



KILÁBALÁS - FELLENDÜLÉS

**VÁRHATÓ VÁLTOZÁSOK A VÁLLALATI GAZDÁLKODÁSBAN, A
MENEDZSMENTBEN ÉS A KAMARAI SZOLGÁLTATÁSOKBAN
- MAGYARORSZÁG 2011**

Kutatási zárójelentés

Budapest

2011. augusztus 1.

Ez a dokumentum kizárólag a kutatásban résztvevő szervezetek számára készült.

Kiadja

Dr. Jelen Tibor

Igazgató

Budapesti Vállalkozásfejlesztési Kutatóintézet Nonprofit Kft.
(BVKI)

Készítették

Dr. Poór József

egyetemi tanár, CMC

BKIK küldött

kutatás vezetője

Szakács Norbert

közgazdász

kutató team tagja

és

Dr. Kolbe Tamás

Ügyvezető igazgató

Larskol Tanácsadók

Cím:

Budapesti Kereskedelmi és Iparkamara (BKIK), Budapest, Krisztina krt. 99.
Budapesti Vállalkozásfejlesztési Kutatóintézet Nonprofit Kft.
(BVKI)

Kutatásvezető elérhetősége

e-mail: poorjf@t-online.hu

mobil: 06-20-464-9168

TARTALOMJEGYZÉK

1	Bevezetés – kutatási módszerek	3
2	Szervezeti adatok	4
2.1	Ágazati megoszlás és tulajdonosok	4
2.2	Szervezeti méretek	5
2.3	Területi megoszlás és elsődleges piac	6
3	szervezeti teljesítmény	8
3.1	Teljesítmények értékelése	8
3.2	Versenytenyezők	9
4	Kilábalás, fellendülés – a tervezett intézkedések	11
4.1	Az infláció várható mértéke 2011-ben	11
4.2	A 2011. évi tervezett béremelés mértéke	12
4.3	Szervezet éves költségvetésének/árbevételének várható változása	14
4.4	Szervezet munkavállalói létszámának várható változása 2011-ben	14
4.5	a fellendülés-kilábalás jelei a vizsgált cégeknél	15
4.6	Szükséges intézkedések a kilábalás-fellendülés érdekében	16
5	kihívások	18
5.1	kihívásokkal a következő időszakban (12-24 hónap)?	18
5.2	Az üzleti lehetőségek kihasználásának akadályai	19
6	Az elmúlt időszakban (12 hónap) igényelt tanácsok, szolgáltatások	21
7	Kamarai szolgáltatások	23
7.1	a kamarai szolgáltatások tervezett átalakításának vállalati hatásai	23
7.2	Az egyes kamarai szolgáltatások fontossága	23
7.3	Egyéb javaslatok	24
8	Melléklet – Résztvevő cégek listája	28
9	Melléklet - Kutatást végzők bemutatása	29
9.1	A Budapesti Vállalkozásfejlesztési Kutatóintézet Nonprofit Kft. (BVKI)	29
9.2	Larskol tanácsadók	30

1 BEVEZETÉS – KUTATÁSI MÓDSZEREK

A Budapesti Kereskedelmi és Iparkamara Versenyképességi Kutató Intézete (BVKI) , valamint a Larskol Tanácsadók - a Budapesti Kereskedelmi és Ipar Kamara (BKIK) és több megyei kereskedelmi és iparkamarák (Békési-BMKIK; Csongrádi-CSMKIK; Hevesi-HKIK és Baranyai-PBKIK) támogatásával - felmérést végzett a vállalatoknál folytatott menedzsment gyakorlat eszközeinek és jellemzőinek feltérképezése céljából.

A felmérésben való részvétel önkéntes és díjmentes volt, az adatokat bizalmasan kezeljük, melyet a felkérésünkhöz mellékelt Titoktartási nyilatkozatunkkal is megerősítettünk. A kérdőív kitöltése web-survey technikával történt.

A kutatás nyolc kérdéscsoportot magában foglaló kérdőíven alapul. A kérdőív az alábbi fő részekből áll:

- a cég neve és elérhetőségei,
- a résztvevő cég jellemzői,
- a cég értékelése, pozicionálása vezetői szemmel,
- kilábalás, fellendülés hatásai – a tervezett intézkedések
- a cég jövőképe, kihívások,
- kamarai szolgáltatások értékelése.

A jelentésben foglalt megállapításainkat az általános statisztikai módszerek (átlag, gyakoriság, eloszlás) felhasználásával alapoztuk meg.

A felmérés során 106 kérdőív volt értékelhető, amely mintegy három százalékos válaszadási arányt jelentett.

Kutatásunk benchmark jellegű volt, a későbbi lekérdezésekhez, kutatásokhoz kíván összehasonlítási alapot adni, illetve képet szeretnénk adni arról, hogy a válaszadók hogyan vélekednek a cégük jövőképéről.

Bár a minta összetétele és elemszáma nem minden tekintetben képviseli reprezentatívan a magyar vállalkozásokat, a kitöltő cégek listáját figyelembe véve (1. melléklet) olyan meghatározó szervezetek véleményét is sikerült lekérdezni, amely jól mutatja be a cégvezetés területén tapasztalható gyakorlatot és változásokat.

A felmérésünket megkapja minden érvényes válaszadó szervezet, valamint a munkánkat támogató kamarai szervezetek is.

A továbbiakban a felmérésünk elemzése olvasható.

2 SZERVEZETI ADATOK

2.1 ÁGAZATI MEGOSZLÁS ÉS TULAJDONOSOK

A válaszadók több mint kétharmada a szolgáltató szektorban valamint egyéb kategóriába sorolható ágazatokban tevékenykedik. A felmérésben résztvevő cégek ágazati megoszlása alapján a harmadik legjelentősebb szegmens a kereskedelem.

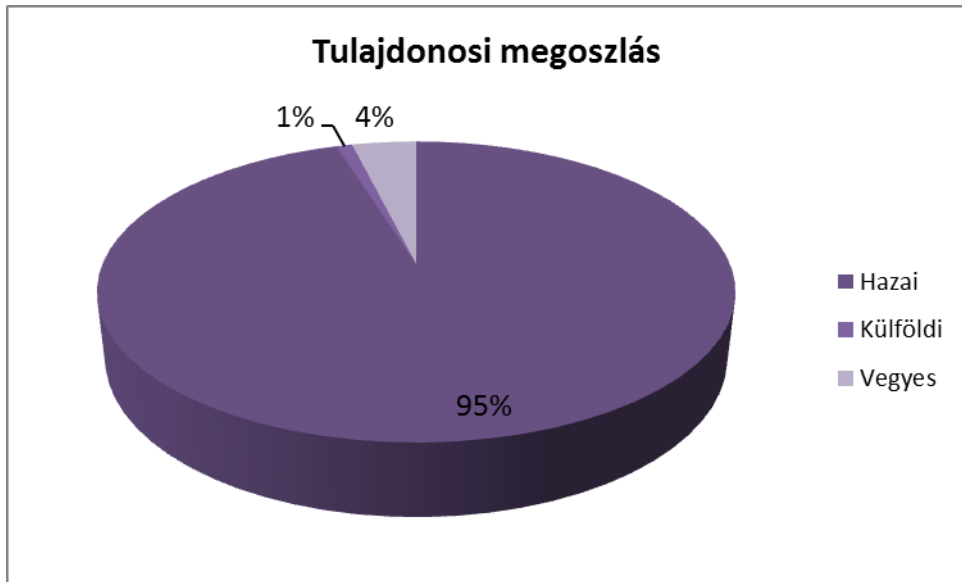
A nagyszámú szolgáltató cég részvétele jól tükrözi e szektor dominanciáját a magyar gazdaságban.

1. ábra: Ágazati megoszlás



A tulajdonosi kör szerinti megoszlás alapján a résztvevők 95%-a hazai cég, míg 4%-nál van jelen a vegyes tulajdonosi kör. Érdekeség hogy a külföldi vállalatok részaránya mindössze 1% volt.

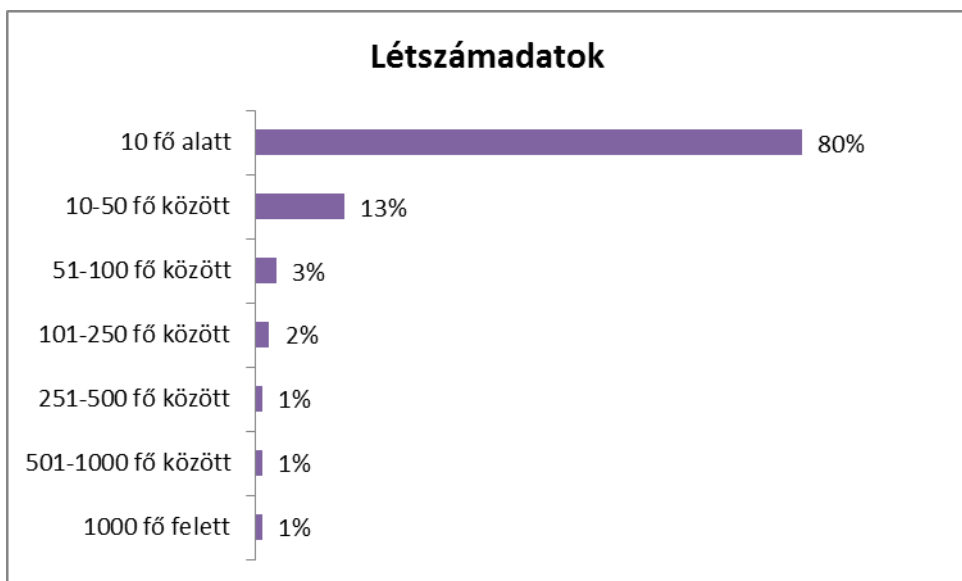
2. ábra: Tulajdonosok megoszlása



2.2 SZERVEZETI MÉRETEK

Az országos statisztikai adatok szerinti megoszlást figyelembe véve kutatásunkban az 1 és 10 fő közötti munkatársat foglalkoztató mikro vállalkozások túlprezentáltak, ezek a vállalatok teszik ki a minta 80%-át. A KKV kör alulreprezentált, amely jellemzően a mintavétel korlátozott körére vezethető vissza.

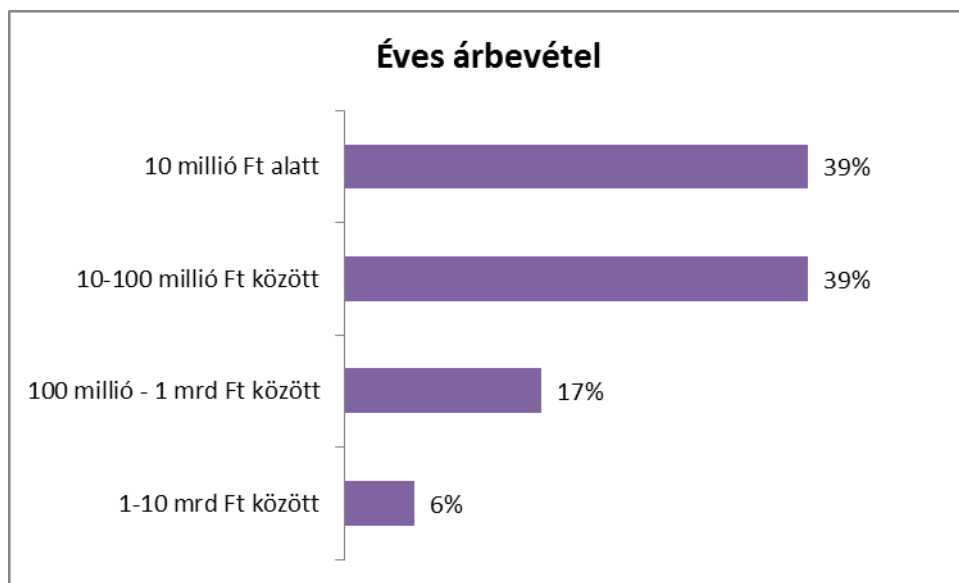
3. ábra: Szervezeti besorolás - létszám



A felmérésben részvevő vállalatok 39-39%-nál az éves árbevétel 10 millió Ft alatt vagy 10-100 millió Ft között volt. Továbbá a válaszadók 17%-nál 100-1

mrd Ft volt az árbevétel. Azok a vállalatok, amelyek árbevétele 1-10 mrd Ft között mozgott csupán a minta 6%-át tették ki.

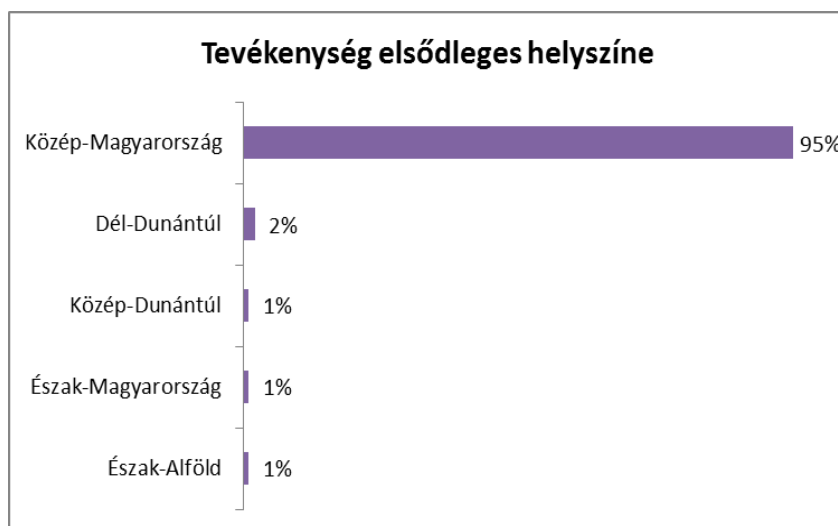
4. ábra: Éves árbevétel



2.3 TERÜLETI MEGOSZLÁS ÉS ELSŐDLEGES PIAC

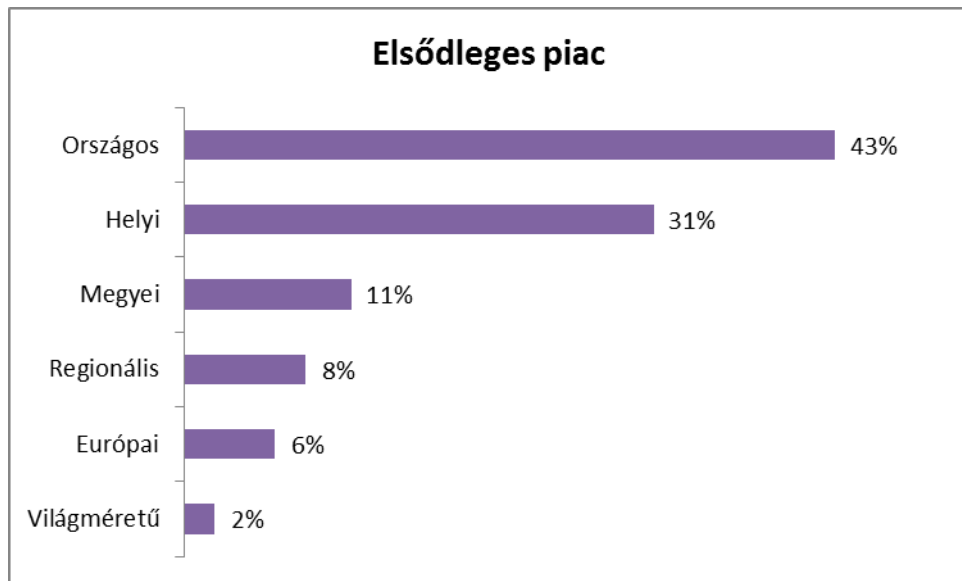
A felmérést öt területi kamara (Budapesti-BKIK, Békési-BMKIK; Csongrádi-CSMKIK; Hevesi-HKIK és Baranyai-PBKIK) támogatásával végeztük. A válaszadók megoszlásából jól kiviláglik, hogy a részt vevő cégek jelentős hányadának Budapesten található a székhelye (95%).

5. ábra: területi megoszlás



A célpiac szerint minden típusú cég képviseltette magát a felmérésben, ennek ellenére a vállalkozások döntő hányada, 43%-a magyarországi, illetve 31%-a helyi (lokális) piacra termel, vagy ott kínálja szolgáltatásait.

6. ábra: Szervezet termékeinek vagy szolgáltatásainak fő piaca/területe



3 SZERVEZETI TELJESÍTMÉNY

3.1 TELJESÍTMÉNYEK ÉRTÉKELÉSE

Az első ilyen típusú kérdés a versenytársakkal való összevetésre irányult. (Kérdés: Hogyan értékeli szervezetének jelenlegi teljesítményét a szektorban működő többi vállalattal összehasonlítva?)

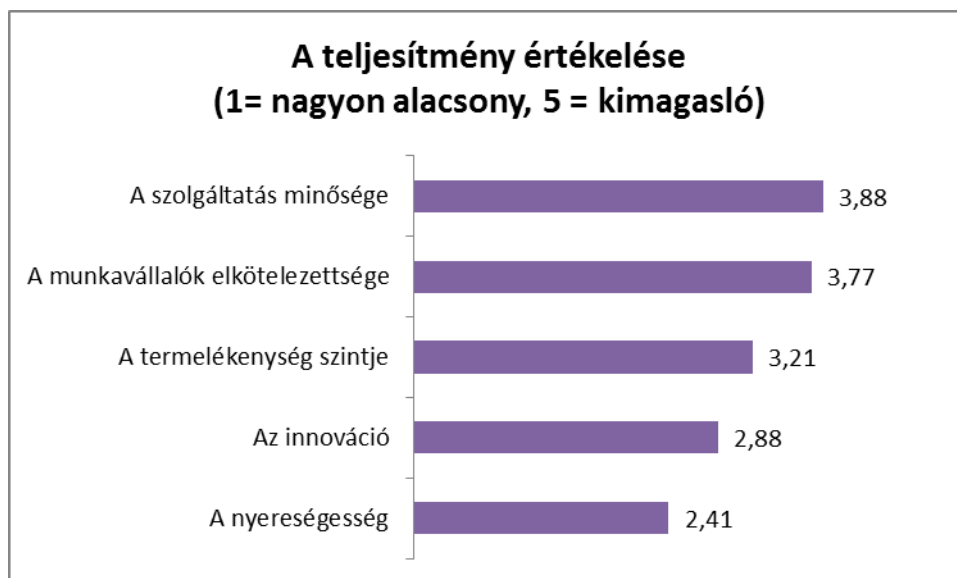
Kíváncsiak voltunk arra, hogy a szektorbeli versenytársakhoz képest a vállalat eredményességére jelentős és közvetlen hatást kiváltó tényezők alapján hova pozicionálja a válaszadó a cégét.

Összességében a cégek a szolgáltatás minőségét és a dolgozók motiváltságát értékelték kiemelkedően fontos versenyelőnyt biztosító tényezőnek.

Érdekes ellenmondás húzódik meg a kapott válaszok mögött. A relatíve elkötelezett munkavállalók és a minőségi szolgáltatás mellett a nyereségességi szintben már nem jelenik meg ez a versenyelőny. Számos oka lehet annak, hogy az operatív cégműködtetés során ez az előny a naturáliákban nem mutatkozik meg. Így többek között:

- érdemes átgondolni az árazási kérdéseket,
- fel kell tenni magunknak a kérdést, jól választottuk-e ki a célpiacokat,
- meg kell vizsgálni, mennyit költöttünk az értékesítési eszközök működtetésére,
- ellenőrizni szükséges, hogy a megfelelő értékesítési csatornákat alkalmazzuk-e, stb.

7. ábra: Szervezeti teljesítmény értékelése



3.2 VERSENYTÉNYEZŐK

A második értékelési szempont arra vonatkozott, hogy meghatározzuk a kulcs versenytényezőket. (Kérdés: Melyek voltak szervezete számára a főbb versenytényezők az elmúlt 3 évben? Több válasz is lehetséges volt)

A válaszokból egyértelműen kitűnik, hogy a cégek kiemelkedő jelentőséget tulajdonítanak az emberi erőforrásnak.

Így többek között említést érdemlő, hogy:

- Közel kétharmada a résztvevőknek a személyzet minőségét, tudását komoly versenytényezőként értékelte.
- A cégvezetők a menedzsment minőségi kívánalmát a munkaerő költségét, a pénzügyi források szintjét, valamint az operatív vállalatműködési költségek kezelését tartották kritikus tényezőnek a versenyelőny szempontjából.

A humánerőforrás gazdálkodási kérdéseket előtérbe helyező szemlélet a cégek életében fókuszpontba helyezi az emberi erőforrások motiválásának, fejlesztésének, a kulcsemberek megtartásának alkalmazási eszközeit is. Ha teljességre törekszünk, és tudatos HR politikát akarunk folytatni, akkor számba kell vennünk, hogy minden olyan ismeret, tudás és eszköz birtokában van-e a vállalkozás, amely segítségül szolgál a magasan képzett alkalmazottak alkalmazotti kör felépítésében és lojalitásának fenntartásában.

Szembeszökő eredmény még ebben a kérdéskörben, hogy a fontossági (prioritás) rangsorban a beruházások elmaradását és a folyamatos termékfejlesztést nem tartották fontos tényezőnek a válaszadók.

8. ábra: Legfőbb versenytényezők



4 KILÁBALÁS, FELLENDÜLÉS – A TERVEZETT INTÉZKEDÉSEK

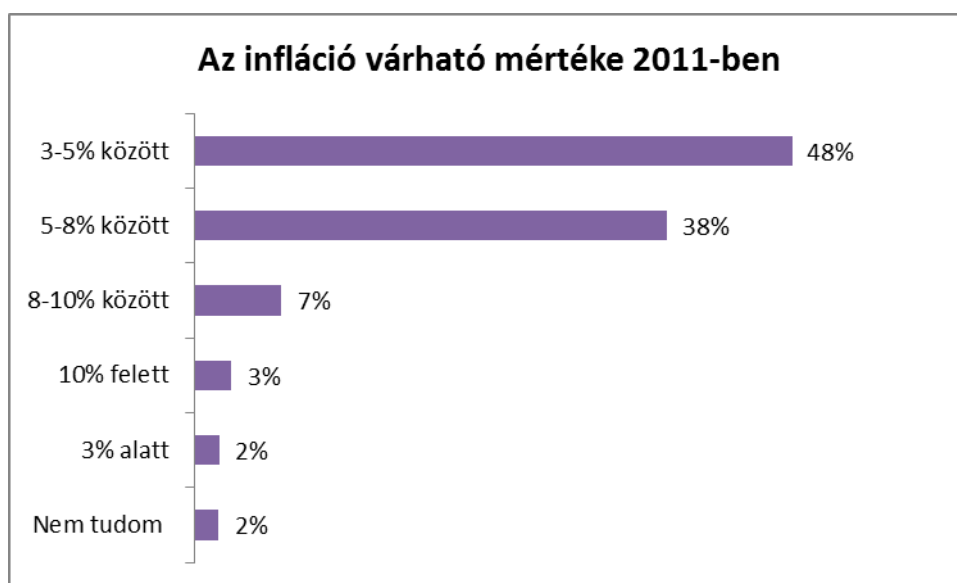
4.1 AZ INFLÁCIÓ VÁRHATÓ MÉRTÉKE 2011-BEN

Ebben a kérdésben kíváncsiak voltunk mi a véleménye a megkérdezetteknek a várható infláció mértékéről. (Kérdés: Ön szerint mennyi az infláció várható mértéke 2011-ben.)

A válaszadók majd fele szerint az infláció 3-5% között lesz 2011-ben.

Érdekes tapasztalat, hogy egy év közbeni felmérés során, amikor is már több havi tényszám birtokában lehetnek a válaszadók, milyen sokan várnak mégis jelentősebb inflációs hatást év végéig (közel 50%).

9. ábra: Az infláció várható mértéke 2011-ben



4.2 A 2011. ÉVI TERVEZETT BÉREMELÉS MÉRTÉKE

Ebben a kérdésben a 2011-es évre tervezett béremelés szintjére voltunk kíváncsiak. (Kérdés: Az Önök szervezeténél a 2011-es évre tervezett béremelés mértéke (%-ban) munkaköri csoportok szerint).

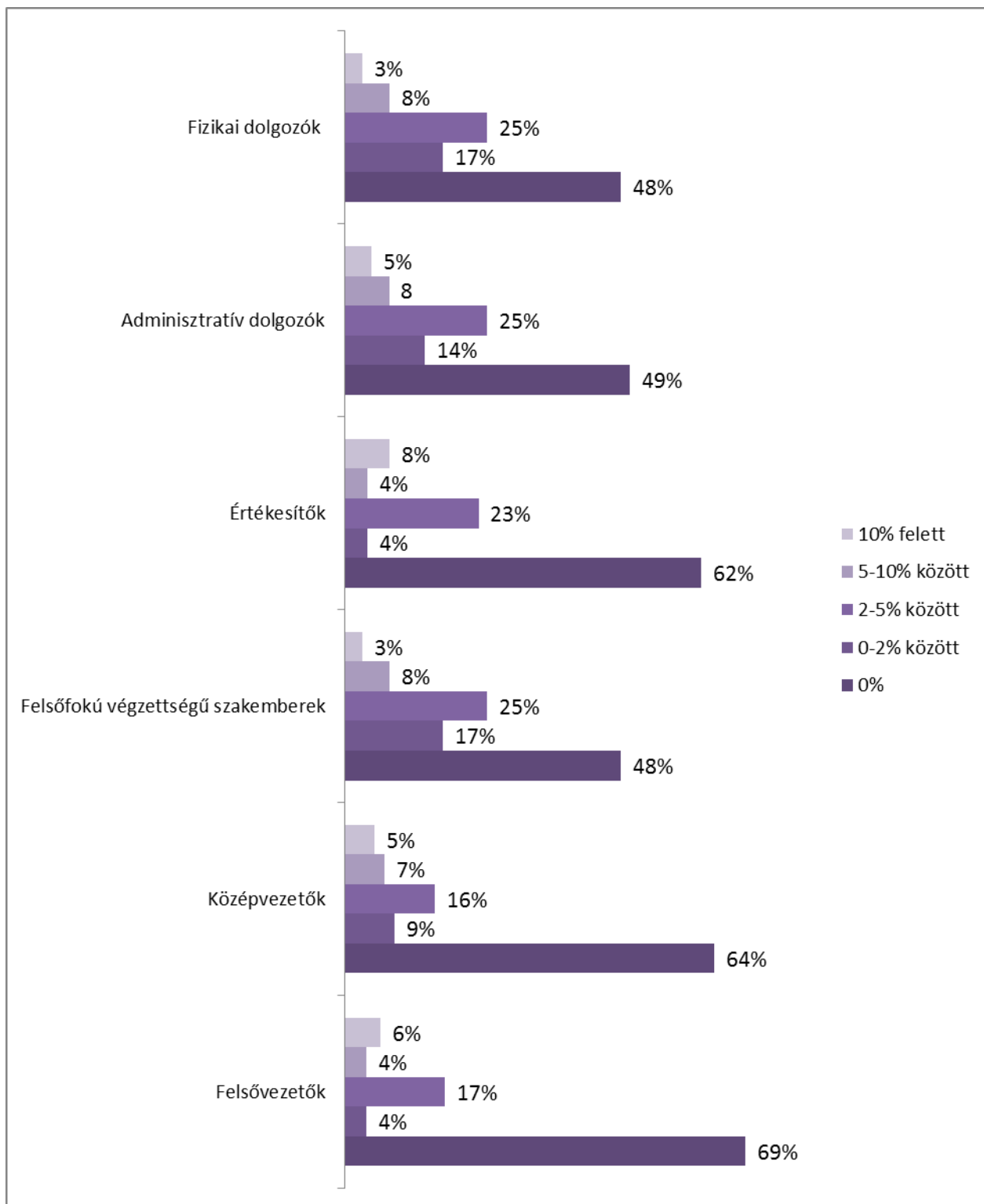
A válaszadók korlátozott mozgásteret érzékelnek bérpolitikájukban.

A válaszadók többségénél nem terveznek béremelést a felsővezetőknél (69%), középvezetőknél (64%) és az értékesítőknél (62%).

Minimális mértékben, de valamivel pozitívabbak a kilátások a fizikai dolgozók, adminisztratív dolgozók és a felsőfokú végzettségű szakemberek esetében, mivel a megkérdezettek fele szerint nem lesz béremelés és a megkérdezettek átlagosan 25%-a szerint 2-5% közötti béremelés várható.

Összességében elmondható, hogy a tervezett béremelések mértéke nem éri el a várt infláció mértékét, így reálbér növekedésre a jelenlegi gazdasági helyzet nem látnak lehetőséget a felmérésben résztvevő szervezetek vezetői.

10. ábra: 2011-es évre tervezett béremelés mértéke (%-ban) munkaköri csoportok szerint



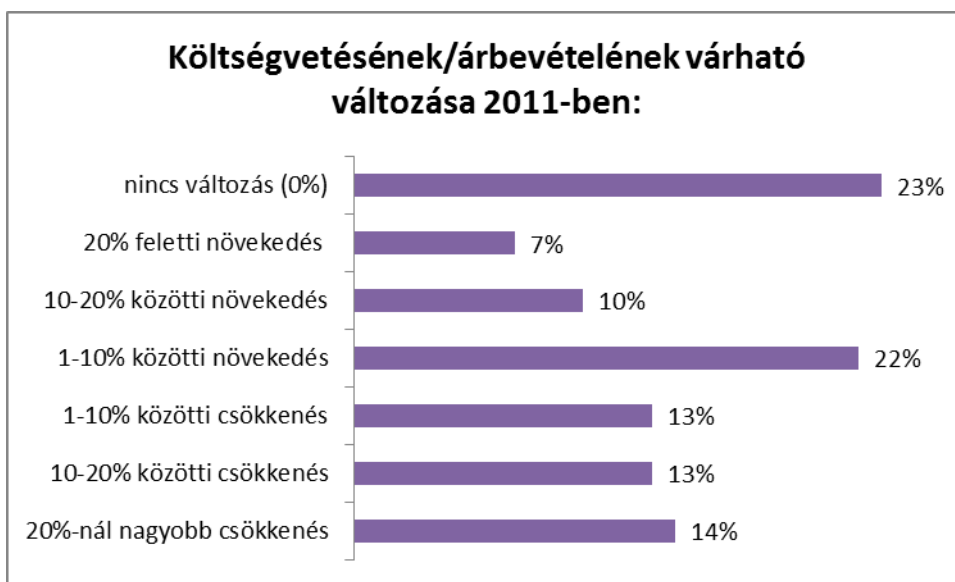
4.3 SZERVEZET ÉVES KÖLTSÉGVETÉSÉNEK/ÁRBEVÉTELÉNEK VÁRHATÓ VÁLTOZÁSA

Az árbevétellel kapcsolatos változásokkal összefüggésben a következőket állapítottuk meg (Kérdés: A szervezet éves költségvetésének/árbevételének várható változása 2011-ben.).

A válaszadók pesszimisták árbevétel várakozásaikban.

Kétharmaduk vagy csak stagnálást vagy árbevétel zsugorodást prognosztizál az ez évi árbevételében. Nekik vélhetően további intézkedéseket kellett/kell foganatosítaniuk, hogy a cégműködés kockázatait kezelni tudják. A cégek mindössze 7%-ának várakozása tekinthető egyértelműen optimistának. Ezek alapján megállapítható, hogy a cégek többségénél a válságból való kilábalás még nem történt meg, jelentősebb fellendülés csak a cégek hatodánál mutatható ki.

11. ábra: Szervezeti költségvetés és árbevétel változása 2011-ben



4.4 SZERVEZET MUNKAVÁLLALÓI LÉTSZÁMÁNAK VÁRHATÓ VÁLTOZÁSA 2011-BEN

A munkaerő létszámára vonatkozóan a következőket állapítottuk meg (Kérdés: A szervezet munkavállalói létszámának várható változása 2011-ben.).

A válaszadók ¾-e szerint nem lesz változás a munkavállalói létszámban.

A válaszadók mindösszesen 15%-a vár növekedést a munkavállalói létszámban. Továbbá 10% vallja azt, hogy csökkenés fog bekövetkezni a létszámban.

12. ábra: Szervezet munkavállalói létszámának várható változása



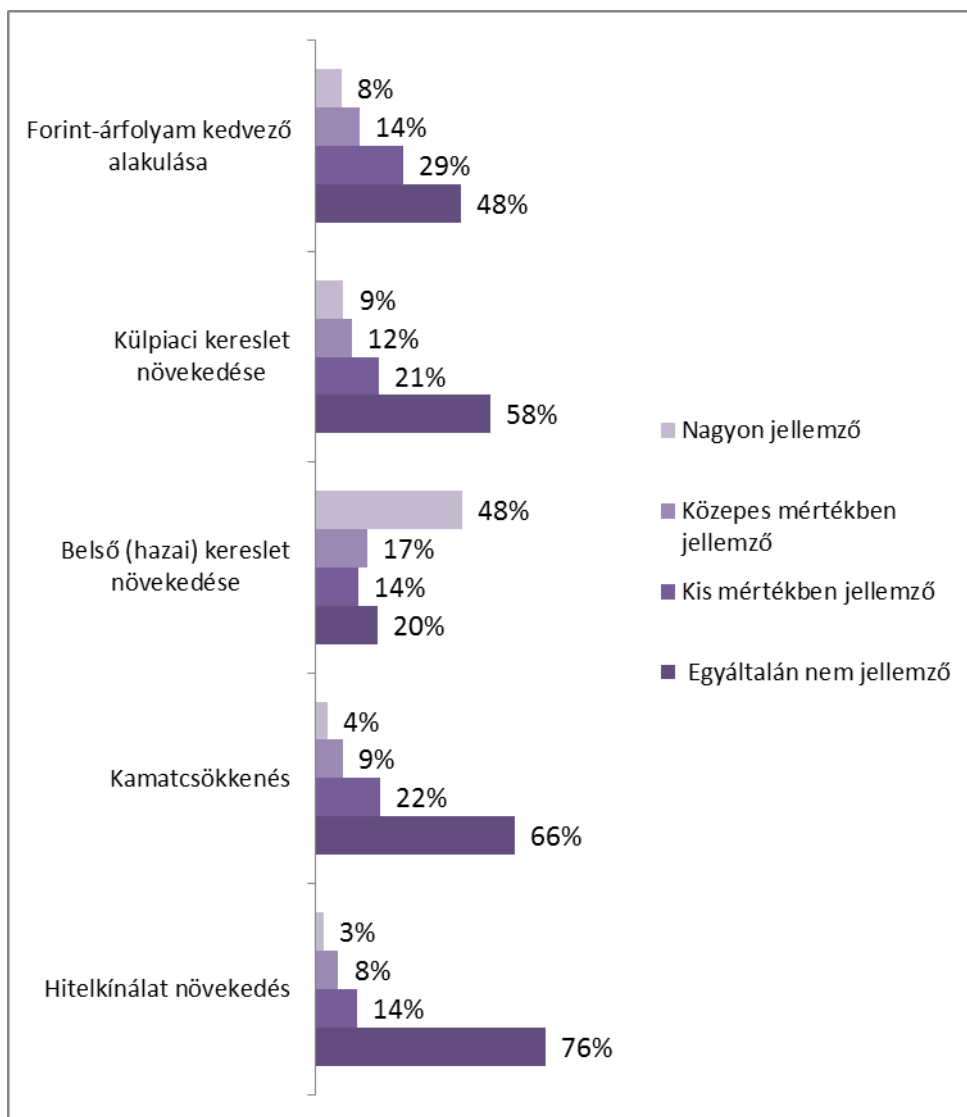
4.5 A FELLENDÜLÉS-KILÁBALÁS JELEI A VIZSGÁLT CÉGEKNÉL

A fellendülés-kilábalás feltételezett okainak vizsgálata. (Kérdés: Miben jelentkezik leginkább a fellendülés-kilábalás hatása az Ön cége számára?).

A válaszadók fellendülés-kilábalás motorjaként leginkább a belső kereslet növekedését látják.

Az alábbi kérdésnél különböző alternatívákat vázoltunk fel, mint a kilábalás-fellendülés lehetséges előidézőjeként. A válaszadók többsége szerint a belső kereslet növekedése segíti elő a megkérdezett vállalatok kilábalását. Mások a forint-árfolyam lehetséges pozitív hatását, valamint a külpiazi kereslet növekedését emelték ki. Legvégül a megkérdezettek túlnyomó többsége egyáltalán nem hisz a kamatcsökkenésben és a hitelkínálat növekedésében.

13. ábra A fellendülés-kilábalás jelei a vizsgált cégeknél



4.6 SZÜKSÉGES INTÉZKEDÉSEK A KILÁBALÁS-FELLENDÜLÉS ÉRDEKÉBEN

A fellendülés lehetőségeit kihasználó intézkedésekkel kapcsolatos következtetéseink az alábbiakban foglalhatók össze (Kérdés: Milyen intézkedéseket terveznek a kilábalás-fellendülés lehetőségeinek kihasználása érdekében?).

A megkérdezettek első helyre az új piacok megtalálását- felkutatását (66%) tették.

További tervezett intézkedések közzé sorolják a új tevékenységek bevezetését (52%), marketing/ kommunikációs kiadások növelését (33%), szervezeti hatékonyság növelését (29%) valamint a képzés és tréning növelését (23%).

A megkérdezettek kevésbé tervezik új technológiák és eljárások bevezetését (19%), stratégia átdolgozását (19%), beszállítói hálózat megerősítését (16%) valamint a beruházások növelését (15%).

Legkevésbé fontos tényezők közzé sorolták a megkérdezettek az üzleti területek kiszervezését (3%), új képzési formák bevezetését (1%), alvállalkozók csökkentését (1%) valamint a cég többségi tulajdonrészének eladását (1%).

14. ábra: Tervezett intézkedések a kilábalás- fellendülés lehetőségeinek kihasználására



5 KIHÍVÁSOK

5.1 KIHÍVÁSOKKAL A KÖVETKEZŐ IDŐSZAKBAN (12-24 HÓNAP)?

A jövővel kapcsolatos legfontosabb kihívások a következőkben foglalhatók össze

(Kérdés: A következő időszak (12-24 hónap) kihívásai (több válasz is lehetséges volt).

A válaszadók közel 76%-a jelölte meg válaszában a közeljövő kihívásaként azt, hogy a jelenlegi ügyfélkörének megtartását, a megrendelői kör bővítését sikerül-e véghezvinnie.

A vállalkozások érzékelik annak fontosságát, hogy a már felépített ügyfélkapcsolatok milyen fundamentális szerepet töltenek be az üzleti vállalkozásuk „létfenntartásában”.

A siker egyik tényezője, ha ismerjük és hatékonyan tudjuk kezelni az ügyfélmegtartási módszereinket: rendszeresen rendelkezünk visszacsatolással az ügyfél elégedettségéről, jól szervezett és felelős a szervezetnél a reklamációk kezelése, az ügyfélszolgálati munka tapasztalatai hatnak a cég alaptevékenységére. Esetleg használ-e a vállalkozás hatékony CRM (ügyfélkapcsolati rendszert) rendszert.

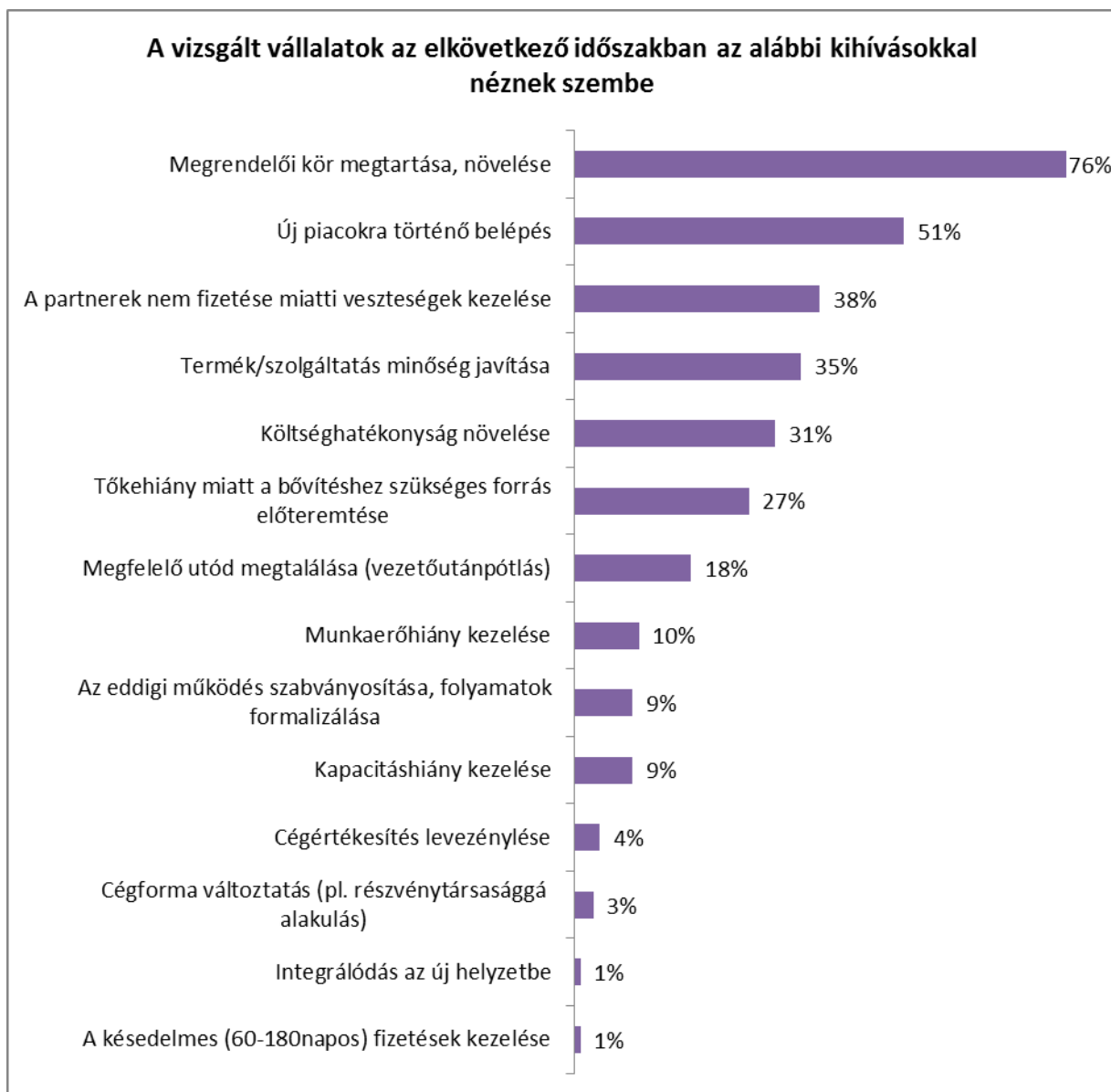
A válaszadók az ügyfélkör megtartása és bővítése mellett valamivel kevésbé fontosnak tartották az új piacokra történő belépés szükségességét (51%).

Természetesen egy pénzügyi és gazdasági válsággal terhelt üzleti környezetben a válaszadók körülbelül harmada szerint fontos kihívás a partnerek nem fizetése miatti veszteségek kezelése (38%), termék/szolgáltatás minőségének a javítása (35%), költséghatékonyság növelése (31%) valamint a tőkehiány miatti forrás előteremtése (27%).

A skálán kevésbé fontos tényezők közé sorolták a megfelelő utód megtalálását (18%), munkaerőhiány kezelését (10%), az eddigi folyamatok szabványosítását (9%), kapacitáshiány kezelését (9%).

Legkevésbé fontos tényezők közé sorolták a cégértékesítés levezénylését (4%), cégforma változtatását (3%), integrálódást az új helyzetbe (1%) valamint a késedelmes fizetések kezelését (1%).

15. ábra: Várható kihívások a következő (12-24 hónap) időszakban



5.2 AZ ÜZLETI LEHETŐSÉGEK KIHASZNÁLÁSÁNAK AKADÁLYAI

Az üzleti lehetőségek kihasználásának korlátjaként több tényezője ismert.

(Kérdés: Mely korlátok jelentik az üzleti lehetőségek kihasználásának akadályait?)

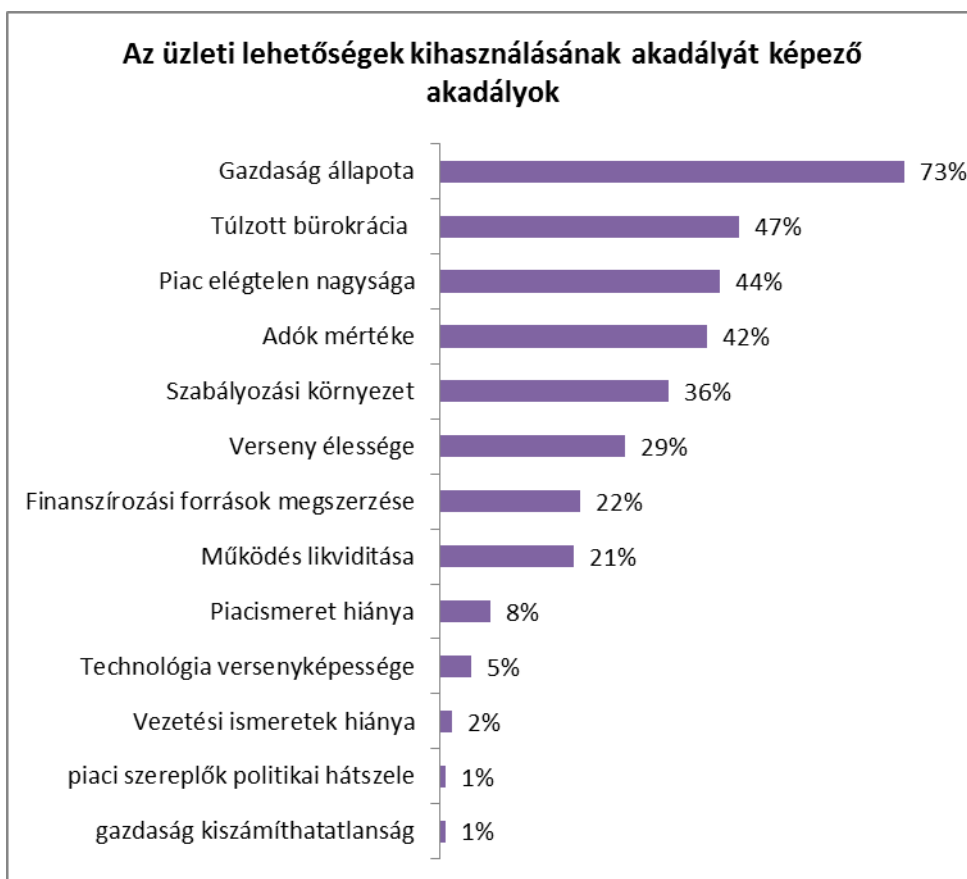
A válaszadók kimagasló aránya, majd ¾-e szerint az üzleti lehetőségek kihasználásának legfőbb korlátja az általános gazdaság helyzet, a gazdaság jelenlegi állapota, emellett továbbra is nagyon jelentős versenyhátrányként jelentkezik a túlzott bürokrácia.

További gátló tényezőként megemlíthetjük piac elégtelen nagyságát (44%) valamint az adók túlzott mértékét (42%).

Megkérdezettek kb. 1/3-a szerint a szabályozási környezet (36%) és a verseny élessége (29%) jelenik meg mint gátló tényező. Kevésbé jelentős tényezők között megemlíthetjük a finanszírozási források megszerzését (22%) valamint a működés likviditását (21%).

A válaszadók elenyésző hányada akadályozó tényezők közé sorolja a piacismeret hiányát (8%), technológia versenyképességét (5%), vezetési ismeretek hiányát (2%), piaci szereplők politikai hátszelét (1%), valamint a gazdaság kiszámíthatatlanságát (1%).

16. ábra: Az üzleti lehetőségek kihasználásának akadályai



6 AZ ELMÚLT IDŐSZAKBAN (12 HÓNAP) IGÉNYELT TANÁCSOK, SZOLGÁLTATÁSOK

Az előző 12 hónapot felölelő időszakban a vállalkozás működésére vonatkozó tanácsok, szolgáltatások igénylése.

(Kérdés: Az elmúlt időszakban (12 hónap) mely szervezetektől, személyektől igényelt a vállalkozás működésére irányuló tanácsot, szolgáltatást cégük?)

A válaszadók közel 58%-a az internetről, 48%-a könyvelőtől szerzi be a vállalat működésére irányuló tanácsot és szolgáltatást.

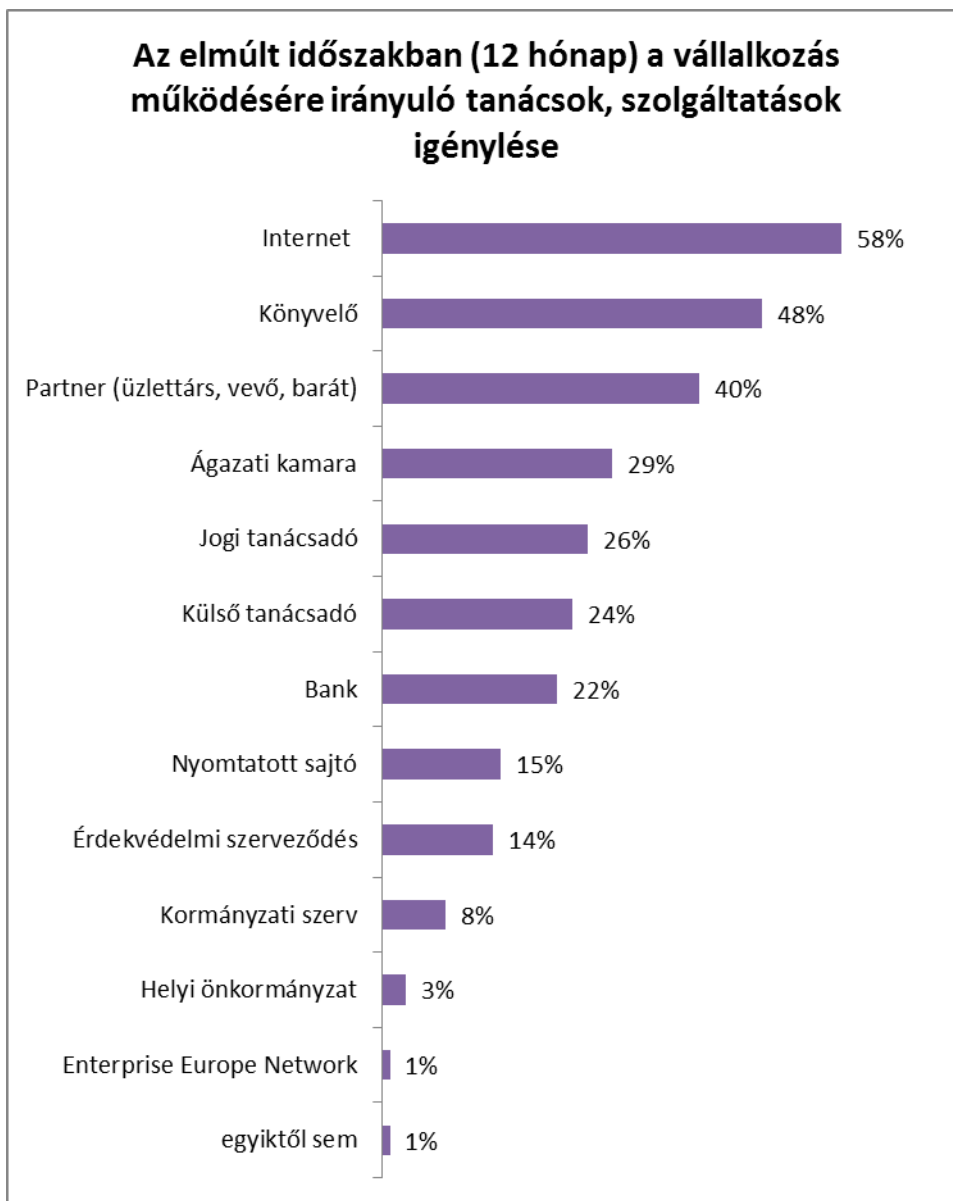
A válaszadó az említett kérdésre több választ, forrást is megjelölhetett. A megkérdezettek 40%-a partnertől (üzlettárs, vevő, barát) is szerez be ilyen információt.

Továbbá körülbelül negyedük az ágazati kamara (29%), bankok (22%), jogi tanácsadók (26%) valamint a külső tanácsadók (24%) segítségét kérték ki.

Kisebb mértékben, de előfordult, hogy az érdekvédelmi szervezetektől (14%), nyomtatott sajtóból (15%) szerezték be a szükséges információkat a megkérdezettek.

A skálán legkisebb prioritással az Enterprise European Network (Európai Vállalkozói Hálózat) (1%), kormányzati szervek (8%), valamint a helyi önkormányzatok (3%) jelentek meg.

17. Ábra: Az elmúlt időszakban (12 hónap) a vállalkozás működésére irányuló tanácsok, szolgáltatások igénylése



7 KAMARAI SZOLGÁLTATÁSOK

7.1 A KAMARAI SZOLGÁLTATÁSOK TERVEZETT ÁTALAKÍTÁSÁNAK VÁLLALATI HATÁSAI

A kamarai szolgáltatásoknak a résztvevő vállalatokra kifejtett hatását is vizsgáltuk. (Kérdés: Milyen hatással lesz a kamarai szolgáltatások tervezett átalakítása vállalatomra?).

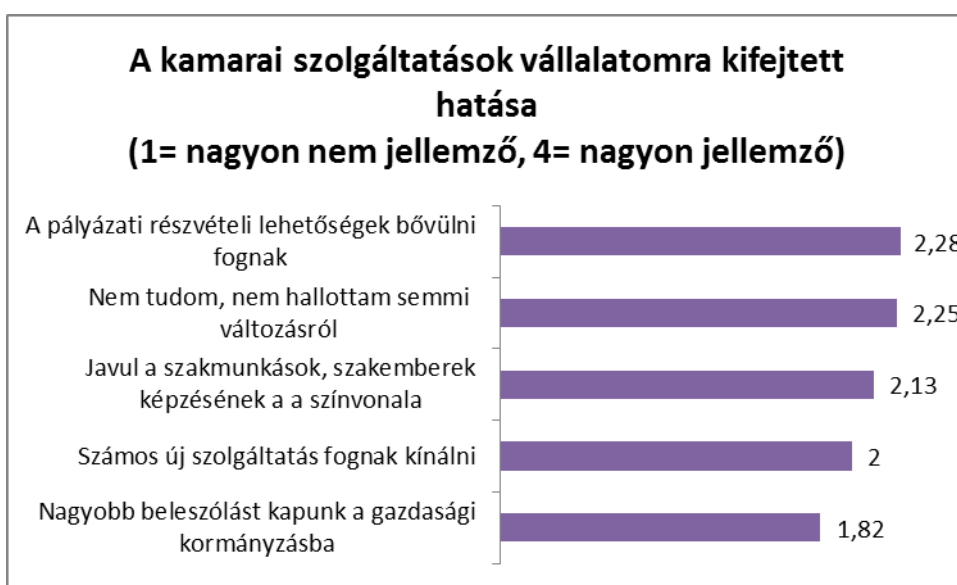
A válaszadók véleménye szerint a kamarai szolgáltatások vállalatokra kifejtett hatása eléggé mérsékelt.

A megkérdezettek többségének véleménye szerint a pályázati lehetőségek bővülni fognak, de csaknem ugyanilyen arányban a résztvevők nem tudnak semmilyen, a kamarai rendszert érintő változásról.

Ezen kívül megkérdezettek kevésbé hisznek abban, hogy javulni fog a szakmunkások, szakemberek képzésének színvonala, valamint számos új szolgáltatást fognak kínálni a kamarák.

Legkevésbé abban hisznek, hogy nagyobb beleszólást fognak kapni a gazdasági kormányzásba.

18. ábra: A kamarai szolgáltatások vállalatomra kifejtett hatása



7.2 AZ EGYES KAMARAI SZOLGÁLTATÁSOK FONTOSSÁGA

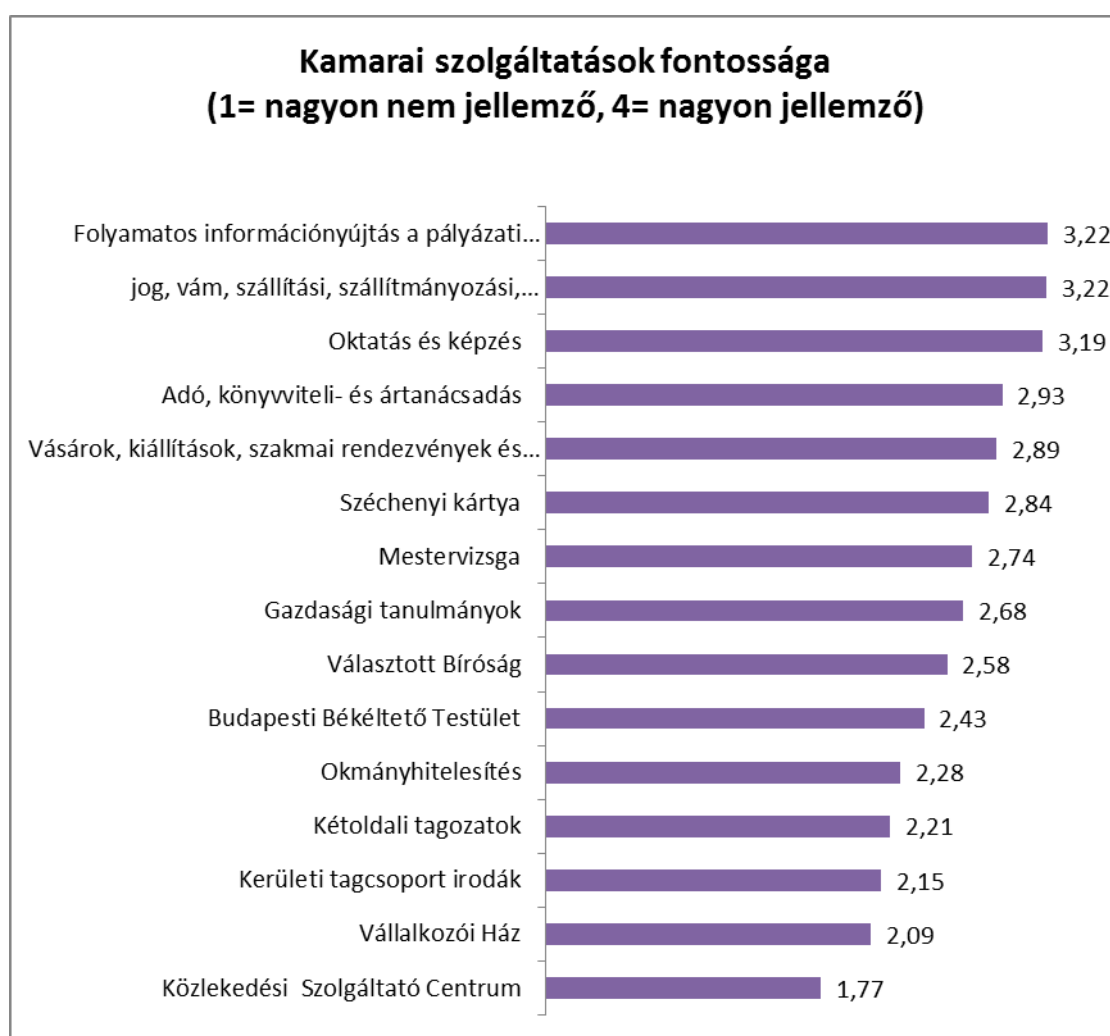
Ebben a kérdésben a vállalati szolgáltatások fontosságáról kérdeztük a válaszadókat (Kérdés: Az egyes kamarai szolgáltatásokat mennyire tartja fontosnak?).

A válaszadók 3 tényezőt tartottak nagyjából hasonló fontosnak, ilyen a folyamatos információnyújtás (pályázati lehetőségek, jog, vám, szállítási, szállítmányozási, önkormányzati rendeletek) valamint az oktatás és képzés volt.

További fontosnak mondott tényezők közzé sorolták a válaszadók az adó, könyvviteli- és ártanácsadást, vásárok, kiállítások, szakmai rendezvények és kereskedelem fejlesztését, Széchenyi kártyát és a mestervizsgát.

Legkevésbé fontosnak a Kereskedelmi Szolgáltató Központot tartották a megkérdezettek.

19. ábra: Kamarai szolgáltatások fontossága



7.3 EGYÉB JAVASLATOK

Lehetőséget adtunk a válaszadóknak saját véleményük megfogalmazására, az alábbi vélemények/javaslatok születtek, amelyeket most csoportosítva, de szerkesztés nélkül közreadunk.

Általános gazdasági és jogi szabályozás

- Közbeszerzési szabályok egyszerűsítése.
- A piaci szereplők közötti azonos versenyhelyzet megteremtése, a fekete gazdaság visszaszorítása, az adófizetés ellenőrzése.
- A túlzottan nagy a bürokrácia. 4 fős vállalkozásomhoz lassan kell/kellett könyvelő, jogász, adótanácsadó, drága banki szolgáltatás, Önkisz. boltba a lopások miatt biztonsági őr stb stb Tőlem mindenki csak pénzt kér Állami adók, járulékok, IPA, + helyi adók / építményadó mert a lakásom az a vállalkozás székhelye/, kötelező biztosítások stb stb. Aztán a családtag nehogy dolgozzon mert hát ők mind a 6-an nincsenek bejelentve, néha-néha valaki csak ráérne ! EZEK UTÁN MINEK FEJLESZTSEK, VAGY BŐVÍTSEK.

Adózás és pénzügyek

- Adók mértékének radikális csökkentése.
- Adójogszabályok egyszerűsítése.
- Adóalanyok közötti (ÁFA nélküli) netto számlázás! Az adóalany a NAV-val álljon közvetlenül kapcsolatba oly módon, hogy
 - minden értékesítéséről elektronikus adatot szolgáltat a NAV részére
 - minden beszerzéséről elektronikus adóbevallást ad a NAV részére
 - az értékesítés és beszerzés ÁFA különbözetét befizeti a NAV számlájára.
 - ezzel jelentős forgóeszköz szabadul fel a gazdaságban a tevékenységek finanszírozására,
 - megszüntethető az ÁFA-visszatérítés intézménye, mint a legnagyobb adócsalás lehetősége, mert mindenki csak befizető lesz.
- Egyre nagyobb a vesztesége a Cégnek. Nagyon sok ügyfelünk az utolsó 1-2 évben fizetés képtelenné vált. Vannak akik csődbe mentek önhibájukon kívül, ugyanis nekik sem tudtak fizetni.
- Ezek a körbetartozások nagyon sok kisvállalkozásokat tesznek tönkre. Én úgy veszem észre, hogy divat lett nem fizetni a kapott szolgáltatásért, úgy az informatikai mint a könyvelést is beleértve.

Kamara

- 1991.megalakulásunk óta kamarai tag vagyok. Előadásokra meghívást kaptam. Akár minden napra jutna egy,de akkor mikor dolgozom.
- Segítséget semmilyen szinten nem kaptam. Pár alkalommal felszólaltam a gépjárművezetés oktatásának problémái miatt. Semmi érdeklődés nem volt tapasztalható, így már el sem megyek az értekezletre. Olyan érzésem van, hogy egy szűk csoport uralja anyagilag és egyáltalán az egész terepet. A gépjármű vezetőképzés jó ha eltartja önmagát - természetesen, ha becsületesen csinálják. Nincs tanpálya és egyéb szolgáltatási lehetőség.
- Területet és pénzt biztosítanak, megszervezem.
- A kis- és mikro vállalkozások segítése, figyelő tanácsok adása
- A kötelező tagsággal nem értek egyet, antidemokratikus.
- A rendszerváltás előtt számtalan értelmetlen és használhatatlan tagozódás és csoportosulás volt az országban. A saját tevékenységük a tagok macerálásában merült ki és még szankcionálással is fenyegetőztek. Véleményem szerint a várható módosítások ebbe az irányba terelik az eseményeket.
- A válaszok a reményeimet tükrözik. Nem tudni pl. a kamarai mozgalom milyen jellemző lehetőségekkel rendelkezik majd!
- Hiányoltam a kérdések közül, mit szeretnének a kamara (kizárólagos) jogosítványai között látni.
- Elég lenne a kerületi helyett régió (3-5 kerülettel) központi iroda: Észak-Pesten, Keleten, Délen és Észak-Budán, míg a déliek a központba járhatnának.
- Gépjárművezetés-képzésével foglalkozom. Sem a piaci magatartás/ Tisztességtelen reklámok/,sem a bérezés,üzembetartási költség nem rendezett. A státusról nem is beszélve.
- jó tudásbázis a honlapon (kereshető, tematikus, esetleg csak tagoknak oldalak)
- esetleg kamarai tagok egymás közötti közösségi terének kialakítása
- cégtalálkozók szervezése bizonyos területekről, témakörök szerint (mint amilyen pl. az elektronikus kereskedelem volt)
- Legyen minél több ingyenes szakmai tanfolyam, konzultáció, akár interneten is legyen lehetőség kérdezni, szakmai tanácsot kérni a Kamarától, lehetne továbbképzés levelező tagozaton-

interneten-ingyenesen. Belefut az ember a tanfolyami költségekbe, a drága oktatási jegyzetekbe.

- Létre kéne hozni azonos szakmák szakmai szervezetét. A kamara segítsen a körbetartozások lefaragásában oly módon hogy a kormánytól képviseli a kamarai tagok ez irányú érdekeit. Váltó bevezetése, ÁFA fizetés csak akkor ha már a szállító megkapta a munkája ellenértékét, Kamarai tagokat informálják a megrendezendő kiállítások helyszínéről tartalmáról .
- Mediációs tevékenység is lehetne a kamaráé,
- fogyasztóvédelemmel még szorosabb együttműködés, vagy feladat átvétel,
- Ne csak tájékoztasson a pályázatokról, hanem legyen aktív pályázat ajánló, akár készítő is,
- Kormányzat irányába aktív javaslattevő funkció erősítése,
- Oktatásban kiemelt szerep vállalása, végzése. Akár saját oktatási intézmények keretében.
- Milyen hatással lesz a kamarai szolgáltatások tervezett átalakítása vállalatokra? c. kérdésre nem tudtam a bejelölést törölni. Érdekes lenne megadni a kitöltőnek ezt a lehetőséget.
- NE LEGYEN KÖTELEZŐ amikor az volt sem volt nagy értelme, az önkéntesség egyben a tagoknak a többivel szembeni előnyököt adott adott pályázatoknál sok esetben verseny tárgyalásokon is!
- Ne legyen kötelező, nem lenne semmilyen értelme régen sem volt. Aki tag az viszont jelentsen előnyt rangot.
- Olyan üzlethelyiségek kialakítása, melyekkel versenyképesen tudunk működni.

8 MELLÉKLET – RÉSZTVEVŐ CÉGEK LISTÁJA

4Szélvész Bt.
Adu-val Európába Alapítvány
ART Veresegyházi Oktatási Stúdió Kft.
BAU-GÉP 2000 Kft
Biró Mérnöki Iroda
BKV Zrt.
BUDAPESTI NAGYBANI PIAC ZRT:
Commend Mérnök Iroda
CPM-TRADEkft
Cs-CONSULT '97 Kft.
Csepel komplex kft
Dr Magyar és Tsa Bt
Dual Telecom Kft.
Fáko Bt
FAKON Kft.
Farm Sped Kft
FORSZÁN Kft
Fortress kft
Fürediné Kiefer Edit
Garmed Kft
Gerland Bútorstúdió Kft
GOR-VILL2000Kft
GRANTiCON Kft.
Gyenes Bau Kft
Hanza-Kruger Zrt
Hidra Ipari Fővállalkozás Kft
Hidra-Mix Kft
IR-MA '94 Bt.
Ju-Mark Bt
Kardos Tibor e.v.
Kemenes Inez
Kiss & K KFT
Krisz-Tech könyvelő és Adótanácsadó
LITO-Technik Kft.

LKD BAU KFT
Lumen Multimédia Kft.
MCS Kft.
Menedzser Praxis Kft.
Metcosped Kft
MézgaInfo Bt
MicroVA Fejlesztő Bt.
MMPC
MVM ERBE ZRT
Nagy Péter e.v.
OK-TAT-60 Kft.
Orientál bt
Plastform kft
Prosperitás Épszer Kft.
QM Akadémia Kft.
Recycolor
REGALE VÁM és Kereskedelmi Hálózat Kft
RM Tiger Kft
SAASCO Kft.
Sigen Kft.
SIPI Autós és Motoros KFT
Siva Team Bt
SK Kft.
Suntravel Agency
Synergy-KLM Kft
Szántai Árnyékolástechnika
Tantál Kft
Terra-Városkút Kft
Tóth Pc
Tuurex Kft.
UVESz Kft.
VOLMER Kft.

40 válaszadó szervezet név nélkül vett részt a felmérésben

9 MELLÉKLET - KUTATÁST VÉGZŐK BEMUTATÁSA

9.1 A BUDAPESTI VÁLLALKOZÁSFEJLESZTÉSI KUTATÓINTÉZET NONPROFIT KFT. (BVKI)

2009 kora nyarán alapította meg a Budapesti Kereskedelmi és Iparkamara (BKIK), a Magyar Ipar szövetség (OKISZ) és a Kereskedők és Vendéglátók Országos Érdekképviseleti Szövetsége (KISOSZ) szakmai háttérintézményét, a kamarai kutatóintézetet, a Budapesti Vállalkozásfejlesztési Kutatóintézet Nonprofit Kft-t. A Kutatóintézet életre hívása valós kamarai igényeknek felelt meg, mely igényeknek megfelelően a Kutatóintézet deklarálta működésének fő célját: a magyar vállalkozói szférában viszonylag széles spektrumban végzett célzott kutatások eredményeinek eljuttatását közvetlenül a gyakorlatba (vállalkozásokhoz és az oktatásba), illetve közvetve a kompetens döntéshozókhoz. Ezt a célt változatos eszközökkel kívánja megvalósítani: KKV helyzetjelentésekkel, egyedi kutatási projektek sorával, célzott kampányokkal (pl. kevesebb vállalkozói adminisztráció) s hasonló gyakorlati megoldásokkal.

A fentiekben megfogalmazott működési céllal párhuzamosan a Kutatóintézet gyakorlati funkciója is körvonalazódott. A Kutatóintézet feladata lett, hogy szakmaiságában – elméletileg is megalapozottan – támogassa a kamarai tisztségviselőket és vezetőket, a kamarai apparátust és a szakértőket a kamarai alapfunkciók (közvetítői és lobby tevékenység, érdekképviselet és – érvényesítés, közigazgatási feladatok) hatékony ellátásában. Mindezeket túl hangsúlyozottan elvárt cél a Kamara által a tagságnak és a vállalkozásoknak nyújtott szolgáltatások mennyiségének növelése és minőségének fejlesztése.

Ezért a Kutatóintézet feladatának tekinti többek között, hogy a budapesti kis- és középvállalkozások helyzetéről rendszeres jelentést adjon közre, ezzel is segítve őket saját üzletpolitikájuk kialakításában. Természetesen egyedi igények esetén is rendelkezésre kíván állni a vállalkozások számára kutatási projektekkel, ami a kis- és középvállalkozások esetében is jó lehetőséget nyújt innovációs járulékok saját igényeik szerinti felhasználására. A BVKI célja a budapesti vállalkozói kultúra fejlesztése, a vállalkozók szakmai ismereteinek bővítése, a kisvállalkozások versenyképességének növelése.

Budapesti Vállalkozásfejlesztési Kutatóintézet Nonprofit Kft.
(BVKI)

Budapest, Krisztina krt. 99.

9.2 LARSKOL TANÁCSADÓK

Dr. Kolbe Tamás
ügyvezető igazgató

Elérhetőség

e-mail: info@larskol.
tel.: 06-36-20-329-2651
web:www.larskol.hu

Larskol Tanácsadó Kft.
Farkasfa u. 21., H-1165 Budapest, Magyarország

Tanácsadói szolgáltatások:

Szervezetfejlesztés, hatékonyságnövelés

- Szervezeti stratégia kidolgozása
- Szervezet-fejlesztés
- Szervezeti hatékonyság növelése
- Folyamatok racionalizálása
- Létszámtervezés
- Költség-kontrolling

Emberi erőforrás menedzsment

- HR stratégia kidolgozása
- Munkaköri rendszer kialakítása
- Bérlétszámtervezés, ösztönzési rendszer tervezése
- Teljesítményértékelési rendszer kialakítása
- Személyzetfejlesztés, karrier- és utánpótlástervezési rendszer
- Belső munkaerőpiaci elemzések
- Szervezeti kultúra
- HR outsourcing
- HR és menedzsment felmérések és kutatások

Pénzügyi tanácsadás

- Projektek pénzügyi szempontú vizsgálata
- Forrástervezés elemzése
- Forrás-bevonások hatékonyság elemzése
- Pénzügyi befektetések elemzése
- Kontrolling
- Nyugdíjtanácsadás
- Aktuáriusi számítások
- Közbeszerzési feladatok ellátása