

Bán Szabina, Boros Nikolett¹

NYÁRI EGYETEM A FIATALOK PÁLYAKEZDÉSÉNEK, VÁLLALKOZÓVÁ VÁLÁSÁNAK ELŐSEGÍTÉSÉRE

2021. szeptember 3-5. különleges programsorozatnak lehettünk részesei Budapesten, melynek fő célja a fiatalok pályakezdésének, esetlegesen vállalkozóvá válásának elősegítése, a legjobb hazai és nemzetközi gyakorlatokkal való megismertetése volt. A nyári egyetem a Kandó Klub szervezésével jöhetett létre, akik a felsőoktatás megújulása érdekében nagy hangsúlyt szeretnének fektetni a kétoldalú kommunikációra, valamint további céljuk, hogy az egyetemisták véleménye, álláspontja megjelenjen a kamarai döntéshozatali folyamatban.

A fent említett célkitűzés érdekében olyan programokat terveztek az ország különböző egyetemeiről érkező, többségében diákszervezeti tagként tevékenykedő fiatal számára, ahol lehetőséget kaphattak előadások meghallgatására vezető vállalkozóktól, állami vezetőktől és kamarai tisztségviselőktől, valamint kisebb csoportos beszélgetések keretein belül személyesen is megismerkedhettek velük.

A háromnapos eseménysorozat első estjén részt vehettünk a Fat Mama étteremben megrendezett nyitóvacsorán, ahol a köszöntő után egy mennyei, háromfogásos étket fogyaszthattunk el, és elkezdhettünk megismerkedni egymással és a program szervezőivel. A vacsora után szabadprogramunk volt az este folyamán, amelyet beszélgetéssel, ismerkedéssel töltöttünk.

A nyári egyetem második napján a reggel folyamán beutaztunk az Iparkamarára, ahol gondosan előkészített, finom reggelivel vártak minket. A kávé elfogyasztása után a helyszínen maradván megkezdtük a program szakmai tartalommal való megtöltését. Az első kerekasztal beszélgetés során négy előadóval ismerkedhettünk meg, akik elsősorban a vállalkozások piaci környezetéről osztottak meg velünk sok hasznos információt. Vendégelőadóként tisztelhattük köreinkben Lehmann Kristófot, a Magyar Nemzeti Bank igazgatóját, Vertetics Ádámot, az Országos Foglalkoztatási Közhasznú Nonprofit Kft. (OFA) igazgatóját, dr. Számely Gábort, Magyar Fejlesztési Bank Kontrolling és Pénzügyi Támogató Központjának igazgatóját és Király Marcellt, a K&H lízingcégének vezérigazgatóját.

¹ DOI:10.14247/REPT2021.04.16

A kerekasztal beszélgetést dr. Számely Gábor vezette, aki külön figyelmet fordított az egyes gondolati egységek végén az elhangzottak tömör összefoglalására, a fiatalok számára is könnyen érthető, egyszerűsített formában. A beszélgetés elején Lehmann Kristóf mesélt nekünk a jegybank és a vállalkozási szféra kapcsolatáról. Megtudhattuk, hogy nagyon fontosnak tartják a vállalkozásokra való figyelem összpontosítást, ugyanakkor a vállalkozók számára is vannak bizonyos információk, amelyeket érdemes folyamatosan nyomon követni a siker elérése és fenntartása érdekében. Ilyen példa az alapkamat valamint az infláció szerkezete, az MNB honlapján található, historikusan, összevethetően, visszamenőlegesen olvasható jelentések és a külön témákra specializálódott csapatok által készített survey-k olvasása, amelyek közül kiemelt szereppel bír a versenyképességi jelentés. Továbbá fontos lehet még a hírek folyamatos követése, többek között az Európai Unió és Visegrádi országokhoz fűződő viszonyunkról, valamint az üzleti partnerek vállalati mérlegeinek megtekintése.

Az előadó külön kiemelte, mekkora előnyt jelenthet számunkra az internet, ahol szinte bármilyen témában találhatunk hasznos információt. Ha napi egy órát fordítunk olyan influenszerek által közzétett tartalmak feldolgozására, akiktől tanulhatunk, már óriási versenyelőnyre tehetünk szert a vállalati szférában. Ezenfelül fontos lehet, hogy arra fordítsunk figyelmet, amiben nem vagyunk még olyan fejlettségi szinten mint esetlegesen más országok. Kifejtette, hogy az utazás azért is nagyon jó dolog, mert azon túl, hogy élményekkel gazdagodhatunk, számos innovatív megoldással is találkozhatunk, amelyeket hazatérve akár saját magunk is nagy sikerrel valósíthatunk meg.

Lehmann Kristóf Igazgató Úr mesélt nekünk a Növekedési Hitelprogram fontosságáról, melynek 2013-ban történő bevezetését a 2008-ban jelentkező válsághelyzet idézte elő, és amely 2020-ig elérhető volt a vállalkozások számára. A válsághelyzet beálltával sok vállalkozás nehéz helyzetbe került. Sokan tönkrementek, míg másoknak a túlélésért kellett megküzdeni napról napra. A válság következtében a vállalkozások a megrendelések 50%-át visszamondták, és nagyon vigyáztak, hogy ne keveredjenek újabb hitelviszonyba. A Növekedési Hitelprogram megjelenése – mely kedvezményes, fix kamatozású hitel felvételi lehetőségét biztosította a vállalkozások számára – óriási előrelépést jelentett a válság leküzdésében.

Király Marcell hozzátette, hogy a Hitelprogram nagy előnyét jelentette, hogy olyan időpontban jelent meg egy nagyon jól előkészített, ellenőrzött új eszközként, amikor az úgynevezett „credit crunch” állapota állt fenn, a hitelállomány évről évre történő zsugorodásával. A vállalkozók bizalmatlanságát fokozatosan kezdte felváltani a bizalom az új hitelkonstrukció iránt, mely szájhagyomány útján terjedt a vállalkozók között. Ezzel együtt a beruházási hajlandóság is újra növekedésnek indulhatott. 2013 és 2020 között a Növekedési Hitelprogram keretein belül 75.000

vállalkozó vette fel a hitelt, és összességében 6 ezer milliárd forintnyi kedvezményes hitelt folyósítottak számukra.

A Növekedési Hitelprogram nagy sikert aratott, és jelentős szereppel bírt a gazdaság állapotának normalizálásában. A szakemberek elmondták, hogy a Program 2020-as kivezetése eléggé váratlanul érte az embereket, ahogyan a vírushelyzet megjelenése is mindnyájunkat, utólagos belátásuk szerint talán jobban is lehetett volna kommunikálni, előkészíteni a változtatást. A Széchenyi Hitel Program egyfajta kiváltója lehet az NHP-nek, amely főként a kisvállalkozásokat célozza.

Vertetics Ádám mesélt nekünk az Országos Foglalkoztatási Közhasznú Nonprofit Kft. (OFA) tevékenységi köréről, feladatairól. A nonprofit szervezet honlapjáról megtudhatjuk a pontos definíciót is: közhasznú szervezet, célja a foglalkoztatás és munkahelymegőrzés elősegítése, innovatív foglalkoztatási formák támogatása, a foglalkoztatást, a munkaerőpiaci integrációt szolgáló programok, projektek végrehajtása (<https://ofa.hu/>).

Az OFA 18 programmal rendelkezik, melyek közül érdekes lehet számunkra az Azonnal Cselekszünk program, amely a Covid-19 járvány során nehéz helyzetbe került vállalkozások támogatását célzó törekvésekkel rendelkezik. Azoknak a pályázóknak, akiket a szakértőkből álló szervezet jogosultnak ítél meg a támogatásra a beérkezett adatok alapján, akár a dolgozói bérek 70%-át átvállalják 1 éven keresztül, hogy ne legyen szükség az alkalmazottak elbocsátására, amíg a vállalkozás a túléléssel küszködik.

A Fiatalok Vállalkozóvá Válása nevű program keretében az OFA olyan 35 év alatti fiatalokat kíván támogatni, akik készek szakmai ismereteket is a magukévá tenni, melynek keretében oktatásban, mentorálásban részesülnek. Ezután készíteniük kell egy üzleti tervet, amit a szervezet szakértői megvizsgál. Ebben a programban körülbelül 1800 vállalkozójelölt indultak el, és nagyjából 1100 fő jutott el a céljáig, és alapított vállalkozást.

Továbbá nagyon nagy hangsúlyt fektetnek az innovációra, a megújulásra. Sokan nincsenek tisztában vele, pontosan mit is jelent az innováció a vállalkozás életében, ezért az előadók kifejtették, hogy nem feltétlenül valamilyen megfoghatatlan dologra kell gondolnunk, ha meghalljuk ezt a szót. Innovációnak számít például egy környezettudatosabb eljárás, amelynek hatására a vállalkozás kisebb terhelést ró a természetre. Az OFA pályázati lehetőséget biztosít azoknak, akik vállalják, hogy valamilyen innovációt hajtanak végre vállalkozásukban.

A Felelős Foglalkoztató program keretein belül azokat a vállalkozásokat díjazza, akik az emberi erőforrásukat az egyik legnagyobb értéküknek tartják, és fejlesztése, megtartása érdekében példaértékű gyakorlatokat folytatnak. Ennek hatására a munkatársak jobban érezhetik magukat a cég munkavállalójaként, és ezáltal a vállalkozás sikeressége is javulhat.

Az OFA igyekszik digitalizálni folyamatait, így a fentebb említett pályázatok a www.ofa.hu-ról letölthetők. A vállalkozókra nehezedő adminisztrációs terhek csökkentésén is dolgoznak, a pályázási folyamat egyszerűsítése a cél.

Vállalkozásindításhoz van lehetőségünk hitelt is felvenni. Király Marcell megosztotta velünk, hogy ebben az esetben a bank az úgynevezett „credit history”-nkat fogja megvizsgálni, azaz azt, hogy milyen hitelfelvevői múlttal rendelkezünk. Háromféle minősítéssel értékeli bennünket: pénzügyi, szubjektív és viselkedési minősítést alkot rólunk, valamint középtávú viszonyrendszerben gondolkodik. Fontos, hogy olyan vállalkozási ötletet kell megalkotnunk, amely életszerű, és amelyben a bank is láthat fantáziát ahhoz, hogy üzletet akarjon kötni velünk, és úgy döntsön, hogy folyósítja számunkra a hitelt. Elsőként az ötletünknek kell meglennie, és ezután jó, ha keresünk valamilyen kedvezményes hitelt vagy egyéb támogatási forrást, nem pedig fordítva, arra pályázva, amire kaphatunk támogatást, hiszen számos példa van arra, hogy ilyen esetekben a vállalkozás néhány éven belül becsődöl. A hosszú távú célunk ne a túlélés, hanem a megélés legyen!

Az előadásokat követően kis csoportokra bontva beszélgethettünk az előadókkal, akik minden kérdésünkre válaszoltak, és nyitottak voltak arra is, hogy minket megismerjenek. Egy jó hangulatú beszélgetés alakult ki, amely során az információk mellett azzal az élménnyel is gazdagodhattunk, hogy mindehhez olyan emberektől juthattunk hozzá személyesen, akik a szakma nagyjainak számítanak.

A szombat délutáni programok a közös ebéd után folytatódtak. Legelsőként Dr. Wieszt Attila a Budapesti Corvinus Egyetem, Családi Vállalkozások Kutatóközpont tudományos munkatársa tartott prezentációt a vállalkozás vezetésének pszichológiai problémáiról, ismertetve a vállalkozók mentális állapota és a vállalkozásuk közötti kapcsolatot, családi vállalkozások példáján keresztül.

Dr. Wieszt Attila elmondása szerint a vállalkozó a lehetőségek azonosítása után, egy folyamatként, új szervezet létrehozására képes, akár családtagok bevonásával, akik a családi értékeket és stratégiákat képviselik. A vállalkozás létrehozásánál a mentális állapot és az üzlet fonódik össze, ahol a mentális állapotot a belső világ történéseiként, valamint értelmi és lelki állapotként értelmezhetjük. A teljes, egészséges élet része, ha érvelünk amellett, hogy a vállalkozás sikerében a lelki tényezők is szerepet játszanak. Azonban vannak, akik az érzelmeket ki akarják zárni az üzletből.

A Sun Gallery egyetem 2012-es kutatási eredménye alapján azon egyetemisták, akiknek családi vállalkozói háttere van, szívesebben csatlakoznak a családi vállalkozásokhoz. Az érzelmi kötődés a céghez, a szülői reakciók, a családi tradíciók, a partnerek iránti felelősségvállalásérzet, a hosszú távú elköteleződés legfőképp a pozitív vállalkozáskimenetet segíti elő. Ezzel szemben a generációs

családtagok utódlási intenciói mögötti egyes változók a családi vállalkozásokhoz való csatlakozás ellenzését idézik elő, mint például a családi kohézió, az énhatékonyság, a kontroll érzete és, ha kevésbé hajlanak a tulajdonrészek eladására, de annál inkább törekcszenek a függetlenségre, azaz, ha kevésbé diverzifikáltak a csatlakozni vágyó személyek. A kutatási eredményekből kiderült, hogy a magyar KKV-k esetében pozitív hatással van az utódlás sikerességére a vállalat teljesítménye, kiemelve az árbevételt, a piaci részesedést, a profitabilitást, illetve a belső fejlesztéseket. Továbbá az alacsonyabb innovációs input a hatékony erőforrás felhasználást idézi elő, amely magasabb innovációs kimenethez vezethet, így akár új termékeket lehet piacra dobni, új piacokra lehet belépni és újabb szabadalmakhoz lehet hozzáférni.

Mindezek mellett az első és legfontosabb kérdés a következő: Akar-e egyáltalán a család vállalkozást? Hiszen itt találkozik először a család, a vállalkozás és a tulajdonos kapcsolata, ezért érdemes a három szereplő közé éles határokat húzni. Tulajdonképpen abszolút nem számít a lineáris utódlástervezés a vállalat sikerében, mert nagyjából mindig kijelölik, hogy kb. 15 év múlva lesz-e, aki tovább viszi a vállalkozást.

Az előadásban Dr. Wieszt Attila kitért még az előd-utód közötti egyezkedés kulcsaira is. A kulcsok a következők:

az utóddal való hasonlóság

képések-e „jót tenni” egymásnak

az utód autonómiát kapjon vezetőként, de az előd valamilyen formában maradjon meg mellette

nem elengedni kell a céget, hanem újrakapcsolódni az elődnek

A kutatások egy megdöbbsentő eredményre is rámutattak, miszerint az utódok javarészt férfiak (71%), akiket hamarabb vesznek be a cégbe mint a nőket, azonban a cégtulajdonosok többsége szerint a „nem” egyáltalán nem számít a döntésben, csupán a diploma megszerzése után a férfiak az adott iparágban maradnak. A női utódokat lassabban és kisebb mértékben ismerik el, kevésbé kommunikálják, illetve náluk már új családi szerepek is kialakulhatnak, pedig az utódok átlagéletkora nem különbözik jelentősen, a családi támogatottság mindkettő nemnél nagyon erős.

A délután folyamamán Dr. Kiss Paszkál, a Károli Gáspár Református Egyetem Pszichológiai Intézetének egyetemi docensétől is hallhattunk előadást a „Mentális segítségnyújtás a vezetéshez” címmel, amely során a vállalkozás pszichológiája, a jó vállalkozó személyisége került a középpontba.

Dr. Kiss Paszkál az előadását a figyelem felkeltése érdekében egy elgondolkodtató és roppant egyszerű kérdéssel kezdte: „Mi is az a személyiség?” A hallgatóság több megfelelő választ adott erre a kérdésre, majd kitért a vállalkozó

személyiségére, amelyet a BIG5 – személyiségvonások határoznak meg, amelyek az alábbiak:

- ◆ nyitottság, intellektualitás (Openness)
- ◆ lelkiismeretesség (Conscientiousness)
- ◆ extrovertáltság (Extravesion)
- ◆ barátságosság, jól kezelhetőség (Aggreeableness)
- ◆ érzelmi stabilitás (Neuroticism)

A szavak angol megfelelője miatt szokás OCEAN-nek is nevezni.

A pszichológia területén maradvá szóba került, hogy vajon mi is vezérli az embereket a mindennapokban, mik azok a külső-belső tulajdonságok, amik irányítják az életünket. Egy vállalkozó személyiségre általában az jellemző, hogy saját maga irányítja életét. Jellemzően függetlenebb, dominánsabb, törekvőbb, kitaróbb, hatékonyabb. Míg azon személyek, akiknek élete nem ilyen nagy mértékben csak a saját szabályozástól függ, általában passzívabbak, szorongóbbak és jellemzőbb a tanult tehetetlenség. Ennek az előadásnak is volt egy nagyon érdekes kitétele, mégpedig az, amikor az énhatékonyság témája került szóba. Az énhatékonyság lényegében egy szabályozó kontroll önmagunk felett, nagyjából azt jelenti, hogy mennyire gondoljuk magunkról, hogy meg tudjuk oldani a problémát. Tehát el tudjuk-e intézni a saját teendőinket, amihez nem kell külső segítséget kérnünk, meg tudunk-e küzdeni a nehézségekkel, kihívást jelentő célokat tűzünk-e ki magunk elé, a kudarcok után pedig növeljük-e az erőfeszítéseinket.

Dr. Kiss Paszkál Tanár Úrtól megtudhattuk, jellemzően hogyan is gondolkodik az, aki egy vállalkozást vezet. Valójában a vállalkozást vezető a kockázatvállalást lehetőségként éli meg, általában optimista és kiemelendő a bizonytalanságtűrése. Ráadásul vonzódik az új megoldásokhoz, innovációkhoz, kreatív és nyitott a változásra. Ami pedig a legfontosabb, hogy mindig a saját maga által kitűzött célok vezetnek a siker elérése felé. Ezekből kifolyólag is mondhatjuk azt, hogy a motivációk mozgatják a vezetőket, amelyekből hármat ismerhettünk meg a prezentáció során. Az első a teljesítménymotiváció, amely megegyezik a sikerorientációval, mert a vezető a sikerekhez mindig pozitív érzelmeket társít, ellenben a kudarcokhoz nem sok negatívát. A hatalmi motiváció mások elismerését keresi, a hatalomvágy, a kontrollálás kerül a középpontba. Mindemellett az affiliációs motiváció célja mások támogatása és a biztonságkeresés.

A délutáni egyéni előadásokat követően kis csoportos beszélgetésekben vehettünk részt Dr. Wieszt Attilával, Dr. Kiss Paszkállal és a Károli Gáspár Református Egyetem pszichológus hallgatóival. Játékos feladatok keretei között két fős csoportokat alkotva ismerhettük meg egymást a csoporttagokkal, miközben a csoportvezetőktől tanácsokat kaphattunk a vállalkozás indításához és vezetéséhez.

Végezetül, de nem utolsó sorban a szombat estét egy jó hangulatú közös vacsorával zártuk, ismét a Fat Mama étteremben, ahol ezúttal is bőséges ellátásban volt részünk.

A program utolsó napján, vasárnap délelőtt Bonyhády Elekkel, a Dunamenti Kamarák elnökségi tagjával és Kiss Gábor Ferencsel, az Enrawell ügyvezetőjével egy kerekasztalbeszélgetés során ismerkedhettünk meg, ahol az Európai Unió vállalkozástámogató politikájába nyerhettünk mélyebb betekintést, innen is kiemelve az Európai Unió támogatásokat. A kerekasztalbeszélgetésben résztvevők egyöntetűen egyetértettek abban, hogy vannak, akik elhatárolódnak az Európai Unió pályázatokban való részvételtől, míg sokan pedig ebből szeretnének megélni, ami nem eredményez tartós sikert a vállalkozás életében.

Az EU-s források lehetőségek, csupán kereteket teremtenek, a tagállamok pedig eldönthetik, hogy élnek-e ezzel a lehetőséggel, hiszen tagállami hatáskörbe tartozik a források szétosztása. Ezzel szemben a vállalkozásélénkítő programok továbbra is megmaradnak az igénybe vevők részére. A Gazdaságfejlesztési és Innovációs Operatív Program (GINOP) elnyert összegének felhasználásával kapcsolatban van egy kikötés, miszerint 60%-ot kifejezetten közvetlen fejlesztésre kell felhasználni, ezzel is növelve a hatékonyságot. Nagyon fontos kiemelni, hogy az ágazati fejlesztések esetében nem lehet kettéválasztani az agráriumot és az ipart, hiszen az agrárium olyan fejlesztéseket von maga után, amit nem lehet kikerülni.

Az Enrawell ügyvezetőjétől azt is megtudtuk, hogy az ágazati politikában az Európai Unió orientál, a tagállam pedig tervez. Ebből kifolyólag mindig olyan cégeket kell támogatni, akikben van potenciál, akik az exportot növelni akarják, nem csupán a belföldi versenytársakkal szeretnék felvenni a versenyt. Tehát ne csak beszállítók legyünk, hanem térjünk át magasabb hozzáadott értékre! Hatékonyan kell felhasználni a forrásokat, ténylegesen olyan dolgokra költjük el a pénzt, aminek értelme is van! Az előadók több példát is említettek a források helytelen felhasználására, amikor mindegy mire, a fő szempont az, hogy csak elköltsék a már kéznél lévő forrást. Ez a hozzáállás azonban a hasznosság csökkenéséhez vezet. Az igényelhető támogatások egyik hátulütője, hogy csak „oról induló” ötletek létrehozására lehet pályázatot benyújtani, és ezekben az esetekben is gyakran kis hasznot teremtő beruházásokat hoznak létre.

A beszélgetésben szó esett a magyar vállalatok exportképesebbé tételéről, így számos tanáccsal látták el a résztvevőket. Az exportra Magyarországon nagyon kevés cég képes, mert a nyugati piacokra nem könnyű magyarként bejutni a szabad verseny ellenére, azonban van értelme a keleti piacokkal is foglalkozni, mert akár onnan tovább is léphetnek nyugatra. Ehhez hangzott el egy példa, mégpedig a lengyel bútortipar fejlődése, hiszen ma már számos országban megtalálhatóak termékeik.

Bonyhády Elek elmondása szerint fejleszteni akkor kell a vállalkozásnak, amikor a legmagasabb szinten, a termék életgörbe csúcán van, nem pedig akkor, amikor már a csökkenő szakaszba ért. Az innovációra is nagy hangsúlyt kell fektetni, hiszen nem csak műszaki fejlesztés lehet innováció, hanem gondolkodásmód és eljárás is. A kis- és középvállalkozások gyakran nincsenek tisztában az innováció jelentésével, viszont akár már tudásátadásnál és attitűdformálásnál is beszélhetünk innovációról a KKV szektoron belül.

Elmondható, hogy a vállalkozási támogatásokhoz versenyképes technológiára és kompetens humánkapacitásra van szükség. A fejlett nyugat utoléréséhez pedig a kiépített infrastruktúra a cél, azonban a konzerváló hatás ellene dolgozik annak, amit fejleszteni szeretnénk. Mindezek ellenére továbbra is kiemelt cél az elmaradott térségek felzárkóztatása, ezen célt szolgálja a Falusi CSOK, vagy az ipar olyan területekre való elhelyezése, ahol már alapvetően nagy problémát jelent a munkaerő mobilitása.

Végezetül a vasárnap délelőtti kerekasztalbeszélgetés után egy ebédcsomaggal távozhattunk a színvonalas rendezvényről, ahol az ország számos részéről vettek részt egyetemi hallgatók, így nemcsak a szakma meghatározó képviselőivel találkozhattunk, hanem betekintést nyerhettünk más egyetemek tanítási rendszerébe is. Óriási élmény, és egyben hatalmas fejlődési lehetőség volt számunkra ez a néhány nap. Az itt megszerzett tudást várhatóan a jövőben is kamatoztatni tudjuk majd, és nagyobb lelkesedéssel vághatunk bele egy vállalkozás megalapításába is.