

A HAZAI KÖZÉPVÁLLALATI SZEKTOR JÖVŐKÉPE HÁROM VÁROSTÉRSÉGBEN (PÉCS, GYŐR, DUNAÚJVÁROS-KECSKEMÉT)

Horeczki Réka

Dualitások a regionális tudományban

XV. MRTT Vándorgyűlés



Mosonmagyaróvár, 2017. október 19-20.

Az előadás és a tanulmány elkészülését az NKFI-115577 „A hazai középvállalati szektor szerepe az ipar területi versenyképességében” kutatási projekt támogatja.

„A hazai középvállalati szektor szerepe az ipar területi versenyképességében” c. kutatás célja:

- felmérni, hogy az elmúlt évtizedekben az iparfejlődést legerősebben befolyásoló nemzetközi nagyvállalatoknál kevesebb figyelmet kapó hazai tulajdonú középvállalkozások:
 - milyen szerepet játszanak a helyi iparfejlődésben;
 - milyen lehetőségek és kihívások jellemzik működésüket, hogyan működnek együtt az őket körülvevő gazdasági és társadalmi környezettel;
 - valamint milyen növekedési stratégiákat, fejlődési célokat fogalmazznak meg.
- A kutatás **alapkérdése** a hazai ipar megerősítése, a kis- és középvállalatok növekedési lehetőségeinek és problémáinak feltárása.
- Ennek keretében a középvállalati (50–250 fős) méretet elérő, vagy ahhoz közeli (30–49 fős) vállalkozásokkal készítünk interjúkat három magyar ipari térségben – Pécs, Győr, Dunaújváros-Kecskemét.

Miért ez a szektor?

- Kulcsszerepet játszanak az EU-ban
- 87 millió foglalkoztatott – versenyszféra alkalmazottainak 2/3-át
- Hozzáadott érték 58%-át jelentik az EU-ban
- KKV stratégia (Uniós és nemzeti szinten is):
 - Elsődleges cél a versenyképesség javítása
 - Ösztönző vállalkozói környezet kialakítása
 - Foglalkoztatási szint emelése
 - Piaci sikerekkel kapcsolatos lehetőségek javítása.
- Jövőkép:
 - 2014-ben fordulat – pozitív jövőkép, több beruházás
 - Nettó jövőkép mutató javulása – (-40%-ról +10%)
 - Nőtt a hazai intézményrendszerbe vetett bizalom
 - Bizonytalan gazdasági környezet nem az elsődleges akadály a beruházásoknak

Prekonceptióink

A közép vállalati szektor jövőkép alapján három csoportba sorolható:

- 1. Tudatos jövőépítők** - tudatosan építkezve, megfontolt és leírt stratégiát követve fejlődik
- 2. Reagálók** - képességeik erősítése és a lehetőségeik kihasználása révén fejlődik, a külső hatásokra reagál, de nem generálnak külső fejlődést. A nagyvállalati kategória határán egyensúlyozva ezen vállalatok vagy nem akarják vagy nem tudják (szakmai, stratégiai vagy egyéb okokból) megvalósítani a továbblépést.
- 3. Sodródók** - megnövekedett kisvállalkozásként éli tovább mindennapjait - de épp emiatt, mert a lélektani váltásra nem képesek, a reakcióidejük lelassul, a vállalkozás megdermed.

Kérdőíves felmérés felépítése

1. Nyitó kérdések – Alapadatok
2. Üzleti környezetre vonatkozó kérdések – alapítás, versenytársak, közsféra, stb.
3. Működésre vonatkozó kérdések – versenyelőny, gátló tényezők, együttműködések
4. Vállalkozás fejlődésére, jövőjére vonatkozó kérdések
5. Kamarai együttműködésre vonatkozó kérdések
6. Személyes záró kérdések

A vállalkozás fejlődésére, jövőjére vonatkozó kérdések

- 18.** Milyen lépéseket tettek, vagy kívánnak a közeljövőben tenni a vállalkozások a fenntartható fejlődés érdekében?
- 19.** Ma egyre többet beszélnek a hazai vállalatoknál a generációváltás kérdéséről. Hogy menedzselik ezt a helyi cégek, milyen példákat ismer?
- 20.** Terveznek-e vállalkozások kapacitásbővítést, esetleg profilbővítést (profilváltást) a következő években? Hogyan értékeli ennek lehetőségeit és nehézségeit?
- 21.** Hogyan látja Ön a térségi vállalatok fejlődési kilátásait? *(Melyek a legfontosabb fejlődési irányok és kihívások, amelyekkel szembesülnek? Milyen válaszokat kívánnak ezekre adni? Hol látja Ön a térség gazdaságát, vállalatait a következő tíz évben?)*

Fenntartható fejlődésre adott válaszok

- Tudatosság – humán erőforrásnál: képzés
- Műszaki fejlesztések – korszerű eszközök
- Fotovoltaikus rendszer telepítése

- Zöld cég – nem feltétlenül hordoz gazdasági racionalitást
- Nem ez áll a fókuszban
- Környezeti fenntarthatóság és gazdasági sikeresség összekapcsolódik.

Generációváltás

- „családon belül gondolkodunk”
- Kamarai program – idősödő generációk időben tervezzen – ne tűzoltásszerűen adják át az irányítást.
- Első körben: családon belül; de kamarai segítséget is kapnak.
- Vállalkozások 10-20%-át érinti ez a probléma. Kevesen keresnek (kb. 10-20 %) **külső menedzsert**. Tulajdonrészért kapcsolódnak be külső segítségek.
- „Rengeteg cég szenved...” – 60+os vezetőség
- „Csomó problémát jelent, de számos lehetőség is van benne...”
- Munkaerő és magyar bürokrácia – legfőbb gátló tényező

Kapacitásbővítés, profilbővítés

- „több lábon állás”
- Robottechnika – mint lehetséges új irány
- Alaptevékenységünkben is van hova fejlődni
- Négyévente építünk egy gyárat – már Erdélyben is
- Fő probléma: tőke és forráshiány – lassú a pályázati rendszer, saját forrás+hitel felvétele szükséges

Fejlődési kilátások

- „Nincsenek illúzióim...” Külső tényezőktől való függés

- „Szerencsénk volt...”

- „Mi élni, dolgozni akarunk. „

Tevékenység iránti elköteleződés

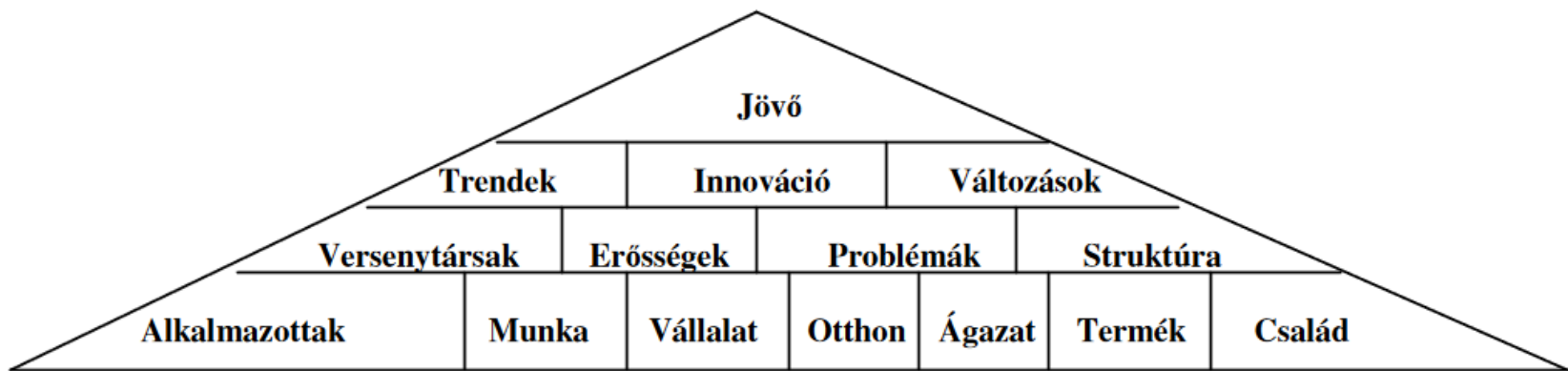
- Fejlődési irány: Ipar 4.0 – automatizálás (hatékonyság növelés)
- Beszállítóvá válás - minősítések megszerzése

ÖTLET – KITARTÁS – KAPCSOLATOK

Prekonceptiók??

Sem elfogadni, sem cáfolni nem tudom a kutatás jelenlegi állásában.

Végleges eredmények november végén várhatóak.



A jövőkép nem lehet statikus – folyamatos újragondolása szükséges.

Köszönöm a figyelmet!



horeczki@rkk.hu