

X. Nemzetközi Tanácsadói Konferencia

2021

Megújulás és növekedés a Covid árnyékában

PROGRAM

ISBN 978-615-5459-11-5

Kiadó: Budapesti Metropolitan Egyetem

Kiadás helye: Budapest

Szerkesztette: Szabó Szilvia - Kiss Ferenc - Poór József



A konferencia programja

8:30-9:00	Regisztráció - Registration			
9:00-10:50	Délelőtti plenáris ülés / Plenary Session elnök (Chair): Dr. Szabó Szilvia egyetemi docens (METU)			
09:00-9:20	Megnyitó - köszöntők (Welcome addresses)	Dr. Nagy Elek , BKIK elnöke (President) Dr. Kiss Ferenc , METU rektorhelyettese (Vice Rector) Dr. Poór József DSc. egyetemi tanár, Szervező Bizottság elnöke (Chair of Organizing Committee)		
9:20-9:40	Nyitó plenáris előadás 1. (Opening plenary session 1st presentation)	Trendek-tendenciák a magyarországi tanácsadó gyakorlatban (Trends and tendencies in Management Consulting in Hungary) Mezei Szabolcs cégtárs, PwC, a VTMSZ előző elnöke (partner of PwC Hungary and former Chair of Hungarian Association of Management Consulting Organizations)		
9:40-10:00	Nyitó plenáris előadás 2. (Opening plenary session 2nd presentation)	Tanácsadók az ügyfél szemével (Consultant through the eyes of the client) Verő Barbara , a Nestlé korábbi HR igazgatója, a Future Proof Consulting vezetője és tulajdonosa (Former HR Director of Nestle, President of Future Proof Consulting)		
10:00-10:20	Nyitó plenáris előadás 3. (Opening plenary session 3rd presentation)	A tanácsadás jövője - Kihívások a XXI. században (The future of consulting. Challenges in 21st century) Dr. habil. Dajnoki Krisztina , egyetemi docens, emberi erőforrás tanácsadó szak szakvezető, Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar Márton Mónika , szenior szervezetfejlesztési tanácsadó, nemzetközileg akkreditált coach, ügyvezető, Legacy Kft (Associate professor and Head of HR Specialisation of University Debrecen and Managing Director and certified coach)		
10:20-10:40	Nyitó plenáris előadás 4. (Opening plenary session 4th presentation)	Trendek, tendenciák a tanácsadásban (Trends and tendencies in Management Consulting in US) Eric Sanders , az Academy of Management Consulting osztályának korábbi elnöke, Assistant professor, Elmhurst University, USA		
10:40-10:50	Kérdezz-felelek az előadóktól (Q&A session)	Q&A válaszok		
10:50-11:30	Szünet (Break)			
11:30-13:15	Szekcióülések (Session)			
	1. szekció (session) Globális, regionális és helyi trendek a tanácsadás különböző területein (Global, regional and local trends of consulting) Csákvári Péter (VTMSZ elnöke) - Poór József (BKIK-SJE)	2. szekció (session) Trendek és tendenciák a stratégia, szervezetalakítás, szervezetfejlesztés területein (Trends and tendencies in filed of strategy, OD and organisational design) Németh Gergely, PhD (SZMT) elnöke - Szabó Szilvia, egyetemi docens (METU)	3. szekció (session) Válságkezelés-válságmenedzselés (Crises management) Baji-Gál Csaba, VOE elnöke - Prof. Dr. Noszkay Erzsébet (METU)	PhD szekció 1. (session) Menedzsment és tanácsadás (Management and consulting) Drimál István (BKIK küldött) - Kenderfi Miklós egyetemi docens (MATE)



11:30-11:45	Dr. Csapó Ildikó: Tanácsadói gyakorlatok az ügyféligények tükrében (Közép-Budai Tankerület Gazdasági igazgató)	Dr. Berke Szilárd: A szervezeti kiválóság keresése: online üzleti tanácsadások tapasztalatai Covid idején (MATE Kaposvári Campus: egyetemi docens)	Prof. Dr. Noszkay Erzsébet: Egy KKV Covid kutatás margójára (METU szakvezető - VOE T. elnök)	Barna Zsolt: Régi sémák, új helyzetek - projektkihívások a megváltozott környezetben (MATE PhD hallgató)
11:45-12:00	Dr. Papp-Váry Árpád Ferenc - Gyurácz-Németh Iván - Béres Szilárd: A piacra lépés előtti alapvető döntés startupok számára: értékesítés-vezérelt versus marketingkommunikáció-vezérelt stratégia? a leslie' s compass modell gyakorlati alkalmazása (METU Dékán, Absolvo Consulting nemzetközi marketing szakértő, partner POMS Cloud CEO)	Tarjáni Ariella Janka, Dr. Kalló Noémi: Feladatmenedzsment eszközök tanácsadóknak (BME PhD hallgató, BME GTK egyetemi docens)	Schmelzer Tekla, Baji-Gál Csaba: Expanzió mint változási folyamat és fenntartható növekedés - egy magyarországi családi kkv esete (Változás és Válságmenedzsment Országos Egyesülete Előadó, Változás és Válságmenedzsment Országos Egyesülete)	Jenei Szonja, Módosné Szalai Szilvia: A digitális transzformáció, a munkavállalói igények átalakulása és a pandémia hatásai: a rugalmas munkarend tendenciaszerű erősödése (Selye János Egyetem PhD hallgatók)
12:00-12:15	Dr. Papp-Váry Árpád Ferenc: A város értékesítésétől, a várospromóciótól keresztül a városmarketingen át a városmárkázásig - A tanácsadói megközelítések fejlődése (METU Dékán)	Csaba Zoltán: Ha az élet citromot ad, készíts belőle limonádét - Agilis tanácsadás online (TAL Consulting CEO, agilis tanácsadó)	Dr. Katits Etelka, Magyar Katinka, Varga Zsuzsanna: A vállalati fordulatkezelési tanácsadás aktualitásai a fenntarthatósági elvek keretében KENF Üzletviteli tanácsadás: stratégiai ügyvezető, pénzügyi turnaround szakértő (Magyar Audit Kft.: gazdasági tanácsadó, interim menedzser Interstuhl Büromöbel GmbH: üzletfejlesztési stratégia, közép-kelet európai igazgató)	Szalai Bálint: A külső és a belső motiváció alakulása a nemek, a generációk és az önkéntesség szempontjából (METU BA hallgató)
12:15-12:30	Bódis Gábor: Figure It Out (Hungary NEXT ország-márka-műhely alapító, vezető)	Molnár Anna, Dr. Dernóczy-Polyák Adrienn, Dr. Józsa László: A fogyasztói magatartás változása és alakulása a Covid 19 járvány idején empirikus vizsgálatok tükrében (Selye János Egyetem PhD hallgató, Széchenyi Egyetem egyetemi tanár)	Négrádi Tamás: Mezőgazdasági kkv-k megújulási lehetőségei a covid árnyékában, avagy változz vagy véged (NTA Solution: üzletviteli tanácsadó)	Molnár Szilvia: Kultúrák találkozása, avagy a japán expatok beilleszkedési nehézségei a külföldi kiküldetés során (Selye János Egyetem: PhD hallgató)



12:30-12:45	Boros Péter: Liquid Üzleti Stratégia - avagy hogyan vigyázzunk a gyerekekre a fürdővíz kiöntésekor (METU óraadó)	Dr. habil Mészáros Aranka: A vezetők érzékenyítési tréningje (MATE: egyetemi docens)	Láncz Gábor: A pandémia 2 évének a tanulságai a változásmenedzsment szemszögéből (Változás- és Válságmenedzserek Országos Egyesülete alelnök)	Molnár Csilla: A munkahelyi pszichés jóllét jelentősége (ELTE PhD hallgató)
12:45-13:00	Dr. Tokár-Szadai Ágnes: Társadalmi vállalkozások tanácsadói igényei a COVID-19 járvány előtt és napjainkban. (ME, egyetemi docens)			Potháczky Rácz Irma: Tehetségmenedzsment trendek (Selye János Egyetem PhD hallgató)
13:00-13:15	Q&A kérdések és válaszok			
13-14:00	Szünet (Break)			
14:00-15:30	Szekcióülések (Session)			
	4. szekció (session) Alap- és segéd folyamatok menedzselésének módszerei (Mgmt. methods of basic and auxiliary processes) Tarjáni István, a MÉT elnöke - Széles Zsuzsanna egyetemi docens	5. szekció (session) Információ- és adatmenedzselés, tudásmenedzsment (Information and data mgmt., knowledge mgmt.) Tajthy Krisztina IVSZ főtktára - Kiss Ferenc rektorhelyettes (METU)	6. szekció (session) Személyzetmenedzselés, tréning és coaching (Personal mgmt., training and coaching) Fata László, OHE elnöke - Dr. Szabó Katalin egyetemi docens, MATE	PhD szekció 2. Menedzsment és tanácsadás (Management and consulting) Dr. Pató Bea egyetemi docens, ELTE - Dr. Dajnoki Krisztina, egyetemi docens, DE
14:00-14:15	Dr. Nádasdi Ferenc, Dr. Keszi - Szeremlei Andrea: Technológiai folyamatok fejlesztése az értékmódszertan (Value Methodology) alkalmazásával (Dunaújvárosi Egyetem Prof. Em. óraadó, Dunaújvárosi Egyetem Intézetigazgató)	Rendes Szabolcs Covid hatása a pályázati lehetőségekre Pro-Ventura Bt (minősített pályázati tanácsadó közgazdász, cégvezető)	Dr. Budavári-Takács Ildikó: Az emberi erőforrás tanácsadás szerepe a mobbing prevenciójában (ELTE habilitált egyetemi docens)	Kasek Roland: Egyensúlykeresés bizonytalanság idején. A mentális egészségügy jelene tanácsadói szemmel. (SE PhD hallgató)
14:15-14:30	Gulyás József: Milyen tanácsokra vár a KKV szektor 2022 ben? (KKVHÁZ Zrt. Vezérigazgató)	Kölkedi Krisztián: A Hungarian Startup University Program múltja - jelene - jövője Express Innovation Agency Zrt Vezérigazgató helyettes	Dr. Csehné Papp Imola, Frányó Zsófia Zsuzsanna: A COVID-19 karantén hatására történt életmódbeli változások (ELTE habilitált egyetemi docens, ELTE PhD hallgató)	Hámori Tamás Tibor: Globalizáció és stratégiai tanácsadás egy gyorsan változó világban MATE PhD hallgató
14:30-14:45	Gaják Gellért, Oláh Zoltán: Nyomásos alumínium öntési technológia fejlesztése értékelemzéssel	Szabóné Szabó Andrea: Küldetésorientált vezetés a Magyar Honvédségben: szemléletváltás, hatékonyság, fejlődés	Balog Katalin - Dr. Illés B. Csaba: Az agilis működési modell értékelése, mint a vállalati belső illeszkedés új formája, elsősorban a	Beke Anna: Magyarország tanácsadó piacának jellemzői a COVID-19 világiárvány előtt és alatt,



	ECSERI Kft Gyártásigazgató ECSERI Kftprojektmenedzsmen- vezető	(MH Transzformációs Parancsnokság Honvéd Tudományos Kutatóhely osztályvezető)	munkavállalói megtartás és elkötelezettség szempontjából. MATE PhD hallgató, MATE egyetemi tanár	és a lehetséges fejlődési irányok. (MATE Vezetés és szervezés MSc, Üzletviteli tanácsadás szakirány)
14:45-15:00	Dr. Kállai-Szabó Barnabás: Koncepcionális tervezéshez kapcsolódó termékfejlesztés előkészítése értékelemzéssel (ViteCer Kft gyártásigazgató)	Dr. Vass Vilmos, Dr. Kiss Ferenc: Tudástökébe befektető stratégiai program implementációs összefüggései és tanácsadói aspektusai felsőoktatási környezetben (METU főiskolai tanár, METU innovációs rektorhelyettes, egyetemi docens)	Dr. Dunay Anna, Szuda Csaba, Dr. Illés Bálint Csaba: A humánerőforrás szerepe a vállalati minőségmenedzsmen- t sikeres megvalósításában (MATE Egyetemi Tanár, Faurecia Clarion Electronics Kft. ügyvezető igazgató, MATE egyetemi tanár)	Dr. Kenderfi Miklós, Gyórváriné Tumpek Gabriella: Munkavállalói értékek a gyermekvállalás tükreben (MATE egyetemi docens, MATE PhD hallgató)
15:00-15:15	Tarjáni István, Tarjáni Ariella Janka: A szervezet változtatási kapacitásának fejlesztése értékelemzéssel (FÓKUSZ-2 Kft ügyvezető, BME PhD hallgató)			Kmoskó Judit: Új szerepkörben a HR - A tanácsadó szektor sajátosságai (DE PhD hallgató)
15:15-15:30	Q&A kérdések és válaszok			
15:30-16:00	Szünet (Break) VOE díj átadása (Presentation of VOE awards) A megjelenés alatt lévő angol nyelvű Management consulting handbook (Akadémiai Kiadó, Budapest 2021.) bemutatása (Presentation of the Management consulting handbook (English language) (Akademic Publishing House, Budapest 2021 under publication) Moderátor (moderator): Dr.Jarjabka Ákos, egyetemi docens (PTE)			
16:00-17:15	Délutáni plenáris ülés / Plenary Session elnök (Chair): Dr.Jarjabka Ákos, egyetemi docens (PTE)			
16:00-16:20	Záró plenáris előadás 1. (Closing plenary session 1st presentation)	A menedzsmen tanácsadás trendjei Romániában (Trends and tendencies of management consulting in Romania) Kerekes Kinga, egyetemi docens, Babeş – Bolyai Egyetem, Kolozsvár, Románia (Associate professor, Babeş-Bolyai University, Cluj-Napoca, Romania)		
16:20-16:40	Záró plenáris előadás 2. (Closing plenary session 2nd presentation)	Menedzsmen tanácsadás trendjei Szlovákiában (The trends of management consulting in Slovakia) PhDr. Szeiner Zsuzsanna PhD, egyetemi adjunktus, Selye János Egyetem, Komárom, Szlovákia (Lecturer at J. Selye University, Komárno Slovakia)		
16:40-17:00	Záró plenáris előadás 3. (Closing plenary session 3rd presentation)	A menedzsmen tanácsadás trendjei Szerbiában a Covid 19 alatt (The trends of management consulting in Serbia during the COVID-19 pandemic) Agneš Slavić, Nemanja Berber, Dimitrije Gašić, Full Professor, Associate Professor and Teaching Assistant, Faculty of Economics, Subotica, University Novi Sad (egyetemi tanár, egyetemi docens, egyetemi tanársegéd, Újvidéki Egyetem Szabadkai Közgazdasági Kara)		
17:00-17:15	Konferencia zárása (Conference closing)	Fiatal kutatók díjazás: Szabó Szilvia Poór József, Szervező Bizottság Elnöke és Papp-Váry Árpád, dékán, METU (Head of the and Organizing Committee and Vice-Rector of METU)		



Absztraktok

Trendek-tendenciák a magyarországi tanácsadó gyakorlatban

(Trends and tendencies in Management Consulting in Hungary)

Mezei Szabolcs cégtárs, PwC, a VTMSZ előző elnöke

(partner of PwC Hungary and former Chair of Hungarian Association of Management Consulting Organizations)

Mindig arról beszélünk, hogy mi változott az ügyfeleinknél és mi változott a körülöttünk lévő világban. Most vegyük inkább sorra, hogy mi változott az elmúlt 20 évben itthon a vezetési tanácsadásban! Mindezt három aspektus mentén:

- hogyan alakult a tanácsadás szervezeti felépítménye?
- mivé lett a tanácsadási piac?
- mennyire vonzó ma ez a szakma?

A menedzsment tanácsadás trendjei Romániában

(Trends and tendencies of management consulting in Romania)

Kerekes Kinga, egyetemi docens, Babeş – Bolyai Egyetem, Kolozsvár, Románia

(Associate professor, Babes-Bolyai University, Cluj-Napoca, Romania)

Az előadás áttekintést nyújt a menedzsment tanácsadás kialakulására és fejlődésére Romániában a rendszerváltás utáni időszakban, kitérve az ágazat főbb jellemzőire, illetve a keresletet és kínálatot alakító fontosabb tényezőkre, különös tekintettel a koronavírus járvány hatásaira.

Tanácsadók az ügyfél szemével

(Consultant through the eyes of the client)

Veró Barbara, a Nestlé korábbi HR igazgatója, a Future Proof Consulting vezetője és tulajdonosa

(Former HR Director of Nestle, President of Future Proof Consulting)

Melyek a legnagyobb tanácsadói problémák, amelyekkel HR igazgatóként szembesültem? Mivel kerestek fel a tanácsadók és mire lett volna igazán szükség? Mikor mondtam azt 5 perc után, hogy köszönöm a látogatást?

Hogyan alkalmazom az akkori tanulságokat most a tanácsadói munkámban?

Trendek, tendenciák a tanácsadásban

(Trends and tendencies in Management Consulting in US)

Eric Sanders, az Academy of Management Consulting osztályának korábbi elnöke, Assistant professor, Elmhurst University, USA

Both the consulting industry and our clients have changed over the course of the pandemic. In this presentation, we will consider the implications of some of those changes, and how we can grow along with our clients as we move to the new normal post-pandemic.

A menedzsment tanácsadás trendjei Szerbiában a Covid 19 alatt

(The trends of management consulting in Serbia during the COVID-19 pandemic)

Agneš Slavić, **Nemanja Berber**, **Dimitrije Gašić**, Full Professor, Associate Professor and Teaching Assistant, Faculty of Economics, Subotica, University Novi Sad

(egyetemi tanár, egyetemi docens, egyetemi tanársegéd, Újvidéki Egyetem Szabadkai Közgazdasági Kara)

In the developed market economies management consulting has an important role in the business life, it is a vital part of the service sector. The changing business environment brings significant challenges to business life the companies have to face with, and often they can effectively answer to these challenges only by engaging specialized consulting companies. Before the Covid-19 pandemic management consulting in Serbia was in the beginning phase of development due to various effects of the historical traditions, elements of the organizational culture and economic situation. The COVID-19 pandemic resulted in radical changes of the work conditions, communication and leadership style in almost each organization. The



aim of this paper is to analyze the effects of pandemic on management consulting and present the main trends of management consulting in Serbia during the COVID-19 pandemic.

A tanácsadás jövője - Kihívások a XXI. században

(The future of consulting. Challenges in 21st century)

Dr. habil. Dajnoki Krisztina, egyetemi docens, emberi erőforrás tanácsadó szak szakvezető, Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar

Márton Mónika, szenior szervezetfejlesztési tanácsadó, nemzetközileg akkreditált coach, ügyvezető, Legacy Kft

(Associate professor and Head of HR Specialisation of University Debrecen and Managing Director and certified coach)

Az elmúlt időszakban bekövetkezett makro- és mikrokörnyezeti változások, a globalizáció, a munkaerőpiaci kihívások, a megváltozott munkavállalói preferenciák, a technológia fejlődése, a pandémiás helyzet hatása csak néhány azok közül, melyekkel a szervezetek vezetőinek, illetve a tanácsadóknak szembe kell(ett) néznie. Számos esetben működtek a jól bevált eszközök, technikák, ugyanakkor a változások és a felgyorsult események sok esetben paradigmaváltást igényeltek a tanácsadó szakmától, illetve a szervezetek vezetőitől. A tanácsadás területén a fókuszok megváltoztak és különbségek tapasztalhatók a hazai és nemzetközi szervezetek gyakorlatában is. Az előadásunk során az alábbi kérdésekre keresünk választ: Melyek a legfontosabb kihívások napjainkban? Hogyan alakult át az emberi erőforrás tanácsadó képzés? Milyen kompetencia elvárásokkal nézünk szembe? Milyen reakciók figyelhetők meg a pandémiás időszakban szervezeti és tanácsadói oldalról? Milyen változások várhatóak a XXI. században? Van-e jövője a tanácsadó szakmának?

Menedzsment tanácsadás trendjei Szlovákiában

(The trends of management consulting in Slovakia)

PhDr. Szeiner Zsuzsanna PhD, egyetemi adjunktus, Selye János Egyetem, Komárom, Szlovákia

(Lecturer at J. Selye University, Komárno Slovakia)

A szlovák menedzsment tanácsadó piac a kezdetektől egészen 1993-ig a cseh fejlődési útvonalat követte. A csehszlovák tanácsadóipar nyugat-európai mintára szerveződött, fejlett iparának köszönhetően a 20.század elején régiós összehasonlításban a legnyitottabb volt a tudományos menedzsment irányzatok honosítására. Szlovákia különválása a rendszerváltás után 4 évvel valósult meg, amikor a nagy nemzetközi tanácsadó cégek betelepülése a régióba már lezajlott. Jelenleg a szlovák tanácsadóipar fejlődését 2 meghatározó trend alakítja: a Csehszlovák érában kialakult gyakorlat, valamint a nemzetközi tanácsadó cégek által meghonosított amerikai iskola térnyerése. A tanácsadó szektor tudományos megfigyelése, illetve a tanácsadó-klaszter önszerveződése a mai napig nem ment végbe. Szlovákiában nincs tanácsadó szövetség, az ország a FEACO-nak sem tagja. Ezt a hiányzó funkciót részben a Národné Podnikatelské Centrum (Nemzeti Vállalkozási Központ), valamint a Slovak Business Agency töltik be, amelyek a szlovák köztársaság minisztériumaihoz tartoznak.

Barna Zsolt: Régi sémák, új helyzetek – projektkihívások a megváltozott környezetben

(MATE PhD hallgató)

Rengeteg szó esik a témáról napjainkban, hiszen több területen alapvető változás jelent meg a világgazdaságban. A vállalatok működését meghatározó jövőkép torzult el, mert teljesen új feltételrendszerben kell dolgozni. Gondoljunk a különböző tőzsdei és pénzügyi válságokra, a gyors technológia változásra, a járványhelyzetre vagy az ellátási-láncok összeomlására. A tervezés új szerepet kapott és itt nem arra gondolok, hogy a hosszútávú – tehát 1 éven túli – illetve a rövidtávú tervezési időszak változott volna meg. Már negyedévekben gondolkodunk és nem csak azért, mert ezeknek a három hónapos időszakoknak a megfigyelésével próbáljuk az éves trendet látni, hanem ezek az időszakok, amelyek meghatározóak és nagy súllyal esnek a latba a vállalati tervezésnél. Az említett metódussal próbálnak a projekt módszertanok is lépést tartani, több-kevesebb sikerrel. Emellett érzékelhető volt már korábban is az általános szakemberhiány, melyhez megjelent – a COVID közvetlen mellékhatásaként – a komplett szakmák elvándorlása más irányokba.

Felmerülnek emellett további stratégiai kérdések a társaságok működésével kapcsolatosan, melyek befolyással bírnak további projektek sorsára, tartalmuk és rangsoruk változására. A jellemzően belső portfóliómenedzsment rendszerben kezelt, megvalósítás alatt lévő, vagy megvalósítandó projektfeladatok már az indokoltság alapján kialakított első lépcsőkön



is csúszásban vannak. A biztonságos munkavégzés és az IT támogató rendszerek korlátjai miatt, természetes lassuláson mennek keresztül, hiszen maga a projektstáb is ki van téve a járvány adta veszélyeknek.

Összegzőképpen elmondható, hogy ahol a szervezeti kultúra, illetve a feladatok jellege már korábban is komolyabb informatikai bázist igényelt, ott azon adminisztratív projektesszközök, a rendszerek, felhők továbbra is jól támogatják a feladat végrehajtását, főleg, ha megvalósítás jellege nem feltétlenül kötődik az addigi helyszínhez. Ahol és amennyiben az online tér már nem elegendő, mert a személyes jelenlét, felügyelet vagy környezet szükséges, ott a vállalati besorolás fogja azt eldönteni, hogy ebből adódóan mennyi az a hátrány, melyet a projektfeladat megenged és hol az a határ, ahol ennek teljesítése kerül alapvető veszélybe.

Jenei Szonja, Módosné Szalai Szilvia: A digitális transzformáció, a munkavállalói igények átalakulása és a pandémia hatásai: a rugalmas munkarend tendenciaszerű erősödése
(Selye János Egyetem PhD hallgatók)

Korunk három kihívása a negyedik ipari forradalom, a klímaváltozás és a koronavírus krízis. A pandémia átvészelését a digitális fejlettségünk segíti, a környezeti károk ideiglenesen és minimálisan csökkentek a vírushelyzet hatására. A három kihívás mindegyikéhez kapcsolható az otthoni munkavégzés, hiszen az Ipar 4.0 része a hálózatok összekapcsolódása, a közlekedés károsítását csökkenti a távmunka, és nem utolsósorban a társadalmi távolságtartás segíti az életek megővését. Kutatásunk célja annak vizsgálata, hogy az otthoni munkavégzés milyen következményekkel jár az alkalmazottak mentális egészségére. A munkavállalói véleményeket a személyes információkkal és a valós munkavégzéssel vetettük össze. Elemeztük a bekövetkezett kényszerű és önkéntes munkahelyváltásokat.

Összefüggéseket kerestünk, hogy mennyire esnek egybe a vállalatok munkarenddel kapcsolatos további tervei és az alkalmazottak igényei. Vizsgáltuk annak kapcsolatát is, hogy a munkavállalók által ideálisnak tartott munkarend mennyire függ a demográfiai tényezőktől. A jövő igényeihez alkalmazkodó munkaadók figyelembe veszik azt, hogy a munkavállalók a rugalmas vagy kötöttebb munkarendhez ragaszkodnak. Empirikus kutatásunkkal rávilágítunk az otthoni és hibrid munkavégzés néhány eddig nem vizsgált aspektusára.

Dr. Csapó Ildikó: Tanácsadási gyakorlatok az ügyféligények tükrében
(Közép-Budai Tankerület Gazdasági igazgató)

A világ fejlett és iparosodott országai felismerték a vezetési és menedzsment tanácsadás szerepét. A tanácsadói szektorban végbemenő változások legfontosabb mozgatórugója az adott ország gazdasági és társadalmi helyzete. A dinamikusan fejlődő nemzetgazdaság, illetve világgazdaság, akár konjunkturális, vagy dekonjunkturális változásokra reagál, mindig új problémákat generál és fogalmaz meg a további fejlődés irányok meghatározása végett. Az állandóan változó gazdasági-, pénzügyi-, technológiai- és üzleti környezethez történő alkalmazkodás és piaci versenyhelyzet által generált kihívások megváltoztatják a tudásalapú munkahelyek és szervezetek gazdaságban betöltött szerepét és feladatait, amelyek elősegítik a vezetési és menedzsment tanácsadói piac fejlődését. Ezért felmerül a kérdés, hogy a változások milyen hatást gyakorolnak a menedzsment tanácsadás fejlődésére? JAMIENSON és TÁRSAI (2016) szerint a változások hatást gyakorolnak a menedzsment tanácsadó iparágra és megteremtik a feltételeit a szakma átalakulásának, az új tudományok és képességek integrálásának, új szereplők piacra lépésének, ahol a határok elmosódnak és a vállalatok nemzetközivé válnak. Ennek okán vizsgáltam a tanácsadási szolgáltatások iránti keresletet változását, irányát és dinamikáját.

Dr. Budavári-Takács Ildikó: Az emberi erőforrás tanácsadás szerepe a mobbing prevenciójában
(ELTE habilitált egyetemi docens)

Magyarországon a munkahelyi pszichoterror kutatása gyerekcipőben jár. A mobbing prevenciójával pedig egyetlen magyar nyelvű szakirodalmat sem lehet találni a Magyar Tudományos Művek Tárában. Előadásomban a nemzetközi szakirodalmak alapján összefoglalom a munkahelyi pszichoterror prevenciójának szintjeit, majd ismertem saját vizsgálatomat a témában, végül áttekintem az emberi erőforrás tanácsadó lehetőségeit.



A megelőzésnek három szintje: 1. a zaklatás megelőzés, csökkentése, 2. a mobbing folyamatának megfordítása, megállítása és a 3. zaklatás negatív következményeinek csökkentése (Murphy és Sauter, 2004; Leka és mtsai, 2008) A három szinten belül pedig egyéni, szervezeti és társadalmi prevenció szinteket különböztethetünk meg.

A mintegy 1200 fő bevonásával készült saját vizsgálatom alapján azt mondhatjuk, hogy Magyarországon a segítségkérésben három (a személyes kapcsolatokban bízó, az érdekvédelem segítségét kérő és a jogi megoldások klasztere), a megoldási javaslatok témájában pedig két csoport (emberi kapcsolatok fejlesztését preferáló és a jogi, hivatalos utat preferáló klasztere) rajzolódik ki. Az áldozatok kevesebb, mint egyötöde a vezetőben, egynegyedük a munkatársban bíz, minden ötödik, hatodik áldozat a szakszervezethez is fordulna segítségért. Minden ötödik áldozat senkihez, sehova nem fordulna segítségért! (Budavári-Takács, 2020)

A tanácsadás mint tevékenység területei, témái, szabályozottsága alapján rendkívül színes (Budavári-Takács, 2015). Az emberi erőforrás tanácsadásnak alapvetően két nagy területet különböztethetjük meg. Az egyik a menedzsment tanácsadás (emberi erőforrás menedzsment tanácsadás): munka világában, központban a szervezet igényei (Erdőhegyi és mtsai, 2016), a másik pedig karrier/pályatanácsadás: munka világában, központban az egyén igényei (Budavári-Takács és mtsai, 2016). Ebből következően az emberi erőforrás tanácsadó a prevenció mindhárom szintjén be tud avatkozni. Egyéni szinten képes a munkavállaló konfliktuskezelésének, kompetenciáinak fejlesztésére, ill. képes a karrier/pályatanácsadás révén segíteni a munkavállaló pályamódosítását és rehabilitációját. Szervezeti szinten pedig képes a mobbing kockázatelemzésére, segítheti a mobbing jelzőrendszer kialakítását (hot line vonal), végezhet a munkahelyi pszichoterrorral kapcsolatos stresszmenedzsment, konfliktusmenedzsment, szervezetfejlesztési feladatokat.

Szalai Bálint: A külső és a belső motiváció alakulása a nemek, a generációk és az önkéntesség szempontjából (METU BA hallgató)

„Motivált e a dolgozóm?” - teszi fel a kérdést magában a vezető, aki szeretné a legjobb teljesítményt kihozni a munkavállalóiból. A szakdolgozatom megírása előtt még nem tudtam, hogy ez egy rosszul feltett kérdés, hiszen egy jó vezető a motiváltsági szint meghatározása helyett inkább az alkalmazottai motivációját kiváltó okokat kutatja.

A szakdolgozatom témája a munkahelyi motiváció. Kiemelve foglalkozom a munkakörülmények átalakulása, fejlődése kapcsán kialakult munkapszichológiai elméletekkel, a dolgozók külső és belső motivációnak vizsgálatával, kísérletekkel, tanulmányokkal. Emellett áttekintem a motiváció mérésére használt eszközöket, elemzem a munkaerőpiaci különbözőségeket - ezek a tapasztalatok képezik az alapját a kutatás további részének.

A gyakorlati szakaszban szakértői mélyinterjúkkal és önálló kérdőíves kutatással erősítem meg az elméleti részt, illetve arra keresem a választ, hogy a belső vagy a külső motiváció fontosabb a XXI. század dolgozójának, mindezt nemek, generációk és önkéntességi hajlandóság szempontjából.

„Mi motivál engem a szakdolgozatom megírása közben?” - teszem fel a kérdést immár helyesen. A kiváló érdemjegy mellett a kutatás és olyan releváns szakdolgozat elkészítése, amely érdekes lehet minden olyan (szak)ember számára, aki szeretne képet kapni a motivációkutatásról múltjáról és jelenéről, illetve látni a munkahelyi ösztönzés hazai kultúráját és az ebben rejlő lehetőségeket.

Dr. Nádasdi Ferenc, Dr. Keszi - Szeremlei Andrea: Technológiai folyamatok fejlesztése az értékmódszertan (Value Methodology) alkalmazásával (Dunaújvárosi Egyetem Prof. Em. óraadó, Dunaújvárosi Egyetem Intézetigazgató)

Az értékelemzés az egyes stratégiai anyagot hiányának pótlására jött létre a II. VH folyamán. Később a szakértők arra is rájöttek, hogy az egyes termékek versenyképességének növelésére is alkalmas a módszer. A Value Methodology már egy eljáráscsaládot tartalmaz. Tapasztalataink szerint például az ipari területeken az értékelemzés alkalmazása a gyártmánytervezés - és gyártmányfejlesztés területén általában érthető volt, azonban a technológiák tervezésénél, fejlesztésénél ritkábban alkalmazták az értékmódszertant. Ennek az lehetett az egyik oka, hogy általában nehezebben változtatható meg egy adott technológia. Ez részben azzal magyarázható, hogy a technológiát átadó cég elzárkózott a változtatásoktól, másrészt a technológiát átvevő cég nem rendelkezett megfelelő szakismerettel a technológia fejlesztése területén. Előadásunk során bemutatunk egy technológia tárgyú értékelemzési projektet, amely bemutatja egy technológiai



folyamat elemzését, fejlesztését az értékmódszertan alkalmazásával. Kutatómunkánk során általában a gyártmány és a technológia együttes elemzését, fejlesztését végezzük el, mert esetenként egy technológia változtatás igényelheti a gyártmány kismértékű megváltoztatását is. Tapasztalataink szerint, ha a gyártmány változtatása előnyös a vevő számára, zöld utat kaptunk a gyártmány megváltoztatására is. Gyakran előfordult, hogy a technológia fejlesztése nagyobb eredményt hozott, mint a gyártmányfejlesztés.

Dr. Csehné Papp Imola, Frányó Zsófia Zsuzsanna: A COVID-19 karantén hatására történt életmódbeli változások (ELTE habilitált egyetemi docens, ELTE PhD hallgató)

A Koronavírus megjelenése világszerte változásokat hozott. Jelentősen átalakultak a szociális viszonyok és a gazdaság: a kereskedelem és szolgáltatás formái és a munkavégzés lehetőségei. A gazdaságra azonban nem csak a jogszabályok és a piaci helyzet hatott, hanem a munkavállalók fizikai és mentális állapota, napi rutinjának változása is. Kutatásunk témája az utóbbi volt.

Bár e hatások a távolabbi jövőből visszatekintve lesznek mélységükben elemezhetőek, vizsgálatok már egy éve zajlanak a témában. Ezért első lépésben szakirodalom elemzés alapján a nemzetközi vizsgálatok szempontjait és eredményeit mutatjuk be, rávilágítva azok hasonlóságaira és különbségeire. Érdekeség, hogy a legtöbb más országban zajlott kutatás az emberek mentális állapotával (stressz, depresszió, függőségek) és ezzel összefüggésben fizikai állapotával (alvás, étkezés) foglalkozott.

Második lépésben saját hazai kutatásunkat ismertetjük, amely 2020 őszén zajlott. Kérdőíves formában vizsgáltuk az emberek időbeosztásának változásait az első karantén idején a karantén előtti időszakhoz képest. A várt eredmények mellett, mint például az utazási idő drasztikus csökkenése, részletesen kitérünk a különböző munkatevékenységek idejének változására, a fiziológiai szükségletekkel töltött idő alakulására és a szabadidős tevékenység átrendeződésére. Eredményeink a munkával töltött idő csökkenése mellett a képernyő előtt töltött idő növekedéséről számolnak be. Érdekeség, hogy az emberek aktív szabadideje ugyan átrendeződött az egyes tevékenységformák között, abszolút értékben viszont nem változott.

Molnár Szilvia: Kultúrák találkozása, avagy a japán expatok beilleszkedési nehézségei a külföldi kiküldetés során (Selye János Egyetem: PhD hallgató)

Az előadás célja, hogy bemutassa a japán multinacionális vállalatok magyarországi leányvállalatainál kiküldetést teljesítő expatok aktuális helyzetét. A kutatás alapját a prof. Dr. Poór József és Matus Roland által elvégzett 2005-ben készült tanulmány adja, amely a Munkaügyi szemle 2006 februári számában jelent meg „Külföldi kiküldöttek viszontagságai – japán expatok példái alapján” címmel. A kutatás négy országban, 109 japán kiküldött megkérdezésével valósult meg. Az összefoglaló eredmények bemutatják a japán és a „gajgin” (ejtsd gajdzsin - japán kifejezés a nem japán személyekre) emberek találkozása során felmerülő problémákat a japánok szemszögéből. A 2020-ban elvégzett kutatásunkkal azt szerettük volna felmérni, hogy milyen változások történtek a japán kiküldöttek helyzetében az elmúlt 15 évben. A kutatásban való részvételre olyan japán kiküldötteket kértünk fel, akik jelenleg kiküldetésüket töltik, illetve akik korábban kiküldetést teljesítettek Magyarországon. A kitöltők válaszait összesítve, 3 témakörbe csoportosítva mutatjuk be, amelyek a kiküldetés előtti felkészítés, a komfortérzet és asszimiláció, valamint a visszatérés utáni karrier lehetőségét vizsgálják. A kutatás során megfogalmazott hipotézisek kiértékelését statisztikai módszerekkel végeztük. A kutatási eredmények alapján megállapíthatjuk, hogy a vizsgált minta esetében több jelentős változás figyelhető meg a Magyarországi tartózkodásukról alkotott benyomásaik tekintetében. A válaszadók véleményéből ugyan nem vonhatunk le minden japán kiküldöltre érvényes következtetéseket, de a kutatásunk megfelelő indikációt nyújthat további tanulmányok elvégzésére a vizsgált témakörben.



Molnár Csilla: A munkahelyi pszichés jóllét jelentősége

(ELTE PhD hallgató)

Egy szervezet szempontjából a munkavállaló által elvégzett munka minősége, hatékonysága és eredményessége meghatározó. Munkavállalói szempontból a munka nemcsak a megélhetés forrása; a feladat, munkakörülmények, munkahelyen eltöltött idő, valamint az interperszonális kapcsolatok minősége kihat az egyén bio-pszicho-szociális életminőségére. A munkavállalói pszichés jóllét befolyásolhatja a szervezet hatékonyságát, üzleti eredményeit, meghatározó a társadalom általános fizikai és mentális egészségi állapota és a makrogazdaság versenyképessége szempontjából.

Az előadás hazai és nemzetközi szakirodalmi áttekintés révén a munkahelyi pszichés jóllét témakörét, teljesítménnyel való kapcsolatát, fejlesztési alternatíváit és kritikai megközelítéseit mutatja be, valamint javaslattal él - a gazdasági megtérülés kontextusában -, hogy miért érné meg a munkáltatóknak a munkavállalói jólléttel foglalkozni. Az előadás felhívja a figyelmet, hogy a munkavállalói pszichés jóllét - az Ipar 4.0 tudásra, foglalkoztatásra és munkaerőpiacra gyakorolt hatása révén - a hatékony tanulás, a jövő munkaerőpiacán való sikeres jelenlét és a szervezetek hatékonyságának meghatározó tényezője, versenyelőnye lehet, különösen egy világválság árnyékában.

A téma stratégiai megközelítése ma még nem általános, mivel a szervezetek még nem igazán ismerték fel a pszichés jóllét rendszerszintű jelentőségét.

Dr. Tokár-Szadai Ágnes: Társadalmi vállalkozások tanácsadási igényei a COVID-19 járvány előtt és napjainkban.

(ME, egyetemi docens)

33 társadalmi vállalkozóval 2020-ban készített mélyinterjú alapján bemutatom, hogy milyen tényezők akadályozzák leginkább a társadalmi vállalkozások működését jelenleg, a COVID-19-es járvány idején, milyen területeken igényelnek tanácsadási szolgáltatást, mennyire elégedettek a kapott eredménnyel, milyennek látják a digitális tanácsadási szolgáltatás lehetőségét. A járványhelyzet előtti időkhöz történő változást 2015-ben 16 társadalmi vállalkozással végzett mélyinterjú kutatásunk (Tokár-Szadai Á, 2015) eredményéhez képest vizsgálom. Kontrollcsoportként az országos 2018-19 kérdőíves felmérésünk (Poór et al. 2020) eredményit alkalmazom, melyben 374 vállalkozó, közülük 117 tanácsadási szolgáltatást már igénybevett ügyfél vett részt.

2015-höz képest javult a helyzet, de még továbbra is a legnagyobb problémát a társadalmi vállalkozások számára a finanszírozási forrásokhoz való hozzájutás és a saját tőke szűkössége jelenti. Tanácsadási igényük a járvány előtti helyzethez képest erőteljesen a működési tanácsadási területek irányába tolódott el, itt már megközelíti a kontrollcsoport értékét. A COVID-19 járvány ellenére többségük a személyes tanácsadást preferálja, nagyon kevesen, mindössze a megkérdezettek 6%-a vette már igénybe digitális tanácsadási szolgáltatást, és ezt a jövőben további 15%-uk tervezi. Többen kihangsúlyozták, hogy a járványhelyzet ellenére csak olyan együttműködésekben alkalmazzák (vagy tartják elképzelhetőnek) a digitális tanácsadást, amelyek már több éve sikeresen zajlanak. Új együttműködések kialakításában nem tartják elképzelhetőnek.

Négrádi Tamás: Mezőgazdasági kkv-k megújulási lehetőségei a covid árnyékában, avagy változz vagy véged

(NTA Solution: üzletviteli tanácsadó)

A haza mezőgazdasági kkv—nak két fő problémát okozott a covid. Egyrészt a megbetegedések miatt kritikussá váltak a kulcspozícióban lévő munkavállalók, másrészt a hirtelen megugró kereslet, és az alapanyagárak ugrásszerű növekedése miatt új kihívásokkal szembesültek, melyek részben likviditási nehézségeket is okoztak. Az előre menekülés legbiztosabb módja, az új technológiák megjelenése és alkalmazása az agrár szektorban, azaz a digitalizáció, precíziós gazdálkodás, mely a klímavédelmi szempontokat is figyelembe veszi, és a megújuló energiaforrásokra támaszkodik. A szektor jelentős részét előregedő tulajdonosi háttérű kkv-k jellemzik, ahol még komolyabb gondot okozott a covidal járó szervezeti kultúraváltás. Egy konkrét Pest megyei vállalkozás példáján, lépésről lépésre mutatja be a covid hatásait és következményeit, ami végül nem legyengítette, hanem a „kórt” leküzdve megerősítette a vállalkozást és jobb helyzetet teremtett számára a piacon.



Dr. Berke Szilárd: A szervezeti kiválóság keresése: online üzleti tanácsadások tapasztalatai Covid idején (MATE Kaposvári Campus: egyetemi docens)

A szerző 2021. március-július között online tanácsadást tartott szervezetfejlesztési témakörben 35 hazai cégvezető részére. Az alapvető cél a szervezetek középtávú versenyképességének javítása volt, illetőleg a versenypiaci - kiemelten munkaerőpiaci - változásokra adható jó vezetői megoldások összegyűjtése. A cégvezetők különböző iparágakból és régiókból érkeztek. Az előadásban azok a tapasztalatok kerülnek összegzésre, amelyek a szervezeti kiválóság modelljéhez leginkább illeszkednek. Kiemelt fókusz kap az, hogy a mintába került vezetők/tulajdonosok hogyan fejlesztik szervezetük értékteremtő kulcsfolyamatait, és melyek azok, amelyek a legnagyobb kihívást jelentik a számukra.

Csaba Zoltán: Ha az élet citromot ad, készíts belőle limonádét - Agilis tanácsadás online (TAL Consulting CEO, agilis tanácsadó)

A koronavírus járvány ismeretlen, új kihívások elé állította a tanácsadó cégeket, különösen azokat, akik nemzetközi piacokra dolgoznak. Esettanulmányunkban a saját példánkon mutatom be, hogy a lean startup és agilis mentalitás hogyan segítette a sikeres adaptációt a kialakult új normalitáshoz.

Tarjáni Ariella Janka, Dr. Kalló Noémi: Feladatmenedzsment eszközök tanácsadóknak (BME PhD hallgató, BME GTK egyetemi docens)

A feladatmenedzsment kulcsfontosságú készség minden szellemi munka, így a tanácsadás területén is. A tanácsadók azonban kevés segítséget kapnak akadémiai kutatásoktól feladatmenedzsment folyamatuk és eszközeik tökéletesítéséhez. A szakmabeliek jellemzően a széles körben elérhető best-seller irodalmat használják, amelyek tanácsaikat ritkán támasztják alá tudományos eredményekkel. Ez a tanulmány egy szisztematikus irodalomkutatás eredménye, amely a feladatmenedzsment területén végzett vizsgálatokat és elemzéseket foglalja össze - a tanácsadásra fókuszálva. Bemutatunk számos gyakran használt feladatkezelő eszközön - például feladatlistákon, naptárakon, e-maileken, workflow menedzsment szoftvereken és webes alkalmazásokon - folytatott akadémiai kutatást, valamint az eszközöktől független népszerű gyakorlatokról készült vizsgálatokat is. Ezekén kívül kitérünk az általános feladatmenedzsment folyamat kutatására is, ezzel átfogó képet adva a feladatmenedzsment eszközöket övező kutatásokról.

Schmelzer Tekla, Baji-Gál Csaba: Expanzió mint változási folyamat és fenntartható növekedés - egy magyarországi családi kkv esete (Változás és Válságmenedzserek Országos Egyesülete Előadó, Változás és Válságmenedzserek Országos Egyesülete)

A hazai kis- és középvállalkozási szektor tagadhatatlanul a magyar gazdaság motorja. Az említett vállalkozások dinamikusak, rugalmasak és fejlődőképesek egy turbulens környezetben. A turbulencia hatványozottan igaz az építőiparra. Az iparágban tevékenykedő vállalatok egy rossz döntés miatt elbukhatnak, ugyanakkor jól felépített, átgondolt stratégiával dinamikusan fejlődő, profitábilis vállalatokká is fejlődhetnek.

Céлом, hogy az SK Kft., mint a hazai kis- és középvállalkozási szektorba tartozó építőipari családi vállalkozás esetében vizsgáljam, hogy a megindult növekedést hogyan, milyen eszközökkel lehet fenntartani, illetve áttekinteni a cégben rejlő további növekedési lehetőségeket. Kiemelt tekintettel vizsgálom a fenntartható és tudatos növekedés megteremtéséhez szükséges változáskezelési eszközöket, a változás kulcstényezőjének, az embernek a szerepét a cég potenciáljának maximalizálásában. Kérdés, hogy a növekedés által kikényszerített változáskezelés a pénzügyi tervezést, a folyamatszervezést és/vagy a humán tőke struktúráját (munkavállalói attitűd, munkatársak közötti kapcsolatok) a vezetés stílusát mekkora mértékben érinti, milyen mélységű szervezeti változásra van szükség illetve egy lassan három évtizedes struktúráját mennyire lehet megmozdítani? Feladatként vagy teherként interpretálódik ez a szervezetben?

Megpróbálok rávilágítani a folyamatszervezés és ellenőrzés, a pénzügyi eredmények monitorozásának szükségességére valamint a hatáskörök egyértelmű kijelölésének jelentőségére egy növekedő vállalat esetében. Az adekvát változtatások



végrehajtásával és megfelelő megszilárdításával a hosszú távon is fenntartható, stabil növekedésnek szilárd talajt és szervezeti hátteret lehet biztosítani.

Prof. Dr. Noszkay Erzsébet: Egy KKV Covid kutatás margójára

(METU szakvezető - VOE T. elnök)

A COVID okozta világjárványtól egyik pillanatról a másikra mindenki élete a feje tetejére állt! Felbolydult a világ, sok cég jutott a teljes ellehetetlenülés helyzetébe. Ugyanakkor új kihívások is keletkeztek.

Az ezekből fakadó sokféle hatás, alkalmazkodásra, megváltozó szemléletre, sőt digitalizációs megoldásokra is kényszerítette a cégeket. A megváltozott helyzetben merőben új, más alkalmazkodási stratégiák születtek! Értékké vált a kreativitás, az intuícióból fakadó innováció, a tervezés, digitalizáció, a virtuális világban való gyors eligazodás. Jelen munkámban egy olyan, a járvány első évében (2020 márciusában) meg kezdett (és azóta is folytatott) KKV kutatás eredményeiről szól, amely során azt tettük vizsgálatunk tárgyává, hogy a komfort fokozatából kikölkentett, szorongatott helyzetekbe jutott cégek milyen válaszokat adtak a kihívásokra (stratégiákkal, tervekkel, digitalizációs megoldásokkal, stb.) igyekeztek felszínen a járvány első időszakában, majd később a további szakaszokban.

A kutatás módszere 2021 nyaráig lefolytatott, több mint 60 vállalati esetfeldolgozás.

Előadásom járvány által kiváltott, meglepően izgalmas jelenségekről, üzleti stratégiákról és újszerű módszertani megoldásokról kíván szólni.

Dr. Papp-Váry Árpád Ferenc - Gyurácz-Németh Iván - Béres Szilárd: A piacra lépés előtti alapvető döntés startupok számára: értékesítés-vezérelt versus marketingkommunikáció-vezérelt stratégia? a leslie' s compass modell gyakorlati alkalmazása

(METU Dékán, Absolvo Consulting nemzetközi marketing szakértő, partner POMS Cloud CEO)

Örök vita tárgya, hogy vajon a marketing- vagy az értékesítési tevékenység a fontosabb-e egy cég számára. A politikailag korrekt válasz ilyenkor mindig az, hogy a kettő nem létezhet egymás nélkül, ezért egyformán fontosak. De biztos, hogy minden helyzetben egyformán azok? Egy induló vállalkozás, startup piacra lépésekor vagy éppen egy meglévő cég új, külföldi piacra lépése esetében nagyon nem mindegy, hogy a büdzséből mennyi pénzt kell költeni a marketingkommunikáció- és a salestevékenységre, vagy lehet-e ezeket valahogy priorizálni. Előadásunkban és kapcsolódó cikkünkben ezt járjuk körbe a Leslie' s Compass keretrendszer alapján, mely Mark Leslie-hez, a Stanford Graduate School of Business professzorához kötődik, aki egyben egy befektetőcég tulajdonosa is. Az először a LinkedIn-en publikált gondolatainak, 7 fő kérdésre épülő keretrendszerének véleményünk szerint legalább annyira ott lenne a helye az üzleti modellek közt, a gyakorlati tanácsadásban és a tankönyvekben egyaránt, mint a STEEP-elemzésnek, a SWOT-analízisnek, a BCG-mátrixnak vagy éppen a 4P-nek. A Leslie' s Compass-t az előadóknak volt alkalmuk több tréning és tanácsadás során is használniuk, így látták, hogy az milyen sokat segít akár startupoknak, akár nemzetközi piacra lépő, Magyarországon már sikeres cégeknek.

Dr. Papp-Váry Árpád Ferenc: A város értékesítésétől, a várospromóción keresztül a városmarketingen át a városmárkázásig – A tanácsadói megközelítések fejlődése

(METU Dékán)

Hogyan tehetjük vonzóbbá egy várost a turisták, a befektetők és végül, de nem utolsósorban a helyiek számára? Ez a kérdés régóta foglalkoztatja mind a gyakorló szakembereket, mind az elmélet képviselőit. Jelen cikk célja, hogy összefoglalja, miként jelentek meg az olyan fogalmak, mint a város értékesítése (elsősorban Ashworth és Voogd munkáihoz kapcsolódóan), a város promóciója, a városmarketing (többek között a terület olyan neves képviselőjével, mint Kotler), majd a városmárkázás (például Anholt és Kavaratzis). Miként a tanulmány bemutatja, a pontszerű, taktikai, egy-egy csoportot célzó népszerűsítő kampányokat mára a hosszú távú szemlélet váltotta fel, egy sokkal tudatosabb, koordináltabb politika, holisztikusabb megközelítés. Mindehhez szorosan kapcsolódik a „hely létrehozása” (place making) fogalma is, mely stratégiai döntéseket, befektetéseket, együttműködést és egyetértést igényel az összes érdekelt fél részéről. Ahogy ez



előadásból és a kapcsolódó tanulmányból kiderül majd, nemcsak egyes szerzők, de egyes szervezetek, pl. a The Place Brand Observer számára is kiemelten fontos, hogy egyértelmű legyen, mi a hasonlóság és a különbség a fenti fogalmak között, hiszen így érhető el, hogy egy, közös nyelvet beszéljenek a terület képviselői. Egy biztos: a városokkal foglalkozó marketing, branding tanácsadók munkája egyre komplexebbé vált az elmúlt évek, évtizedek során.

Bódis Gábor: Figure It Out

(Hungary NEXT ország-márka-műhely alapító, vezető)

Városok, régiók, térségek vagy akár egyes attrakciók részére kínál új generációs turizmusmarketinget a Hungary NEXT. A marketingstratégia kialakítása során különös figyelmet fordít a márka vizuális megjelenésére, az azonnal felismerhető figurák és egyéb elemek kitalálására, illetve az edukációra, az inkubációra, a tréningezésre. Brandboost tréning-programja kifejezetten a stake-holderek bevonásával alakít versenyképes és jövőképes marketingmegoldásokat az egyes desztinációk számára, idehaza, határokon átívelően, sőt, már a nem szomszédos országokban is.

2021-ben indult a Figure It Out márkanévvel viselő társadalmi felelősségvállalási programjuk. A Magyar Telekommal együttműködve idén négy olyan személyt mutatnak be a Helló Biznisz hasábjain, akik önmagukban is figyelemre méltó figurák, sajátos sztorival és érdekes tartalommal bírnak, így üde színfoltot jelentenek a szélesebb értelemben vett turizmusban. Ötleteik eredetiek, ügyesen támaszkodnak a belső erőforrásokra és lehetőségekre. Módszereik egyedi karaktert alkalmaznak, ezáltal személyesebbé és jelentésben gazdagabbá teszik a marketinget.

Balog Katalin - Dr. Illés B. Csaba: Az agilis működési modell értékelése, mint a vállalati belső illeszkedés új formája, elsősorban a munkavállalói megtartás és elkötelezettség szempontjából.

MATE PhD hallgató, MATE egyetemi tanár

A kontingencia elmélet kutatásai azt igazolják, hogy a szervezetek hatékonyságát alkalmazott szervezeti struktúrájuk döntően befolyásolják. Akkor tekinthető hatékonynak egy szervezet struktúrája, ha az alkalmazott szervezeti modell megfelel a vállalat külső és belső adottságainak.

Az elmúlt években a szervezeti struktúrákat illetően sok változás történt: a hibrid szervezetek, a növekvő mértékben tevékenységközpontú tagolás, a laposabb szervezetek, szélesedő irányítási sáv, decentralizáció, új posztok, rugalmasan változó csoportok, növekedés helyett hálózatosság (vállalati szövetségek, outsourcing) alkalmazása volt.

Az agilis menedzsment egy ezek sorában. Rapid módon terjedt el a fejlesztői világba, mára azonban több szervezet felismerte ennek számukra előnyös működési elemeit. Egy merőben más menedzsment, vezetői szemlélet integrálását vagy teljes átalakítását jelenti. Az elégedettség, elkötelezettség, felelősségvállalás és ezáltal a dolgozó teljesítményének maximalizálása lenne a cél, de a struktúrából és vezetői stílusból adódóan az esetek többségében csak részlegesen vagy nem valósul meg.

Tanulmányunk célja betekintést és összehasonlítást adni az agilis és nem agilis szervezetek működésébe, elsősorban a vállalati belső alkalmazkodás szempontjából. Mindezt tesszük az elérhető, elsősorban nemzetközi publikációk áttekintésével és a már használt kutatási modellek ütköztetésével.

Boros Péter: Liquid Üzleti Stratégia - avagy hogyan vigyázzunk a gyerekekre a fürdővíz kiöntésekor

(METU óraadó)

A mostani Covid helyzet rendkívüli módon rávilágított arra, hogy az eddig megszokott, részletesen megtervezett, stabil üzleti stratégiák, a szép rendben folyó üzletvitel komoly változásokon megy keresztül. Új, váratlan helyzetek lépnek fel, a vállalkozások egyik napról a másikra krízishelyzetekbe kerülhetnek, amik megoldására nincs előre elkészített recept. Mi ebben a tornádószerűen változó környezetben az üzleti stratégia szerepe? Hogyan segít felülkerekedni a kihívásokon egy hatékony, stratégiai üzletszemlélet? Vagy inkább öntsük ki a gyereket is a fürdővízzel, aztán fusson, ki merre lát? Keressük meg együtt a választ ezekre a kérdésekre, gyakorlati példákon keresztül!



Gulyás József Milyen tanácsokra vár a KKV szektor 2022 ben?

(KKVHÁZ Zrt. Vezérigazgató)

A kisvállalat súlya a nemzetgazdaság versenyképességében - és a kormányzat társadalmi felelőssége a szektorral szemben
A kisvállalati lét sajátos vezetői pszichológiája és a tanácsadás alkalmas módjai

A mikro vállalati világban nincsenek versenyképes vállalatok. Csak versenyképes vezetők vannak. És ennek következményei is vannak.

Dr. Katits Etelka, Magyar Katinka, Varga Zsuzsanna: A vállalati fordulatkezelési tanácsadás aktualitásai a fenntarthatósági elvek keretében

KENF Üzletviteli tanácsadás: stratégiai ügyvezető, pénzügyi turnaround szakértő

(Magyar Audit Kft.: gazdasági tanácsadó, interim menedzser Interstuhl Büromöbel GmbH: üzletfejlesztési stratégia, középkelet európai igazgató)

A VÁLLALATI FORDULATKEZELÉSI TANÁCSADÁS AKTUALITÁSAI A FENNTARTHATÓSÁGI ELVEK KERETÉBEN

Napjainkban óriási az érdeklődés az Agenda 2030 Fenntarthatósági Fejlődési Keretrendszerben meghatározott fenntartható gazdálkodás és növekedés gyakorlatban történő megvalósítása iránt - mindezt nem csak az ún. hagyományos vállalkozások, hanem startup esetében is. Előadásunkban bemutatjuk ennek valóra váltási lehetőségeit, ugyanakkor felhívjuk a figyelmet a válságos időkben lévő cégeknél a megvalósítás korlátjaira. Igazoljuk a fordulatkezelés szükségességét és kiemeljük kapcsolódási pontjait a fenntarthatósági elvekkel összhangban. Ismertetjük azt a globális és holisztikus szemléletet, amely a tanácsadói munka új, önálló és szakmaspecifikus iránya. Kutatási kérdéseink: Hogyan, milyen körülmények és feltételek szükségesek a fenntarthatósági elven alapuló gazdálkodás valóra váltásához? Mind ehhez hogyan kapcsolódik a turnaround helyzet és annak menedzselése? Hogyan, mikor, kinek és miben segít a jelzés- és okkutatás és a turnaround controlling, mely a saját fejlesztésű FINel pénzügyi szakértői rendszer önálló modulja? Melyek a vállalati fenntartható gazdálkodás éves pénzügyi kontrollpontjai? Miben támogatja a dinamikus értékfenntartói kör a tanácsadói munka sikerét? Egy hosszú kutatási-tesztelési munka eredményeire épülő olyan új, pénzügyi és vezetői számvitel adataira épülő módszertant mutatunk be, amellyel elemzést, diagnózist és értékelést lehet készíteni. Mindezek mellett, hasznos és újszerű ismereteket nyújt a tanácsadók és a menedzsment számára az optimális operatív és a stratégiai döntések meghozatalában.

Kasek Roland: Egyensúlykeresés bizonytalanság idején. A mentális egészségügy jelene tanácsadói szemmel.

(SE PhD hallgató)

A COVID-19 világjárvány és a járványügyi intézkedések hatására a fertőzött és nem fertőzött lakosság körében egyaránt megnövekedett a pszichoszociális diszkomfort érzete. A mentális egészségre gyakorolt káros hatások közül a poszttraumás stressz zavar (PTSD) áll az első helyen (Jung & Jun, 2020), amelyet szorosan követ a depresszió, a szorongás és más viselkedési és pszichológiai zavarok (Park & Park, 2020), valamint az emlékezeti szervezéssel és tanulással összefüggő kognitív zavarok (Kasek et al., 2021).

Az előadás célja felhívni a figyelmet a mentális egészség megőrzésének és helyreállításának versenyelőnyt jelentő stratégiai fontosságára, valamint a vállalati intézkedések kapcsán a megfelelő - egyéni és szervezeti szintű diagnosztikán és értékelésen alapuló - intervenciók alkalmazásának kiemelkedő szerepére.

Rendes Szabolcs: Covid hatása a pályázati lehetőségekre

minősített pályázati tanácsadó, közgazdász, cégvezető Pro-Ventura Bt

Hogy változtak a támogatási lehetőségek, a pályázók köre, az elvárások és a célok a covid hatására.



Molnár Anna, Dr. Dernóczy-Polyák Adrienn, Dr. Józsa László: A fogyasztói magatartás változása és alakulása a Covid 19 járvány idején empirikus vizsgálatok tükrében

(Selye János Egyetem PhD hallgató, Széchenyi Egyetem egyetemi tanár, Széchenyi Egyetem egyetemi tanár)

A COVID-19 pandémia megjelenése és gyors terjedése gazdasági sokkhatást okozott, amely mérhető változásokat hozott a fogyasztói magatartásban is. A világjárvány, az ebből fakadó korlátozások, a társadalmi távolságtartás következtében alapvetően megváltoztak a fogyasztók munkavégzéssel, kapcsolattartással, étkezéssel, egészségvédelemmel kapcsolatos szokásai. A koronavírus-járvány miatt bevezetett társadalmi távolságtartás az étel- és italvásárlási szokások terén is jelentős változást hozott. Kutatásunk célja, hogy felmérje, milyen hatást gyakorolt a járvány a vásárlói magatartásra, hogyan változtatta meg az élelmiszervásárlással kapcsolatos döntési tényezőket.

A pandémia időszaka nemcsak az internetezés gyakoriságát, hanem az internetezőik táborát is jelentősen növelte, ennek a növekedésnek a nagysága és tartóssága a következő kutatásokban lesz mérhető. Általános viszonylatban a leggyakrabban említett hatások a következők: a digitális technológiák felgyorsult alkalmazása, az otthoni munkavégzés, a virtuális találkozók növekedése, valamint az elektronikus kereskedelem erősödése, tehát a „virtuális értékesítés” egyre növekvő terjedése. Az online ügyintézés új felhasználókat generált, akiknek egy része a pandémia elmúltával továbbra is használ digitális szolgáltatásokat.

Kutatásunk a pandémia második szakaszában, 2020 novemberében kezdődött és 2021 márciusában fejeződött be. Online kérdőíves felmérést végeztünk levelezőlista, valamint a közösségi média felhasználásával. Hosszú távú trendek vizsgálata ebben a kezdeti időszakban még nem volt lehetséges, így csak a rövid távú hatásokra helyeztük a hangsúlyt. Délnyugat - Szlovákiában, konkrétan a pozsonyi - dunaszerdahelyi - komáromi régióban, Magyarországon pedig a Nyugat - dunántúli régióban (Győr - Moson - Sopron megye) végeztük a kérdőíves felmérést online formában. Több jellegzetesség, magatartási eltérés volt fellelhető a két régió/ország között, viszont az online élelmiszer-vásárlás olyan általános trend, amely mindkét régióban tapasztalható volt, és ezt a pandémiás helyzet némileg tovább fokozott. Érezhető volt a pánikvásárlás trendje is, valamint a vírushelyzet alatti kevesebb alkalommal történő bolti vásárlás némi racionalitást is tükrözött. Ugyanakkor az is kiderült, hogy az online élelmiszervásárlás még nem vált általánosan elterjedté, a magyar, valamint a szlovák lakosság továbbra is ragaszkodik a boltban történő élelmiszer vásárláshoz.

Az offline térből az online térbe való áthelyeződés új kihívás elé állítja a marketingszakembereket. Új típusú hozzáállást és gondolkodásmódot követel. Az internet elterjedésével a fogyasztók információkeresési szokásai is megváltoztak. Egyre inkább használják az online teret arra, hogy információkat gyűjtsenek az adott termékről, a terméket gyártó cégről. Azon a marketing- illetve tanácsadó vállalatok, amelyek lépést akarnak tartani a trendekkel, perszonalizálják, tehát pontosan az adott ügyfél igényeire szabják az „ügyfélményt”, részletes adatelemzést használva. Tehát személyre szabott ügyfélmény nyújtására törekednek. A fogyasztók részéről is egyre inkább érezni az elvárást, hogy a márkák személyre szabott üzenetet küldjenek feléjük. Érezhető a fogyasztók átláthatósággal, fenntarthatósággal és kényelemmel kapcsolatos igénye.

Valószínűleg a legnagyobb előnyt azok a vállalatok fogják megszerezni, amelyek elnyerik a fogyasztók bizalmát, nem sajnálják a zökkenőmentes és zavarmentes vásárlási élmény eléréséhez szükséges befektetést, valamint prioritásként kezelik a fogyasztók egészségét, biztonságát és az árpolitikát is megfelelően kezelik.

Hámori Tamás Tibor: Globalizáció és stratégiai tanácsadás egy gyorsan változó világban

(MATE PhD hallgató)

A globalizáció megváltoztatja az értékteremtés, a logisztika, a HR, az értékesítés és a tanácsadás szervezésének a módját. A gyorsan fejlődő kommunikációs és IT fejlesztések átalakítják a munkavégzésünket és a kommunikációinkat. A digitális technológiák rugalmasabbá teszik a vállalatokat a munkahelyek és az áruk mozgását megakasztó zavaró eseményekkel szemben, mint például a COVID-19 járvány. A jövőben a modern eszközökre támaszkodó tanácsadás egyre fontosabbá válik az ellátási lánc zavartalan működése érdekében. A tanácsadói ágazat e gyors fejlődése nagy hatással lesz a világ országainak nemzetközi versenyképességére.

A helyes és gyors döntések meghozatala ma a vezetők és vállalkozók előtt áll egyik legnagyobb kihívás. A stratégiai tanácsadás értéke ennek a folyamatnak a támogatásában rejlik, különösen akkor, amikor váratlan technológiai újításokra,



vagy gyors piaci változásokra kell reagálni. A valódi értékteremtéshez a tanácsadónak pontosnak és kreatívnak kell lennie, módszereket és elemzési eszközöket kell megfogalmaznia a probléma kezelésére, innovatív megoldásokat kell javasolnia, véleményt kell formálnia, felelősséget kell vállalnia az ajánlás végrehajtásáért, és osztoznia kell az eredménybe vetett meggyőződésben. Bár ez nyilvánvaló kihívásokat jelent, ez biztosítja azt is, hogy a tanácsadó munkája folyamatosan érdekes és kifizetődő legyen.

Dr. Kenderfi Miklós, Gyórváriné Tumpek Gabriella: Munkavállalói értékek a gyermekvállalás tükrében (MATE egyetemi docens, MATE PhD hallgató)

Ma hazánkban egyre több család vállal gyermeket, ami alapvetően nagy kihívás a munkáltatóknak, ha hosszútávon is meg akarják őrizni a dolgozóikat. Nagy életfeladat elé állítja a későbbiekben pozíciójukba visszatérni kívánó szülőket már kisgyermekes munkavállalóként, annak minden hozadékával. Meglátásunk szerint megőrzésükben és beilleszkedésükben fontos szerepet kaphat a pozitív munkahelyi diszkrimináció mellett a pályatanácsadás módszertana. Remélhetően ez az új szemléletű megközelítés lesz a jövőbeli trend a tanácsadás területén, melyben ötvöződnek a különböző területei. Hogy hogyan lehet ez kölcsönösen előnyös, előremutató és hosszútávú megoldás, bemutatunk egy három lépcsős programot, mely a kismamák általunk feltárt kulcsképeségein alapul. Cél az öndefiníció mélyítése és az önértékelés erősítése, melyek a munkahely megtartás szempontjából kiemelt jelentőségűek.

Beke Anna: Magyarország tanácsadó piacának jellemzői a COVID-19 világjárvány előtt és alatt, és a lehetséges fejlődési irányok.

(MATE Vezetés és szervezés MSc, Üzletviteli tanácsadás szakirány)

Januárban fogok államvizsgázni és a konzulensem Dr. Poór József kérésére mutatnám be a diplomadolgozatomban fontosabb irányelveit.

A dolgozat címe: Menedzsment tanácsadás és a COVID-19 világjárvány hatása a tanácsadásra Magyarországon, ezen belül empirikus kutatás eredményeinek bemutatása, amely a COVID-19 világjárvány hatását mérte fel a magyarországi tanácsadói piacon 2020-ban.

A prezentáció témái: - A tanácsadás piacának jellemzői Magyarországon és KKE régióban

- Tanácsadás a korábbi válságok idején
- Tanácsadás a COVID-19 világjárvány alatt
- Empirikus kutatás eredményei, következtetések és javaslatok

Potháczky Rácz Irma: Tehetségmenedzsment trendek

(Selye János Egyetem PhD hallgató)

Az elmúlt évtizedekben a tehetségek menedzselése, több más funkcionális területtel együtt, folyamatos kihívás elé állította a vállalatok vezetését. A dinamikusan változó gazdaság és társadalom, valamint a COVID-19 világjárvány hatásai jelentős változásokat eredményeztek a munkavégzés területén, befolyásolva a talentekkel kapcsolatos döntéshozatalt is. A tanulmány áttekintést kínál a jelzett területen bekövetkezett változások összegzésére, illetve kitekintést nyújt a jövőre. Emellett pedig bemutatja a vizsgált északnyugat-magyarországi vállalkozások körében megfigyelhető tehetségek menedzselésére irányuló szemléletet, valamint a kapcsolódó folyamatokat.

Gaják Gellért, Oláh Zoltán: Nyomásos alumínium öntési technológia fejlesztése értékelemzéssel

(ECSERI Kft Gyártásigazgató, ECSERI Kft projektmenedzsment vezető)

Gaják Gellért gyárigazgató ECSERI Kft, Oláh Zoltán projektmenedzsment vezető ECSERI Kft

Nyomásos alumínium öntési technológia fejlesztése értékelemzéssel

Az előadás a nagynyomású alumínium öntészetben használt szerszámok élettartamának növeléséhez alkalmas tervezési munkafolyamat kidolgozását mutatja be a Magma szimulációs szoftver segítségével. Az értékelemzés egy fejlesztési



technológia (lépéssorozat, know-how), tehát arra helyezi a hangsúlyt, hogy hogyan fejlesszünk. Az értékelemzés szisztematikus lépéssor, amely támogatja a tudományközi team megközelítést, és a funkcióelemzést. Az értékelemzés arra fókuszál, hogy fejlessze az értéket azáltal, hogy azonosítja a leginkább erőforráshatékony módot azért, hogy megbízhatóan teljesítsen egy funkciót, ami teljesíti a vevő teljesítményre vonatkozó elvárásait. A szemléletmód különösen alkalmas új termék, technológia fejlesztéséhez. Az értékelemzés tárgyát az ECSERI Kft menedzsmentje a stratégiai célkitűzéseivel igazodva határozta meg. Az volt a feladat, hogy az öntőszerszám élettartam becslése tervezhetővé váljon már ajánlat adási szakaszban. Az értékelemzéssel támogatott projektben az új tervezési elvek alapján készült szerszámokat kísérleti gyártás keretében teszteltük, a hőingadozás jelenségének funkcionális megoldása valósult meg, ami a szerszám élettartamát növeli.

Láncz Gábor: A pandémia 2 évének a tanulságai a változásmenedzsment szemszögéből (Változás- és Válságmenedzserek Országos Egyesülete alelnök)

Sokszor merült már fel a kérdés, hogy a Covid-19 járvány az új normalitás kereteit adja-e meg. Felelős vállalatvezetőként fell kell arra készülnünk, hogy nem a negyedik hullám lesz az utolsó, és hogy hazánkban látványosan már nem fog az átoltottság mértéke növekedni. Milyen következtetéseket vonhatunk le az elmúlt szűk két év tekintetében - a rendelkezésre álló 15 perces időkeret miatt csak -, néhány vállalati esetpéldán keresztül a járványhelyzet sikeres vállalati kezelése érdekében? Hogyan illeszthető be a vállalati stratégiai tervezésbe a járványhelyzet kezelésének kényszere? Milyen egyéb nemzetgazdasági trendeket kell vállaltvezetőként szem előtt tartanunk?

Szabóné Szabó Andrea: Küldetésorientált vezetés a Magyar Honvédségben: szemléletváltás, hatékonyság, fejlődés (MH Transzformációs Parancsnokság Honvéd Tudományos Kutatóhely osztályvezető)

Napjaink változó biztonsági környezetében az alkalmazkodás, a biztonság átfogó értelmezéséből eredő új kihívások és az azokra adandó azonnali válaszok kiemelt fontossággal bírnak. A hadviselés változása, a műveletek felgyorsult tempója, a felmerülő helyzetek összetettsége, a szürkezónás hibrid konfliktusok, a megnövekedett adatmennyiség és a mesterséges intelligencia térhódítása által jellemzett környezetben a katonai vezetőkkel kapcsolatos elvárás a megváltozott körülményekhez történő azonnali alkalmazkodás képessége. A digitális, decentralizált kommunikációs hálózatok korában az együttműködésnek és problémamegoldásnak valós időben kell létrejönnie a lehető legnagyobb hatékonysággal és innovatív módon. Ebből adódóan, valamint Magyarország NATO-tagságból fakadó szövetségi, a multinacionális együttműködésen alapuló feladatainak teljesítése szempontjából is szükséges a vezetési szemlélet transzformációja. Az új vezetési modellek bevezetése a szervezeti kultúra megváltoztatását is jelenti egyben.

Az előadás arra próbál rámutatni, hogy milyen feltételekkel valósítható meg a küldetésorientált vezetési módszer, milyen lehetőségeket foglal magába és milyen korlátokkal lehet számolni egy olyan speciális szervezet, mint a Magyar Honvédség tekintetében.

Dr. Kállai-Szabó Barnabás: Konceptcionális tervezéshez kapcsolódó termékfejlesztés előkészítése értékelemzéssel (ViteCer Kft gyárigazgató)

A ViteCer Kft 2008-ban alakult folyadék ízesítő szívószál gyártására. A társaság először a folyadék ízesítésére alkalmas tejes ízesítő szívószál fejlesztette ki. A tejes szívószál igen nagy sikert ért el (jelenleg több mint 30 külföldi országba szállítja a Kft.), ezért tűzte ki célul a cég a vizes alapú vitamin tartalmú szívószálak fejlesztését.

A Kft. tulajdonosának, mint feltalálónak két fontos szabadalma van.

A projekt tervezett műszaki-szakmai eredménye egy folyamatos pelletgyártási technológia, amellyel előállíthatók nagy ásványianyag- és vitamintartalmú, homogén szerkezetű szemcsék, továbbá a pelletből és a projekt során kifejlesztett pezsgőtablettákból összeállítható szívószálba töltött, csomagolt, speciálisan a páradús, meleg éghajlati környezetű célpiacokra is fejlesztett termék prototípusok. Ezen technológia tervezéséhez alkalmazta a vállalkozás az értékelemzést. Az előadás során bemutatásra kerül az értékelemzési munka legjellemzőbb technikái, és a KFI munka eredményei.

A munka során az egészséges táplálkozáshoz hozzájáruló funkcionális élelmiszer kifejlesztése történt meg.



Dr. Vass Vilmos, Dr. Kiss Ferenc: Tudástókébe befektető stratégiai program implementációs összefüggései és tanácsadói aspektusai felsőoktatási környezetben

(METU főiskolai tanár, METU innovációs rektorhelyettes, egyetemi docens)

Nem csak vállalati, de felsőoktatási környezetben is kevesen valószínűsítik meg, hogy ne csak az egyének tudástókéjébe fektessenek be, hanem csapat és szervezeti szinten is hasonló erővel jelenjenek meg a kutatási, fejlesztési és innovációs folyamatok. Ezek a folyamatok támogatják a stratégiai program szisztematikus implementációját. Az előadás a tudástókébe befektető stratégiai program implementációs összefüggéseit járja körül néhány gyakorlati példán keresztül, különös tekintettel a tanácsadók szerepkörére, feladataira és hozzáadott értékükre vonatkozóan.

Kmoskó Judit: Új szerepkörben a HR - A tanácsadó szektor sajátosságai

(DE PhD hallgató)

Az előadás célja a HR egy olyan tanácsadói szerepkörének bemutatása, mely megújító formában nyújt támogatást KKV szervezeteknek. Bemutatjuk a szektor legnagyobb kihívásait, innovatív megoldásait és válaszokat keresünk a HR tanácsadói működésének jövőbeli szerepvállalására. Olyan vállalatok HR működését mutatjuk be, ahol a munkavállalói állomány mérete még nem, azonban a megtartás és motiválás indokoltá teszi a folyamatos HR jelenlétet. Kitekintést adunk a Covid-19 járványhelyzet alatt megváltozott működési gyakorlatokra és szerepkörökre, melyek az elmúlt években új stratégiai partnerré formáltak a HR-t.

Tarjáni István, Tarjáni Ariella Janka: A szervezet változtatási kapacitásának fejlesztése értékelemzéssel

(FÓKUSZ-2 Kft ügyvezető, BME PhD hallgató)

A modern változásmenedzsment szakirodalomban már nem csak egy-egy konkrét változás kezelésével foglalkoznak a szakértők, hanem a teljes szervezet általános változásra való képességének fejlesztésével is. Minél jobb egy szervezetnek a változásra való képessége, annál könnyebben tud reagálni bármilyen külső, váratlan vagy tervezett változásra. A szervezetnek ezt a képességét a változtatási kapacitás fogalmával írjuk le. Ezt a tulajdonságot három fő területen való beavatkozással lehet fejleszteni. Ezek a területek a szervezet tagjai, struktúrája és kultúrája, amelyeket további alrészekre tagolunk.

Az értékirányítás európai szabványokon alapuló innovatív módszertan, ami funkciókra alapozva hangsúlyt képes helyezni a szervezet változtatási kapacitásának fejlesztésére. A tanácsadói munka során az értékelemzés segítségével a három fő terület funkcióit meghatározva javaslatokat dolgozunk ki a könnyebb és gyorsabb változásokra történő reagálási tevékenységekre és hogy hosszú távon milyen lépéseket tehetnek a vállalkozások szervezet változtatásra való képességének fejlesztése érdekében.



<https://ntk.metropolitan.hu/>