

Pályázati adatlap

„DELFIN Díj 2009”

Pályázó cég neve:	Proactive Management Consulting Kft.
Iroda:	H-1056 Budapest, Molnár u. 19.
Pályázati témakör	Esélyegyenlőség támogatása, diszkrimináció-mentesség segítése vállalaton belül és kívül.
Vezető neve:	Héjj Tibor
Beosztása:	ügyvezető partner
Email:	hejj.tibor@p-m-c.hu

A szervezet tevékenységének bemutatása

A Proactive Management Consulting Kft.-t 2002-ben alapította Héjj Tibor az A.T. Kearney korábbi nemzetközi elnökhelyettese és magyarországi igazgatója.

A PMC egy eredmény- és érték-orientált tanácsadó vállalkozás, amely munkatársai révén jelentős hazai és nemzetközi gazdasági tapasztalattal rendelkezik mind a nagy multinacionális tanácsadó vállalatokhoz, mind a vállalatok napi működését segítő általános vagy speciális szolgáltatásokat nyújtó hazai vállalkozásokhoz kapcsolódva.

Meggyőződésünk, hogy a XXI. század gazdasági és társadalmi környezetében a jól szervezett hálózatok, köztük a klaszterek, különös jelentőségűek és proaktívan hozzájárulnak mind a hálózatok tagjai, mind a hálózatokon kívüli gazdasági és társadalmi közösségek fejlődéséhez.

A PMC eredményei Klaszterek létrehozása menedzselése terén:

A PMC dolgozta ki a Nemzeti Kutatási és Technológiai Hivatal által 1,6 ill. 1,4 milliárd forint támogatásban részesített Szentágotthai János Tudásközpont valamint az Orvostudományi Alkalmazott Kutatás-fejlesztési Klaszter stratégiáját, készítette el a Magyar Telekom Nyrt. és a Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem vezette Magyar Infokommunikációs Klaszter és a DunaCity Budapest Kft., a Talentis Zrt. és más az ingatlan-szakmában érdekelt társaságok részvételével megalakult Budapest Business Region elnevezésű klaszter klaszterkoncepcióját.

Az Akkreditációs Testület 2009. május 20-án hozott döntése értelmében a Szennyvíz-Technológiai Innovációs Klaszter (Fővárosi Csatornázási Művek Zrt., Eötvös Loránd Tudományegyetem... – Klasztermenedzser a PMC Kft.) elnyerte az „Akkreditált Innovációs Klaszter” címet.

A szervezet fenntarthatósági szempontú általános bemutatása

„Holisztikus stakeholder értékmátrix”, mint integratív gyakorlat

A PMC célja már a kezdetektől, a megvalósítása saját szervezetén belül, illetve tanácsadói tevékenységén keresztül a létrehozott klaszterszervezetekben. Ebben a modellben integráltan jelennek meg a fenntarthatóság alkotóelemei (ábra a 4. oldalon).

... és ahogy ez konkrétan megvalósul:

1. Társadalmi felelősségvállalás

Héjj Tibor tulajdonosként, illetve a PMC alkalmazotti köre, valamint Klaszterszintű kapcsolataik anyagilag és szakértői munkaórákkal egyaránt támogatják a Napra Forgó Közhasznú Non-profit Kft-t, amely a megváltozott munkaképességű emberek munkába állítása, foglalkoztatási rehabilitációja érdekében végez professzionális, nemzetközileg elismert munkát.

A PMC tíz országra kiterjedő brüsszeli, FP7-s kutatási projektben egyedüli magyar partnerként vesz részt a klaszterek és a társadalmi felelősségvállalás témájában (2008)

2. Gazdasági fenntarthatóság

A PMC üzleti tevékenysége, illetve az általa preferált Klaszter-forma az egymással együttműködő és versenyző felek rendszeres és önkéntes kapcsolata, amelyben a résztvevők függetlenek, egyedi a jövőképük és a stratégiájuk. Gazdasági céljaik megvalósulása biztosabb, működésük stabilabb, ezen keresztül fenntarthatóbb. A PMC tanácsadó céggént úttörőmunkát folytatott a klaszter-koncepció hazai elméleti és különösen gyakorlati meghonosítása terén.

3. Környezeti fenntarthatóság

A PMC mint cég minden vonatkozó szabályt betart. Ezen túl olyan projekteket valósít meg, melyek közvetlenül e célért működnek:

- Szennyvíz-Technológiai Innovációs környezetvédelmi klaszter létrehozása, menedzselése és akkreditált klaszterre fejlesztése (2008)
- Ír befektető szélerőmű beruházásának teljes körű irányítása a megvalósíthatósági tanulmánytól kezdődően az engedélyek megszerzésével bezárólag (2006)

A szervezet kiemelkedő tevékenységének részletezése:

Adományozás vagy együttműködés?

A PMC és alkalmazottai, Klaszter-partnerei számára különös jelentőséggel bír, hogy mind üzleti tevékenységük által „munkaidőben”, mind azon kívül, együtt vagy külön-külön, pozitívan befolyásolják szűkebb vagy tágabb környezetükben élő emberek és közösségek életét. A cégek és munkatársaik hosszú évek óta támogatnak mind pénzzel, mind idővel arra rászoruló egyéneket, közelebbi vagy távolabbi közösségeket és célokat.

A PMC tulajdonosa (Héjj Tibor), valamint az általa megszólított üzletember-kör hozta létre a Napra Forgó Nonprofit Kft-t (2000.). Üzleti célul egy „profi nonprofit” vállalkozás alapítását és működtetését tűzték ki. Közhasznú célként a foglalkoztatási rehabilitációt választották, melynek innovatív megújítása lett a menedzsment vállalt feladata.

Nyolc évvel később, 2007. decemberében ítélte oda a Napra Forgónak (NaF) a davosi Világgazdasági Fórumot megalapító Klaus Schwab alapítványa a The Boston Consulting Group (BCG) kiválasztása alapján az „Év társadalomtudatos vállalkozása – Magyarország, 2007.” díjat.

A Napra Forgó új utat választott. A mindennapi munka-gyakorlatra alapozva ismerte fel, hogy a munkanélküli ember közösségbe vonása az első lépés, és ezt követheti a felkészítés a munkaerőpiacra való belépésre. Mindezt piaci alapon, az outsourcing keretei között valósította meg, tapasztalati úton győzve meg a piaccgazdaság cégeit a dolgozni akaró hátrányos helyzetű emberek elkötelezettségéről, értékteremtő képességéről.

A Napra Forgó évente 200-250 munkaerőpiacon halmozottan hátrányos helyzetű ügyfelet von munkaerő-piaci szolgáltatásba, és ennek 28-30%-át helyezi el az elsődleges munkaerőpiacon.

A „támogatás” a PMC értelmezésében több mint alkalmi adományozás. Az adományozás, jótékonykodás nemes gesztus. Elég lehet a túléléshez, de KEVÉS az önbecsülés visszaszerzéséhez, a folyamatos, fenntartható gazdasági működéshez, és esetlegessége miatt ELÉGTELEN a társadalmi szintű szemléletalkításhoz. Ehhez partnerségen alapuló együttműködés (NaF munkacsoportok esetében) megbízás munkavégzésre kell!

A NAF nem adományt gyűjtve működik, hanem megrendeléseket elnyerve, azokat munkával, a hátrányos helyzetű álláskeresőkkal együtt dolgozva teljesíti. Ebből merítenek önbecsülést a folyamatban részt vevő hátrányos helyzetű emberek és tapasztalatunk szerint ez szolgálja leginkább személyiségük felépülését és visszatérésüket a munkaerőpiacra, a társadalomba. Ezáltal hoz létre a NaF fenntartható működést a szolgáltatások szintjén, és érdemi változást az egyén életében, és a társadalom, a piaccgazdaság cégeinek szemléletében.

A PMC alapelve fentiek alapján pénz, idő és szakértelem rendszeres és elkötelezett adományozása. Tulajdonosa és munkatársaik a támogatásokat egyéni, céges és társadalmi ügynek is tekintik.

Az adományozás ennek megfelelően három szinten valósul meg:

- Egyénileg, mint személyek (pénz-adománnyal ÉS idővel – azaz a szakértelem ingyenes rendelkezésre bocsátásával, a NaF felé, de egyéb irányokban is: civil, egyházi és kulturális szervezeteknek);
- Cégesen, szintén a legkülönbélebb területeken – a Proactive Management Consulting Kft. példája, a „matching fund” bevezetése összeköti az elsőt a második szinttel: például a klaszterhez tartozó egyének egyéni támogatásait a cég megduplázza (lásd PM-Cluster).
- A Napra Forgó közvetlen támogatása által – A PM-Cluster klaszter tagjai (ill. ezen cégek tulajdonosai) eddig már kb. 15 millió forinttal támogatták a 3 millió forint alaptőkével (non-profit Kht. lévén ez is adománynak tekintendő!) elindított Napra Forgót, és nem csupán pénzzel, hanem természetben is, azaz a klasztercégek alkalmazottai idejének rendelkezésre bocsátása révén is.

A PMC Kft. tanácsadói munkája során a humán erőforráson alapuló szolgáltatás (információ menedzsment, innováció, a kreatív és elkötelezett személyiség) határozza meg a sikert. Mivel emberek kötik az üzletet, a siker legalább annyira függ az adott személy, mint maga a folyamat kreativitásán. Aki létrehoz, alkot, az felelős az ilyen irányú tettei következményeiért is.

A menedzseri gondolkodás és cselekvés motiválója három szint lehet:

- a fizikai szintű (anyagi, pénzügyi), ill. az intellektuális életen túl,
- a társadalmi felelősségvállalás szélesebb látókört feltételez,
- amelybe egy harmadik szint, a lelki (spirituális) élet is beletartozik.

Az ideális vezető tehát lelkileg motivált szakember. Ennek alapján a vezetés is háromféle lehet, ahol a szintek egyúttal az „egéniből” a „közösségi” felé vezető irányt is jeleznek, az „egocentrikustól” a „közösség-centrikusig” haladva. Mindezekből következik – a felelős vállalatok mintájára – például a „felelős klaszter” fogalma, aminek megvalósítására a PMC is törekszik.

Ennek érdekében a PMC a „shareholder”-központú (részvényes) megközelítés helyett a minden érintettre (stakeholder) vonatkozó megközelítésre (amely az igazi „közjó”) váltott. Tapasztalunk szerint csak az átfogó stakeholder-szemlélet biztosít kiegyensúlyozott felelősséget, elsősorban a tulajdonosnak és a vezető(k)nek, illetve ebből fakadóan viszonyulást az összes többi érintett felé. (Vevők, dolgozók, beszállítók, hitelezők, állam, környezet, jövő nemzedék, és a társadalom támogatást igénylő rétegei.) Ha összekapcsoljuk az említett három szintet az érintettek átfogó listájával, akkor egy holisztikus értékmátrix körvonalazódik (táblázat lent).

A felelős cégre, ill. klaszterre mi úgy tekintünk, mint egy olyan teljes kapcsolatrendszerre, amely egyszerre elégíti ki anyagi, intellektuális, lelki szempontból az összes stakeholdert, azaz az alábbi ábra (lehetőleg) összes metszéspontjában legyen értékteremtés

“Holisztikus stakeholder értékmátrix”

A megvalósított metszéspontok száma az adott vállalkozás(ok) hozzáállásától függ. A neo-liberális szemlélet szerint a tulajdonos anyagi hasznának maximalizálása a cél, és ennek érdekében semelyik más relációról nem vesz tudomást, illetve ha mégis, az szintén a saját haszon növelésének érdekében történik. Manapság szerencsére egyre több a „jó cég”, amely figyelembe veszi az intellektuális szint kielégítését is, több érdekeltet bevonva. A felelős cég pedig egy ennél is teljesebb értékteremtési portfóliót tűz ki maga elé.

© PROACTIVE MANAGEMENT CONSULTING

A különböző beállítottságú szervezetek mátrixa különböző méretű, illetve teljességu – az üzlet célja többé válik, mint csak a profit!

Érintettek Szintek	Tulajdonos	Dolgozók	Vevők	Szállítók	Társadalom	Jövögen er ációk	R ászor ulók
Lelki							
Intell.							
A nyagi							

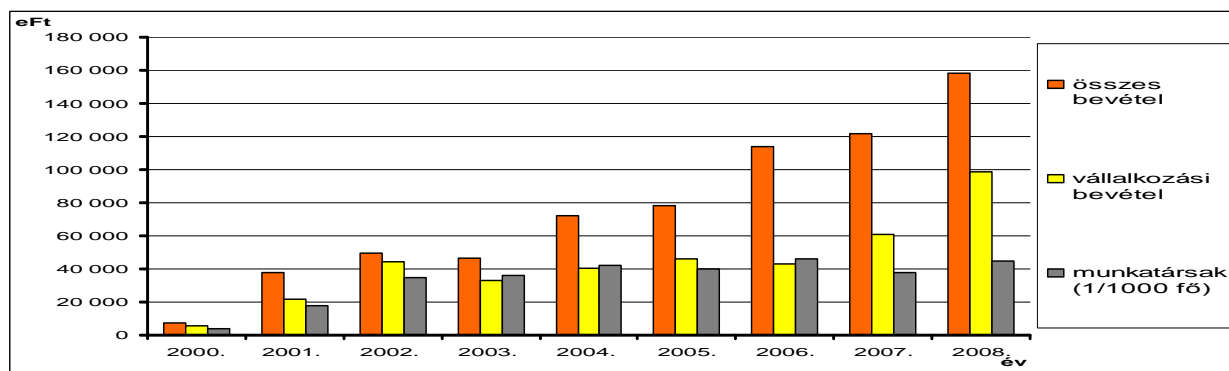
Neo-liberális cég

“Jó cég”

“Felelos cég”

A már említett Napra Forgó garantáltan nem jövedelemtermelő a PMC-nek és tulajdonosainak, hiszen közhasznú non-profit Kft-ként ügyészégi felügyeleti ellenőrzés mellett garantáltan nem hoz hasznot (osztalékot sem) a tőkét biztosító tulajdonosoknak.

Ugyanakkor folyamatosan fejlődik, fenntartható modellben dolgozik, és csak az integrált foglalkoztatás állami normatívájának hiánya, valamint a jelen magyar viszonyok (feketemunka, stb.) miatt szükséges adományokkal (pénzzel és meg nem fizetett szakértelemmel) támogatni. A 160 milliós árbevétel (2008.) megteremtését segíti elő évi néhány millió Ft-nyi PMC-támogatás: pénz és pénzértékű szakmai munka.



Megközelítésünk indokoltsága:

1. Jelenleg közel 800 ezer rokkantsági nyugdíjas van. Közülük 460 ezren nyugdíjkorhatár alattiak. Több mint 200 ezren részesülnek rendszeres szociális járadékban. 2006-ban a rokkantsági nyugdíjasok ellátására közel 750 milliárd Ft-ot fordított az állam. Magyarországon az új rokkantsági nyugdíjasok száma évente várhatóan a jelenlegi 30-40 ezer között marad. A munkaképes korú rokkantsági nyugdíjasok aránya hazánkban nem tekinthető magasnak a fejlett országok adataival összehasonlítva.
2. A társadalom anyagi haszna, hogy minden egyes dolgozó után minden adót, járulékot és egyéb terhet folyamatosan és késlekedés nélkül befizetünk az állam felé – ahelyett, hogy ők kényszerülneek segílyt, támogatást kapni az államtól. Ügyfeleink elégedettsége – cégeink versenyképesek, azaz dolgozóink forintban mérhető értéket teremtenek munkájukkal a vevőink javára.
3. Az integrált foglalkoztatási rehabilitáció olcsóbb..., mint a ma elterjedt „üzemi (védett) rehabilitációs foglalkoztatás”, vagy a rokkantak nyugdíj, járadék..., stb. ellátásának finanszírozása. „A fogyatékos emberek integrált foglalkoztatása ösztönzésének koncepciója” címmel 2008. decemberében tanulmányt készített az Állami Számvevőszék Fejlesztési és Módszertani Intézete, a Szociális és Munkaügyi Minisztérium megrendelésére, az integrált foglalkoztatást megvalósító munkaerő-piaci modellek normatív támogatásának kidolgozása érdekében. Ebből idézünk.

A 'Research&Practice for Persons with Severe Disabilities' című amerikai folyóiratban a közelmúltban közölt kutatás összehasonlítja a védett foglalkoztatás és a támogatott foglalkoztatás szolgáltatások költséghatékonyaságát. A vizsgálat eredményei azt mutatják, hogy a támogatott foglalkoztatás szolgáltatások összesített költségei kb. 2/3 résszel alacsonyabbak a védett foglalkoztatásétól (In: Cimer, R. Research&Practice for Persons with Severe Disabilities, Vol. 22, No. 4. p. 247)“

A Napra Forgó TÉNYADATOKKAL rendelkezik

Az állami normatívák valós mértékének meghatározásához a normatívával támogatott szolgáltatások tényadatai kelleneek. Ezek az információk ma hiányosak, a Pénzügyminisztérium és az egyes szolgáltatásokat végzők megítélése eltérnek a mértékek tekintetében.

A Napra Forgó 2008-as pénzügyi évét munkaszámos kettős könyveléssel alátámasztott controlling rendszerrel kísérte végig. Minden vonatkozó gazdálkodási-, adó-, foglalkoztatási jogszabályt betartva működött. E teljes pénzügyi évre kiterjedő tényadatok birtokában pontosan meghatározható a munkacsapatokkal végzett piac-konform integrált foglalkoztatási rehabilitációs modell valós költsége, megállapítható a ma még hiányzó állami normatíva reális mértéke.