szakértelemen. Úgy érzem, úgy gondolom, hogy itt óriási lehetőségek vannak. Bárkivel szembe merek menni, aki ennek az ellenkezőjét gondolja vagy azt mondja, hogy ezt nem lehet jól csinálni. Az a nagyon fontos löket hiányzott az itt dolgozóknak, hogy megmutassák nekik és elhitessék velük, hogy jó szakemberek. Ők képesek nagyon sok mindenre, ha akarják.

A legjobban eladható termék a városban a fürdő és az is azé a tulajdonosé, mint a szálloda. Itt egy közös gondolkodásról beszélünk ebben is. A fürdőnek is fontos, hogy több vendéget adjunk, a marketingbe belépünk a rendezvényekkel, szállodával. Ezer szállal kötődik ez a cég mindenkihez és mindenhez a városban. Szólunk a városlakókkal a rendezvényekkel, művelődési ház üzemeltetése kapcsán, szólunk a turistákhoz és a hozzájuk érkező vendégekhez vagy bármilyen érdekcsoporthoz. A város 10 legnagyobb adózója itt ült ennél az asztalnál és a városvezetőkkel arról beszélgettünk, hogy a cégeknek hogyan tudunk a rendelkezésére bocsátani bármilyen szolgáltatást abból – akár ételkiszállítás, akár rendezvényszervezés, konferencia, üzleti vendég – amivel rendelkezünk. Nyilván a tulajdonos érdeke az, hogy itt jól érezzék magukat az emberek és pozitív élményekkel menjen ki mindenki a szállodából.

M. Sz.: Marketingben szükséges változás?

Mindenben újak vagyunk. Áprilistól egy fél év telt el, mióta átvettük. Két és fél hónapig zárva voltunk. Nem szeretnék számokat mondani, mert nem zártuk még le ezt a gazdasági évet, de úgy tűnik, hogy egészen szép eredményeket hoztunk annak ellenére, hogy a veszélyhelyzet már másodszor lép be az életünkbe.

Kell a marketing. Elindultunk ebből a szempontból is egy úton. Már vannak változások és további fejlesztésekre és fejlődésekre van szükségünk, de jó irányba haladunk. Vannak ötletek, szakemberek, csak kell még egy kis idő, hogy kifuttassa magát.

M. Sz.: A digitalizáció hozott-e változást a szervezetben?

Nekünk a személyes kapcsolat a jó. Az visz előre, amikor tele van a 400 fős színházterem, amikor kint van 3-4000 ember a rendezvényen, vagy fogadod az ajtóban a szállóvendéget és elé teszel egy szépen megtálalt finom ételt. A marketingben és ahhoz, hogy eljusson az emberekhez igen, de egyébként attól függ, hogy milyen helyzetben. Most igen, mert online koncerteket fogunk adni, műsorokat fogunk közvetíteni, online térben nyitottuk meg a kiállításunkat. Normál esetben nem sokat.

M. Sz.: A foglalkoztatás milyen módon fog változni a cégben?

A második hullám kezdetén azt tudom elmondani, hogy baj van és már most is erőnkön felül teljesítettünk, hogy fizetést tudunk nekik biztosítani. Ehhez az önkormányzati támogatás elkerülhetetlen, ez stabilitást ad. Remélem, hogy ha valaki belenéz, akkor látja, hogy érdemes ezt a támogatást ideadni. Nagyon sokat dolgozunk, elfáradtunk ebben a helyzetben. Azt mondtam a menedzsmentnek, hogy ha hatan maradunk és nekünk kell ételt főzni, kiszállítani, akkor meg fogjuk tenni. Most egy olyan menedzsment van, akivel érdemes továbbmenni. De hogy ebből az 53 emberből mikor lesz 20, 10 vagy tényleg a hat, azt nem tudom megmondani a veszélyhelyzetben. Normalitásban igen. Ha visszaállunk a normális helyzetben – amihez szerintem kell legalább két év – akkor (ez vonatkozik a városmarketingre, PMK-ra is), akkor az a la carte marad és kell még ehhez a plusz munkavállaló akkor, ha több szállóvendég és rendezvény lesz.

M. Sz.: Milyen módon lehet a foglalkoztatást fejleszteni a térségben? Miként tudna minél több fiatal itt tartani?

Meg lehetne oldani, ha emberségesebben fordulnánk egymáshoz. Ha nem az irigység motiválná az embereket. Ebben viszont a településvezetőknek nagy szerepe van, elsősorban a polgármesternek. Az ő jelleme, személyisége nagyon befolyásolja az egész település jellemét. Őt megválasztották. Az, hogy hogyan nyúl ezekhez a fiatalokhoz, hogyan segíti őket – és nem feltétlenül anyagilag. Ez lehet, hogy egy vízió és álmodozok, de az elmúlt 30 évben az álmaim 90%-át megvalósítottam. Nyilván egy nagyvárosban ez nehezebb, de ott is megoldható. Úgy kell dolgozni a különböző területek képviselőinek, hogy ugyanazt a szemléletet folytassák, mint a polgármester és ugyanazt a munkát is végezzék. Kistelepüléseken teljesen adott. 1000 főig nem értem, hogy miért nem működhet valami. Ha valaki nyit egy kisboltot – erre Dunántúlon volt kezdeményezés. Megkerestek engem is, hogy van egy földterület és szeretnék egy újfajta településtípust ott létrehozni. Egy orvos, egy boltos, egy kocsmáros, egy művelődési ház – minden területről egyet adnak, de az kimagasló. Meg voltak győződve róla, hogy ha ezt megvalósítják, akkor oda jön az értelmiség és ott lesz értékteremtés és odafigyelés. Mert az egymás által megtermelt dolgokat vesszük meg vagy vesszük igénybe. A kistelepüléseken a polgármestereknek az a legnagyobb baja, hogy nem állnak oda az emberek mellé. Nincs közösségteremtés, nincs összetartás, nincs lojalitás, lokálpatriotizmus, semmi nincs. Mindenki bezárkózott és mindenki éli a maga világát. Ha kibújjik a falu vezetése és ad egy célt – pl. a körforgalmat ültessük be virággal, az önkormányzat adja a virágot és segítsetek. Értékteremtés, szebbé teszi a környezetét. Pl. Lajosnak a fia autószerelő. Elmondja a polgármester, hogy ne

három faluval odébb menjetek autószerelőhöz, hanem bízzatok benne. Ő meg fogja tudni csinálni, de ehhez kell jó szakember. Ha valaki megnyitja a boltját, akkor ne bántsátok. Nézzétek meg, hogy mit tud adni, mondjátok el, hogy mi hiányzik. Ha Juliska néninek kell 10 kg B rizs, akkor a következő alkalommal legyen ott. A lakosok akkor nem fogják a multit támogatni, ha megkapja nála azt, ami a multinál van csak olcsóbban vagy ugyanazon az áron. A multit nem érdekli, hogy mire van igényed, olcsót, rossz minőséget nagy mennyiségben ad. Ha elkezdenék a településeken vagy a városrészekben az igényekhez alakítani a kínálatot, akkor nem lenne probléma. Ha a mellé a megválasztott vezető odaállna és ő maga is odaállna és példát statuálna, hogy ő maga is ott issza meg a kávé, akkor követnék. A közösségépítés az első és ha abban jó vagy, akkor a szolgáltatást már csak mellé kell tenni. Lehet, hogy ez csak egy vízió, de én ebben hiszek. Mindenkihez el lehet jutni. Ha jó a vezető, akkor meg lehet oldani. Számos település van a Duna másik oldalán, ahol így élnek, így építkeznek és működik.

M. Sz.: A fiatal vállalkozóknak mit kell elsajátítaniuk a sikerességhez?

Ne akarjanak gyors meggazdagodást és gyors sikereket. Ne akarjanak azonnal a csúcson lenni mindenben. Legyen türelmük ahhoz, hogy ezt kívádják és ne akarjanak mindig társadalmi elismerést, hanem a normális megismerést akarják maguknak és a családjuknak. A milliók akkor jönnek, amikor ezt a fajta alázatot megtanulják bármilyen szakmában indítanak vállalkozást.

Mindenképpen kell a tudást, egy szakma tudójának kell lenni. Mindenképpen kellenek a személyiségjegyek, hogy legyen hozzá tehetsége. Hiába akarnék én varrónő lenni, az életben nem tudnám megtanulni, mert sem türelmem, sem kézügyességem nincsen hozzá. Jó szakembereket kell felvenni és az pénz. Nem úgy indítunk el vállalkozást, hogy dolgozzon helyettem öt ember. Először én dolgozok, maximum egy emberrel és a családommal és ha lettem valamit az asztalra, utána lehet bővíteni. Legyen tudása, szakmai tudása. A mai világban már legalább egy főiskolai diploma sokat segít. Nem feltétlenül a gyakorlatban, a gyakorlatban a képességek és a készségek kellenek. Ahhoz hozzá kell tenni az elméleti tudást. Azt gondoljuk, hogy az iskolában nem tanulunk sokat. De. Az iskolában olyan dolgokra világítanak rá minket – akár egy gazdasági, akár egy szakmai előadáson – amikor olyan tudásnak lesz birtokosa, amihez máshol nem juthatsz hozzá, csak az iskolában. Lehet, hogy akkor nem tartod fontosnak, de később rá fogsz jönni, hogy – minél idősebb és tapasztaltabb vagy – nagyon sok mindent kaptál azokban az években. A jó gyakorlati példákat mindenképpen meg kell nézni. Nem szégyen másoktól tanulni. Én 30 éve vagyok a pályán és még mindig megnézem minden művelődési ház programját és erre bíztatom a kollégáimat is. Nyugodtan hívják fel a kollégákat, mert nem veszíthetünk semmit. Legfeljebb elküld, hogy ne akarj az én dolgaimból élni. Ha normális, akkor segítséget ad. A magánszférában másképpen működik. Mindenki irigyli, elzárja a dolgait, de azt gondolom, hogy meg kell nézni másokat, hogy miben mások, miben jobbak, akár marketingben, akár minőségben nem szégyen mástól tanulni. Ne akarjunk mi a legokosabbak és legügyesebbek lenni, mert nem lehet ebben a mai világban.

Kitartás, következetesség, lendület, megújulás az nélkülözhetetlen. Nem kell túldimenzionálni ezeket a szavakat, mert nagyon sok emberben benne vannak, csak félnek. A legfontosabb, hogy ne milliomos akarj lenni két héten belül!

M. Sz.: Köszönöm a beszélgetést!

18. Szitamax Kereskedelmi és Szolgáltató Kft. – Békéscsaba

Cég neve: Szitamax Kft.
 Alapítás éve: 1992.
 Éves árbevétel: 110 millió Ft
 Dolgozói létszám: 25 fő
 Tevékenység: nyomdaipar
 Interjúalany: Szabó Béla ügyvezető



M. Sz.: Milyen ágazatban dolgozik a vállalkozás?

Nyomdaipar.

M. Sz.: Mikor indult a cég?

1992-ben.

M. Sz.: Milyen statisztikai létszámmal működik a cég?

8 fő.

M. Sz.: Milyen árbevétellel rendelkezik a vállalkozás?

110 millió forint.

M. Sz.: Mi volt a vállalkozás alapításának célja?

Kényszervállalkozás volt. Elbocsátottak, megszűnt az előző munkahelyem.

M. Sz.: Mi a pontos tevékenységetek, mivel tudtok a piacon maradni?

Céges arculatot tervezünk és minden, ami ezzel jár. A céglogót, az üzletkötő autóktól az árun, termékek csomagolásán keresztül, egy PR-kiadvány, szakmai kiadvány, munkaruha, minden amin emblémák vannak.

M. Sz.: Milyen módon változott a profil az idők folyamán?

Mindig a piacon az új technológiák alakították az új tevékenységet.

M. Sz.: Mitől sikeres a vállalkozás? Melyek a jó gyakorlatok?

Mindig beépítünk új technológiákat, amit azután a piacra vezetünk.

M. Sz.: A digitalizáció hozott-e változást a szervezetben?

Nálunk még nem érezhető a hatása, de szerintem fog hozni. Hatékonyabb lesz a cég.

M. Sz.: A foglalkoztatottak száma milyen módon fog változni a cégben?

Gyakorlatilag ez a cégméret ezzel az árbevétellel, ezt a létszámot tudja. Még maximum lehet 10-20%-kal növelni a cég létszámát, de utána már egy jóval nagyobb ugrással lehetne

gondolkodni. Ha egy 500 millió Ft árbevétel fölötti összegben gondolkodnánk, akkor lehetne létszámot növelni, de akkor egészen más struktúra kellene a cégben. Más megrendelői kört kellene kialakítani. Mi elértük így a maximumot ezzel a céglétszámmal és struktúrával utána már más innovatívabb eszközök kellene. Utána vezetők kellenének, azok alá emberek és a vezetői rétegnek a bér- és járulékösszegét is ki kell termelje a cég. Nagyobb volumenű munkákban kell gondolkodjál. Itt a mikrovállalkozások elérik a 10 fő körül a teljesítőképességük határát. Innen vagy tudnak egy nagyobbat lépni, olyan a piacuk, megengedhetik maguknak, hogy kilépjenek az európai piacra, vagy megmaradnak ebben a törpevállalkozás szisztémában és gyakorlatilag egy erős fizetésért dolgoznak itt a cégvezetők és az alkalmazottak. Egy nagyobb ugrás kell utána, hogy valamilyen szinten komolyan vegyék más piacokon is.

M. Sz.: Kell lennie egy megfelelő méretnek, hogy a technológiai hatékonyságot is ki lehessen használni és ahhoz olyan eszközök, gépek kellenek, melyek az amortizációt, hitelt, munkabért képesek kitermelni.

Gyakorlatilag a banki oldal sem hitelez egy százmilliós cégnek 30 millió forintot, mert nagy a rizikófaktor mondjuk egy innovációs fejlesztésnél. Egy nagyobb fejlesztésnél a 30 millió egy törpe egység, mert 100 millió forintnál kezdődik egy eszközinjekció és utána a szervezeti fejlesztés is szükséges, hogy legyen belőle egy 500 milliós árbevétel. Én még nem láttam egy törpecéget felnőni úgy, hogy 100 millió és utána 200-300 millió, mert megreked. Az egyéni vállalkozónál is van egy 30 milliós szint, amit nem bír megugrani egy egyéni vállalkozó. Nagyjából azt tudja kidolgozni magából. Ha egy hétköznapi szakmájú egyéni vállalkozás, akkor 30 milliót tud elérni mert utána már rendszer kell, ki kell venni magát a vállalkozásból és úgy tud növekedni. 5-10 fős vállalkozással tud növekedni 50-100 millió közé és utána megint egy nagyobb rendszer kell, nagyobb innováció. Korábban adott az unió fúzióra nagyon jó támogatást közös telephelyre. Mondjuk ugyanazt a célpiacot tudták kiszolgálni. Ez 90%-os intenzitású vissza nem térítendő támogatás volt hasonló célpiacra. Ha mondjuk kiállítást építünk és ahhoz kell egy asztalos, lakatos, dekoratőr, stb. akkor ők egy közös telephelyfejlesztésben tudtak dolgozni. Keresztértékesítésben ezek erősítik egymást. Jó irány volt, de Magyarországon nem voltak akkor annyira fejlettek a vállalkozások. Most nyitottak rá, de nincs pénz. A nyugati fejlesztések hamarabb jöttek be, mint ahogy mi agyban hozzá fejlődünk. Ezekben a gondolkodásokban agyban le vagyunk maradva 15 évet. Mi nem tanultuk a kapitalizmust, csak tapogatóztunk és a vállalkozók sem tanulták. Nem voltak multik sem a piacon, ahol a kis magyar KKV-k tudtak volna tanulni szervezeti struktúrát, beszállítói fegyelmet, stb. Sok dolgot tudunk a multiktól tanulni, ügyfélkezelést, munkarend-szervezést, stb. Időben hatalmas előnyük van. Olyan, mintha mi kimennénk Kubába. Ott szabad kapitalizmus lesz megint, a Castro dinasztia kihal és hasonló folyamatok kezdődnek el, mint a rendszerváltáskor nálunk 30 éve. Ott kezdődik majd a privatizáció, ugyanez volt nálunk is, amikor végéig ment a magyar piacon. Az itteni befektetők, akik idejöttek tudták, hogy mi fog következni és mi lesz. Kubában nagy a hiánygazdaság és sok terméket el lehet adni, a piacot ki lehet építeni. Ki vannak éhezve az emberek.

M. Sz.: A fiatal vállalkozóknak mit kell elsajátítaniuk a sikerességhez?

Türelemmel kell lennie a vállalkozása irányába, amit a fiatalokon nem látok sok esetben. Nincs türelme arra, hogy adjanak időt arra, hogy beforduljon valami. Most már vannak képzések is, nem másoktól kell megtanulni és azt látom, hogy ez nem minden esetben működik, hogy a fiatal elmegy az iskola után még tanulni. Ez a holtig való tanulás kell, hogy meglegyen, hogy nem szégyen. Úgy vannak vele, hogy már tanultam eleget és akarok csinálni egy vállalkozást. Az ugyanúgy tanulással jár, csak a fiatalok között ezt nem mindenki érti. Az lesz a sikeres, aki alázatos és úgy áll a dolgokhoz.

Én fiatalon szintén ilyen voltam. Szerintem egyszerűen társadalmi érettségi szint. Nekem azt mondta a mentorom, hogy 18 évesen legyen az ember forradalmár, de ha 50 évesen úgy gondolkozol, akkor hülye vagy. 50 évesen nem lehetsz forradalmár.

M. Sz.: Milyen jó gyakorlatot tudnál még említeni?

Mindig néztem a piacon a versenytársakat, hogy merre haladnak. A mai napig számon tartom. Sok vállalkozásnál látom, hogy nem nézik a konkurenciát. Ismerek egy vállalkozást, aki megvett egy széles nyomtatót és felhívta a környékbéli dekorosokat, hogy tud nyomtatni és a meglepetésére az jött vissza, hogy sokaknak van nyomtatója. Egy piackutatást nem csinált vagy eleve a piacra a rálátása is nagyon szűk. Nem nézik, hogy ki és milyen irányba fejleszt, merre mozdulnak. Ezt megint a multiktól lehet megtanulni. A Pepsinél minden akció le van bannolva az utolsó pillanatig, hogy a versenytársaik ne tudják lemásolni. Alapszintű automatikus konkurenciafigyelés van.

Azt látom hogy a coachingba, a tudásokba nem akarunk betenni pénzeket, mert nem érezzük azonnal megtérülő befektetésnek. Van erre is ellenpélda, mert a Csaba Talk-nál Gyula nagyon képzzi az embereket. Ott van egy olyan kollégája, kit beíratott egy speciális képzésre – tűzálló purhabbal dolgozhat – és az a tudás akkor még nagyon drágának tűnt, de mostanra nagyon sokan keresik és szeretnék azt a képzést elsajátítani. A környéken neki van ilyen képzése és minden építőipari cég keresi. Sokszor kapnak ilyen munkát, mert nekik megvan ez a papírjuk. Akkor kidobott pénznek érezte, de most áldja az eszét, hogy elküldje az emberét tanulni. Ő látja, hogy a képzés milyen fontos és profittá tudod forgatni. Nem csak a saját képzésed, hanem az embereid képzését is.

Nem mindig az számít, hogy az ember mennyit keres, hanem a munkakörülmények, a dolgozóhoz való hozzáállás is. Ha hívja a konkurencia, akkor nem biztos, hogy megmozdul. Ezek fontos dolgok. 15 évvel ezelőtt még nem volt fontos a csapatépítés, csak 20.000.- Ft-tal többet adtak neki. Akkor még egy munkavállalói döntésnél nem volt fontos, vagy nem ismertük föl.

M. Sz.: Köszönöm a beszélgetést!

19. TopLaptop Kft. – Békéscsaba

Cég neve: TopLaptop Kft.
Alapítás éve: 2008.
Éves árbevétel: 529 millió Ft
Dolgozói létszám: 13 fő
Tevékenység: számítógép, periféria,
szoftver kiskereskedelme
Interjúalany: Balázs Zsolt ügyvezető



M. Sz.: Milyen ágazatban található a vállalkozása?

Jelen pillanatban informatikai ágazat. Dolgozom még egy cégben, az a Mix Hungary Kft, mely távközlési hálózatokat épít és üzemeltet. Jelenleg két céget vezetek. Az egyik a sajátom, a másikonban szakértőként dolgozom.

M. Sz.: Mikor indult a cég?

2008. október 14-én. 12 éves a vállalkozás.

M. Sz.: Milyen statisztikai létszámmal működik a cég?

13 fő, de folyamatosan változik.

M. Sz.: Mi a fő profil?

Korábban kereskedő céggént dolgoztunk, most már inkább a szolgáltatás irányába mentünk el. Projektcéggént dolgozunk, a szolgáltatás nagymértékben nőtt. Mivel a klasszikus informatikai kereskedelem az teljesen elment a web irányába és láttuk azt, hogy amiben jók tudunk lenni az a szolgáltatás. A lényeg, hogy át kellett alakítsuk a vállalkozást az utóbbi néhány évben és a kereskedelem az főleg a lakosság felé beszűkült teljesen. Inkább nagyprojekteket fogtunk meg, nagyobb beruházásokat és a szolgáltatásokra építettünk.

M. Sz.: Mi volt a vállalkozás alapításának célja?

Alapvetően amikor 2008-ban egy másik cégnél dolgoztunk az üzlettársammal, akkor az a cég megszűnt alólunk. Mi itt maradtunk Békéscsabán egy élő partneri körrel és nem akartuk, hogy ez az akkori 5-6 éves munkánk elvesszen. Ezzel az ügyfélkörrel elindítottuk a saját céget. Kicsit kényszerszituáció volt. Mellette egyéni vállalkozók is voltunk, de nem akartuk, hogy ez a piac elvesszen és létrehoztuk a saját vállalkozásunkat.

Korábban a lakossági kereskedelem volt a fő cél és minimális közületi. Mostanra inkább közületi és minimális viszonteladói és lakossági a piac. Jelentős a szolgáltatás, rendszergazdai hálózati struktúráknak a kiépítése, KKV szektornak, vállalati szektornak az informatikai support-ja. Dolgozunk az EON-nak, dolgoztunk a MOL-nak alvállalkozóként.

M. Sz.: Mitől sikeres a vállalkozás? Melyek a jó gyakorlatok?

Azt valljuk, hogy aki nem reagál a piaci körülményekre, az elvész, aki reagál az szinten tud tartani, aki hatékonyan tud reagálni a piac körülményeire az tud fejlődni. Nekünk is reagálnunk kellett, teljesen reálisan kellett látni a helyzetünket a piacon. Néha teljesen kemény döntéseket kellett hoznunk, akár boltbezárások tekintetében. Fontos az önkritika és a piaci körülmények felmérése és a hatékony reakcióknak a megalkotása.

Természetesen egy jó személyügyi állomány kell, egy lojális kis csapat. Több szempontot is el tudok mondani. Elsősorban az, hogy vezetői döntések és egy jó partneri kör és jó alkalmazotti struktúra kell, akik jó szakemberek és lojálisak. E nélkül nem ment volna.

M. Sz.: Miben kell fejlődni a cégnek?

Folyamatosan keressük a rést a pajzson. Egyre jobban beszűkül a piac a kormányzati beruházások tekintetében. A kereskedelmi oldalról amiben lehetnénk jobbak, amik az új piacok felkutatása. Kommunikáció tekintetében is van hová fejlődnünk.

M. Sz.: A digitalizációnak milyen hatása volt a vállalkozásra?

Alapvetően tendenciaként említhetem, hogy a vállalkozások működése teljesen digitalizálódott. Nem tudsz elképzelni vállalkozást informatikai hálózat nélkül. A kapcsolattartás az ügyfelekkel jelentős részben online térbe tevődött át. Egyértelműen látszik, hogy ez nekünk egyértelműen munkát ad. Ezeket konfigurálni kell, karban kell tartani, adatvédelemre figyelni kell.

M. Sz.: Az 5G milyen változást hoz a cégben?

Alapvetően távközlési oldalról tudom megközelíteni, folyamatosan fejlesztjük a tornyokat. Mivel nagyon sok félvezetői hálózatot fejlesztünk, nagyon sok EDGE hálózat van, amivel pontosan a sáv szélességet adjuk meg ahhoz, hogy ezek a rendszerek utána tudjanak működni. Az 5G-nek is az alapja a félvezető hálózat.

Még jelen pillanatban nagyon új struktúra és nyitott szemmel és füllel várjuk azt, hogy akár eszközirányban, akár kommunikációban, akár VPN kapcsolatok terén milyen előnyöket ad. Ez még számunkra kicsit kérdőjel. Az 5G itt van, tudjuk, látjuk, kezeljük, de még nincsenek tapasztalati információink. Várjuk nagy tisztelettel.

M. Sz.: A foglalkoztatás milyen módon fog változni a cégben?

Megfelelő szakmai tapasztalattal, tudással rendelkező kollégákat folyamatosan keresünk és ehhez munkát is keresünk folyamatosan e kollégáknak. Ha kellő mennyiségű munkát tudunk szerezni, akkor a mögé be kell tenni a megfelelő humán kapacitást. Ezen folyamatosan dolgozunk. Szűk a keresztmetszet, nehéz jó kollégát találni. Egy időben a tanulóinkból is tudtunk kollégákat kinevelni.

Bízom benne, hogy munkánk lesz és tudunk kapacitást fejleszteni a humánerőben.

M. Sz.: A fiatal vállalkozóknak mit kell elsajátítaniuk a sikerességhez?

Mindenek előtt jól járja körbe azt, hogy ő az adott tevékenységen belül mit szeretne. Legyenek meg az adott szakterületre a szakmai kompetenciái. Azon felül fontos, hogy legyen megfelelő

pénzügyi és humán stratégiája. Keressen egy jó könyvelőt, aki inkább adótanácsadó-könyvelő, aki elmondja neki, hogy jelen pillanatban mikre kell figyeljen, mik az új szabályok, stb.

Utána keressen meg minket, adunk neki új hálózatot és felügyeljük a hálózatát.

Fontos, hogy lásson tiszta szemmel. Az a pénz sokszor amit megkeres, az nem mind az övé, főleg ha kereskedelembe gondolkodik. Ismerje az adóterheit, ismerje, hogy hogy épül a piac. Kutasson piacot, járja körbe a konkurenciát. Mielőtt én vállalkozni kezdenék ezeket tartanám szem előtt. Fontos, hogy mennyit tudok realizálni, milyen piaci körülmények vannak? Mennyire telített a piac? Mennyire egyedi a tevékenység? Miben tudok többet adni vagy mást adni akár kereskedelembe akár szolgáltatásban.

Kell egy jó struktúra a háttérben, ami rendben van pénzügyileg, jogilag ami a vállalkozást rendben tartja.

Személyiségben fegyelem, alázat. Szakmai, pénzügyi fegyelem. Kell egy nagyfokú munkabírási, ez munkás dolog. A mai világban egy jó lehetőség van azoknak a kezében, akik tudnak vállalkozni. Mindenféleképpen megnyílik nagyon sok kapu. Ne felejtse el, hogy saját maga hajcsára lesz és egy egyéni vállalkozónak nem egy főnöke van, hanem az összes ügyfele a főnöke. Ezt morálisan is tudni kell kezelni.

Én személy szerint tartanék egy olyan kurzust a fiataloknak, ahol a meglévő vállalkozásokat – tíz, húsz éve meglévő vállalkozások – a tapasztalati információikat adnák át. Miket rontottunk el és ők ne rontsák el.

Nagyapám azt mondta, hogy az, hogy hogyan ne csináld, az legalább annyira fontos, mint az, hogy hogyan csináld. Ez egy elég komoly alappillére lehet. Sokszor az már fontos lehet, ha azt tudod, hogy arra az aknamezőre ne tévedj! Fontos, hogy hol vannak a buktatók. Fontos a kockázatelemzés, proaktívan beleállni, egy esettanulmány. Ezek nem csak jól hangzó dolog. A maga szintjén nem lehet megkerülni. Fontos, hogy legyen információ arról, hogy honnan és hova tart. Legyen céltudatos, célorientált, legyen pénzügyileg jó stratégiája. Legyen önazonos és hiteles, különben bele fog sérülni.

M. Sz.: Köszönöm a beszélgetést!

20. UNIX TRANS Ipari, Kereskedelmi és Szolgáltató Kft. – Okány

Cég neve: UNIX TRANS Kft.
Alapítás éve: 2003.
Éves árbevétel: 544 millió Ft
Dolgozói létszám: 11 fő
Tevékenység: Közúti áruszállítás
Interjúalany: Hógyes Imre ügyvezető



M. Sz.: Milyen ágazatban található a vállalkozása?

Közúti áruszállítás, fuvarozás.

M. Sz.: Mikor indult a cég?

Egyéni vállalkozásból indult 1996-ban és 2003-ban alakult át Kft.-vé.

M. Sz.: Milyen statisztikai létszámmal működik a cég?

11 fő.

M. Sz.: Mi volt a vállalkozás alapításának célja?

Húsz éves voltam, huszonegy. Én nem akartam alkalmazott lenni soha. A szüleim is vállalkozással foglalkoztak.

M. Sz.: Milyen módon változott a profil az idők folyamán?

Igazából kereskedelemmel, az árut megvesszük és adjuk tovább. Szóródó anyag, kő, aszfalt az, amit értékesítünk. Plusz alvállalkozókkal is bővítettünk. Ahhoz, hogy minél több munkát el tudjunk vállalni alvállalkozókat is be kellett vonnom.

Változó alvállalkozói létszámot kell bevonni 5 és 25 között.

M. Sz.: Mitől sikeres a vállalkozás? Melyek a jó gyakorlatok?

A pontosság, megbízhatóság, szerintem ez.

M. Sz.: A digitalizáció hozott-e változást a szervezetben?

Persze, hogyne. Alkalmazkodnunk kellett hozzá. Korábban csak manuális órák voltak, de most is digitális órákkal és kártyával megyünk, be kell tartani az időket, alkalmazkodni kell hozzá.

M. Sz.: A foglalkoztatás milyen módon fog változni a cégben?

Én nem akarok tovább nőni, nekem ennyi elég. Huszonegynéhány év a szakmában elég. Telephelyet is kell bővíteni, 10 autó fölött már más engedélyek kellenek, más kategóriába esünk. Nekem elég ez.

M. Sz.: A fiatal vállalkozóknak mit kell elsajátítaniuk a sikerességhez?

Türelem kell. Minden fiatal egy-két év alatt azt a szintet akarja elérni, mint én elértem 26 év alatt. Türelem.

Megbízhatónak kell lenniük, pontosak, szavahihetőek. Én azért értem el idáig, mert nem csaptam be senkit, időre teljesítettem a fuvarokat, amit megígértem.

M. Sz.: A térséget tekintve mivel lehetne segíteni a foglalkoztatást?

Nem tudnám megmondani. Ha több befektető lenne erre, több építkezés. Hiába adnak a pályázatok több pénzt, ha nincs munka.

M. Sz.: Köszönöm a beszélgetést!

21. VASEX Kereskedelmi és Vállalkozási Kft. – Orosháza

Cég neve: Vasex Kft.
 Alapítás éve: 1990.
 Éves árbevétel: 992 millió Ft
 Dolgozói létszám: 25 fő
 Tevékenység: kiskereskedelem
 Interjúalany: Polyák János ügyvezető



M. Sz.: Milyen ágazatban dolgozik a vállalkozás?

Vas-, festék-, üveg kiskereskedelem. Beruházási termékekkel foglalkozunk, barkácsáruháznak jelöljük meg magunkat.

M. Sz.: Mikor indult a cég?

1990-ben alapítottuk.

M. Sz.: Milyen statisztikai létszámmal működik a cég?

Tavalyi létszámunk 25 fő.

M. Sz.: Milyen árbevétellel rendelkezik a vállalkozás?

Egymilliárd forint.

M. Sz.: Mi volt a vállalkozás alapításának célja?

Pályafutásom elején kereskedelmi területre kerültem. Acéltermék-kereskedelemmel foglalkozott a cég, ahol elhelyezkedtem és ott a rendszerváltáskor rengeteg munkahely megszűnt, így az én munkahelyem is. Azt akartam folytatni, amihez értettem és amit szerettem és ez a kereskedelem.

M. Sz.: Hány fővel indult el a cég?

Édesapámmal ketten dolgoztunk és két fő alkalmazottal.

M. Sz.: Milyen módon változott a profil az idők folyamán?

Az első időszakban az acélprofilok kereskedelmében növekedtünk, majd a 90-es évek végére a nagy piaci szereplők átvették a kezdeményezést ezen a területen. Bővítettük a kínálatot, így több termék kereskedelme felé fordultunk: festékek, kötőelemek, kéziszerszámok felé. Ez tartott a 2010-es évek végéig. Ott a gazdasági válságkor a nagykereskedelmet befejeztük és elkezdtünk kimondottan kiskereskedelmi profillal dolgozni. Az áruházunkat akkor bővítettük ezer négyzetméteresre és akkor döntöttünk úgy, hogy elsősorban végfelhasználókat szolgálunk ki kiskereskedelmi tevékenységen keresztül.

M. Sz.: Mitől sikeres a vállalkozás? Melyek a jó gyakorlatok?

A vállalkozás attól sikeres, hogy valós igényeket szolgál ki, helyben garanciát nyújtva teszi az árukat elérhetővé az emberek számára. Van egy széles nyitvatartásunk, a hét hét napjából hat

napon át nyitva vagyunk, jó a közlekedés, sok parkolónk van, meg tud állni az áruház előtt. Nagyon széles az áruválasztékunk, 22.000 terméket tartunk egyidejűleg a polcainkon, ami 5 szaktolt kínálatának felel meg. Öt szaktolt teljes árukészlete és kínálata található meg nálunk.

M. Sz.: Miben szükséges még a cégnek fejlődnie?

Alapvetően a kereskedelmi infrastruktúránk elég eklektikus. Van 1960-ban, 1990-ben épült épület és van ezeket összekötendő 2011-2012-ben épült épület. Mind a vevőútvonalat, mind az áruútvonalat, mind az árubemutatás ezekkel a kompromisszumokkal történik. Az infrastruktúra fejlesztése sokkal jobb vásárlói élményt eredményezhetne, racionalizálhatná a tevékenységünket. Ezen a területen mindenképpen kellene fejlődni. Lépést tartani a digitális területen a világgal, az áruk nyomon követése a szoftverek terén az egy nagyon nagy kihívás, mert nagyon gyorsan avulnak ezek a rendszerek és tudásuk.

M. Sz.: A digitalizáció hozott-e változást a szervezetben?

Mindenképpen hozott változást. Ma már nincs olyan munkahelyünk, ahol ne lenne szükséges a digitális írástudásra. Az információs technológia napi szintű alkalmazása ma már szükséges minden munkakörben. Nincs olyan munkaköre a vállalkozásunknak, ahol el lehetne kerülni a számítástechnikát. Akinek a digitális írástudása magasabb színvonalú, ő sokkal komfortosabb és eredményesebb munkát tud végezni. Beszerzés, értékesítés, árajánlatok.

M. Sz.: Képes a cég lépést tartani a digitalizációs változásokkal?

Nagyon nehéz a helyzetünk abból a szempontból, hogy a munkaerőpiacon fellelhető munkaerő - 35 éves életkor felett - a digitális írástudása már nem teljeskörűen elegendő. A tudásuk nem elegendő számunkra, a fiatalabbak viszont gyorsan elhagynak bennünket, mert nagyon gyorsan fejlődnek és kinőnek minket. Ezeket a fiatalokat az ipar, a közigazgatás tárt karokkal várja. Mi inkább 50 fölött kapunk a keresletünkre kínálatot, illetve a 20-as éveik elején járó munkavállalóktól kapunk megkeresést.

M. Sz.: A foglalkoztatás milyen módon fog változni a cégben?

Mi a szinten tartást tűztük ki célul, szeretnénk ezt az állományt minőségében, mennyiségében megőrizni. Minden évben van egy 10-15%-nyi fluktuációnk élethelyzet-változásból adódóan, költözésből vagy más ambícióból elhagynak bennünket és az ő pótlásuk is nagyon nagy nehézségeket jelent. Valamikor többszöri próbálkozással tudunk egy középtávon megfelelő munkaerőt megtalálni.

Ma Orosháza és vonzáskörzetének méretéből adódóan, ha a fizetőképes kereslet növekedése több árbevételét hoz hozzánk, annak lesz több eredménye, azt nagyrészt felemészti a minden évben szükséges béremelés kigazdálkodása. Az elmúlt 5-7 évet figyelembe véve megsokszorozódott a munkaerő-költség. A kereskedelemben a hatékonyságot nagyon nehéz növelni, mert árat sem tudunk növelni.

M. Sz.: A digitalizáció hosszú távon milyen hatást fog gyakorolni a foglalkoztatottságra?

Digitalizáció nagyon szükséges az állami elvárások teljesítésének az okán. Ma három-négy ember foglalkozik azzal, hogy a számviteli törvényben előírt adatszolgáltatást meg tudjuk valósítani. Ez nagyon sok időt és energiát köt le. A másik oldalon a forgalmunk lebonyolításához is kell digitalizáció, ami az alkalmazott szoftverrel kerül megoldásra. Digitális

munkahelyekkel számolunk a jövőben, ahol magas szintű számítástechnikai, alkalmazói tudásra lesz szükség.

M. Sz.: Az online kereskedelemmel mennyire tudja felvenni a cég a harcot? Hosszú távon milyen stratégiát alkalmaznak?

Ez nagyon érdekes kérdés. Nagyon nagy kockázat az online kereskedelembé belépni, mert egy teljesen más szakma, mint az offline kereskedelem és nagyon nagy kockázat kimaradni belőle. Mi stratégiánk szerint jelen pillanatban nem rendelkezünk webáruházzal, nem rendelkezünk online értékesítési csatornával. Mi helyben, polcról szolgáljuk ki a vevőinket. Azokra számítunk, akik nem tudják megvárni az online kereskedelem szállítási idejét és olyan terméket kínálunk, melyek azonnal kellene és nem bírják el a szállítási költséget. Egy ezer forintos terméket nem lehet 1900 forintért szállítani darabját. Jelen pillanatban ezt a stratégiát követjük, hogy a széles árukínálatunkat helyben kínáljuk.

Látszólag olcsóbb értékesítési mód az online kereskedelem. Az online térben nagyon alacsonyok a kínálati árak. A másik dolog, hogy ahhoz, hogy a fogyasztó elé kerüljön webáruházként, ahhoz nagyon sok marketing költséget kell elkölteni a Facebookon és a Google Adwords-on, ahhoz pedig, hogy rád kattintson nagyon alacsony árak kellenek és az egy teljesen más szakma.

M. Sz.: A fiatal vállalkozóknak mit kell elsajátítaniuk a sikerességhez?

Én azt gondolom, hogy egy nagyon egyedi tudást érdemes felépíteni. Mindenképpen szolgáltatáshoz kötődjön a vállalkozása. Önmagában a kereskedelem csak nagy tömegű áru mozgatásával értelmezhető. Ha kereskedelemben gondolkodik, akkor szegmensben gondolkodjon. Ha csontfésűt árulok, akkor én áruljam a legtöbb és legjobb csontfésűket a világon. Ha szolgáltatásban gondolkodik valaki, akkor abban kell gondolkodni, ahol munkaportfólió építhető. Minden vállalkozásnak szüksége van bizonyos szaktudásra, de ezt a szaktudást nem tudja saját munkavállalón keresztül megfizetni. Gondolok itt a munkavédelemre, tűzvédelemre, emelődarus szolgáltatásra, duguláselhárításra, stb. amik szükségesek a vállalkozók életében, de egy nyolc órás munkavállalót nem érdemes tartani. A szakmunkák ilyenek: az építőiparban, szállítóiparban vannak olyan munkák, ahol speciális tudás kell és ez a tudás nem tud megjelenni egy vállalkozáson belül, egy munkavállalóban. Egy magas tudást sok vállalkozás felé lehet értékesíteni.

M. Sz.: Speciális tudásra kell fókuszálniuk, amit főállásúként nem tudnak megfizetni?

Igen, például környezetvédelmi termékdíj szaktanácsadót nem tudok felvenni és alkalmazni, de bevallást tenni kell, ezért igénybe veszek egy tanácsadót, aki még 10-50-100 vállalkozásnak végzi e tevékenységét. Ma legalább minimum 10 olyan külsős vállalkozó dolgozik nálunk, akinek a szolgáltatását igénybe vesszük. Ilyen a pénztárgép-szerelő is.

M. Sz.: A fiataloknak milyen készségekkel kell rendelkezniük a vállalkozásukhoz?

Nagyon elszántnak kell lenni, kell lennie egy pozitív életcéljának. Nagyon szeretnie kell, amit csinál és nagyon kitartóan kell végeznie ezt a tevékenységet és egyidőben kell lenni mindennek. Neki kell ügyvezetőnek lenni, értékesítőnek lenni, szolgáltatónak lenni, udvarosnak lenni. Gyakorlatilag nagyon komplex az a készség tömeg, amivel rendelkeznie kell. Nyilvánvalóan a digitális tér, a marketing első számú eszköze. A digitális térben is jól kell tudnia mozogni.

Rendelkeznie kell egy szeretett szakmával, egy menedzsment tudással, hogy rendszerben tudjam működtetni a vállalkozásomat és egy nagy elszántsággal, hogy ezt akarom csinálni. Mert lesznek problémák. A vállalkozás nagyon kitett dolog, egy munkavállaló jobb körülmények között dolgozik és él.

M. Sz.: Mit kellene végrehajtani ahhoz, hogy a digitalizáció által felszabadult munkahelyeket bővíteni lehessen vagy megtartani.

Az emberek kommunikációs szintjét kellene fejleszteni, legalább meg tudjuk fogalmazni az igényeiket, hogy mi az, amit nyújtani tudnak. Utána a napi tevékenységükhöz szükséges pozitív kommunikációt el tudják végezni. A második dolog, hogy annak ellenére, hogy a digitális fejlődés veszi el a munkát, mégis a digitális technológiák megismerésébe kell a legtöbb munkát tenni. Nincs ma már sehol olyan munkahely, ahol ne lenne szükség egyfajta digitális rendszer használatára. A változásmenedzsment folyamatos. A munkavállalók belekényelmesednek egy munkakörébe és utána nem keresnek új kompetenciákat, új tudást, hanem csak arra figyelnek, hogy a komfortelemek megmaradjanak. Ez ma már nem működik, mert nagyon gyorsan változik a világ, ezért a munkakörök összevonásával mindig új területek jönnek létre. Ebbe a fajta változásba a munkavállalónak be kellene lépni ahhoz, hogy ő ne legyen ennek vesztese.

M. Sz.: Tudna még jó gyakorlatot mondani, ami sikeressé tette a Vasex Kft-t?

A munkavállalók érdekei, a vevők érdekei, a beszállítók érdekei és a tulajdonos érdekei állandóan kommunikálva legyenek és ennek a harmonizációja mindig megtörténjen. Mindenki érezze magát jól a vállalkozásban; a beszállító szeressen beszállítani, a vevő szeressen vásárolni, a dolgozó szeressen ott dolgozni, a tulajdonos szeressen benne lenni a vállalkozásában, mert eredményt termel a számára.

M. Sz.: Köszönöm a beszélgetést!

VIII. Jó gyakorlatok bemutatása a vállalkozás egyes területein

A Békés megyében működő vállalkozások vezető közül 20 főt kértünk fel arra, hogy mondják el sikerességük, eredményességük okát. E vállalkozások között vannak néhány fős mikro- és kisvállalkozások néhány tízmillió forint árbevétellel és középvállalkozások is több milliárd forintos árbevétellel, jelentős dolgozói létszámmal is. Mintavételünk kiválasztása során figyelembe vettük a működésük időtartamát, változó tevékenységstruktúrájukat és növekedési potenciáljukat.

Az interjúk megerősítették, hogy a kis- és középvállalkozások, 10-50 fő foglalkoztatotti létszámmal sokkal életerősebbek, stabilabbak, mint a mikrovállalkozások. A középvállalkozói szféra sokkal inkább tervez és céloz meg tevékenységbővítést, telephelyfejlesztést és foglalkoztatásfejlesztést, mint a kisebb vállalkozások. Kivételt képeznek a startup vállalkozások (pl. Herba Pharm Europe Kft.), mely néhány éves fennállása ellenére jelentős árbevétellel és közel tíz fős foglalkoztatotti létszámmal rendelkezik. A gyakorlat azt mutatja, hogy a kis- és középvállalkozások működési stabilitása, vezetőik tapasztalata, rendszereik működése jelentősebb eredményességet, bővülést és fejlődést generál. A támogatások felhasználásának eredményessége jóval magasabb, ha a bér-, eszköz- és telephelytámogatások e vállalkozói csoportok számára elérhetők.

A **vállalkozások alapításának célja** sok esetben egy korábbi munkahelyről való kilépés, a munkaviszony megszüntetése, vagyis kényszervállalkozásként kezdődött a működés. Meghatározó még a családi vállalkozói tevékenység, mely még akkor is a háttérben megjelenik, ha a tevékenység profilja már változott az idők folyamán, vagy azonos szakterületen, de más módon. Többségében a meglévő szaktudásukat használják a vállalkozók a működésükhöz, nem jellemző, hogy kizárólag olyan dolgozók jelennek meg a vállalkozásokban, akik működtetik a szakmai háttérrel úgy, hogy a tulajdonos, ügyvezető nem ért az adott szakterülethez.

A **szervezetek profilja**, tevékenysége ritkán változott a tevékenységük során. A telephelyeik száma nőhetett, a profil szélesedhetett, de az alaptevékenység, az alap ágazat megmaradt. A vezetők elmondták, hogy a sikerük egyik titka a tevékenységük folytonossága, a stabilitás és a kitartás az adott terület mellett.

A **sikeresség fundamentuma** visszajelzésük szerint a stabil szakmai tudás és a kitartás. Másik fontos pont a dolgozókkal és az ügyfelekkel való kommunikáció, bánásmód. Többen elmondták, hogy vezetői tevékenységük során nagy hangsúlyt helyeznek arra, hogy dolgozóik, ügyfeleik elégedettek legyenek és e téren igen nagy alázattal nyilatkoztak. A harmadik közös terület a pénzzel való kapcsolat. A bevételekkel való gazdálkodás, a források visszaforgatása, a folyamatos befektetés az innovációba, fejlesztésbe kulcselem a sikeres vállalkozásoknál. A negyedik sikerességi pont a környezet és a konkurencia folyamatos figyelése, az alkalmazkodás a változásokhoz és az innováció. 4-5 vállalkozás is jelezte, hogy jelentős energiát fordít arra, hogy szakterületének legjobbjait folyamatosan figyeli és – ha nem is a multikhoz hasonló

rendszerben, de – jelentős energiákat fektet a konkurenciafigyelésbe és a megújulásba. Az ötödik meghatározó elem a folyamatos fejlődés és képzés saját maguk és dolgozóik oldaláról is. A minőségi szakképzés, mint lehetőség a térség egyik kulcsa lehet és bár a dolgozói hozzáállás, motiváció és elkötelezettség mind megjelent faktorként, a szaktudás, a nyitottság és a rugalmasság még mindig első helyen szerepel a kiválasztáskor.

A fejlődési potenciál kapcsán nem létszámbővítésben gondolkodnak elsődlegesen a vállalkozások, hanem értékesítésben, marketingben, vállalatirányítási rendszerekben, digitalizációban – ha nem termelő vállalkozásokról van szó – és csak utána infrastruktúra- és létszámbővítésben.

A **digitalizációt** alapjában eszköznek tekintik, de nem várnak tőle jelentős fejlődést. A szakirodalom szerint is a digitalizáció folyamatosan fog a cégek életében egy-egy munkafolyamatot kiváltani, de sem az élőmunka kiváltására, sem a folyamatok teljes automatizálására nem kell és nem is lehet számítani. Ma már minden cég minden munkafolyamatában megjelenik a számítógép, az informatika és jelentős erőforrásokat áldoznak a cégek az adminisztrációs folyamatokra, de fókuszban tartják a termelést, a szolgáltatást és mögötte az embert, mint meghatározó értékteremtőt. Elvárás már a cégek jelentős hányadánál a minél nagyobb számítógépes szaktudás, de még az interjúalanyok esetében az alkalmazott használat dominált.

A **fiatal vállalkozók** számára a sikerességi kritériumot több ponton kifejtették. Legfontosabb a megfelelő minőségű szaktudás és hozzáértés. A második képesség a türelem, a kitartás. Elmondták, hogy a fiatalok most cégekben és a munkahelyen is azonnal akarnak sikereket elérni alázat, türelem és gyakorlat nélkül. A sikertelen vállalkozók az azonnali siker mellett minél több pénzt szeretnének kivenni a vállalkozásokból és külsőségekre fordítani. Nem egy vezető elmondta, hogy az első néhány évben csak apró sikereik voltak és az évtizedek alatt tudtak több tíz-százmillió árbevételt elérni és az eredményeiket még mindig visszaforgatják a vállalkozásaikba. Kiemelt tulajdonság a hitelesség és a megbízhatóság, egyszerűen úgy fogalmazták meg, hogy amit ígérnek, azt betartják, amilyen határidőre szerződtek, az addigra teljesül. Kezdetben a vállalkozónak sok tevékenységhez kell értenie; komplex tudással kell bírnia az adott szakmáról, a pénzügyi folyamatokról, marketingről, könyvelésről, stb. Kiemelték még a vállalkozók a lelkesedést, munkabírást, elszántságot és a problémakezelést. A vállalkozónak állnia kell a sarat és meg kell tudnia oldani a konfliktusokat, akkor lesz sikeres, ha kiállja az idők próbáját, visszaforgatja a pénzt, hiteles és kitartó a céljait tekintve.

A **térség foglalkoztatottságát** a válaszok alapján nagyobb összefogással, a helyi vállalkozások erőteljesebb támogatásával lehetne fejleszteni. A gazdasági potenciál fejlődésével, új vállalkozások térségbe vonzásával, jobb úthálózattal, bér-, gép- és telephelyfejlesztési pályázatokkal tudnának jobban fejlődni a cégek. Kiemelték még a szakképzés fejlesztésének igényét, sok szakmában a végzettségek nem jelentenek számukra meghatározó és eladható szakmai tudást, jelentős – számukra fontos – kompetenciával nem rendelkeznek a végzett diákok. Ilyen tudáselemek és személyiségjegyek a következők: együttműködés, rugalmasság, alázat, alkalmazkodás, türelem, megbízhatóság, önállóság és sok esetben a szakmai alapok. Több vezető elmondta, hogy nála már nem a szaktudás számít – azt majd megtanulja – hanem

az emberi tényező, hogy milyen személyiség, akar-e dolgozni, akar-e fejlődni és képes-e együttműködni másokkal, problémákat megoldani.

Kiemelendő még, hogy a helyi termékek és szolgáltatások helyben – a lakosság és a vállalkozások számára – történő igénybevétele sok cég számára segítené a talpon maradást, fejlődést. A gazdaságilag erősebb területen is dolgozó vállalkozások kifejtették, hogy a térség lakossági és vállalkozói igénye rendre elmaradt a fejlettebb térségekéitől. Ennek nem csupán anyagi oka van, hanem sokan nem ismerik azokat a hatékony technológiákat, eszközöket, minőségi termékeket, melyek máshol természetesebbek. E „tudatlanság” velejárója, hogy az élelmiszeriparban, informatikában, technológiában, eszközhasználatban 5-10 évvel le vagyunk maradva. A lemaradás a cégeknél és a magánszemélyeknél is hatékonyságcsökkenést, eredményességcsökkenést jelent a konkurenciához, a nemzetközi termeléshez, piachoz, szolgáltatásokhoz képest. A folyamat megjelent az élelmiszeriparban, informatikában, kereskedelemben, vendéglátásban, mezőgazdaságban. Ha azt szeretné e térség, hogy fejlődjön, akkor magasabb tudással kell rendelkezni az adott iparágban, alkalmazni kell az új technológiákat, rendszereket, fejlesztési folyamatokat és figyelni a változást, alkalmazkodni, újra és újra megújulni és fejlődni a világgal.

IX. Kérdőíves kutatásunk eredményei

A térségi foglalkoztatás fejlesztésének és a jó gyakorlatok összegyűjtése céljából mikro-, kis- és középvállalkozásokat kérdeztünk meg online kérdőív formában. A célcsoportot azon vállalkozások alkották, akik Békés megyéből indították vállalkozásukat és szívesen megosztják véleményüket, a sikerességhez vezető útjukat. Összesen 53 vállalkozás válaszolt, összesen 21 ágazatból. A válaszadók közel harmada 5-10 év között, míg további 36%-a 10-30 év között indította vállalkozását. A statisztikai létszámok alapján mikrovállalkozásnak minősül a válaszadók 54,7%-a (0-9 fő), kisvállalkozásnak 39,6%-a (10-50 fő), középvállalkozásnak a fennmaradó közel 5%-a (51-500 fő). Tevékenység alapján a 70%-uk a szolgáltató szektorból, 11,3%-uk a kereskedelemről, 9,4%-uk a termelő szektorból, a fennmaradó részük egyéb területről válaszolt.

A vállalkozások elindítását több tényező motiválhatta. Az interjúkban elhangzottak jelentős része az alkalmazotti kötelékből igyekezett szabadulni, míg mások kényszervállalkozásból indultak és lettek sikeresek. A kérdőívben előre megfogalmazott válaszokat az interjúk alapján készítettük elő. Itt a többkérdéses válaszok alapján az anyagi előrelépés (77,4%) és a siker iránti vágy (67,9%) alapján indították vállalkozásaikat a vezetők. Nem elhanyagolható arányban a szabadságvágy (41,5%) és a családi vállalkozás, a szülői példa (34%) ösztökélte őket cégindításra vagy folytatásra. Természetesen egyedi esetek is megjelentek (lehetőségek megragadása, háború miatti lakhelyelhagyás, rossz munkahely, stb.), de a fentiek jelentik a legnagyobb mozgatórugót.

A válaszadók közel kétharmada (66%) újra elindítaná vállalkozását, míg további 17% valószínűleg, csupán 20% körüli a bizonytalanok vagy tagadók válasza. A visszajelzések azt mutatják, hogy a kitöltők között a vállalkozói lét iránti lelkesedés továbbra is töretlen és örömet lelik az önfoglalkoztatásban a sok nehézség és kihívás ellenére is. A következő kérdésben vizsgáltuk, hogy mi miatt nem vállalkoznak a mai fiatalok? A többválaszos kérdések alapján öt kulcsmomentum figyelhető meg:

- nincs (kevés) a kezdőtőkék;
- nincs ötletük (45,3%);
- nincs segítségük, mentoruk (56,6%);
- nem ismerik a vállalkozói gyakorlatot (60,4%);
- nincs bátorságuk, nyugodtabb egy „fix” állás (54,7%);

Látható, hogy a gyakorló vállalkozók is több tényezőben látják a hátráltatást. A vélemények alapján a divergens gondolkodás, a lehetőségek felismerése az egyik út és mód a vállalkozói gondolkodásmód elsajátítására. Célszerű volna olyan – a vállalkozókkal együtt kialakított – gyakorlatorientált ötletbörzét, ötletgenerálási képzést, együtt gondolkodást tartani, ahol önbizalmat és eszközt is szerezhetnek a fiatalok céljaik megvalósítására. A kezdőtökében számos támogatási forma rendelkezésre áll és a több formában megjelenő mentorprogram népszerűsítésében is van még lehetőség.

Összegyűjtöttük azokat a tulajdonságokat, melyeket a gyakorló vállalkozók fontosnak és szükségesnek tartottak a sikeres vállalkozások működtetéséhez. Bízunk abban, hogy a megjelölt tulajdonságok irányt és célt adnak majd a leendő vállalkozóknak. A megjelölt képességek nem térnek el az interjúkban megfogalmazott elemektől. Az alapos szakmai tudást, hozzáértést, majdnem mindenki kiemeli eltérő megfogalmazásokkal. E mellett kiemelik a pénzügyi hozzáértést, vállalkozói kompetenciákat. Személyes tényezőként megjelenik a megbízhatóság, precizitás, alázat, elkötelezettség, fejlődés iránti vágy, jó kommunikáció, emberismeret. Külső tényezőként felsorolják még a vállalkozók a kapcsolati tőkét.

A vállalkozás sikerességét leginkább szintén a megfelelő szaktudásban, türelemben és a visszafogottságban jelölték meg. Kiemelték, hogy a hitelesség, pontosság és megbízhatóság mellett be kell osztani a megjelenő eredményeket, szükséges a szorgalom, kitartás és rengeteg munka. Az ügyfélorientáltság, a vendégekre, ügyfelekre való odafigyelés és a rugalmasság több válaszban visszatért. Meghatározó még humán oldalról az a tényező, hogy a kollégákat, partnereket megfelelő módon válasszák ki a feladatokra. A termelő és szolgáltató szervezeteknél egyaránt fontos, hogy visszaforgassák az eredményt fejlesztésekbe és ne kivegyék a vállalkozásból.

A Magyarországon jelentős számú családi vállalkozás miatt kérdeztük meg a generációváltásról a cégvezetőket. E szerint közel harmadukat érinti a generációváltás problémája, viszont közel 85%-uknak nincs kidolgozott utódlási stratégiája. E feladat még a vállalkozások előtt áll, mert egy felkészületlenül ért átadás-átvételi folyamat jelentheti a vállalkozás megszűnését és a sokszor több évtizeden keresztül megdolgozott érték, vagyon eltűnhet.

X. Határon átnyúló hatások és lehetőségek

Magyarország és Románia közötti együttműködés folyamatos gazdaságfejlesztésben, kereskedelemben, foglalkoztatásban, környezetvédelemben, közlekedésben, logisztikában sok olyan területen, mely az emberek életére hatással bír. A határ közelségének egyik lehetősége a kétoldalú kereskedelem és gazdaság fejlődése, fejlesztése. E cél érdekében a 2007-2013-as programozási időszakban közös intézményrendszer és közös pénzügyi keretek alkalmazásával valósult meg a Magyarország-Románia Határon Átnyúló Együttműködési program a korábbi INTERREG III.A. (Magyarország) és Phare CBC (Románia) 2004 programok folytatásaként¹. A munkaerőpiac és oktatás fejlesztésére 45 projekt valósult meg, míg tisztán munkaerőpiac együttműködésre 15 projekt valósult meg.

E programot folytatja az Interreg V-A Románia-Magyarország Program (Partnerség egy jobb jövőért) a 2014-2020 közötti időszakban, melyet az ERFA finanszírozza. Nyílt pályázati felhívások keretében vissza nem térítendő támogatásban részesültek olyan közös, határmenti együttműködések és projektek, melyek a foglalkoztatás tekintetében a következő prioritási tengelyeket célozzák meg:

- Fenntartható határon átnyúló mobilitás fejlesztése és a szűk keresztmetszetek megszüntetése (együttműködést és hozzáférhetőséget illetően);
- A foglalkoztatás fejlesztése és a határon átnyúló munkaerő-mobilitás támogatása (együttműködést és foglalkoztatást illetően);
- Határon átnyúló együttműködés támogatása intézmények és állampolgárok között (intézmények és közösségek együttműködését illetően).

A fenti programok erős határon átnyúló jelleggel rendelkeztek és mindkét állam érdekét szolgálják. Az Együttműködési Program harmadik módosítása 2020. november 16-án lépett életbe és a partnereknek 2023. december 31-ig kell megvalósítaniuk az ebben szereplő programokat. A foglalkoztatást érintő legfőbb cél a fenntartható és minőségi foglalkoztatás előmozdítása és a munkaerő támogatása;

- A támogatható terület gyenge gazdasági potenciálja és részleges hiánya miatt a megfelelő munkalehetőségek miatta az elvándorlás növekedésének megállítása;
- Az adminisztratív akadályok és nyelvi problémák, a helytelen információáramlás miatti munkaerő-piaci mobilitás lassulása;
- A közös munkaerőpiac fejlesztése csökkentheti a régió belüli és határokon átnyúló különbségeket, növelheti a foglalkoztatási szintet, emelheti az aktivitást és a foglalkoztatási rátát, enyhítheti a munkaerőpiac strukturális problémáit.
- Segíti a támogatható területeken működő vállalkozások infrastrukturális feltételeinek javítását, ami magasabb foglalkoztatási rátát eredményezhet.²

A Külgazdasági és Külügyminisztérium a Maros-mezőszéki gazdaságfejlesztési programban támogatta a romániai magyar kisebbséget vissza nem térítendő támogatások folyósítása formájában. A programban célja magánszemélyek és jogi személyek számára, technológiai

¹ Forrás: <http://www.huro-cbc.eu/hu/>, letöltve, 2020. december 2.

² Forrás: Cooperation programmes under the European territorial cooperation goal, https://interreg-rohu.eu/wp-content/uploads/2020/11/Programme_2014TC16RFCB049_4_0_en.pdf, letöltve: 2020. december 2.

felszereltségi szintjük és termelési kapacitásaik növelése, illetve a meglévő kapacitások jobb kihasználása céljából, mezőgazdasági erőgépek (traktorok), és kapcsolható eszközök, valamint, egyéb, a mezőgazdasági művelésben és termelésben használt berendezések, gépek, felszerelések, valamint tenyészállatok beszerzése útján. Egyéni vállalkozók, mikro-, kis- és középvállalkozások számára támogatták technológiai felszereltségi szintjük és termelési kapacitásuk növelését.³

A romániai vállalkozásalapítás is jelentős erőforrásokkal bírt, hiszen akár 50.000 eurós támogatást kaphattak az állami Diaspora Start-Up program segítségével azok a fiatalok, akik Romániában indítottak vállalkozást. A program célja, hogy a külföldön élő román állampolgárokat csábítsák haza és ösztönözzék a vállalkozásaik beindítására.⁴ E mellett támogatták a működő családi vállalkozásokat és a fiatal vállalkozások együttműködését is a 2017. január 1 – 2018. február 28. közötti időszakban.⁵

Jelenleg a 2021-2027-es Románia és Magyarország közötti Interreg program kidolgozása folyamatban van, szakpolitikai célkitűzései a következők:

- A polgáraihoz közelebb álló Európa: a helyileg irányított növekedési stratégiák és a fenntartható városfejlesztés Unió-szerte való támogatása révén;
- Zöldebb, karbonmentes Európa;
- Szociálisabb Európa: a szociális jogok európai pillérének megvalósításával, valamint a minőségi foglalkoztatás, az oktatás, a készségek, a társadalmi befogadás és az egészségügyi ellátáshoz való egyenlő hozzáférés támogatásával
- Intelligensebb Európa: az innováción, a digitalizáción, a gazdasági átalakuláson és a kisvállalkozásoknak nyújtott támogatáson keresztül;
- Jobban összekapcsolódó Európa: a stratégiai szállítási és digitális hálózatokkal.⁶

A fenti programokban megjelenik a minőségi foglalkoztatás és az oktatás, a készségek fejlesztésén keresztül a gazdaság fejlesztése is előtérbe fog kerülni.

Magyarország a Nemzeti Fejlesztés 2030 – Országos Fejlesztési és Területfejlesztési Konceptió – keretében határozta meg a fejlesztési irányokat, melyek négy hosszú távú, 2030-ig szóló átfogó fejlesztési célt mutat be. E célok közül kettő (értékteremtő foglalkoztatást biztosító gazdasági fejlődés, népesedési fordulat, egészséges és megújuló társadalom) hatással van a foglalkoztatásra. E foglalkoztatási kérdésben több specifikus cél is megjelent:

- Vidéki térségek népességeltartó képességének növelése;
- Területi különbségek csökkentése, térségi felzárkóztatás és gazdaságösztönzés elősegítése;
- Összekapcsolt terek: az elérhetőség és mobilitás biztosítása.⁷

A versenyképesség növelése, a gazdaság fejlesztése, az úthálózat fejlesztése mind-mind a mobilitás és a kedvező foglalkoztatás irányába hat. Nem szabad azonban megfeledkeznünk,

³ Forrás: <https://szekelyhon.ro/static/anyaorszagi-tamogatások-erdelyiek-számára>, letöltve: 2020. december 2.

⁴ Forrás: <https://www.maszol.ro/index.php/gazdasag/72078-50-ezer-euros-tamogatas-kaphatnak-a-fiatal-vallalkozok>, letöltve: 2020. december 2.

⁵ Forrás: <https://www.maszol.ro/index.php/gazdasag/83509-magyar-penzek-erdelyi-vallalkozoknak-meghosszabbítottak-a-pályázatok-határidejét>, letöltve: 2020. december 2.

⁶ Forrás: <https://interreg-rohu.eu/hu/5-tematikus-műhely-a-2021-2027-es-program-szakpolitikai-célkitűzések-megismertetésére/>, letöltve: 2020. december 2.

⁷ Forrás: <https://mkogy.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a14h0001.OGY>, letöltve: 2020. december 2.

hogy a mobilitás – és főleg a foglalkoztatási célú mobilitás – kétirányú folyamat. Ha az egyik országban fejlesztjük az úthálózatot, akkor lehetséges, hogy a másik országban történő elvándorlást, átvándorlást vagy éppen a cégek telephelyeinek kialakítását segíthetjük elő.

A Békés Megyei Kereskedelmi és Iparkamara Külgazdasági és EU-integrációs Osztályt és Békés megye adja a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara Magyar-Román Tagozatának titkárát. Folyamatosan szerveznek rendezvényeket, konferenciákat, üzletember-találkozókat. A szervezetben regisztrált vállalkozások számára folyamatosan szerveznek tematikus tanácsadásokat, román-magyar partnerközvetítéseket és kiállításokon is részt vehetnek román és magyar oldalon egyaránt. A kamara kapcsolatot tart nagykövetségekkel és a kereskedelmi szolgáltatókkal, vegyeskamarákkal, támogatja a külkereskedelelemhez szükséges adminisztratív tevékenységekben (ATA Carnet hitelesítés, Certificate of Origin, aláírás, számla, okmányok hitelesítésében). Segíti a vállalkozókat nemzetközi jogvitákban, külföldi cégekkel szembeni behajtásban is. A BMKIK a következő pályázatokban vett részt: RO-HU 2017, 2018, Leonardo da Vinci mobilitás, Leonardo Innováció-transzfer, Erasmus+ mobilitás, Erasmus Partnerség.

Határ menti jó gyakorlataink a foglalkoztatás fejlesztéséhez

A ROHU 331 Határokon átnyúló hálózat a szakmai karrierfejlesztés támogatására a határmenti térségben című pályázat célja a szakképzés lehetőségeinek bemutatása a szakemberhiány mérséklése érdekében. Létrejött mobil pályaaorientációs tanácsadó központ, mely a középiskolákhoz pályaaorientációs tanácsadókkal kitelepülve bemutatja a diákoknak a szakképzési kínálatot. A mobil pályaaorientációs tanácsadó központhoz kapcsolódó eszközbeszerzések, illetve pályaaorientációs konferenciák valósultak meg évente Békéscsabán és három járási központban. Megvalósított a projekt egy ingyenes pályaaorientációs applikációt, mely képes információt nyújtani a szakképzésről, lehet benne keresni képző intézményt és gyakorlati helyet, illetve szűrhető adatbázissal is rendelkezik. A projekt megvalósításától a szakemberhiány mérséklését várják azáltal, hogy többen jelentkeznek hiányszakmákra és a foglalkoztatási igények és erőforrások jobban illeszkednek a jövőben.

A ROHU 380 Verba Docent projekt célja az álláskereső és a szociálisan kirekesztett személyek képzésének és elhelyezkedési lehetőségeinek elősegítése. A programban 13 képzésen 220 fő vesz részt, 4 állásbörze valósul meg és 3 konferencia kerül megtartásra 2019. 03. 01. és 2021. 08. 31. között. A program a rászoruló kedvezményezettek számára ingyenes. Felépítésre kerül Gyulaváriban egy Képző és Szociális Központ is, melynek célja a hátrányos helyzetűek továbbképzési igényeinek kielégítése. A román partner részéről szintén felépül egy képzési központ és a két partner adatbázisainak segítségével lehetőségük lesz az állásbörzéken a határ két oldalán meglévő munkaerő keresletének és kínálatának összehangolására.

XI. Összefoglalás

Kutatásunk legfőbb célja, hogy a foglalkoztatás fejlesztését támogató vállalkozói jó gyakorlatok összegyűjtésével segítsük, motivációt adjunk a térségben lévő fiatal vállalkozások elindításához. Célunk továbbá, hogy bemutassuk a sikeres vállalkozások gondolkodásmódját, feltárjuk milyen területen szükséges a támogatásuk ahhoz, hogy növeljék termelői, szolgáltatói kapacitásaikat, bővítsék vállalkozásaikat, növeljék a dolgozói létszámot.

A foglalkoztatottság fejlesztése érdekében Magyarország Kormánya jelentős lépéseket tett, melyhez jelentős forrásokkal járult hozzá az Európai Unió a 2014-2020-as programozási időszakban. Az eredményeket tekintve a munkanélküliségi ráta a 2012. évi 12%-os arányhoz képest lecsökkent 2019 októberére 3,5%-ra, majd a vírusválsággal összefüggő létszámleépítések nyomán ismét 5% körüli értékre nőtt. 2020. októberében a munkanélküliségi ráta 4,3% Magyarországon, így 202 ezer fő még mindig nem talált munkalehetőséget. Még mindig kiemelkedően magas (12,2%) a 15-24 év közöttiek munkanélküliségi rátája.⁸

A közfoglalkoztatás biztosítása és a szociális gazdaság támogatása helyett a foglalkoztatáspolitikai fókusz az elsődleges munkaerőpiac lett. A vírusválság kapcsán jelentős létszámleépítések következtek be, melyeket célzott gazdaságfejlesztési beavatkozásokkal igyekezett enyhíteni a kormányzat. Kiemelt visszaesés következett be a turisztikai ágazatban; a vendéglátásban, szálláshely-szolgáltatásban. E helyzetben a vállalkozások – lehetőségükhöz mérten – törekedtek a dolgozói létszám megtartására, atipikus munkavállalási eszközökkel (táv munka, részmunkaidős foglalkoztatás) a folyamatos munkavégzés biztosítására.

Békéscsaba és Nagyvárad térsége és foglalkoztatás bővítésének alapja, hogy kihasználják a helyben lévő munkaerőben rejlő lehetőségeket és erősítsék a centrum térségeihez való felzárkózást. Jobban ki kell használni a helyi adottságokat, a tájspecifikus termékek előállítását, kézimunka-igényes technológiákat és a magas hozzáadott értékű termékek piacra kerülését. Jelentős arányú mezőgazdasági termékek kerül ki a megyékből feldolgozás nélkül. Amennyiben a feldolgozottsági arányt sikerül fejleszteni, a kézimunka-igényes magas hozzáadott értékű termelést sikerül elindítani, úgy a foglalkoztatásból korábban kiszoruló rétegeket (nőket, megváltozott munkaképességűeket, tartós munkanélkülieket, pályakezdőket) sikerül újra bevonni a munkaerőpiacra.

A helyi gazdaságfejlesztési technikáit a térség önkormányzataival, szervezeteivel célszerű megismertetni annak érdekében, hogy ezek használatával a vállalkozói szféra erősödhessen. A következő ilyen eszközök támogatottak: vállalkozói inkubátorházak, gazdasági integrációk szervezése, innovatív technológiai környezet kialakítása. E mellett szükséges a lakosság szemléletformálása, a munkamotivációk újbóli megerősítése a fiatalok és a hátrányos helyzetű rétegek esetében. Békés megyében jelentős fejlesztések indultak el az ipari parkok kialakításának irányába, 2023-ban már közel 100 hektár áll majd a cégek rendelkezésére.

Kutatásunkban bemutattuk az egyéni és társas vállalkozások alapításának és működtetésének lehetőségeit, csoportosítottuk tulajdonságaik alapján annak érdekében, hogy a vállalkozás előtt állók el tudják dönteni melyik számukra a legmegfelelőbb. A vállalkozások működtetése

⁸ Forrás: <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/mun/mun2010.html>, letöltve: 2020. 12. 04.

komplex, többirányú tudást és gyakorlatot igénylő feladat. A vállalkozáshoz három alapvető készségre van szükség: szakmai készségekre és ismeretekre, vezetési készségekre melyek biztosítják a vállalkozás irányítását és vállalkozási készségekre, melyek személyes képességek. Mindhárom elengedhetetlen a sikeres működéshez. A vállalkozói lét sokkal komplexebb hozzáértést igényel, mint az alkalmazotti munkaviszony, így ennek érdekében bemutattuk a vállalkozás oktatásának módjait, annak lehetőségeit.

Nagyvárad és Békéscsaba két olyan peremhelyzetű térsége a két országnak, mely a jelentős foglalkoztatást nyújtó központoktól távol helyezkedik el. E kiszolgáltatottság megjelenik termőföldben, humán erőforrásban és természeti környezetben egyaránt. A városi lét nincs meg vidéki lét nélkül, és ha nem tud a két térség egyensúlyban együttműködni, akkor nem valósulhat meg a komplex fejlődés sem. A vidékisége sajátossága megjelenik gazdasági, ökológiai és társadalmi és kulturális funkciókban is. Olyan értéket jelent mindkét térség számára, mellyel egyensúlyban kell élni és fejlődni. E fejlődést segítik és támogatják a közösségi irányítású fejlesztések és a LEADER programok.

A 21 bemutatott vállalkozás között megjelent mikro-, kis- és középvállalkozás, bevételüket tekintve néhány tízmilliótól kezdve az egymilliárd fölötti árbevételig. A vezetők egybehangzó véleménye szerint a szaktudás a legfontosabb minden vállalkozás indításához és fontos a kezdő vállalkozónak az adott szakterületen legalább minimális gyakorlattal rendelkeznie. A szaktudás mellett a kitartás, a folytonosság és a türelem a legfontosabb elemek. Azonnali, gyors sikereket és külsőségekben megjelenő felelőtlenséget tapasztaltak sok sikertelen vállalkozó esetében. Kulcs tényező még a dolgozókkal, ügyfelekkel és partnerekkel való kommunikáció, valamint az informatikai rendszerek ismerete, bevonása a vállalkozási folyamatokba. A bevételekkel való gazdálkodás, a bevételek visszaforgatása és a pénzzel való gazdálkodás ugyanolyan fontos, mint a konkurencia folyamatos figyelése és a folyamatos befektetés az innovációba, fejlesztésbe. A fentiek mellett a vállalkozóknak sikeresen kell megoldaniuk a felmerülő konfliktusokat és jelentős munkabírással, elszántsággal és lelkesedéssel kell bírnia a nehézségek mellett is.

A térségi foglalkoztatás fejlesztéséhez a vállalkozók, az önkormányzatok és a civil szervezetek összefogását jelölték meg a megkérdezettek. A helyi szolgáltatások és termékek megvásárlását szeretnék elérni az önkormányzati és versenyszféra szereplői köréből is. A kamaráknak közvetítő szerepe van ebben, de még így sem ismerik, vagy nem vásárolják sok esetben az egy-egy településen lévő vállalkozások termékeit, szolgáltatásait. Sajnos a térségben lévő vállalkozások szerényebb technika felszereltséggel bírnak, mint a sikeresebb térségekben lévők, így a digitalizációból fakadó előnyöket nem tudják kihasználni. Nagy jelentősége van a vállalkozói szemléletformáláson túl az eszközfejlesztési pályázatoknak, a foglalkoztatásfejlesztési eszközöknek és a jó gyakorlatok átadásának egymás között. A térség fejlesztésében elengedhetetlen a tudásintenzív ágazatok fejlesztése, a magas hozzáadott értékű termékek és szolgáltatások fejlesztése. E mellett a munkavállalói motiváció, hozzáállás és a szakképzés jelentős fejlesztése is szükséges ahhoz, hogy egy-egy térségben lévő munkáltatók sikerrel tudjanak fejlődni és a fiataloknak legyen kedve vállalkozni.

A leendő vállalkozások létrehozóit az anyagi ösztönzőkön túl az ötletek generálásával, a vállalkozói gyakorlati fortélyok oktatásával, a kapcsolati hálók és információk átadásával lehet támogatni. A legnagyobb kihívás, hogy nem tudják az ötleteiket a gyakorlatban letesztelni,

megvalósítani, nincs meg az a mentori hálózat, mely támogatást tud nyújtani számukra. Hiányos az a tudás, melynek keretében egy ötletből minimálisan működő modellt tudnak létrehozni, az üzleti ötletüket nem tudják megfelelően kidolgozni, bemutatni és az érintettekkel tesztelni. Javasolt e tevékenységek, algoritmusok iskolai, mentori rendszerben történő megvalósítása.

A foglalkoztatás fejlesztése csak átfogó koncepcióval lehetséges. Amennyiben az oktatási rendszer egyes elemi nyitottak lesznek a vállalkozói szemlélet átadására és a támogatói környezet anyagi erőforrásokkal tudja majd az ötleteket segíteni, úgy a hátrányos helyzetű térségek is képesek a 21. században piacképes vállalkozások elindítására és a foglalkoztatás sokkal rugalmasabbá, kiegyensúlyozottabbá válhat a jövőben.

XII. Irodalomjegyzék

- Államkincstár, M. (2016. 11 29). *Tájékoztató a mikro-, kis- és középvállalkozások (KKV) minősítés megállapításához és a partner és kapcsolt vállalkozások meghatározásához*.
Forrás: Magyar Államkincstár: Tájékoztató a mikro-, kis- és középvállalkozások (KKV) minősítés megállapításához és a partner és kapcsolt vállalkozások meghatározásához
- Bálint, E. (2018. 01 13). *Apadó és gyarapodó települések: Nagyvárad is bekerült a top 10-be*.
Forrás: Krónika Online: <https://kronikaonline.ro/gazdasag/apado-es-gyarapodo-telepulesek-nagyvarad-is-bekerult-a-top-10-be#>
- Barta, T., & Tóth, T. (1994). *Vállalkozástan*. Budapest: Szókratész Külgazdasági Akadémia Kft.
- Bauer, B. (1998). A vállalkozásoktatás és a vállalkozói tanácsadás hatékonysága. *Új Pedagógiai Szemle*, 48. évfolyam, 7-8. szám, 45-65.
- Bedő, G., & Varga, S. (1998). *Vállalkozásgazdasági ismeretek*. Budapest: PERFEKT Gazdasági Tanácsadó, Oktató és Kiadó Részvénytársaság.
- Boda, G., Révész, T., Losonci, D., & Fülöp, Z. (2019). A növekedési ütem és a foglalkoztatás növelésének lehetőségeiről. *Közgazdasági Szemle*, LXVI. évfolyam, 376-417.
- Bogáth, Á. (2012). *A vállalkozói attitűd szerepe a vállalkozásfejlesztésben*. Forrás: http://kgk.uni-obuda.hu/sites/default/files/07_Bogath_Agnes.pdf
- Bokor, J. (2002). *Vállalkozásgazdálkodási ismeretek*. Békéscsaba: Booklands 2000 Könyvkiadó Kft.
- Cséfalvay, Z. (2017). *A nagy korszakváltás*. Budapest: Kairosz Könyvkiadó Kft.
- Fazekas, K. (1993). Térségi foglalkoztatásfejlesztési programok a fejlett piacgazdaságokban. *Munkaiügyi Szemle*, 37., 27-33.
- Finta, I. (2015). Az integrált terület- és vidékfejlesztés eszközei és korlátai Magyarországon. *Tér és Társadalom*, 132-148.
- G. Fekete, É. (2013). Foglalkoztatás-bővítés a helyi elsődleges munkaerőpiacon. *Észak-magyarországi Stratégiai Füzetek*, X. évf. 2. szám, 70-81.
- Kluwer, W. (2020. 10 22). *Hatályos jogszabályok*. Forrás: 2009. évi CXV. törvény az egyéni vállalkozóról és az egyéni cégről: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0900115.tv>
- Kozma, G. (2017). A posztindusztriális települések modern funkcióinak társadalomföldrajzi vizsgálata. *Doktori értekezés tézisei*. Debrecen.

- KSH. (2018). *A kis- és középvállalkozások jellemzői, 2018.*
<https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/kkv18.pdf>: Központi Statisztikai Hivatal.
- KSH. (2018. 09 27). *Módszertan - Foglalkoztatottság és munkanélküliség.* Forrás: Központi Statisztikai Hivatal: <http://www.ksh.hu/docs/hun/modszgyors/fogmodsz1808.html>
- KSH. (2020. 10 29). *Fókuszban a megyék - 2020. I. félév.* Forrás: Központi Statisztikai Hivatal: <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/megy/202/index.html>
- KSH. (2020. 09 29). *Gyorstájékoztató - Foglalkoztatottság, 2020. június-agusztus.* Forrás: Központi Statisztikai Hivatal: <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/fog/fog2008.html>
- KSH. (2020. 10 24). *Osztályozások - Gazdasági tevékenységek egységes ágazati osztályozási rendszere.* Forrás: Központi Statisztikai Hivatal: https://www.ksh.hu/teaor_menu
- Lányi, B. (2017). A startup vállalkozók személyiségjellemzőinek hatása az innovatív piaci jelenlétre - különös tekintettel az egészségügyi és orvosi biotechnológiai ágazatra. *Közép-Európai Közlemények, 10. évf. 2. szám, 77-90.*
- Lengyel, L. (2001.). *Vállalkozási ismeretek.* Nyíregyháza: Külkereskedelmi Oktatási és Továbbképző Központ.
- Mihalkovné, S. K. (2013). A növekedésben sikeres vállalkozó személyisége NEO-PI-R kérdőíves vizsgálat alapján. *Ph.D. értekezés.* Budapest: Budapesti Corvinus Egyetem.
- NGM. (2014. január). A 2014-2020 közötti időszak foglalkoztatáspolitikai célú fejlesztéseinek megalapozása - szakpolitikai stratégia. Nemzetgazdasági Minisztérium.
- Oláh, J. (2003.). A Nagykállói statisztikai körzet településeinek fejlődési lehetőségei a vidékfejlesztés keretében. *Doktori értekezés.* Debrecen: Debreceni Egyetem.
- Országgyűlés. (2014.). Nemzeti Fejlesztés 2030 - Országos Fejlesztési és Területfejlesztési Konceptió. Magyar Közlöny, 2014. évi 1. szám.
- Paktum, F. (2017. 02 08). *Békés Megyei Önkormányzat.* Forrás: Békés Megye Foglalkoztatási Stratégiája: http://www.bekesmegye.hu/wp-content/uploads/2017/02/Foglalkoztatasi_Strategia_170208_v2.pdf
- Pálincás, J. (2000). *Vállalkozások szervezése.* Budapest: Gábor Dénes Főiskola.
- Polgári Törvénykönyv.* (2020.. 10. 22.). Forrás: Új Ptk. - VIII. könyv (Záró rendelkezések): <https://ptk2013.hu/uj-ptk-normaszoveg/uj-ptk-viii-konyv-zaro-rendelkezesek/746>
- Részegi, R. (2020. 10 24). *StuDocu.* Forrás: A vállalkozások - Vállalkozások csoportosítása jegyzet: <https://www.studocu.com/hu/document/debreceni-egyetem/vallalati-gazdasagtan/lecture-notes/a-vallalkozasok-vallalkozasok-csoportositasa-jegyzet/2453500/view>

- Ries, E. (2013). Lean Startup. How today's entrepreneurs use continuous innovation to create radically successful businesses? *Random House*, 37-38.
- Runnby, A. (1996.). Helyi közösségek mozgósítása. *Parola 2. szám*, 4-6.
- Szomor, T. (1997). *Tanári kézikönyv a Junior Achievement program tanításához*. Szeged: Junior Achievement Magyarország Alapítvány.
- Szűcs, I. (2001). Áttörés a vállalkozók képzésében. *Pedagógiai Szemle 2001/6*.
- Szűcs, K. (2017. 12 7). *Pécs-Baranyai Kereskedelmi és Iparkamara*. Forrás: Ki lehet korai fázisú vállalkozás?: <https://archiv.pbkik.hu/hu/kereskedelemfejlesztes/cikkek/ki-lehet-korai-fazisu-vallalkozas-103248>
- Timmons, J. A. (2004). *New venture creation: entrepreneurship for the 21st century*. Boston: McGraw-Hill/Irvin.
- Tóth, J. (1981). A településhálózat és a környezet kölcsönhatásának néhány elméleti és gyakorlati kérdése. *Földrajzi értesítő*, 30, 2-3., 267-292.
- Tóth, L. (2015.). *Vállalatgazdaságtan II*. Eger: Líceum Kiadó.
- Vecsenyi, J. (1999). *Vállalkozási szervezetek és stratégiák*. Budapest: Aula Kiadó.
- Zachár, L. (2009.). *Az Európai Unió kulcskompetenciái - Tréneri kézikönyv*. Székesfehérvár: Perfekt Kiadó.

XIII. Mellékletek

1. A kérdőíves felmérés kérdései

A vállalkozói kérdőív

Kutatásunk a Békés Megyéért Vállalkozásfejlesztési Alapítvány az Interreg V-A Románia-Magyarország Együttműködési Program (a továbbiakban: Program) keretében valósul meg. A pályázat címe: „Központ a fenntartható fejlődésért - Les” (angolul: „Center for sustainable development Les”), azonosítószáma: ROHU-388, rövidített elnevezése pedig CDDL. A kérdőív kitöltésének időtartama 10-15 perc. Köszönjük válaszait!

Statisztikai blokk

1. Milyen ágazatban található a vállalkozása?
2. Mikor indította vállalkozását?
 - a. Több, mint 30 éve
 - b. 10-30 év között
 - c. 5-10 év között
 - d. 1-5 év között
 - e. 1 évnél korábban
3. Milyen átlagos statisztikai létszámmal működött vállalkozása az elmúlt évben?
 - a. 0-9 fő
 - b. 10-50 fő
 - c. 51-100 fő
 - d. 101-500 fő
 - e. 500 főnél magasabb
4. Milyen területen működik vállalkozása?
 - a. termelés
 - b. szolgáltatás
 - c. kereskedelem
 - d. egyéb

Foglalkoztatás

5. Az elmúlt fél évben az Ön vállalkozásának munkavállalói létszáma:
 - a. jelentősen csökkent
 - b. csökkent
 - c. nem változott
 - d. kis mértékben nőtt
 - e. jelentős mértékben nőtt
6. Amennyiben változott munkavállalói létszáma, úgy kérem, indokolja ennek okát!

7. Mire volna szükség ahhoz, hogy Ön növelni tudja munkavállalói létszámát?

- a. Alacsonyabb adók
- b. Jelentősebb megrendelések
- c. Nagyobb munkahatékonyság
- d. Képzettebb munkaerő

Vállalkozói szellem ösztönzése, növelése, fejlesztése

8. Mi motiválta Önt, hogy elindítsa vállalkozását? (Több válasz adható)

- a. Családi vállalkozás (szüleim)
- b. Több szabadság
- c. Anyagi előrelépés
- d. A siker iránti vágy
- e. Egyéb:.....

9. Amennyiben Önnek most kellene elindítania vállalkozását, újra megtenné?

- a. biztosan igen
- b. valószínűleg igen
- c. nem tudom
- d. valószínűleg nem
- e. biztosan nem

10. Véleménye szerint a mai fiatalokat mi tartja távol a vállalkozásuk indításától? Több válasz adható!

- a. nincs kezdőtőkékük
- b. nincs ötletük
- c. nincs segítségük, mentoruk
- d. nem ismerik a vállalkozói gyakorlatot, módszertant
- e. nincs bátorságuk, nyugodtabb egy „fix” állás
- f. egyéb:

11. Kérem, jelölje meg azt az öt tulajdonságot, mely szükséges a sikeres vállalkozás működtetéséhez!

12. Mi az Önök sikeres vállalkozásának titka? Mi kellett a sikerhez?

13. Kérem, fogalmazza meg, hogy milyen jó gyakorlatok, követendő példák jelennek meg az Ön vállalkozásában?

Generációváltás, képzés

14. Érinti Önt a generációváltás problémája?

15. Van kidolgozott utódlási stratégiájuk?

16. A szervezetben dolgozó vezetőket, tulajdonosokat milyen módon próbálják a jövőben pótolni?

- a. Családon belül
- b. Szervezeten belül
- c. Külső szakemberrel
- d. Egyéb...

17. Vállalkozása vezetése milyen időközönként vesz részt szakmai vagy vezetői képzésen? Jelölje a megfelelő választ!

	havonta	negyedévente	félévente	évente	ritkábban
Szakmai képzésen					
Vezetői képzésen					
Egyéb képzésen					

18. Dolgozói milyen arányban részesülnek legalább évente szakmai képzésben?

	0-20%	20-40%	40-60%	60-80%	80-100%
szellemi dolgozók					
fizikai dolgozók					

19. Kérem, jelölje be, hogy mennyire elégedett vállalkozásának egyes területeivel!

	teljes mértékben elégedett	elégedett	közepesen elégedett	kis mértékben elégedetlen	teljes mértékben elégedetlen	nem releváns
humán erőforrás						
beszerzés						
termelés						
értékesítés						

minőségbiztosítás						
szervezeti kultúra						
pénzügyi folyamatok						
innováció, fejlesztés						

Köszönjük válaszait!

2. A strukturált mélyinterjú kérdései

Strukturált mélyinterjú kérdései

1. Milyen ágazatban található a vállalkozása?
2. Mikor indította vállalkozását?
 - a. Több, mint 30 éve
 - b. 10-30 év között
 - c. 5-10 év között
 - d. 1-5 év között
 - e. 1 évnél korábban
3. Milyen átlagos statisztikai létszámmal működött vállalkozása az elmúlt évben?
 - a. 0-9 fő
 - b. 10-50 fő
 - c. 51-100 fő
 - d. 101-500 fő
 - e. 500 főnél magasabb
4. Milyen területen működik vállalkozása?
 - a. termelés
 - b. szolgáltatás
 - c. kereskedelem
5. Miért alapította vállalkozását? Mi volt a fő célja?
6. Változott a vállalkozás profilja, tevékenysége működése során?
7. Miben sikeres az Ön vállalkozása?
8. Milyen jó gyakorlatokat tudna említeni, melyek sikerre vitték a vállalkozását?
9. Miben látja úgy, hogy szükséges a fejlődésük?
10. A digitalizáció, az IPAR 4.0 hozott-e változást a szervezetében?
11. Képesek lépést tartani a technológiai, digitalizációs változásokkal?
12. A jövőben a foglalkoztatottak számát növeli, csökkenti, vagy nem fog érdemben változni?
13. Mi az oka ennek?
14. Mit javasolna Ön azoknak, akik most kezdenek vállalkozásba, jövő vállalkozói generációjának?