

Tárgy: Beszámoló a Békés Városi Kecskeméti Gábor Kulturális, Sport és Turisztikai Központ működéséről, és a város kulturális életének összehangolásáról

Sorszám: III/4.

Előterjesztő: Koszecz Sándor igazgató,
Békés Városi Kecskeméti Gábor Kulturális,
Sport és Turisztikai Központ

Döntéshozatal módja:
Egyszerű szótöbbség

Véleményező bizottság: Oktatási, Kulturális és Sport Bizottság

Tárgyalás módja:
Nyilvános ülés

Előterjesztés

Békés Város Képviselő-testületének

2012. május 24-i ülésére

Tisztelt Képviselő-testület!

Békés Város Önkormányzatának Képviselő-testülete 382/2011. (XII. 1.) határozatával jóváhagyta a 2012. első félévére vonatkozó munkatervét, mely szerint a Képviselő-testület a 2012. májusi ülésén tárgyalja meg a Békés Városi Kecskeméti Gábor Kulturális, Sport és Turisztikai Központ működéséről, és a város kulturális életének összehangolásáról szóló beszámolót.

Koszecz Sándor, az intézmény igazgatója elkészítette a beszámolót, melyet az előterjesztéshez mellékelten terjesztünk a T. Képviselő-testület elé.

Kérem az anyag megvitatását, és az alábbi határozati javaslat elfogadását.

Határozati javaslat:

Békés Város Önkormányzata Képviselő-testülete a Békés Városi Kecskeméti Gábor Kulturális, Sport és Turisztikai Központ működéséről, és a város kulturális életének összehangolásáról szóló beszámolót elfogadja.

Felelős: Izsó Gábor polgármester

Határidő: értelem szerint

Békés, 2012. május 15.

Izsó Gábor
polgármester

Jogi ellenjegyző

Pénzügyi ellenjegyző

Beszámoló a Békés Városi Kecskeméti Gábor Kulturális, Sport és Turisztikai Központ működéséről és a város kulturális életének összehangolásáról

Békés Város Önkormányzata a 388/2011 (XII.1.) számú határozatával létrehozta a Békés Városi Kecskeméti Gábor Kulturális, Sport és Turisztikai Központot, mely egy intézménybe integrálja a nevesített szakmai területeket.

A működés az új intézménynek megfelelő szervezeti rendszer kialakításával vette kezdetét.

Fontos feladatunk az egyes intézményegységek működési rendszerének szükség szerinti felépítése, a már működő rendszerek viszonyainak átlátása, optimalizálása, és olyan működési rend kialakítása, amely a teljes rendszer egységes, integrált működésének irányába mutat. Ehhez azonban látni kell, hogy jelenleg igen különböző szakmai területek kerültek egységes irányítás alá, amely során az optimális és hatékony működési rend kialakítása hosszabb két-három éves működési ciklust is igénybe vehet.

Az új intézményi rendszer életében jelentős bizonytalanságot okoz a forráselvonás, amelynek mértéke az előző évi összintézményi költségvetéshez képest tíz millió forint. Természetesen az évet egyensúlyban levő költségvetés tervezéssel kezdtük és eszerint is teljesítjük, de látni kell azt is, hogy amennyiben erőforrásainkat a működtetés beszűkült források szerinti teljesítése köti le, akkor már *az intézmény további forrásbevonó képességének lehetőségei is beszűkülnek*.

Intézményegységek

Kulturális központ

A közművelődés szakmai terület a legösszetettebb, ez a tevékenység foglalja magában a legsokrétűbb feladatokat. A terület közvetlen irányítója Szilágyi Erzsébet igazgatóhelyettes.

Az előző évek munkájának eredményeként intézményünk 2012. január hónapban elnyerte a Minősített Közművelődési Intézmény Címet. Szakmai területünk két területen lett minősített, a *rendezvényszervezésben* és a *felnőttképzésben*. Ezt az elismerést országosan tizenhét közművelődési intézmény nyerte el. Intézményünk az egyetlen, amely két minősítéssel is rendelkezik ("Jó minősítésű fesztivál" a Békés-tarhosi zenei napok).

Az intézményegység szakmailag sikeres, mindennapjait azonban beárnyékolják az évente jelentkező elvonások, melyek ma már a normális működést *veszélyeztetik*.

Ezek az elvonások az elmúlt három évben tulajdonképpen minden évben jelentkeztek, de ezt eddig jelentősen tudtuk kompenzálni pályázati források mozgósításával. Most azonban nemcsak a pályázati források *beszűkülésével* kell számolnunk, hanem ezen források olyan központi felosztásával is amelyek messzemenően *nem szakmai* szempontokat vesznek figyelembe. Ennek a problémának az elemzése azonban hatókörünkön kívül esik, ezért ezzel a kérdéssel nem kívánok részletesebben foglalkozni.

Érdemes azonban ezeket a negatívumokat együttes hatásukban is vizsgálni. Egyrészt a külső támogatási források csökkennek, illetve alakulnak át nem minden esetben szakmai szempontok szerint, másrészt a városi költségvetési támogatás szűkül be, illetve több év viszonylatában az *infláció mértékével* is jelentősen csökken. Kiragadott példaként érdemes megemlíteni, hogy a két kiemelt nagyrendezvény (Bétazen, Madzagfalvi napok) öt évvel ezelőtt akkori reálértéken 3-3 millió Ft városi forrásból gazdálkodott, addig ma 2,5-2,5 millió forintból. Ez az inflációt is számolva, nem fél-fél millió forintos elvonás, hanem reálértéken számolva hozzávetőleg 2-2

millió forint, vagyis a két kiemelt rendezvény városi forrása az elmúlt öt év viszonylatában hozzávetőleg 40 %-al csökkent. Miért fontos mindezt megemlíteni?

Az eddigiek során szakmai működésünkkel kompenzálni tudtuk a beszűkülő forrásokat. *Most azonban eljutottunk arra a fokra, amikor már a szakmai munka szerkezeti átalakítása nélkül nem lehet majd működtetni a rendszert. Az egyensúly fenntartása érdekében ez, az elkövetkező években könnyen jelenthet további személyi és/vagy rendezvény leépülést.*

Felnőttképzés

Az intézmény akkreditált felnőttképző intézmény, és ebben a minőségében több képzési programmal rendelkezik. A szakmai terület sajnos pillanatnyilag nem rendelkezik olyan, szakmai tapasztalatokkal rendelkező munkatárssal, akitől elvárható lenne az eredményes és hatékony felnőttképzés felépítése. Egy esetleges szerkezeti átalakításban ezt a szerepkört mindenképpen meg kell majd erősíteni, hiszen a felnőttképzés optimális működés esetén önmagában is *piacképes* tevékenységként működtethető.

Felnőttképzési tevékenységünk kiépítése érdekében *kezdeményező* szerepet vállaltunk a város vállalkozói képzéseinek generálásában. Bár intézményünknek nem feladata a vállalkozásfejlesztési tevékenység, de úgy gondoljuk, hogy a eredményes és hatékony felnőttképzés kialakítása nélkül nem tudnak megerősödni a település vállalkozásai. Ennek érdekében az elmúlt hetekben kérdőíves *vállalkozói helyzetfelmérést* végeztünk. A felmérés igen sok tanulsággal szolgált, nemcsak a felnőttképzés kapcsán. Eredményeinket szükség esetén a város rendelkezésre tudjuk bocsájtani.

Sport

Új intézménycsoportként került működtetésünkbe a Sportcsarnok, a Sportpálya, valamint az Uszoda, illetve május 1-től a Kishajókikötő. A szakmai terület vezetője Polgár Zoltán igazgatóhelyettes.

Az elmúlt időszakban megtörtént az egyes intézményegységek szakmai munkájának átvétele, a működés átvilágítása, megismerése. Folyamatban van a teljes intézményegységre vonatkozó egységes nyilvántartási rendszerek kialakítása.

Ebben az igazgatási egységben a legösszetettebb feladatot az Uszoda jelenti (csoportvezető Perdi Tamás), melynek a működését még összetettebbé teszi az a tény, hogy egy szolgáltatási területen két intézmény működik. A helyzetfeltáró munka során szembesültünk több olyan műszaki megoldással, amely a folyamatos és biztonságos működést veszélyeztetik. Technikai részleteket nem elemelve, ilyenek például a szivattyúk állapota, a hűtőtorony működésképtelensége, vagy a vegyszeradagoló rendszer meghibásodása. A teljesség igénye nélkül jelzett problémák jelentős előre nem látható és *nem tervezhető többletkiadást* jelenthetnek az év során, melyet az intézmény *nem fog tudni kigazdálkodni*, hiszen jelen működésében is jelentős deficittel gazdálkodik. További megoldandó problémát jelent a megörökölt szolgáltatások árszínvonalának nem kellőképpen átgondolt volta.

Itt fontosnak tartom megjegyezni, hogy nem célunk a rögtönzés, sokkal inkább a *rendszeres tervezés*. Ennek érdekében elemeztük az előző évi intézményi kihasználtságot és ennek tükrében rendelkezünk a nyitási idő késleltetéséről (reggel 6 óra helyett 8 óra), mely során meg tudjuk takarítani a szivattyúk éjszakai áramfelhasználását, mely kb. félmillió forint megtakarítást jelent az év során.

Továbbá ezen elemző tevékenység során határozzuk meg a teljes intézményi *szolgáltatásjegyzéket*, melyben törekszünk az egyes intézményegységek közötti *árpolitika összehangolására* is. Azt ugyanis mindenképpen el kívánjuk kerülni, hogy az egyes, irányításunk alá tartozó intézményegységek egymás konkurenciái legyenek. Sokkal inkább az egymás szolgáltatásait ajánló, kiegészítő szerepre kell törekedjünk.

A Kishajókikötő május 7-től Braun Mihály koordinálásával indult el (közvetlen felettese Polgár Zoltán). Március hónapban került sor az átadás-átvételre, majd április 15-től az előkészítő munkákra. A vízügyi tevékenységek miatt (duzzasztás) egy hetes késéssel lehetett a pontonokat kitelepíteni.

A kikötőről meg kell állapítani, hogy az eredeti pályázati finanszírozott elképzelés, mely szerint vashordókból épülő pontonokra épül a kikötő, *messzemenően nem optimális*. A pályázati fenntarthatóság 2013 év végéig tart, azonban a hordók oly mértékben korrodálódtak, hogy *kétséges, hogy kibír-e a rendszer még két évadot*.

Ezek alapján rendkívül fontos a *kikötő kiépítésének korrigálása*, melynek anyagi forrásait elő kell teremteni. Ennek adott esetben *újabb pályázati forrás* lehet alapja. Javaslatunk olyan, korszerű *műanyag alapú úszópontonok* beszerzése, mely időjárás álló és mozgatható emberi erővel is megoldható. Azért is fontos mindez, mert a kikötő deficitesek üzemeltetésének elsődleges oka a ki- és bepakolás anyagi forrásigénye.

Turizmus

2011-ben került üzemeltetési körünkbe a Dánfoki Üdülőközpont. Az előző évi eredményekről tavaly év végén beszámoltunk. Idén már az előző évi tapasztalatok birtokában kezdtük előkészíteni a turisztikai idényt. Turisztikai referens Varga Zsófia (közvetlen felettese Szilágyi Erzsébet).

Bár még a turisztikai szezon kezdetén vagyunk, örömmel állapítjuk meg, hogy Dánfok, mint a környék ifjúsági üdülőhelye újra kezd beszívárogni az ifjúsággal foglalkozó pedagógusok, szakemberek tudatába. Ennek következtében egyre több osztálykirándulás célállomása az üdülőközpont. Előfoglalásban jelen állapotban már elértük és meghaladtuk a tavalyi foglalási mértéket. Természetesen ez csak a teljesítések után válik tényadattá.

Elkészítettük az üdülőközpont szolgáltatásjegyzékét, melyet kiegészítettünk a városban található további turisztikai szolgáltatások ajánlataival. Ebben a tevékenységben széleskörű partnerkapcsolatot építettünk ki a külső szolgáltatói körrel.

Pályázati forrásból és tavalyi maradványból felújítottuk a férfi- és női zuhanyzó és mosdó egy részét, így ezek az egységek már vállalható színvonalon fogadják a vendégeket. Felújítási munkáink azonban itt sajnos forrás hiányában véget is érnek. Anyagi lehetőségeink csupán a hibaelhárításra terjednek ki.

Marketing

Az intézmény szakmai működése kapcsán kiemelt jelentősége van az egyes intézményegységekben önállóan- és a teljes rendszerre vonatkozó összehangolt

marketingrendszernek egyaránt. Elsődleges kommunikációs csatornánk a honlapjaink (bekesikultura.hu, danfok.hu), de kiterjedt kapcsolatrendszerrel rendelkezünk a helyi és térségi médiumok irányában. Partneri körünk beazonosítása megtörtént, a kommunikáció folyamatos és rendszerszerű. Marketingtevékenységünk eredményességét és hatását a releváns csatornák esetében mérjük, optimalizáljuk. Legújabb marketing tevékenységünk a Google Adwords kampányok indítása.

Erőforrásaink jelentős részét jelenleg az *új intézményi szerkezeti rendszer kiépítése, optimális működtetésének biztosítása* köti le. Emellett működésünkben mindig is kiemelt fontosságú volt a *partnerkapcsolatok* kiépítése, erősítése, különös tekintettel a város kulturális- és egyéb *civil* szervezeteire. Közművelődési tevékenységünkben a *közösségépítés*, illetve a kialakuló közösségek bátorítása, erősítése, felkarolása alaptevékenység. Így számos civil szervezettel napi kapcsolatunk van.

A szakmai együttműködés kapcsán azonban meg kell jegyezni, hogy a civil szervezetek működését is visszavetette a fentebb többször említett forráshiány és a civil szabályozások átalakítása.

Gazdálkodás

A 2012. 1. negyedév pénzügyi teljesülésének elemzése az alábbi egységekre bontva történik:

- Kultúra
- Dánfok
- Uszoda
- Sportcsarnok
- Sportpálya

Általánosságban elmondható az időarányos teljesítés, fontosnak tartjuk az "intézmény egységenkénti" elemzést és tervezést, s a rentabilitást. Kerüljük az átláthatatlan keresztfinanszírozást, hiszen az a teljes intézményrendszer működését veszélyeztetné.

Az uszoda gáz, villany, víz kiadásai a negyedév végéig még nem kerültek a rendelőintézet által továbbszámlázásra, így a teljesülés adatok torz képet mutatnak. A bérek esetében 5 fő * 93.000 Ft elvonás történt a költségvetésben, előirányzat igénylés folyamatban van.

Dánfok esetében torzítják a képet a HURO pályázat keretében kifizetett előkészítési költségek, előirányzat igénylés folyamatban.

A beszámoló mellékletei:

- Szervezeti ábra
- Pénzügyi beszámoló táblázat
- Kiegészítő anyag: Vállalkozói helyzetfelmérés elemzése

Békés, 2012. május 14.

Koszeecz Sándor
igazgató

	KULTÚRA		SPORT - USZODA		SPORTCSARNOK	
	EI	TELJ	EI	TELJ	EI	TELJ
37		4 717 920				
39						
51	25 523 000	7 002 474 27%	10 841 000	2 131 000 20%	5 764 000	1 039 895 0
52	2 574 000	445 500 17%				
SZEMÉLYI	28 097 000	7 447 974 27%	10 841 000	2 131 000 20%	5 764 000	1 039 895 18%
JÁRULÉK	7 439 000	1 950 124 26%	2 927 000	575 370 20%	1 556 000	280 772 18%
54	1 627 000	1 319 458 81%	2 600 000	147 259 6%	400 000	84 602 21%
55	10 117 000	4 108 561 41%	17 300 000	429 491 2%	3 251 000	60 102 2%
56	5 515 000	2 338 359 42%	5 374 000	155 721 3%	985 000	39 746 4%
57	1 314 000	357 539 27%		106 900 #####		
DOLOGI	18 573 000	8 123 917 44%	25 274 000	839 371 3%	4 636 000	184 450 4%
46		13 815 550 #####				
48		#####				
91	11 505 000	6 398 814 56%	13 250 000	4 498 420 34%	1 000 000	345 550 35%
BEVÉTEL	11 505 000	20 214 364 176%	13 250 000	4 498 420 34%	1 000 000	345 550 35%
KIADÁS	54 109 000	22 239 935 41%	39 042 000	3 545 741 9%	11 956 000	1 505 117 13%
EGYENLEG		-2 025 571		952 679		-1 159 567
94121	42 604 000	2 025 571 5%	25 792 000	-952 679 -4%	10 956 000	1 159 567 11%
pót ei						
bér - uszi			2 362 200			
HURÓ						
94121 korrígt	42 604 000		28 154 200		10 956 000	
BEVÉTEL ÖSSZ.	54 109 000	20 214 364	39 042 000	4 498 420	11 956 000	345 550
KIADÁS ÖSSZ.	54 109 000	22 239 935	39 042 000	3 545 741	11 956 000	1 505 117

	SPORTP.		SPORT - ÖSSZESEN		DÁNFOK	
	EI	TELJ			EI	TELJ
37			0	0		
39			0	0		
51			16 605 000	3 170 895	6 057 000	889 565
52			0	0		15%
SZEMÉLYI	0	0 #####	16 605 000	3 170 895	6 057 000	889 565
JÁRULÉK		#####	4 483 000	856 142	1 635 000	197 337
54		3 575	3 000 000	235 436	740 000	51 954
55	5 890 000	795 463 14%	26 441 000	1 285 056	4 848 000	1 858 587
56	1 588 000	134 740 8%	7 947 000	330 207	2 117 000	510 534
57			0	106 900	250 000	31 910
DOLOGI	7 478 000	933 778 12%	37 388 000	1 957 599	7 955 000	2 452 985
46			0	0	136 545	
48			0	0	0	
91			14 250 000	4 843 970	9 670 000	548 908
BEVÉTEL	0	0 #####	14 250 000	4 843 970	9 670 000	685 453
KIADÁS	7 478 000	933 778 12%	58 476 000	5 984 636	15 647 000	3 539 887
EGYENLEG		-933 778		-1 140 666		-2 854 434
94121	7 478 000	933 778 12%	44 226 000	1 140 666	5 977 000	2 854 434
pót ei			0			
bér - uszi			2 362 200		1 748 950	
HURÓ			0			
94121 korrigált	7 478 000		46 588 200		7 725 950	
BEVÉTEL ÖSSZ.	7 478 000	0	58 476 000	4 843 970	15 647 000	685 453
KIADÁS ÖSSZ.	7 478 000	933 778	58 476 000	5 984 636	15 647 000	3 539 887
						4 871 516

	KIKÖTŐ		ÖSSZESEN	
	EI	TELJ	EI	TELJ
37			0	4 717 920
39			0	4 626 864
51			48 185 000	11 062 934
52			2 574 000	445 500
SZEMÉLYI	0	0 #####	50 759 000	11 508 434
JÁRULÉK		#####	13 557 000	3 003 603
54			5 367 000	1 606 848
55			41 406 000	7 252 204
56			15 579 000	3 179 100
57			1 564 000	496 349
DOLOGI	0	0 #####	63 916 000	12 534 501
46			0	13 952 095
48			0	532 981
91			35 425 000	11 791 692
BEVÉTEL	0	0 #####	35 425 000	26 276 768
KIADÁS	0	0 #####	128 232 000	36 391 322
EGYENLEG		0	0	-6 020 671
94121			92 807 000	13 045 207
pót ei				6 020 671
bér - uszi				
HURÓ				
94121 korrígt			96 918 150	0
BEVÉTEL ÖSSZ.	0	0	128 232 000	39 321 975
KIADÁS ÖSSZ.	0	0	128 232 000	36 391 322

-48 185 000

Elvonás előtt / Eredeti előirányzat 2012						
	KGKK	Dánfok	Uzsoda	Sportcsarnok	Sportpálya	Összesen
Közalkalmazotti bérek	22 836	4 707	16 421	5 764	0	49 728
Közalkalmazotti bérek rész. m.	1 282					1 282
2%	513					513
Délutáni pótlék	345					345
Megbízási díjak	2 574					2 574
Munkába járás	547					547
Munkabér		1 350				1 350
Elvonás			-5 580			-5 580
Személyi jellegű kiadások	28 097	6 057	10 841	5 764	0	50 759
	7 439	1 270	4 434	1 556	0	14 699
		365				365
Elvonás			-1 507			-1 507
Járulék	7 439	1 635	2 927	1 556	0	13 557
Dologi	19 153	7 955	26 774	4 856	7 878	66 616
Kiadás összesen	54 689	15 647	40 542	12 176	7 878	128 232
Támogatás	43 184	5 977	29 292	11 176	7 878	97 507
Működési bevétel	11 505	9 670	11 250	1 000	0	33 425
Bevétel összesen	54 689	15 647	40 542	12 176	7 878	130 932
Össz ktgv. megoszlása	42%	12%	31%	9%	6%	100%
Dologi megoszlása - Dánfok r	33%		46%	8%	13%	100%
	-882		-1 232	-224	-363	-2 700

Elvonás / Eredeti előirányzat 2012						
	KGKK	Dánfok	Uszoda	Sportcsarnok	Sportpálya	Összesen
Közalkalmazotti bérek	22 836	4 707	16 421	5 764	0	49 728
Közalkalmazotti bérek rész. m.	1 282	0	0	0	0	1 282
2%	513	0	0	0	0	513
Délutáni pótlék	345	0	0	0	0	345
Megbízási díjak	2 574	0	0	0	0	2 574
Munkába járás	547	0	0	0	0	547
Munkabér	0	1 350	0	0	0	1 350
Elvonás	0	0	-5 580	0	0	-5 580
Személyi jellegű kiadások	28 097	6 057	10 841	5 764	0	50 759
	7 439	1 270	4 434	1 556	0	14 699
	0	365	0	0	0	365
Elvonás	0	0	-1 507	0	0	-1 507
Járulék	7 439	1 635	2 927	1 556	0	13 557
	19 153	7 955	26 774	4 856	7 878	
Elvonás	-580		-1 500	-220	-400	-2 700
Dologi	18 573	7 955	25 274	4 636	7 478	63 916
Kiadás összesen	54 109	15 647	39 042	11 956	7 478	128 232
Támogatás	42 604	5 977	25 792	10 956	7 478	92 807
Működési bevétel	11 505	9 670	11 250	1 000	0	33 425
Bevételi szint emelés		2 000				2 000
Működési bevétel	11 505	9 670	13 250	1 000	0	35 425
Bevétel összesen	54 109	15 647	39 042	11 956	7 478	128 232
	0	0	0	0	0	0
	7 586	1 635	2 927	1 556	0	13 705
	-147	0	0	0	0	-148

0

44 226

Vállalkozói helyzetfelmérés

Békésen és környékén

(rövid összefoglaló)

Kérdőívünket összesen 146 békési vállalkozó e-mail címére küldtük ki. Egy hét alatt a 146 főből a két levelet 31-31 fő nyitotta meg, és a levélben található linkre összesen 27 fő kattintott. Ebből az űrlapot 22 fő töltötte ki. Vagyis levelünket a vállalkozók 42%-a olvasta el és 18,5%-a kattintott a levélben található linkre.

A 22 cégvezető összesen 196 főállású- és 43 részmunkaidős munkavállalónak ad munkát. Ez összesen 239 munkavállaló képviselőjében megjelenő munkaadói választ jelent.

A kérdőív kitöltése önkéntes volt, az űrlapban nem voltak kötelezően kitöltendő elemek, így minden válaszadó maga dönthette el, hogy az adott kérdésre kíván-e válaszolni?

Jelen összegzésünk rövidített változata a teljes elemzés anyagának. Amennyiben az eredmény felkeltette az érdeklődését a mélyebb összefüggések meglátása iránt, akkor érdemes áttanulmányozni a részletes számadatokat és grafikonokat tartalmazó részletes elemzést is.

A szervezet állapota

A békési vállalkozók között nincs olyan vállalkozó, aki úgy gondolná, hogy nincs válság, ugyanolyan jól működnek, mint korábban és nem kell tenniük ebben a helyzetben semmit.

A válaszadók érzik a válság negatív hatásait, és igyekeznek alkalmazkodni az új helyzetekhez. 55% jelölte be az erre utaló lehetőséget.

A jelenlegi szervezeti „lelkiállapot” kapcsán nem jellemző az apátia, de az sem, hogy a helyi vállalkozók nagy erővel dolgoznának a megújuláson. Viszonylag jelentős a forráskeresés és a piacszerzési igény, de a legtöbb választ (41%) a kísérletezés és az új tudások behozása kapta. Ez alapvetően kereső állapot. Nem a biztos tudás birtokában való cselekvés állapota, hiszen akkor a „nagy erővel dolgozunk a megújuláson...” válasz lett volna a leghangsúlyosabb.

Az aktuális szervezeti életfázis kapcsán a válaszok 50%-ában jelenik meg a veszélyben levő fennmaradás, 27%-ában pedig a kiváráás. Ha a fenti három kérdésre adott válaszokat összeolvassuk, akkor azt látjuk, hogy nagy az alkalmazkodókészség, a kísérletezési hajlam, az új tudások behozásának igénye, de ennek ellenére jelentős veszélyben van a cég fennmaradása. Vagyis ha el is kezdődött a változáshoz való alkalmazkodás, annak még nem látható az eredménye és a hatása. Ugyanis, ha ez látható lenne, akkor a veszélyforrásnak kisebbnek kellene lennie, vagy teljesen el kellene tűnnie.

A működés során a legjelentősebb nehézséget az anyagi terhek jelentik, ami a forráshiányos állapotra utal.

A banki hitelek hiánya, vagy magas költsége jelentős szórást mutat, a válaszolók egy részének (27%) egyáltalán nem jelent problémát, míg a másik, nagyobbik félnek (41%)

nagy terhet jelent.

Szintén nagy szórást mutat a potenciális vevők megszólításának a kérdése. Ebben az esetben viszont kissé nehezen értelmezhető az ötös skálán levő 3-as érték kiemelkedő értéke (32%). Ez a válasz inkább bizonytalanságra utal, arra, hogy a válaszadó nem tudta egyértelműen eldönteni hogy ez a kérdés problémát jelent-e?

A válaszadók 18%-a esetében egyáltalán nem jelent ez problémát, míg a válaszok második helyén 4-es értékkel és a 27% jelzi, hogy ez jelentős probléma.

A későbbiekben lesz szó a képzési igényekről, ahol ezzel a kérdéssel összhangban megjelenik a kommunikációs és marketing kompetenciák fejlesztésének az igénye.

Az értékesítés relatív sikertelensége kérdésre adott válasz elgondolkodtató. Ugyanis, ha az értékesítés nem jelent problémát (27%), és ezen a területen minden rendben van, akkor nehezen értelmezhetők a válság kérdéseire adott válaszok. Illetve a 3-as érték 41%-os értéke szintén a bizonytalanságra utal. Egy kicsit van is értékesítési siker, meg egy kicsit nincs is. Vagyis lehetne jobb és több is. A válaszolók 32%-ának jelentős problémája van az értékesítéssel.

Az „alacsony költési hajlandóság a vevők részéről” kérdésében amennyiben a 4-es és 5-ös értéket (nagy nehézséget jelent) egybe számoljuk, akkor azt mondhatjuk, hogy 63% jelölte meg ezt a problémát. A kicsi vásárlóerő jelentős probléma. Azonban, ha a változásokhoz való alkalmazkodás képessége mérhető eredményekben mutatkozna meg, akkor ennél a kérdésnél nem lenne ennyire egyértelmű a külső hatások okolása.

Az egyik kulcskérdés ugyanis az, hogy saját hatókörünkben mit tudunk tenni a ránk ható negatív hatások kivédésére? Hogyan tudunk alkalmazkodni a csökkenő vásárlóerőhöz, illetve hol található az a vásárlóerő, akire szükségünk van?

A versenytársak esetében a válaszok jelentős szórást mutatnak, összességében elmondható, hogy nem a versenytársak léte jelenti az elsődleges problémát a vállalkozók számára.

A válaszadók 73%-a ugyanakkor jelentős problémának tartja a fejlesztési források hiányát. Vagyis feltételezhetően a vállalkozás nem tudja kitermelni a fejlesztést, külső forrás pedig vagy nincs, vagy nem jelennek a forráslelővőhöz szükséges kompetenciák.

Bár megvan a hajlandóság a lépéstartásra, de inkább a lemaradás jellemző a humán erőforrás fejlesztés tekintetében. A vállalkozók jelentős részében (45%) viszont már megfogalmazódott a humán erőforrás fejlesztésének az igénye.

A beruházási igény viszont sokkal markánsabban látszik a válaszokból. Jelentős nehézséget (4-5-ös értékek=nagy nehézség) a válaszadóink 50%-a jelölte be.

Munkatársak

A válaszok első körének elemzésekor a munkatársak lelkiállapotára vonatkozó kérdésre adott válaszok a rossz lelkiállapot felé mutattak. Jelen állapotban 27% nem tudta eldönteni a kérdést (3-as érték) ami a sem ilyen, sem olyan válaszra utal, vagy arra, hogy ezzel a kérdéssel a válaszadók kevésbé foglalkoztak. Ugyancsak 27%, vagyis csaknem a válaszadók egyharmada esetében ez nagy nehézséget jelent, míg 37% esetében nem-vagy kevésbé jelent problémát.

Az erre a kérdésre adott válaszok egy elkövetkező kérdéssel állnak majd szoros összefüggésben. Amikor ugyanis a „bizakodó, lelkes munkatársak” szükségességére kérdeztünk rá, akkor a válaszolók elsöprő többsége jelölte be azt, hogy arra nagyon nagy szükség van.

A dolgozók mentális egészségvédelme látszólag puha követelmény, valójában a lelkesedés és az elköteleződés alapja, aminek egyenes következménye a jobb teljesítmény és voltaképpen az eredményesebb működés.

Érdekes összefüggést mutat a vevők felé irányuló jobb kommunikáció és néhány ezzel a kérdéssel összefüggő válasz együttes értékelése. Fentebb egyrészt azt a választ kaptuk, hogy a potenciális vevők megszólítása inkább nem probléma. Itt viszont azt láthatjuk, hogy nagyon fontos a jobb kommunikáció a vevők felé (41+27=68%). Vagyis, nem a megszólítással van a probléma, hanem a hatékony megszólítással és ennek következtében a kapcsolatépítéssel. Ezt húzza alá az is, hogy az értékesítés relatív sikertelensége is inkább a bizonytalansági sávban volt, a költési hajlandóság hiánya pedig a jelentős problémát jelezte.

Vagyis feltételezhető, hogy egy céltudatosabb kommunikációval eredményesebb értékesítést lehetne elérni.

Az eredményesebb értékesítő munkatársak alkalmazása kapcsán szintén a fenti, már elemzett kérdésekre kell utalni. A megszólítás relative nem gond, de annak a hatékonysága már annál inkább. A válaszadók 54%-a fontosnak, ebből 36% nagyon fontosnak tartja az értékesítő munkatársak szakmai kompetenciáinak emelését.

Ez egyrészt értékesítési és marketing szakmai ismereteket jelent, másrészt a cég- és a szakma iránt érzett elkötelezettséget.

A marketingismereteket gyakorlatorientált képzéssel, az elkötelezettséget pedig speciális tréninggel lehet elősegíteni.

Szintén kimagasló a felkészültebb és így eredményesebb munkatársak iránti igény (59%). Ez azért is nagyon fontos, mert egy igazán hatékony képzési program kézzelfogható eredményt jelent a vállalkozás számára.

A nagyobb vevői költési hajlandóság kérdése kapcsán a válasz teljesen egyértelmű (86% tartja fontosnak). A kérdés inkább az, hogy ezt hogyan lehet elérni?

- ⤴ Kik a célcsoport tagjai?
- ⤴ Milyen igények kielégítésére fókuszál a vállalkozás?
- ⤴ Kikhez szól? Kikhez nem szól?
- ⤴ Hogyan lehet megtalálni a célcsoport tagjait?
- ⤴ Hogyan lehet felkelteni az érdeklődésüket?
- ⤴ Hogyan lehet olyan terméket/szolgáltatást nyújtani, amely a vevő latens problémáira is választ ad?

Megannyi kérdés, amelyek csak rendszerszerű tervezéssel válaszolhatók meg.

Vállalkozói összefogás, egymástól tanulás

A válaszadók 78%-a fontosnak, ebből 55% nagyon fontosnak tartja a vállalkozói szintű összefogást. Itt olyan igény mutatkozik meg, amely jelenleg kielégítetlen. Ennek valószínű, hogy a felszín alatt jelentős okai vannak/lehetnek. Vagyis a válaszok egyszerre két irányt mutatnak meg. Egyrészt jelzik, hogy ilyen együttműködési háló nincs (vagy nem jelentős) a városban, másrészt az is érződik, hogy az igény nagy lenne rá, de valami miatt nem tud kialakulni.

Egy dolog biztos, ha ekkora igény van egy olyan dologra, ami nem tud spontán kialakulni, akkor annak olyan gátló tényezői vannak, amelyekkel szembe kell tudni nézni és azt meg kell tudni oldani.

Az információ hiány nem jelentős probléma, viszont az is látható, hogy még több minőségi információra lenne szükség (64%). Ez azért is nagyon fontos, mert az eddigi válaszokból jól körvonalazható, hogy a változás alkalmazkodóképességet-, helyzetértékelést- és az állandóan generálódó problémákra releváns válaszokat kíván.

A változás ugyanakkor állandósuló tudáshiányt generál, amit ha nem tudunk kezelni, akkor annak a lemaradás a következménye, ahogy ez a humán erőforrás fejlesztés esetében korábban már megfogalmazódott.

Felnőttképzés

A felnőttképzés területén nagyon leegyszerűsítve, finánciális oldalról megközelítve három csoportot különböztethetünk meg. Az első csoportba azok tartoznak, akik akkor tanulnak, ha ezért valamilyen juttatást kapnak. Jellemzően ők a hátrányos helyzetű álláskereső, akik kikerültek a munkaerőpiacról és vagy vissza kívánnak oda térni, vagy egyszerűen csak ki akarják használni a képzési juttatás lehetőségét. A középső csoportba azok tartoznak, akik tanulnának, ha az ingyen, vagy mélyen a bekerülési költségek alatt vannak. A fenti válasz alapján válaszadóink 68%-a ide sorolható. Ez az eredmény biztató. Azt jelenti, hogyha képzési forrást sikerül realizálni, akkor sikeres humán erőforrás-fejlesztési együttműködések építhetünk.

A harmadik csoportba azok tartoznak, akik saját naprakész tudásuk megtartása érdekében jelentős anyagi áldozatokra képesek, akik a megszerzendő tudást rövid távon megtérülő befektetésnek tartják.

Időgazdálkodás

Az időgazdálkodásra vonatkozó kérdés szintén jelentős szórást mutat. A szélső értékeket összevonva látható, hogy a válaszadók 45%-ának nem jelent gondot az időgazdálkodás, míg 36%-ának viszont jelentős gondot okoz.

Az időgazdálkodás szoros összefüggést mutat a vállalkozás szervezeti rendszerének kialakításával, a feladatok delegálásával is.

A *hatékonyabb* időgazdálkodásra vonatkozó kérdésre adott válasz szintén egy másik kérdéssel együtt értékelve válik érdekessé. Összességében 68% tartja fontosnak ezt a kérdést, ebből 45% nagyon fontosnak tartja a hatékony időgazdálkodási kompetenciák

kialakulását.

Korábban viszont a „nincs elég idő semmire” kérdés egyrészt nagy szórást mutatott, másrészt a válaszok összege az inkább nem probléma irányába mozdult el. Itt viszont egyértelműen látszik, hogyha a vállalkozásban valamit változtatni kell, akkor az egyik dolog az az idővel való hatékony bánásmód.

Ez egyrészt a saját idő beosztásának a hatékonyság-növelését jelenti, másrészt a beosztottak idejét is, ezen keresztül pedig munkaszervezési és delegálási kompetencia fejlesztési igényeket is jelez.

Ahogy az időgazdálkodás kapcsán már érzékelhető volt, az időgazdálkodás és a hatékonyabb feladatmegosztás szoros összefüggést mutat. 55% számára fontos az, hogy a vállalkozás kevesebb feladattal, hatékonyabb feladatmegosztással működjön. Ez a szám jelzi, hogy a szervezeti rendszer, a feladatdelegálás, ellenőrzés-korrigálás területén vannak hiányzó kompetenciák.

Ez voltaképpen a felelős és a munkája iránt felelősséget vállaló elkötelezett munkaerő hiányára is utal.

A hatékony feladatmegosztásnak alapvetően két oldala van. A munkaadói oldalon tiszta világos szervezeti rendszerre van szükség, ahol a dolgozó látja és elfogadja a szervezeti rendszeren belüli helyét.

A másik oldalon pedig olyan munkavállalók kellene, akik képesek és alkalmasak a változásokhoz való alkalmazkodásra, akik számára belső szükségsszerűség tudásuk frissítése és motiváltak munkájuk iránt. A csak „letudom” munkatársak számára nem lehet hatékonyan feladatokat delegálni, így azok termelő/szolgáltató képessége is a lehetőségek alatt fog teljesíteni.

Bizakodó, lelkes munkatársak

Szükség van-e bizakodó, lelkes munkatársakra? A válaszból egyértelműen látszik, hogy a válaszolók abszolút többsége fontosnak tartja a munkatársi lelkesedést (69%). Ahogy fentebb jeleztem, a közérzet kérdésénél: a mentális egészségvédelem a hatékonyabb működésben is igen fontos szerepet játszik.

A kérdés ugyanakkor arra vonatkozott, hogy mennyire lennének fontosak az ilyen munkatársak? Ha a válaszokat összevetjük a közérzettel, akkor abból azt láthatjuk, hogy a túlélésre berendezkedett vállalkozások esetében nem túl jó a hangulat, viszont fontos lenne ennek a javítása.

Egy-egy probléma megoldásban elsődleges szerepe van a kreatitásnak, annak, hogy a munkatársak összessége hogyan áll a probléma megoldáshoz?

Hogyan lehet növelni a munkatársak lelkesedését? Ennek legegyszerűbb módja, ha mindenki be van vonva az adott problémamegoldási feladatba. Ha egy csoportmunkatréning során sikerül olyan megoldási javaslatokat megfogalmazni, ami nem egy-két munkatárs véleményét tükrözi, hanem abban benne van minden érintett gondolata, akkor a problémamegoldás felé való elköteleződés mindenki számára erőteljesebb.

Olcsó, motivált, képzett munkaerő...

Az olcsó munkaerő kérdésére adott válasz látszólag egyértelmű. A profitmaximalizálás kapcsán mindenki szeretne olcsóbb munkaerőt és ez jelentős értéket mutat (23+36=59%). Vagyis a válaszadók majdnem 60%-a munkaerő árának alacsony szintjében látja az egyik kivezető utat. Ez viszont ellentmond a képzett és lelkes munkaerő igénynek.

A válaszok 36%-ában (18+18%) viszont ez nem fontos. Mit jelent ez? Ha a munkaerő minőségi munkát végez és ennek az a következménye, hogy a vállalkozás hatékonysága növekszik, akkor a képzett munkaerő nemcsak annyit termel/szolgáltat, amennyibe kerül, hanem ennél többet is. Ettől a ponttól kezdve viszont nem a munkaerő olcsósága az elsődlegesen fontos szempont.

Ehhez kapcsolódik, hogy a munkaerő hatékonyságát a válaszadók 68%-a tart fontosnak, ebből 45% nagyon fontosnak. Itt is ellentmondás mutatkozik. Olcsó munkaerővel igen nehéz lesz képzettségi szintet, motivációt és ezek következményeként hatékonyságot növelni. Pedig a hatékony munkaerő igénye a jelen állapothoz képest nagyon fontos tényező.

Ez egyértelműen jelzi azt, hogy a válaszadó vállalkozók nem elégedettek munkatársaik szakmai kompetenciáival, hatékonyságával.

Ahogy fentebb több helyen említettük, ennek lehetnek „kemény” szakmai okai: a hiányzó kompetenciákra vonatkozó szakmai képzésekre van szükség.

Továbbá lehetnek „puha” szakmai okai, amelyek nem elsősorban a szakmai ismeretekre épülnek, hanem a belső motivációhoz, az emberi tényezőkhöz kötődnek.

Ez utóbbi tényezők megléte, vagy hiánya nehezebben mérhető és ezért általában kevésbé kerülnek a figyelem fókuszába. Felnőttképzés esetén ezeknek a kompetenciáknak a fejlesztése általában szervezettefejlesztési- kommunikációs és egyéb tréningeken kerülnek terítékre, ahol nem a szakmai ismeretek mennyisége, hanem a közösségi kompetenciák megerősítése és ezen keresztül az elvárások-elköteleződések tisztázása és az elköteleződés fokozása a cél.

Szintén a fenti kérdésekhez és válaszokhoz kapcsolódik a képzettebb munkaerőre vonatkozó kérdés is. Ez a válasz 63% számára fontos, ebből 36% számára nagyon fontos. Összefoglalva: a munkaerő legyen motivált, olcsó, és hatékony (vagyis képzett).

A nagy nehézség ebben az, hogy a három fő szempont közül általában csak kettő valósul meg. Ha motivált és olcsó, akkor nem hatékony (pl. pályakezdő). Ha motivált és hatékony, akkor nem olcsó, míg ha képzett és olcsó, akkor nem motivált.

A képzettségi szint emelése viszont a válaszadóink 63%-ának fontos. Viszont ez a képzési hajlandóság csak akkor fogja elérni a kívánt eredményt, ha a képzést a vállalkozás befektetésnek tekinti.

Cégvezetés

A képzések egy speciális területe a vállalkozói képzések megléte. A válaszok bár jelentős szórást mutatnak, összességében az „inkább fontos” irányt jelölik. A vállalkozók 50%-a így is fontosnak tarja a cégvezetési ismeretek tudatosítását, a hatékonyság javítását.

Versenyhelyzet javítás

A válasz tendenciája szintén egyértelmű. 87% tartja fontosnak, ebből 73% nagyon fontosnak az olcsóbb beszerzési árakat. Ez viszont jelentős árversenyre utal. Jelzi, hogy a vállalkozók az árak leszorításában látják a legfontosabb verseny tényezőt.

A későbbi kérdések igényfelmérésénél viszonylag kevés szavazatot kapott a termék/szolgáltatásfejlesztésre vonatkozó kérdés.

Ha ezt a két kérdést együtt kezeljük, akkor megállapítható, hogy a válságra adott helyi vállalkozói válasz tendenciája nem a termék/szolgáltatás fejlesztés és ezen keresztül a fogyasztói/partneri igények mind teljesebb kielégítése, hanem sokkal inkább az árak lenyomása. Legyen az akár beszerzés, akár munkaerő. Ez viszont igen nagy veszélyeket rejt magában. A szolgáltatás/termékfejlesztést elhanyagoló árverseny nagyon könnyen olyan negatív spirált generál, amelynek egyenes következménye a vállalkozás megszűnése.

Mindezek tükrében elgondolkodtató, hogy a válaszolók több mint fele 59%-a az árversenyben látja a versenyhelyzet javulásának feltételét.

Korábban több ízben is előfordult a „több információra” vonatkozó kérdés. Az információéhség nagyon jelentős. 68% tartja fontosnak, ebből 50% nagyon fontosnak.

Szintén a vállalkozások túlnyomó többsége fontosnak ítélte meg a folyamatos technológiai fejlesztéseket és az újabb gépeket, épületeket.

Kommunikációval kapcsolatos kérdés korábban már előkerült, a „hatékonyabb kommunikáció a vevők felé” kérdés a jelen állapothoz képest megjelenő igényeket kívánta felmérni. A válaszok szórása ellenére a tendencia egyértelmű (54% fontos, ebből 27% számára nagyon fontos).

Vagyis igen fontos lenne egy hatékony kommunikációs rendszer kialakítása a vevők felé.

Ez gyakorlatilag előrevetít egy többlépcsős problémamegoldó és érdeklődés alapú marketingrendszert, amely során a vállalkozó pozicionálja a cégét és egyre tudatosabban vonja be érdeklődő körét.

Az intézményi megrendelések 82% számára fontos, ebből 64% számára nagyon fontos. A tendencia egyértelműen jelzi az igényeket.

A jövő

A válaszokból szembetűnő a tanulási hajlandóság (41%), a leépítés (50%) és az újdonságok felé való nyitottság (91%).

Biztató az is, hogy csupán egy válaszadó jelölte be, hogy a szervezetében nincs energia a változásra. Ugyanakkor az is szembetűnő, hogy a szervezeti működés átalakítása nem aktuális. Vagyis romló külső körülmények ellenére változatlan szervezeti módon működik a vállalkozás.

Tudásigény

Ami elsődlegesen a legjobb jel, hogy 0% jelölte be a „nincs energiánk a tanulásra” lehetőséget.

A legfontosabb válaszok a több bevétel termelésre (57%) és a vevőkapcsolatok fejlesztésére (57%) utalnak. Ehhez képest meglepő, hogy termék/szolgáltatásfejlesztés (29%), kommunikációs és marketingtudás (29%) kevésbé fontos. Pedig ezek a kérdések nagyon erőteljesen összefüggnek egymással. Vagyis: a vevők felé történő kapcsolatépítés első lépése a vevői igények maximális kielégítésére épülő termék/szolgáltatás fejlesztés, amit követ a jó kommunikáció és marketing, majd ennek a következménye a vevők felé történő kapcsolatépítés és a több bevétel.

A szolgáltatásigény felmérés nem közvetlenül képzési igényekre vonatkozik, de közvetve mégis kapcsolatban áll vele. Amíg a képzés minden esetben zárt rendszert alkot, melynek meghatározott be- és kimenete van, addig a szolgáltatási körben megjelenő tanácsadás inkább az informális képzési kör kategóriájába tartozik.

Egy-egy aktuális kérdés, neuralgikus terület megvilágítására jó és fontos eszköz lehet ez a forma is. Összefüggő rendszeralkotásra azonban a képzési forma a megfelelő.

A tanácsadási lehetőségek viszont meg is előzhetik és után is követhetik a kialakuló képzéseket.

Bár a könyvelési hatékonyság növelési igény nem jelent meg markánsan, viszont az állandóan változó szabályokhoz való alkalmazkodás kapcsán jelentős igény van könyvelési és adózási tanácsadásra (73%).

A mai pályázati rendszerben nem elegendő jó pályázatot írni, vagy íratni, azt le is kell tudni hívni, el kell tudni számolni. Az igen szigorú és bürokratikus eljárásrendet csak egy tudatosan felépített képzéssel lehet megalapozni, ahol a cégvezetőnek kulcsfontosságú szerepe van. A pályázatírási tanácsadást 36% tartotta fontosnak és további 41% nagyon fontosnak

Az informatikai tanácsadás tendenciáját tekintve az „inkább fontos” válasz jeleníti meg azok között, akik kitöltötték az űrlapot. A képet árnyalja az a kb. 60% potenciális válaszadó, akinek ugyan van e-mail címe, de egy hét alatt elkerülte a figyelmét az űrlap, így azt ki sem nyitotta. Erre vonatkozóan csak feltételezésünk lehet, hogy ebben a körben jelentősebb lehet az informatikai kompetenciák fejlesztése. A kérdés az, hogy ez tudatos, vagy latens igény?

A válaszadóink már fentebb egy másik kérdésben is jelezték az együttműködési hajlandóságukat a vállalkozói szektor más résztvevőivel. Ez a hajlandóság a „vállalkozói partneri adatbázis létrehozása és használata” kérdésre adott válaszban is erőteljesen jelenik meg. Fontos=18%, nagyon fontos=41%!

Ugyancsak az információigényt jelzi a vállalkozói információs honlap használatának az igénye. Fontos=41%, nagyon fontos=32%.

A projektmenedzsment szolgáltatási igény tendenciája: „kevésbé fontos”. Ez éppúgy jelentheti a szükséges kompetenciák meglétét, ahogy a még fel nem ismert szükségleteket is. Kevésbé fontos=45%, fontos=23%, nagyon fontos=14%.

Bár jelentős a szórás, a válaszadók 50%-a fontosnak tartaná a szakmai információs napokon való részvételt.

Hírlevelek (fontos=45%, nagyon fontos=18%), információs napok, képzések, szakmai műhelyek. Mindegyikre szükség van. Ezek egymásra épülve egymás hatékonyságát képesek erősíteni. A hírlevelek bevezetik az információs napot, amely optimális esetben előkészíti és felvezeti a képzéseket. Mindezeket a zárás után az egymástól való tanulásra épülő szakmai műhelyek követhetnek. A vázolt fejlesztési rendszer kulcskérdése az aktivitásra épülő részvétel.

Jelentős igény mutatkozik a vállalkozói hálózatok kialakítására (összesen 77%) csakúgy, mint az önkormányzati partnerségi kapcsolat (73%) erősítésére.

Mit kell most LEGINKÁBB megtenni a vállalkozás jövője érdekében?

A kérdés a legfontosabb fókuszpontra vonatkozott, vagyis arra, hogy a jelent helyzetben hol van az a pont, amire a leginkább koncentrálnak válaszadóink.

Egyfelől három csoport határozható meg a kérdés kapcsán. Reaktív (reagáló), proaktív (kezdeményező) és semleges. Másik oldalról megközelítve a kérdést a külső- és belső tényezőkre visszavezethető válaszok jelennek meg. Vagyis azok a válaszok, ahol a külső feltételektől várjuk a jobbulást, illetve ahol a saját tevékenység a továbblépés kulcsa.

	Reaktív (reagáló, az események után halad)	Proaktív (kezdeményező)	Semleges
Külső (másoktól függ a megvalósulás)	<ul style="list-style-type: none"> ⤴ Piacot biztosítani 		
Belső (vagyis közvetlen hatásunk van a megvalósulásra)	<ul style="list-style-type: none"> ⤴ Piszkosul kell figyelni a politikai és gazdasági környezet változásait. ⤴ Alkalmazkodni a megváltozott körülményekhez, alacsony termelési szinttel fennmaradni. ⤴ A munkavállalók létszámát mindig a megrendelt munkákhoz kell igazítani ⤴ Életbetartani ⤴ Túlélni a válságot ⤴ Vásárlói megtartása 	<ul style="list-style-type: none"> ⤴ Pályázatokat felkutatni ⤴ A lehető leghatékonyabban működni a kedvezőtlen vállalászási feltételek mellett is. ⤴ Piacszerzés ⤴ Folyamatos szakmai képzés 	<ul style="list-style-type: none"> ⤴ Működés ez stabil háttér ⤴ Kitartani, és reménykedni ⤴ Kitartani

A válaszok ilyenforma csoportosítása megmutatja, hogy jelen pillanatban inkább a reagáló, az eseményeket és változásokat elszenvedő magatartás a jellemző és csak kisebb mértékben jelenik meg a konkrét kezdeményező készség. Márpedig az egyik legfontosabb cselekvés ilyen helyzetben ennek a hiányzó kezdeményező-készségnek a felerősítése.

A reagálás stratégiája ugyanis csupán a válság konzerválására jó, de nem annak a meghaladására. Ha a túlélésre rendezkedünk be, akkor nagyon kicsi az esélye a dinamikus növekedésnek, hiszen amire fókuszálunk az nem a megváltozott körülményekre adott eredeti válasz, hanem a megszokott működés jobb-rosszabb javíthatása.

Márpedig a változás éppen azt jelenti, hogy a régi megoldások nem működnek. A kísérletezés pedig azt jelzi, hogy az újak megoldások még nincsenek készen.

Képzések

A többség (41%) befektetne az új tudás megszerzésébe, ha konkrétan látná, hogy hogyan és miben segít az a tudás, amit a képzés során kap.

A képzések témájának kérdése kapcsán több választ is be lehetett jelölni, így a százalékérték összege meghaladhatja a 100%-ot

A lehetséges témák között legnagyobb igény az angol nyelvi képzésre van (45%). Második legfontosabb a vállalkozás vezetés (41%), majd ezt követi a pályázatírás és a pénzügyi fenntarthatóság (36-36%) és a saját honlap és online marketingrendszer kiépítése 32%). Ebben a felsorolásban csak a 30% felett teljesítő képzési lehetőségeket emeltük ki.

A költség kérdés kapcsán látható, hogy maximum 40.000 forintos képzési árkategóriában lehet gondolkodni akkor, ha a képzési igénybe vevő fizeti a képzést. De leginkább az 5-10.000 forintos képzésekre lenne igény, amelyek árkategóriájukból adódóan a kisebb léptékű képzések.

Válaszadóink cégméretüket tekintve elsősorban a mikro- és kisvállalkozások köréből kerültek ki, de három középállalkozás is fontosnak tartotta a kérdőív kitöltését.

Köszönjük az együttműködését, reméljük, hogy hasznára válik a fenti felmérés.

Békés, 2012. április 30.

Koszecz Sándor