

# Összegzés a dokumentumtárhoz

## A vállalkozói játék

### Kitűzött célok

1. A tanulóknál egy mentális kép kialakítása a vállalkozásokról, ami alapján képesek megérteni a vállalkozásokkal kapcsolatos fogalmakat, problémákat és feladatokat.
2. A tanulóknál, olyan „vállalkozói” kompetenciák kifejlesztése, amelyek alkalmassá teszik őket vállalkozási helyzetekben felmerülő feladatok és problémák komplex kezelésére és megoldására.
3. A tanulók élményként éljék át a team-munkában való részvételt, és annak felelősségét.

*A vállalkozói játék rövid tartalma:* Egy nagykereskedelmi vállalat vásárlási szándékát egy felhívásban teszi közzé. A felhívásban különböző termékek szerepelnek, megadott maximális árak feltüntetésével. Az egyes termékek előállításához szükséges gyártási műveletek és azok bér és időnormája adott. A versenyzők a megadott információk alapján kidolgozzák árajánlataikat és benyújtják a nagykereskedelmi vállalatnak. Az ajánlatokat a nagyker sorba rakja csökkenő árak szerint, majd mennyiségi igényének megfelelően megrendeléseket ad azoknak, akik kedvező ajánlatot tettek. A kedvezőtlen árajánlatokat elutasítja. A megrendelés nélkül maradt ajánlattevők számára pótfelhívást tesz közzé a nagykereskedelmi vállalat. A vállalkozó beszállítók célja minél magasabb profit elérése. Az a vállalkozó nyeri a versenyt, aki három fordulóban a legtöbb profitot gyűjti össze.

## A tréningek során használt dokumentumok

### **Kitűzött célok**

1. A tréning résztvevőit megismertetni azokkal a módszerekkel, amelyeket a YBN keretében a tréningek és a tanácsadások során alkalmazunk.
2. Felkészíteni a résztvevőket arra, hogy a jövőben képesek legyenek önállóan érdeklődők és kezdő vállalkozók részére tréningeket tartani, illetve tanácsadási folyamatot végigvezetni.

A tréningek tartalma:

#### Trénerképző tréning:

A tanítás, a tréning és a „coaching” közti gyakorlati különbség bemutatása és megerősítése. Hozzászoktatni a potenciális trénereket az ügyfelekkel való munkához, és ahhoz, hogy az igények széles körét kell kielégítenünk. A tudatossági tréning rövidített bemutatása. A két fő rész elkülönítése: a.) Döntési helyzet megvizsgálása, vállalkozó vagy alkalmazott legyek? B.) a vállalkozói lét néhány kulcsterülete, a támogatás filozófiája és struktúrája. Harc vagy szárnyalás: a tréner szemlélet átlátása, a célcsoportok megértése. Hogyan, milyen stílusban közelítsük a célcsoportokat?

#### Tanácsadói tréning:

Annak tudatosítása, hogy a tanácsadói készségek hogyan illeszkednek más emberek előrehaladásának elősegítésébe, és ezek a készségek hogyan járulnak hozzá az előrehaladási folyamathoz.

Az alapvető tanácsadói készségek és a speciális tanácsadáshoz szükséges készségek megkülönböztetése. A tanácsadói készségek szisztematikus felépítése az Egan féle modell felhasználásával. A tanácsadó – ügyfél kapcsolat kialakítása, egy olyan bizalom kiépítése, amely cserébe kifejleszti a képességeket. A kapcsolat megalapozása és megerősítése a tréning folyamán. A bemutatott módszerek gyakorlása. Például összegzés és parafrázis szembeállítása.

## A vállalkozói tréning középiskolásoknak

### **Kitűzött célok**

1. Megismertetni a középiskolás diákokat a vállalkozói lét és gondolkodás sajátosságaival, a vállalkozások gazdaságban betöltött szerepével.
2. Felkészíteni a diákokat arra, hogy képesek legyenek önállóan vállalkozói ötleteket megfogalmazni, a megvalósítás szempontjából tesztelni.

A vállalkozási ötletek forrása a gazdasági környezet. Kizárólag olyan termékek és szolgáltatások jöhetnek szóba, amelyekre a gazdasági környezetben valakik igényt tartanak. Igényüket azzal jelzik, hogy hajlandók a szóban forgó terméket, szolgáltatást megvásárolni. Mivel a gazdasági környezet folyamatos változásban van, ezért nap, mint nap keletkeznek és elmúlnak igények, illetve módosulnak.

Az üzleti ötlet tartalmának rögzítése után arra a kérdésre keressük a választ, hogy az elképzelés megvalósulásától, mekkora jövedelem remélhető. Az árbevétel és a költségek prognosztizálása során nem törekszünk, a minden apró részletre kiterjedő kalkulációra. Durva becslést készítünk a várható jövedelemről, annak eldöntése érdekében, hogy érdemes-e az ötlettel tovább foglalkozni.

## Ötletgeneráló tréning kezdő vállalkozóknak

### Kitűzött célok

1. Felhívni a kezdő vállalkozók figyelmét arra, hogy milyen fontos a vállalkozó számára a külső környezet állandó figyelése, megértése, az üzleti lehetőségek feltárása.
2. Olyan módszerek bemutatása, begyakoroltatása, amelyek segítségével a kezdő vállalkozók hatékonyabban képesek üzleti ötletek kifejlesztésére.

A vállalkozási lehetőségek forrása a környezet, annak is a mindenkori változása. E környezeti változás értelmezése, a lehetőségek és veszélyek előrejelzése a kreatív ember feladata. A kreatív ember nemcsak néz, hanem lát is, meglátja a változások következményeiben rejlő számára kiaknázható lehetőségeket, és az esetleges veszélyeket. A kreatívabb ember ezekből többet, mást vesz észre, mint a kevésbé kreatív ember.

Az innovatív, kreatív gondolkodás értelmezése, a kreativitás szükségességének felismerése. Egyénileg alkalmazható gondolkodást, ötletgyűjtést serkentő technikák alkalmazásának elsajátítása.

Egyszerű csoportos szellemi alkotótechnikák bemutatása, esetpéldákon való begyakorlása. A tanult technikákkal közösen minél több új vállalkozói ötlet felszínre hozása. /ötlet börze/

Az ötlet börze ötleteinek fejlesztése. Egy-egy alapötlet alternatíváinak alapos kimunkálása. Az ötlet szembesítése a feltételezett környezettel.

## Menedzsment ismeretek kezdő vállalkozóknak

### Kitűzött célok

1. Kezdő vállalkozóknak az elfogadott menedzsment megközelítések, technikák bemutatása.
2. A menedzsment néhány súlyponti témakörének részletesebb megismertetése, alkalmazásának gyakorlása.

Rendszerelméleti alapok. Rendszer, alrendszer, hierarchikus rendszer fogalmainak tisztázása.

A menedzseri munka tartalmi megközelítésben

- a) a menedzser és munkája
- b) a menedzser és a teamje
- c) a menedzser és cége

Henry Mintzberg megközelítése:

a) Döntési szerepek:

- vállalkozói szerep / szervezetfejlesztés, ötletek megvalósítása /
- zavarelhárító szerep / választ találni a napi problémákra /
- erőforrás-elosztó szerep / folyamatos mérlegelés az erőforrások szűkössége miatt /
- tárgyaló, megegyező szerep / tárgyalás külső és belső szereplőkkel, állandó döntési kényszer /

b) Interperszonális szerepek:

- Képviselői szerep / nyilvános megjelenések során szervezetét képviseli a külvilág előtt /
- Főnöki szerep / vezetői szerep, melynek során motivál, felvesz, elbocsát /
- Kapcsolatteremtő és ápoló szerep / külső és belső kapcsolati háló kialakítása és ápolása /

c.) Információ feldolgozási szerepek:

- Információgyűjtő szerep / friss aktuális információ gyűjtése, a vezetői mentális modell állandó tökéletesítése érdekében /
- Információ szétosztó szerep / a feladatok elvégzéséhez szükséges információk megadása a munkatársaknak /
- Szóvivői szerep / szervezetének céljait szem előtt tartva, tájékoztatja környezetét /

Ez a szerep-csoportosítás átfogó képet ad a menedzseri munkáról. A gyakorlat azt mutatja, hogy ezek közül a domináns szerep a mindenkori munkától függ, és időről-időre változik.