

2007. július 13., péntek

KARRIERKLUB

VILÁGGAZDASÁG | 7

ÜZLET ÉS EMBER

Tudatos üzletépítés

Azonos nyelvet beszélő, megbízható, stabil csapat alakult ki

ÉRSEK M. ZOLTÁN

Az üzleti életben a legfontosabb érték a jó hírnév – tartja Ivanics Lajos, az Ivanics cégcsoport tulajdonosa, aki szerint a legnehezebb időkben is támaszt adott, hogy tudta, ügyfelei kitartanak mellette.

A CÉG. Ivanics Lajos szülei 1964-ben lettek kisiparosok: a budafoki műhelyben autójavítással, lakatosmunkákkal, majd félautomata, automata szerszámok készítésével foglalkoztak. A család 1972-ben vásárolt egy használt Volvót, amely egy életre meghatározta Ivanics Lajos pályafutását.

Őnálló autójavító műhelyét 1985-ben alapította – ragaszkodva a gyökerekhez – Budafokon. Időközben egy állami cég is elkezdett foglalkozni a márkával, mivel azonban a hiánygazdaságban ugyanazok a beszerzési gondok sújtották a vállalatot, az ügyfelek inkább az Ivanics-féle műhelyt és a már megszokott csapatot választották. Az igazi változást a 80-as évek közepe hozta, amikor egy német márkakereskedővel kialakított kapcsolat eredményeként Ivanics Lajos importálni kezdett és alkatrészraktárt is létrehozott. 1991-ben megalapította az Ivanics Kft.-t, az első hivatalos hazai Volvo-márkakereskedést, amely a generálimportőr osztrák Denzel cég segítségével a számítógépes háttérű, rendszerszerű ke-

reskedelem és raktározás alapja it is elsajátította.

Az érzelmi választásból időközben tudatosá vált üzletépítést 2002-ben a svéd autógyártó új – 2006-ban visszavont – üzletpolitikája majdnem végveszélybe sodorta. Miközben az évi 500 autó értékesítésével a piac 50 százalékát mondhatták magukénak, olyan szerződést írtak alá velük, amelyben határozatlan időre le kellett mondaniuk a budapesti értékesítésről. Ezzel a flottaeladások lehetőségét is elvesztették. Ekkor jelentett igazán sokat, hogy 1991-ben Székesfehérváron is létrehozták Volvomárkakereskedésüket, amely a nehéz helyzet áthidalásában nagy szerepet játszott. Szerencséjükre a Ford hazai leányvállalata éppen ekkor keresett új partnert, és pályázatuk sikeres lett. 2001-ben déli szerződést kötöttek a Forddal, majd a gyártóval való egyeztetés eredményeként Budapest után – 2006-ban, zöldmezős beruházással – Székesfehérváron is megnyitották Fordmárkakereskedésüket. A 230 embert foglalkoztató Ivanics cégcsoport tavaly mintegy 300 Volvo és 1300 Ford eladásával eredményes évet zárt.

AZ EMBER. A gyermekkorától a szülei műhelyében tevékenykedő, szerszámkészítői és víz-gáz szerelői szakvizsgát szerző Ivanics Lajos – ahogy mondja – örökre elkötelezte magát a vas mellett. Az alapvető emberi érté-

keken kívül édesapjától – aki még akkor sem kért felárat, ha egy munkát sürgősséggel végzett el – azt is megtanulta, hogy az apró összegeket meg kell becsülni és gyűjteni, mert csak az teremthet hosszú távon biztos megélhetést. Legalább ennyire meghatározó volt, hogy az általa a legjobb iskolának tartott vevőszolgálati kapcsolat alapjait is fiatalon elsajátította.

Szavai szerint a legnagyobb kihívást a tehetséges és lojális munkatársak megtalálása, a megszerzett tudás átadása, a feladatok delegálása jelentette számára. Ezért is választotta maga mellé azt a tanácsadó céget, amellyel már közel 15 éve tart a kapcsolat. Ivanics Lajos kompromisszumkereső mentalitása mellett a közös szemlélet kialakítása is hozzájárult ahhoz, hogy azonos nyelvet beszélő, megbízható, stabil csapat alakult ki a cégnél.

A cégvezetőt a nehéz időszakon az ügyfelek elkötelezettsége mellett a stabil családi háttér segítette át. Felesége a cég pénzügyi vezetője, időközben gyermekei is a menedzsment tagjai lettek. Ivanics Lajos nemcsak azt tartja tudatos döntésnek, hogy gyermekeinek két nyelvet is el kellett sajátítaniuk, hanem azt is, hogy mindketten Amerikában tanultak egy ideig, azért, hogy az ott megismert szellemi és üzleti kultúra révén, hazatérve már a legmodernebb szemlélettel gazdagítsák a céget.

IVANICS LAJOS.
1954-ben született Budapesten. 1985-ben megalapította autószerelő műhelyét. 1991-től az Ivanics Kft. tulajdonosa és ügyvezető igazgatója. Felesége, Zita a társaság gazdasági vezetője, 28 éves fia, ifj. Ivanics Lajos az amerikai Marylandi Egyetemen szerzett diplomát, jelenleg a társaság vezető informatikusa és a székesfehérvári telephelyű Volvo-kereskedés vezetője. A Pázmány Péter Katolikus Egyetemen jogi diplomát szerzett leánya, Ivanics Zita a társaság vezető jogásza és humánpolitikai vezetője



FOTÓ: VG

PERKALAUZ

Két cég – egy baleset

KÁRTÉRÍTÉS. A munkavállaló a baleseti táppénz igényét kizárólag a vele biztosítási jogviszonyban álló bt. útján érvényesíthette. A munkabalesetért fennálló kárfelelősség a munkáltatót terheli – mondta ki a Legfelsőbb Bíróság a következő ügyben.

A vita felperese magánállatorvos volt, aki közszolgálati jogviszony keretében az állat-egészségügyi körzetben hatósági feladatokat is ellátott. Egy alkalommal külföldre szállítandó szarvasmarhától vett vért, és az egyik állat megharapta. Hosszú ideig betegállományban volt, a táppénzt az egészségbiztosítási pénztár a résztulajdonában lévő bt.-n keresztül folyósította részére. A bírósághoz azért fordult, hogy az állapítsa meg: balesete munkabaleset, amelyért az önkormányzat teljes kártérítési felelősséggel tartozik.

A munkügyi bíróság rámutatott, hogy a törvény szerint a hatósági állatorvos feladata a állat-egészségügyi körzetben a diagnosztikai vizsgálatok végzése, a marhalevel kiállítás. A vérvétel mint a diagnosztikai vizsgálat előfeltétele, a hatósági állatorvosi minőségben végzendő munka része, attól nem különíthető el. Ezért a munkabaleset az alperes működési körében érte az állatorvost, jár tehát számára a kártérítés. Utalt arra: a munkabaleseti jelleg bizonyításánál nincs jelentősége annak, hogy a felper-

res a táppénzt melyik jogviszonya keretében igényelte.

A másodfokú bíróság viszont ennek jelentőséget tulajdonított, és egyébként is úgy ítélte meg, hogy a vérvétel bizony elkülöníthető, előzetes vizsgálat, nem tartozik a hatósági állatorvosi teendők közé. A felperes tehát a balesetet nem az alperessel fennálló köztisztviselői jogviszonyában szenvedte el, így az önkormányzat kártérítési felelőssége nem áll fenn – hangsúlyozta.

Az állatorvos az LB-hez fordult, amely megerősítette, hogy a vérvétel hatósági állatorvosi feladat volt. Így a másodfokú bíróság alaptalanul következtetett arra, hogy nem ebbéli minőségében szenvedte el a felperes a balesetet. Munkahelyi baleset volt, amiért az önkormányzat 100 százalékos kártérítési felelősséggel tartozik. Az LB a táppénzfolyósítással kapcsolatban kifejtette azt is: aki egyidejűleg több biztosítási jogviszonyban kötelezett egészségbiztosítási járulék fizetésére, táppénzigényét annak a munkáltatónak kell elbírálni és az ellátást folyósítani, amelyiknél tb-kifizetőhely működik. A felperes a bt.-nél állt biztosítási jogviszonyban mint társas vállalkozás tagja. Táppénzigényét kizárólag a bt. útján érvényesíthette. Minderre tekintettel az LB a másodfokú ítéletet hatályon kívül helyezte, és a munkügyi bíróság döntését helybenhagyta. KK

@ Észrevételeiket, javaslataikat várjuk az ildiko.koczso@vg.hu e-mail címen

JOGÁSZSZEMMEL

Kötelező szabadság

MUNKAÜGY. A tapasztalatok szerint sok problémát vet fel a munka- és a pihenőidő szabályozása – mondta lapunknak Simándi Éva. A Complex jogásza példaként említette, hogy főleg a külföldre beszállító cégnél okozhat gondot, ha olyan határidőre kell teljesíteniük a megrendelést, ami szükségessé tenné a munkaszüneti napon való munkavégzést is. A szakember úgy véli, a munkavállaló érdekét egyes esetekben egy rugalmasabb – a munkavállaló és munkáltató közös megegyezésének is teret adó – szabályozás szolgálná. Egyes élethelyzetekben ugyanis a munkavállaló érdeke lehet hogy inkább a szabadság egy részének pénzbeli megváltása lenne (például, ha valami nagyobb kiadása van az adott évben), ám erre a munka törvénykönyve (Mtk.) szerint nincs lehetőség. A munkavállaló érdek-

ben állhat egyes esetekben (például hosszabb külföldi utazásnál) az is, hogy a munkáltatóval való megállapodás alapján a két évre járó szabadságát összevonva vehessen ki pihenőidőt, erre azonban a törvény szerint szintén nincs lehetőség (csak fizetés nélküli szabadságra mehet).

Oyan kérdés is felmerül, amelyet az Mtk. egyáltalán nem rendez, így bizonytalan, hogy milyen – egy munkaügyi ellenőrzés során is elfogadható – megoldást alkalmazzunk. A szabadság kiadásával kapcsolatban például kérdés, hogy mi a teendő, ha a munkavállaló a munkáltató felhívása ellenére sem akarja kivenni a szabadságát. A munkáltató kötelezheti-e erre? A munkáltató ugyanis munkaügyi bírságot kaphat egy munkaügyi ellenőrzés során, ha a szabadságot nem adták ki az Mtk. szabályainak megfelelően. VG

Segítség tanulóknak

ÉRDEKÉRVÉNYESÍTÉS. A már felvett hallgatók számára indít jogi tanácsadást az Országos Felsőoktatási Információs Központ (OFIK), ahol a hallgatók e-mailben érdeklődhetnek jogi lehetőségeikről. A Hallgató Ügyvédje nevű szolgáltatás szakmai partnere a Hallgatói Önkormányzatok Országos Konferenciája (HÖÖK). Az OFIK és a HÖÖK az új szolgáltatás közös megszervezésével a hallgatók jogkövető magatartásához

kíván hozzájárulni. Bízunk abban is, hogy a segítséggel elkerülhetőek a jogi problémákhoz vezető hibás döntések, illetve javíthatóak az esetleg vétett hibák. A cél a hallgatók jogilag alátámasztott tájékoztatása, támogatása és eligazítása, lehetőleg még az egyes nyilatkozataik előtt. Ha a hallgatóknak bármilyen oktatási jogi természetű kérdése, problémája adódik, hogy az ugyved@felvi.hu e-mail címen tehetik fel. VG

Saját szervezetét fejleszti a Nexon

KUTASI JUDIT

Egy szervezeti átalakítás ahhoz hasonlítható leginkább, mint ha egy autón menet közben kellene kereket cserélni, vagyis a legnagyobb változtatások közepette is biztosítani kell a folyamatos, hatékony működést – állítja Zöllei Katalin, a Nexon HR-igazgatója, aki szerint ez a hozzáállás az új szervezeti működés tesztelésére, valamint az utánkövetésére is vonatkozik. A Nexon különleges, „akasztják a hóhért” helyzetben van, amellett ugyanis, hogy nap mint nap más vállalatokat támogatnak a fejlődésben, saját cégük is egy szervezettefejlesztési projekt kellős közepén áll.

A Nexon felső vezetői felismerték, hogy a cég méretéből adódó növekedés és a megváltozott piaci helyzetre való reagálás szükségessé teszi a vállalat stratégiájának, üzleti folyamatainak újragondolását, továbbfejlesztését. Zöllei Katalin kifejti, az eddig végrehajtott szervezeti változások az operatív területek átszervezését jelentették, valamint újra kellett gondolniuk a stratégiai üzemeltetést is, mint például a béroutsourcinggal foglalkozó üzletág vagy a Nexon oktatási központjának szerepét. Az új piaci alapokon történő működés megalapozását már megkezdtek a stratégiai területek közül az értékesítésben, a marketingben, a PR-ban és a kommunikációban is. A Nexon HR-igazgatója a szervezeti átalakítás leggyakoribb okai között említi, azt egy cég módosítja a tevékenységét vagy új üzletágat alakít ki, de az is elő-



FOTÓ: VG

ZÖLLEI KATALIN. Egy vállalati megújuláshoz kell a felső vezetés elkötelezettsége

fordulhat, hogy a vállalat teljesítménye nem éri el az elvárt szintet. Azt mondja, az átalakítás akkor lehet igazán hatékony, ha azt a vállalati folyamatokra épülő komplex projektként kezelik. Zöllei Katalin felhívja a figyelmet arra is, ha egy szervezet folyamatait, hatásköreit átalakítják, nagy valószínűséggel változnak a munkakörök és az ehhez kapcsolódó követelmények is. Ilyenkor fel kell mérni, hogy a munkatársak mennyire tudnak megfelelni az új elvárásoknak, valamint a jövőben milyen képzésre, kompetenciafejlesztésre van szükségük.

A humánpolitikai szakember emellett hangsúlyozza, egy vállalat megújulásához feltétlenül szükséges, hogy a felső vezetés elkötelezett legyen, ellenkező esetben az átszervezés öncélúvá válhat. A felső vezetők mellett elengedhetetlennek tartja, hogy a dolgozók is a fejlesztés elkötelezett hívei legyenek, ebben véleménye szerint a kommunikációnak kulcsfontosságú szerepe van.