

Munkába menet

A tananyag szerzője: Szügyi György

Tananyag az egyetemi hallgatók munka világába történő belépését támogató tartalommal

Jelen tananyag a Szegedi Tudományegyetemen
készült az Európai Unió támogatásával.

Projekt azonosító:

EFOP-3.4.3-16-2016-00014



2. Miért érdemes a munka világáról tudni?

A tananyag 3 fejezetet, és 9 tanegységet (órát) tartalmaz.

A tanegységek szerkezete az alábbi:

I. Mit kell tudni a munka világáról?

1. A munka világának főbb jellemzői.
2. **Miért érdemes a munka világáról tudni?**
3. A munka világának főbb szabályai.

II. Az oktatás és a munka összekapcsolása a hallgatói státuszban.

4. A hallgatói elvárásokról.
5. Tanulni és hasznosnak lenni ugyanabban az életszakaszban.
6. A tanulás és a munkavégzés szinergia-pontjairól.

III. A tanulási módszerek és a gyakorlati hasznosság harmóniája.

7. A tudás megszerzésének folyamatáról a munkahely szempontjából.
8. A „Learning by ...” módszerek munkavégzési szempontú megismerése.

Az élethosszig tartó kompetencia fejlesztés jellemzőiről.

1. Mit kell tudni a munka világáról?

2. Miért érdemes a munka világáról tudni?

Noha az 1. számú tanegységben (az óra tananyagában) a vállalkozások életére és működési sajátosságaira koncentráltunk, **a munka világa nem csupán a gazdaság szervezeteit (vállalkozásait, vállalatait), hanem a társadalmi szervezeteket (egyesületek, szövetségek, polgárjogi társaságok, nonprofit kft-k, stb.), sőt kormányzati-, és helyi önkormányzati intézmények alkalmazottaira, munkatársaira, vezetőire is vonatkozik.** Ilyen értelemben a társadalom minden szervezeti szereplőjének a munkára vonatkozó elvárásairól, annak sajátosságairól szóltunk.

Ezek a közösségek mindannyian saját, szervezeti céljaik érdekében alakultak és működnek, így **minden tagjának fontos dolog néhány alapvető ismeret biztos alapot nyújtó elsajátítása és használata.** Míg az előző fejezetben ismertettük őket, úgy most az **alkalmazandó szemléleti és módszertani jellemzőkről, a legalapvetőbbekről beszélünk,** valamint az ezen szervezeteken belül elkülöníthető fontosabb szerepekről.

Gyakorlati foglalkoztató feladat:

- *Találkoztál már nagyobb szervezettel? (Segítségül: ügyfélként biztosan, pl.: egy kormányhivatal kormányablakánál olyan munkatárssal találkoztál, aki a hivatal „front-embere”, ugyanakkor ő nagy valószínűséggel egy csoportvezetőnek tartozik beszámolási kötelezettséggel, aki az osztályvezetőjének tartozik felelősséggel irányítói munkájáért, ugyanakkor az osztályvezető is beosztottja vélhetően a főosztályvezető főnökének.)*
- *Mit gondolsz, milyen feladatok, felelőségek és teljesítményre vonatkozó elvárások alapján vezethető egy ilyen szervezet, vagy annak részegysége?*
- *Vajon nyilvánvaló-e mindenkinek egy ilyen hierarchikus (alá-fölérendeltségi) szervezeten belül, hogy mikor végzi jól a munkáját, milyen esetben elégedettek vele főnökei? Kap-e erről vissza jelzést valakitől? Főnökétől? Munkatársától? Ügyfeleitől?*
- *Kisebb szervezetben vajon ezek a sajátosságok hogyan alakulnak?*

A tipikus szerepek pl.: a tulajdonosi, a felső-, közép-, és operatív vezetői („lapos” szervezetben ezek a vezetői szintek összevontan jelentkeznek, de ugyanúgy jelen vannak), valamint a saját munkájáért felelős munkatársi, beosztotti szerep. Ezek eltérő nézőpontokat is tükröznek, így önmagukban konfliktusok lehetőségét tartalmazzák.



Esetleírás és gyakorlati foglalkoztató feladat:

Eset: Képzelt kormányhivatali ügyintézés.

Képzeld el, hogy az előbb említett kormányhivatali szolgáltatásban ügyfélként olyan minőségi hibákkal találkozol, hogy reklamálni kényszerülsz. Számodra nem megfelelően kezelik az első szinten a reklamációd az ügyfélszolgálat munkatársai.

Elgondolkodtató kérdések:

- Kinél reklamálsz először annak érdekében, hogy „igazadat” megtaláld?*
- Mit vársz a következő reklamációs szint képviselőjétől? (segítségül: csak a te esetedet vizsgálja, vagy más hasonlót is? Foglalkozzon-e az ügyfélszolgálatos munkatárs felelősségre vonásával is? Észrevetted-e, hogy az ügyfélszolgálati munkatárs roppant fáradt, azelőtt már, hogy a te ügyedet intézte, több nehéz ügyvel odajövő ügyfelet megfelelő kommunikációval és szakmaisággal kiszolgált?)*
- Ha a teljes intézményvezetést tájékoztattad elégedetlenségedről és ők egyöntetűen számodra kedvezőtlen véleménnyel voltak a felelősségre-vonási szándékkal kapcsolatban, vajon fordulnál-e az intézmény tulajdonosához? Kéred-e hogy tulajdonosi szerepéből indítatva olyan új vezetést nevezzen ki, mely hajlandó és képes az intézmény ügyfél elégedettséggel kapcsolatos tevékenységét az elvárható korrekcióval kezelni?*

A fenti esetleírásnak fontos üzenete, hogy **minden szervezetnek céltudatos, felelősségvállaló és hatékonyságra törekvő munkatársakkal kell dolgoznia.** Ezen túl néhány további, az általános munkavégzésre vonatkozó értéket is be kell tartania, **úgy mint együttműködésre vonatkozó beállítódás, munkavégzési tudatosság, öntanuló, önfejlesztő beállítódás, állandó személyes fejlődéssel, szervezetének értékrendjéhez és vezetőihez, munkatársaihoz szóló azonosulás, bizalom egymás iránt, elkötelezettség a szervezet**

minden tagja és céljai felé, embertársainak szóló általános megbecsülés. Mindezekről bővebben fogunk a 3. fejezetben tanulni, de már most érdemes felkészülni ezekre az általános elvekre és értékekre, hiszen gyakran jól hangzanak, ugyanakkor konkrét esetekben ezek betartása nem egyértelmű, sőt gyakran nem is könnyű.

Gyakorlati minta: Szervezetek, közösségek mindennapi életéből vett alkalmazási példa

Alábbi megfogalmazások néhány ilyen, a fenti tananyagrészen említett érték tartalmára adnak mintaértékű ízelítőt egy olyan vállalkozás életéből, mely tudatosan formálta és írásban is rögzítette elvárásait ezekre az értékekre és az ebből következő munkatársi munkarutinokra és szemléletre vonatkozóan.

- 1. Célorientáltság:** Munkavégzésem mindig célhoz kötötten értelmes, mely a cég céljaihoz illesztetten kihívó, elérhető, mérhető, határidővel bíró, valamint általam logikusan elfogadott és érzelmileg azonosult.
- 2. Hatékonyság:** Munkavégzésem során csak a szükséges fajtájú és mennyiségű erőforrásokat használom fel és segítségükkel a lehetséges legnagyobb értékű erőforrás előállítását valósítom meg.
- 3. Felelősségvállalás:** 100%-ban felelősséget vállalok munkám eredményességéért, szakmai és együttműködési rutinjaim a munkafolyamatok és így az üzleti főfolyamatunk végső eredményességét szolgálják, így az elvégzett feladatok átadását és átvételét is. Nem keresek kifogásokat és nem másra hárítom munkám és együttműködésem eredményéért vállalt felelősségemet.



Az eddig tárgyalt szervezetek, közösségek korábban leginkább határozatlan idejű, napi 8 órás munkaszerződés által biztosított jogi formában alkalmaztak munkatársakat. Ennek mára lényegében lejárt az ideje, így a ma gyorsan változó világában előtérbe kerültek olyan, **eddig nem alkalmazott (atipikus) foglalkoztatási formák, melyek rugalmasabb foglalkoztatási formák, így a jelentősen megváltozott társadalmi, gazdasági környezetben jobban szolgálják a szervezeti célok teljesülését** a munkatársak alkalmazási feltételeinek változataival. Lásd az alábbi „Szervezeti szükségletfelmérés a rugalmas foglalkoztatási formákra vonatkozóan...” egy megyei kormányhivatalnál 2012-ben végzett felmérés „Összefoglaló tanulmánya” (készítette: Szügyi György 2012.07.30.)

Olvasmány: A rugalmas foglalkoztatási formákról

Rövid történeti áttekintés a rugalmas foglalkoztatási formákról és indokoltságáról

A világon elterjedt foglalkozási formák a XIX. században jelentős változáson mentek át. Az 1920-as, 1930-as évektől egyre dominánsabbá vált az akkor gazdaságilag fejlettebb országokban az „alkalmazotti” forma. Az iparilag fejlettebb országokban így az „alkalmazotti társadalom” vált jellemzővé. Ennek egyik legmeghatározóbb oka az ipari tömegtermelés általánossá válása volt, mely az ipari munkásság fogyasztóvá válását is eredményezte. Emellett a modern igazgatási formák is egyre általánosabbá váltak, mely hozzáértő hivatalnokokat alkalmazó, „tanult” hivatalnok-réteg folyamatos erősödését vonta maga után, akik a szabályokat hozzáértő módon voltak képesek alkalmazni. Ezen folyamat mellett jelentősen növekedtek azon tevékenységek, melyek „állami feladattá” váltak a korábban helyi közösségi teendők közé tartozók közül, mint pl. tűz-, és rendvédelem, vagy az időskori gondoskodás. Ezen állami hatáskörbe vont tevékenységek új feladatokat, új hivatalokat, további alkalmazotti státuszokat jelentettek.

Az alkalmazotti munkaviszony általában határozatlan időre szóló alkalmazást, jó munkavégzés esetén elismerést, előléptetést valószínűsített. Ez a státusz kiegészült a meghatározott napi, heti óraszámú munkaidő meghatározásával, másrészt fokozatosan bővült további alkalmazotti jogokkal, mint pl. fizetett ünnepek, fizetett szabadság, egészségbiztosítás, nyugdíjbiztosítás.

A fenti folyamatot tekintve hosszú évtizedeken át Európában és Magyarországon is tipikussá vált az alkalmazotti munkaviszony. Az 1970-es évek elejétől azonban (az olajválság és egyéb ciklikus válságjelenségek együttes megjelenésével) az előző időszakban biztos ponttá váló (a határozatlan idejű, rögzített napi, heti munkaóra mellett biztos jövedelmet garantáló) tipikus alkalmazási forma kezdett bizonytalanná válni.

A fogyasztói társadalom egyéb jelenségei mellett a legfejlettebb országok polgárai ekkorra a megvásárolható termékek mellé az olyan szolgáltatásokra is igényt tartottak, melyek a turizmushoz, tömegsporthoz, az egészséges életmódhoz kötődtek, és egyre többet tudtak és akartak igénybe venni. Így a gazdasági - és egyben foglalkoztatási - szektorok erőteljes átrendeződése valósult meg a mezőgazdaság és az ipar rovására, azaz egyre többen kerültek alkalmazásra a szolgáltatási szektorban.

A technológiai fejlesztések lehetőséget adtak a folyamatos termelékenység-növelésre, ugyanakkor az egyre sokszínűbbé váló fogyasztói igényekhez sikeresebben alkalmazkodni képes vállalkozásméretek (mikro, kis, közepes) is kezdtek kialakulni. A tömegtermelést ily módon kiegészítő, így jelentősen átalakuló új gazdaság-szerkezet a foglalkoztatás homogén szerkezetének megváltozásához is vezetett, így a tipikus foglalkoztatási formáról egyre több esetben tértek át a rugalmas, másképp atipikusnak nevezett foglalkoztatási formákra. Az Európai Unió foglalkoztatási adataiból az derül ki, hogy 1997-ben már a rugalmas foglalkoztatási formák valamelyikében dolgozott a foglalkoztatottak fele, míg 1985-ben ez az arány még „csak” 33 %-os volt.

A 2000-ben Lisszabonban megtartott csúcscrtekezlet az Európai Unió állam és kormányfőinek részvételével azt tűzte ki célul, hogy „az évtized végére az Európai Uniónak a világ legversenyképesebb és legdinamikusabb tudás alapú társadalmává kell válnia, amely fenntartható gazdasági növekedésre képes a több és jobb minőségű munkahely teremtése, illetve az erősebb társadalmi kohézió által.” (EC 2000).

Tekintettel arra, hogy Európa versenyképessége (különösen az USA-val és a Távol-Kelettel szemben) komoly fejlesztést igényel, aminek a gazdasági és munkaerőpiaci szakértők szerint fontos része lehet a munkaerőpiac rugalmasabbá tétele, ezek az erőfeszítések fokozottan előtérbe kerültek az európai régióban...

A munkaerőpiac rugalmasságának fogalmát a szakemberek több értelemben is használják, ugyanakkor általában elfogadott a vállalkozások, intézmények szervezetén belüli és azon kívüli rugalmasság megkülönböztetése. Ennek értelmében a munkaerőpiac rugalmasabb viselkedését a szakirodalmak a foglalkoztatás rugalmasítására, azaz a munkaerőpiacra történő belépés és a munkaerőpiacról történő kilépés megkönnyítésével, másrészt a vállalkozások, intézmények szervezetein belül megvalósuló munkavégzés rugalmasabbá tételére vonatkoztatják.



A fenti tanulmány 14 rugalmas foglalkoztatási formát elemzett és lényegében pozitív eredménnyel zárult, mely szerint a hivatal 1169 akkori alkalmazottja közül 411 töltötte ki, így átlagosan 35%-os kitöltési aktivitással. A felmérés a rugalmas foglalkoztatási formák megismerésének szándéka szerint is kedvező képet mutatott. Ez az arány a válaszadók között 66%-os határozott, „megismerési szándékról” tett tanúbizonyságot, míg az „általában érdeklődő” és esetleg „konkrétan érdekelhet” kategóriával együttesen 93%-ban adtak pozitív választ a hivatal munkatársai.

Ez azt is mutatja, hogy hajlandó, de legalábbis a szervezet munkatársai érdeklődnek a biztosnak tűnő, határozott idejű munkavállalói státuszt rugalmasabb, a célnak jobban megfelelő formára váltani. A felmérés készítésekor az alábbi 14 rugalmas (az akkor még atipikusnak számító) foglalkoztatási formát építették be a felmérést végző EUROMENEDZSER Tanácsadó és Képzési Központ szakértői:



- 1. rugalmas munkarend**
- 2. munkacsúcs, túlmunka esetén tervszerű csúsztatás**
- 3. munkaidőkeret**
- 4. távmunka**
- 5. részmunkaidős alkalmazás**
- 6. osztott munkakör**
- 7. munkaidő-elosztás**
- 8. munkaterhelés ciklikusságához igazodó munkarend**
- 9. munkaerő-kölcsönzés**
- 10. rövidített munkahét**
- 11. felhatalmazottként történő, eseti megbízás**
- 12. otthoni munka**
- 13. szezonális foglalkoztatás**
- 14. ideiglenes alkalmazás**



A ma gyorsan változó társadalmi-gazdasági környezet kihívásaira adott következő válasz, az önfoglalkoztatás. Ez lényegében egy saját munkakörnyezetét, eszközeit, kiegészítő szolgáltatásait egységesen és felelősen megtervező, azt kompakt formában biztosítani képes szakember, aki alkalmas a munkahelyét kialakítani. Aki szereti, és jól megéli az önállóságot, az ehhez kötődő rugalmas és vevői igényeket kiválóan kiszolgáló szakmai és kommunikációs helyzeteket. Természetesen az itt megfogalmazott önfoglalkoztatói státusz nagyon komplex elvárásokat és élethelyzeteket teremt, melyeket igazán hibátlanul megtervezni, kialakítani, motiváltan működtetni nem könnyű, így komoly áldozatokat és bizonyos értelemben bizonytalan, kockázatos (olykor létbizonytalanságot is tartalmazó) elemeket is jelenthet. Lássuk ezt az alábbi példán.



Esettanulmány: Az önfoglalkoztatásra vonatkozóan (valós élethelyzet és önfoglalkoztató történet 1)

Egy egyetem média szakos, végzett hallgatója úgy gondolta, hogy az általa megtanult és folyamatosan (gyakornoki és egyéb munkalehetőségeket hasznosítva) készség szinten elsajátított média munkákat, önfoglalkoztató státuszban (kellő szabadsággal, kockázatvállaló magatartással és önálló munkavégzéssel együttesen) végzi a családja megélhetését biztosítandó.

Első dilemmája, hogy a hobbiként is használt média eszközöket hogyan tudná úgy kicserélni, hogy saját félretett pénzéből és szülei kisebb összegű támogatásából kiindulva kiváló minőségű eszközökre fejlessze.

Kérdés: Van-e ötleted?

Kapóra jött neki a Megyei Munkaügyi Központ (ma már a Megyei Kormányhivatal Munkaügyi Szolgálat) olyan pályázata, mely fiatal, frissen egyetemet végzett, önállósodni, vállalkozói státuszban nevezett formában tevékenykedő pályakezdő munkanélkülieknek került kiírásra. A pályázatot szakértők segítségével megírták, az üzleti tervben feltüntetett hasznosulást, megtérülést a pályázat bírálói elfogadhatónak tartották, így a pályázata nyert.

Az azóta eltelt 3 év óta, stabil megrendelői kört és piaci szegmenst találva, eltartja családját, szakmailag igényes és vevőinek elégedettséget nyújtó munkát végez, és a dolog érdekessége, hogy jelen tananyag fejlesztői tevékenysége, azaz jelen sorok fogalmazásával együttes időpontban útban van Dominikára. Ez egy forgatási helyszín, ahol egy cég reklámfilmjét, annak nyersanyagait rögzíti, és közben élvezi a rá jellemző kalandvagyat, hiszen a világ távoli sarkainak megtekintése és szeretett szakmai munkájának végzése harmonikus (Maslow-féle szükségleti hierarchia szerinti legmagasabb fokozatot) önmegvalósítást teszi lehetővé.

Kérdés:

- *Bár ez alatt a 3 év alatt sikeres önfoglalkoztatónak minősíthető, mik lehetnek ennek a buktatói nehézségei? (Mivel tanácsadóként belemáztok ebbe az életformába, csak néhány alapvető konfliktusos elemről had tegyek említést: a sportközvetítések rögzítésekor az ország sok pontján kell megfordulnia és ezek a mérkőzések nincsenek tekintettel a családjára, annak életritmusára. Ugyanakkor egy 10 napos tengeren túli munka sem a leg-családösszetartóbb periódus egy fiatal házaspár életében, még ha érdekes és különleges lehetőség is.)*
- *Mit kockáztatott a kezdetekben?*
- *Csökcent-e vajon a kockázata a stabilizált ügyfélkörrel?*
- *Van-e mód a három éve vásárolt eszközeinek műszaki tartalmú fejlesztésére, és, ha igen, miből tudja ezt fedezni?*
- *Van-e fizetőképes vállalkozói, nagyvállalati, kormányzati igény tartósabb munkájára?*

Még egy önfoglalkoztatói eset:

Esettanulmány: Az önfoglalkoztatásra vonatkozóan (valós élethelyzet és önfoglalkoztató történet 2)

Frissen végzett kozmetikus (ez a történet is tananyagunk fejlesztésének időpontjában friss), aki a magyarországi kozmetikus tanulók versenyében az országos második helyet szerezte meg. Kiváló versenyző típus, felelősségvállalásban is remek, szakmailag gyorsan fejlődik, hiszen kozmetikus mester gyakorlati oktatója napokra távol tud maradni kozmetikai stúdiójától, hiszen már tanulóként egyedül is képes a frissen végzett kozmetikus hallgató a stúdiót kinyitni, működtetni, korrektül kiszolgálni, a számlát kiállítani, a pénztári készlettel elszámolni és biztonságosan bezárni napról-napra. Szülei nem tudnak segíteni egy műhely önálló megnyitásában, így az alábbi dilemmákat nem tudja megoldani:

- *A kozmetikai szalon alapvető eszközeinek, gépeinek beszerzési ára rendkívül magas.*
- *A használt, olcsóbb gépek vásárlásának lehetősége csak azok hatékony és eredményes, szakszerű alkalmazása és karbantartása során valósulhat meg.*
- *A szalon bérleti díja, a gépek amortizációs költsége, a használt kozmetikai szerek magas ára és a magyarországi városka fizetőképes lakossága, illetve az ebből realizálható bevétele garantálja-e a költségek megtérülését?*

Vajon érdemes-e nekifognia?

Szakmailag nem csupán indokolt, hanem kötelező egy nagyon átgondolt és realisztikus üzleti tervet készíteni, ami nélkül ilyen helyzetben sikeres szinte biztosan nem lenne. Látva az esetet lássuk a aktuális szakmai kérdéseket.

- *Érdemes-e nekifognia egy üzleti terv összeállításához?*
- *Milyen kompromisszumot kössön a használt és olcsóbb gépek, valamint a drága és korszerűbb gépek szakmailag indokoltabb lehetőségei között?*
- *Utána nézzen-e fiatal, pályakezdő munkanélküli vállalkozó, illetve önfoglalkoztatást indító pályázatainak?*
- *Szabad-e egy nagyon kicsi fedezet-tartalmú tevékenységet, nagy kockázattal elindítani?*

Természetesen minden élethelyzet egyedi és az érintett személyek is önálló egyének, így sokmindentől függ a jó döntés, a fenti gondolatok és esetek segítségével a mérlegelendő feltételekről és dilemmák végkimeneteléről, valamint a lehető legjobb döntés meghozatalának módjáról kaphatunk ízelítőt a fejezetben.

Összefoglalásként elmondható, hogy a megélhetésünk sikeressége nagyban függ attól, hogy megérettünk-e (és ott, akkor a vezetők jól kommunikáltak-e), hogy az elvégzendő feladatok sikerésége érdekében alkalmazandó módszereket, a betartandó szabályokat és a felénk megfogalmazott elvárásokat, értékeket.

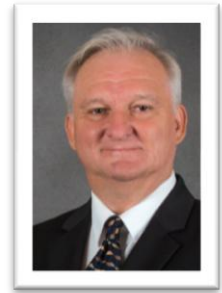
Mindezek közben pedig, hogy az elért eredmények elegendők-e ahhoz, hogy a fizetésünket megkapjuk.

Mindezekről bővebben a későbbi tananyagegységekben tanulunk többet.



Személyes üzenet hallgatóinknak

19 éves koromban Budapesten, a Műszaki Egyetem Villamos Mérnöki Karának Kollégiumában társaim megválasztottak kollégiumi vezetőnek. Ezelőtt lényegében ismeretlen volt számomra a vezetői munka, így minden lényeges vezetői helyzettel, feladattal először a gyakorlatban találkoztam. Égtem a vágytól, hogy minél felkészültebben végezzem vállalt feladataimat. Bújtam a pszichológia, pedagógia, tanári kézikönyveket, még a másoddiplomás tanári szakra is beiratkoztam, hogy minél több szakértő tanártól tudjak tanulni.



Utóbb rájöttem, hogy óriási hasznomra volt az a helyzet, hogy kollégista társaim a megválasztott vezetői státuszt nem hatalomnak tekintették, hanem az értük joggal elvárható felelős szolgálatnak. Ez az értelmezés a mai vállalati hierarchiában gyakran eltorzul, mert a szervezetekben a vezetői hatalom (leginkább talán a megélhetőségi függőség miatt) túlhangsúlyozottá válhat, bár erről a tananyagban bővebben szó lesz.

Ebben az időszakban nyertük el az országosan is kiemelkedő „Kiváló Kollégium” címet, mely nem csupán kitüntető kategória volt, hanem tapasztalatátadó felelősség is az ország más pontján működő kollégiumok számára.

Ebben a környezetben engem sokszor önmarcangolóan kemény kudarcok árán, de az őszinte útkeresés és önfejlődés szándéka vezetett sikerre.

Kissé irigylésre méltó lehet a mai hallgató helyzete, aki közel 40 év sokszor csalódásokkal teli tapasztalatát szívhatja magába kényelmes, online környezetében.

Mégis úgy gondolom, az igazi tanulás maga az élet, így csupán elővigyázatosságból érdemes a tananyagban fellelhető tanulságokat, mint a mai korhoz való sikeres alkalmazkodást segítő jelzőkaróikat megismerni, és hasznosítani.

Őszintén kívánok ehhez sok sikert!

Rövid szakmai önéletrajz:

Hazai tanulmányait tekintve mérnök, közgazdász, tanár, államháztartási pénzügyi auditor, míg nemzetközi tanulmányai szerint menedzsment-oktató és távoktatási tanár (DMS, The Open University, Open Business School, U.K.), tréner (Allround European Senior Management Trainers Programme, Netherland), menedzsment- és HR-fejlesztési szakértő (ASK Management Institute, Portland, Oregon, U.S.A.). A humánerőforrás-fejlesztés, a pozitív pszichológia, az életmód harmonizáló módszerek önfejlődésre nyitott és gyakorlott szakértője, a személyi -, a csapat-, és szervezeti hatékonyság folyamatos növelésének képviselője.

A komplex szervezetfejlesztés visszamérhetőseget biztosító, saját fejlesztésű módszertanai (a Cégszenzor és a Klaszter Tükör) elnyerték az Európai Minőségügyi Szervezet Magyar Nemzeti Bizottság „Minőség-Innováció 2016” Elismerő Oklevelét, valamint a „Minőség-Innováció 2017” Nemzeti Díját, és a Finn Minőség Szervezet Európai Különdíját.

Magyar és idegen nyelven publikált 12 könyv, illetve könyvrészlet, valamint közel 100 szakcikk fűződik a nevéhez. Több magyarországi egyetem meghívott előadója, a Vállalkozók Európai Parlamentje képviselője (2008-2012), a Humán Szakemberek Országos Szövetségének (HSZOSZ) társelnöke (2013-2017), valamint a Magyar Tudományos Akadémia Szegedi Területi Bizottsága Tudósklubjának tagja.

