

ÉRTÉKZETI 2019 MÁRC 05.

BPH/2074-8/2019

Készült: Jelölt:

ÖNÉLETRAJZ

Tárgy: Jelentkezés „TEFÜSZ igazgató” beosztás ellátására
Név: Szabó Gábor László
Születési idő: 1986. 09. 23.
Születési hely: Budapest
Telefon: 20/218-8188
E-mail: szabo.gabor.laszlo@gmail.com
Állampolgárság: magyar



Iskolai végzettség

2005- 2015 Eötvös Loránd Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, politológia szak ('Jó' minősítésű egyetemi oklevél)
2001-2005 Bolyai János Gimnázium és Kereskedelmi Szakközépiskola, Ócsa
Érintett főbb szaktevékenységek, tárgyak:
- Történelem (emeltszintű érettségi)
- Angol nyelv
1993-2001 Kazinczy Ferenc Általános és Művészeti Iskola, Bugyi

Szakmai tapasztalatok

2017 május- Logisztikai ügyintézőként dolgozom az OBO Bettermann Hungary Kft.-nél. Feladataim:
- FTL fuvarszervezés (EU-s és harmadik országokba is)
- Eseti PTL fuvarszervezés
- Fuvarokmányok kiállítása
- EKÁER ügyintézés
- Leányvállalati mennyiségi reklamációk kezelése
- Expressz csomag ügyintézés
2017 április Felvételt nyertem a UPS Magyarország Kft.-hez Inside sales specialist pozícióra
- A pozíciót még próbaidő alatt elhagytam, mert kedvezőbb ajánlatot kaptam, de többkörös kiválasztási folyamat során megfeleltem.
2014-2017 Östermelőként a saját gazdaságomat irányítottam
2011-2014 DHL Express Magyarország Kft. Feladataim voltak különböző munkakörökben:

4505-2

- Customer Service Express Center Agent: személyes ügyfélszolgálati ügyintézés, elsősorban expressz csomag kezelés és nyomonkövetés
- Service Request Agent: az ügyfélszolgálat és az operáció közti együttműködés segítése
- DOM/INT. Express Agent: telefonos ügyfélszolgálati ügyintézés, futárbooking rögzítés, reklamációkezelés és nyomonkövetés

2010 októberétől

Bugyi Nagyközség Önkormányzatának képviselője, a Kulturális bizottság valamint a Gazdasági és Fejlesztési és Ügyrendi bizottság tagja vagyok.

2008-2009

Budapest Főváros IX. kerület Ferencváros Önkormányzatának Jegyzői Irodájánál a környezetvédelmi munkatárs asszisztense voltam.

Jogosítvány:

- B. kategóriás vezetői engedély

Informatikai ismeretek:

- MS Word, MS Excel, MS PowerPoint, SPSS Viwer
- Outlook Express; MS Outlook,
- A DHL Expressz rendszerében használt programok: SHP Gema, CSV, EasyShip, Kulcs-Soft, ISD
- Az OBO Bettermann cégcsoportban nemzetközi szinten használt és a hazai fejlesztésű vállalatirányítási rendszerek napjainkban használatában, illetve a partnercégek által telepített programok, webes alkalmazások igénybevétele a feladatair ellátása során
- Haladó szintű fotográfiai ismeretek

Nyelvismeret:

- angol – középfokon
- német – középfokon

Személyes képességek: rendszer szemléletű gondolkodásmód, nagyfokú terhelhetőség, jó problémamegoldó készség, együttműködő személyiség, nyílt és egyértelmű kommunikáció jellemez.

Személyes rész: Hobbim a természetfotózás, a túrázás és a vadászat. (Vadászvizsgát 2006-ban tettem.)

VEZETŐI PROGRAM

A

**TELEPÜLÉSFEJLESZTÉSI-,
ELLÁTÁSI ÉS
ÜZEMELTETÉSI SZERV**

**Igazgató beosztás
ellátására**

Készítette: Szabó Gábor László

pályázó

PÁLYÁZAT
Településfejlesztési-, Ellátási és Irányítási
szerv Igazgató
beosztás ellátására



Készítette: Szabó Gábor László pályázó

Tartalomjegyzék

1.	Bevezetés	4.
2.	Helyzetértékelés, célkitűzések	5.
2.1	Célkitűzések	6.
2.2	Fő elvi célkitűzések	15.
3.	„Mérőkövek” a TEFÜSZ munkájában	16.
4.	Vezetési koncepció	17.
5.	Erőforrások elemzése, működtetése és innovációja	19.
6.	Információ	19.
7.	Szervezetfejlesztés	20.
8.	Operatív vezetés és kapcsolatrendszer	20.
9.	Vezetői program	21.
9.1	Atelepülésüzemeltetési arculatról	21.
9.2	Mire van szüksége a nagyközség lakosságának a TEFÜSZ részéről?	22.
9.3	Milyen Településfejlesztési-, Ellátási és Üzemeltetési Szervet szeretnék?	23.
9.4	A vezetői stílusról	24.
9.5	Igény az egyensúly megteremtésére	25.
10.	Elért eredményeink	26.
11.	Az eredményesség szintje	27.
12.	A dolgozók képzettségi szintje	27.
13.	Marketing munka	28.
14.	Változás és állandóság a vezetésben	28.
15.	Fejlesztési elképzelések	29.
16.	Szervezetfelépítési elképzelések	30.
16.1	A TEFÜSZ igazgató szerepe	31.
16.2	Ellenőrzés, értékelés	31.
16.3	A döntés felelőssége	31.
17.	A költségvetési források ésszerű felhasználása	32.
18.	Kapcsolatok	33.
19.	Összegzés	33.

1. Bevezetés:

“Akinak víziói vannak, az menjen orvoshoz!”

Helmuth Schmidt

“Aki terveket készít, az barátságban van a jövőjével.”

Nagy Boldizsár

Figyelemfelkeltésként választottam a fenti két idézetet. 2019-ben mi sem lehetne aktuálisabb, mint, hogy realis elérhető célokat tűzzünk ki, és a hozzájuk kapcsolódó feladatokat lelkiismeretesen elvégezzük!? A mai kor követelménye, hogy egy település minden lakója számára élhető környezetet biztosítsunk, hogy otthont adjunk az embereknek, ahol jó élni, dolgozni, hazatérni.

Azért döntöttem a program elkészítése mellett, mert a munkatársak támogatásával képesnek érzem magam az elképzelések megvalósítására, a vezetői feladatok ellátására.

Nem pályakezdőként kívánom a pozíciót betölteni. Az elmúlt 6 évben folyamatosan dolgoztam több munkakörben, végül saját vállalkozásom ügyvezetőjeként. Ennél fogva a vezetői beosztás megfelelő kihívást jelent számomra. Úgy érzem az ehhez szükséges képességeknek és tudásnak is a birtokában vagyok.

Az elmúlt időszak változásai új kihívásokat jelentenek számomra, de az előtte eltelt idő eseményei sem adhattak teret, hogy a vezetői munkát rutinszerűen, sablonosan végezzem. folyamatosan kellett szembenéznem a különböző kihívásokkal s úgy érzem ezeknek a kihívásoknak sikerült megfelelnem, a saját vállalkozásomat, nyereséges fenntartható pályára állítottam.

2. HELYZETÉRTÉKELÉS ÉS CÉLKITŰZÉSEK

Szándékom a régi értékek és az új értékek harmóniáját megteremteni. A bevált dolgokat tovább szeretném vinni, az elavultak helyébe közös erővel új célokat és megfelelő megvalósítási formákat találni.

Egy igazgatóváltás bizonyos változásokkal jár. A személyiségem, a munkamódszereim, nem lehetnek ugyanolyanok, mint az előző vezetőé. Elismerem az eddigi veretű sokéves tapasztalatát és sikereit. De fontosnak tartom leszögezni, hogy a munkaszervezetre, nem gépezetként tekintek, amiben alkatrészeket kell javítani vagy cserélni, sokkal inkább élő organizmusként, amit gondozni kell. Tehát első feladatomban tartom, hogy megismerjem a kollégáimat, mind szakmailag, mind emberileg, hogy beilleszkedhessek közéjük, méltó vezetőjük legyek.

Minden változásnak – a szervezetek sikeres működésének, vagy a hatékonyság eredményes fejlődését célul tűző folyamatok sikerének is – az alapja a helyzetelemzés. Akár a szervezet, akár az egyes kollégák, képességeinek, tudásának adott állapota ugyanis az a kiindulási pont, amely alapján meg tudjuk fogalmazni céljainkat és meg tudjuk tervezni azt az utat, amely elvezet ezek megvalósításához. Ugyanakkor az időről időre alkalmazott helyzetelemzés, diagnózis a változás milyenségét is megmutatja: bizonyítja, vagy cáfolja a fejlődést. Azért tekinthetjük a vezetést, egyik eszközének, mert nemcsak tükröt tart a szervezet elé, hanem ahhoz is hozzájárul, hogy a tükörkép a valóságot mutassa és ne azt, amit gondolunk róla. Előnye, hogy jelentősen hozzájárul a munka tudatosabbá válásához.

Fontosnak tartom, hogy a Településfejlesztési,- Ellátási és Üzemeltetési Szerv önállóan éves tervet és beszámolót készítsen.

Az intézmény:

A TEFÜSZ jelenleg 13 munkavállalóval dolgozik, illetve 9 közcélú foglalkoztatott segíti a feladatok elvégzését. A fenti személyi állomány felel a lentebb részletezett feladatok elvégzéséért. Vannak rutinszerű munkafolyamatok, de továbbra is tenni kell a transzparens működésért. Biztosnak tekinthető, hogy ahogy településünk fejlődik, a TEFÜSZ feladatai is bővülni fognak, ami új kihívásokat fog jelenteni. Erre remek felkészülésnek tartom, a Képviselőtestület által elfogadott létszámbővítési javaslatot.

2.1 CÉLKITŰZÉSEK

A TEFÜSZ küldetése, a munkakörbe tartozó lényeges feladatok közül jól kiolvasható. Ez a koherens viszonyítási rendszer olyan mezőt jelöl ki, mely mind stratégiájában – jövőképében, struktúrájában – folyamatos jelen időben – meghatározza a vezetés működtetési és innovációs aktivitását.

A stratégiai és operatív vezetés dimenzióiban átgondolva a vezetés célrendszerét az alábbiakban adom meg:

- **Az önkormányzati ingatlanok, bérlakások kezelése és fenntartása:** A Képviselőtestület terveivel összhangban, az önkormányzati lakások értékesítésére törekedni kell, vagy új döntéssel minőségi bérlakássá kell őket alakítani. A jelenlegi utat, miszerint rossz minőségű ingatlanokat próbálunk nyomott áron értékesíteni, el kívánom hagyni. Törekedni fogok rá, hogy vagy találjunk olyan befektetőt, aki a piacinál alacsonyabb áron megvásárolja a lakásokat, majd felújítva haszonnal értékesíti őket. Vagy jónak gondolom azt, hogy maga az önkormányzat, végezze el a szükséges felújításokat, ha kell nagyobb tőkebevonás árán. Így alakítsunk ki Bugyin dolgozó, de még nem itt élő emberek számára, piaci áron igénybevehető bérlakásokat. A fenti variációk közül a képviselőtestület szándéka fogja a cselekvés irányát megszabni. **Az egyéb ingatlanok kezelésében az állagmegóvást és a rendezett településképet tartom a legfontosabbnak.** A belterületen található ipari és lakó célra hasznosítható telkeink ügyében képviselt álláspontom, hogy vonzzunk minél több működő tőkét a községbe. Úgy, hogy megteremtjük a vállalkozásoknak a kedvet, hogy ide telepedjenek. Azonban fontos, hogy a település lakóövezete maradjon élhető, családbarát. Azt szeretném elérni, hogy a Bugyi községbe költözőknek az otthonuk érzelmi biztonságot, komfortérzetet nyújtson és ne bánják meg, hogy a mi településünket választották.
- **Köztisztasági szolgáltatás, közterületek tisztántartása:** Örömet és egyben büszkeséget jelent egy rendezett szép községen végigsétálni. Vélem, nem csak a település "nagyjainak", akiknek a keze nyomát viseli, hanem a lakosságnak is. Büszke vagyok rá, ha örömmel jönnek ide idegen vendégek, mert szép környezetben fogadhatjuk őket. Ez a munka egyik legfontosabb eleme. Továbbra is igyekeznék azért dolgozni, hogy tiszta rendezett, békés legyen a közterület, szoros együttműködében a Közterületfelügyelet a Településőrség és a Mezei Őrszolgálat

munkatársaival. Fontosnak tartom a lakosság véleményének mesimerését, ebben a tárgyban is.

- **Parkosítás, kertészet, közparkok, közterületek gondozása:** Falugyűléseken és közmeghallgatásokon rendszeresen visszatérő téma, hogy egyes utcákban kevés a fa illetve a település rendelkezhetne több park jellegű zöld felülettel. Ezek részben távlati részben rövid távú célok. Már a képviselői munkám során is szorgalmaztam, hogy helyezzünk egy egy az ócsaihoz hasonló madárbarát tanösvényt a településen kívül. Egy kellemes sétaútvonalat, ami a gyerekeknek játékos tanulást is biztosít. Ez távlati terv, önerőből nyilvánvalóan, nehézkes lenne a megvalósítása. Azonban egy előkészített pályázat birtokában, egy jókor érkező lehetőséggel elérhetnénk. Hogy a település szívében létesítsünk-e pihenőparkot, stratégiai döntés, a Képviselőtestület elhatározásán és a lehetőségeinken múlik. (Véleményem szerint a "bezárt telkeken" a távoli jövőben megvalósulhatna egy ilyen.) Nemrég sportparkra adtunk be pályázatot, aminek a megvalósulása a látható jövőbe helyeződik. Úgy vélem, egy pihenőpark rendeltetése más lehet és a sportpark nem váltja ki a funkcióját. A rövid távú cél az, hogy az eddig fátlan utcákba is növényzetet telepítsünk. Megfelelő szakértelmű kertészeti mérnök bevonásával, könnyen éledő, a talajviszonyokhoz alkalmazkodni képes fafajokat képzelek el. Itt figyelembe kell venni a magasban futó és talajba telepített közműhálózatot is. A fásítás, parkosítás, olan körültekintő munkát igényel, amivel nem okozunk saját magunk számára a későbbiekben problémát. Ezért tartom elengedhetetlennek, hogy kikérjük a témában jártas mérnök véleményét a faválasztás során. Azonban ez is, mint sok más, anyagi kérdés. Itt célszerű lehet programszerűen bevonni a lakosságot, és a **helyben működő vállalkozásokat**. A kertészet, közparkok, közterületek gondozása, meglátásom szerint, ma a rutin részét képezi. A TEFÜSZ dolgozói, most is igényes munkát végeznek, ezt szeretném fenntartani a jövőben is. Természetesen a lakossággal egyeztetve a közterületen lévő előregedett növényzet gondozásával, vagy újratelepítésével. A mezőgazdaságban végzett munkám során figyelemmel kísértem az agrárium technikai fejlődését, ezt a tudást itt kívánom kamatoztatni; új öntözési, talajkezelési tápanyagutánpótlási módszerek bevezetésével. Ez nem csak a pénzügyi források kérdése. Sok új és költséghatékony technika jelent meg az elmúlt években a gazdálkodás területén is. Meg kell ismernem a jelenlegi módszereket, illetve azok költségigényét, hogy az újító ötleteimet a meglévő kerethez tudjam igazítani, ha lehetséges, hatékonyabb felhasználás mellett.

- **Egyéb községgazdálkodási szolgáltatás (takarítás, fűtés, szállítás, hóeltakarítás, jégmentesítés):** Klisével élve: "Ezek azok a feladatok amiknek csak akkor van látszajtuk, ha nincsenek elvégezve." Szeretném ha a felsoroltak a továbbra is a rutin részét képeznék. Amennyiben az Önkormányzat forrásai lehetővé teszik, jégmentesítsük az önkormányzati kezelésben lévő mellékutakat is. Sajnos az idei tél megmutatta, hogy nem csak a főutakon fontos a balesetveszély megakadályozása. Hasonló helyzetekben kérjünk, óvatosságot és felelősségteljes viselkedést a lakosságtól, amellet hogy az Önkormányzat is igyekezzen a lehetőségeihez mérten segíteni saját közútjaink biztonságos használatát!
- **Építési-, szerelési tevékenység keretében az épületek, utak, hidak, vízi létesítmények karbantartási, felújítási, bővítési átalakítási és korszerűsítési munkái, valamint kisebb épületek és más létesítmények kivitelezésébe:** ebben a feladatkörben a saját munkámat elsősorban a klasszikus ügyvezetői, menedzseri tevékenységben képzelem el. Minden adott feladatra meg kell találni a megfelelő szakembert, a saját személyi állományunkból, vagy külsős vállalkozó bevonásával. A munkák során stratégiai értekezleteket kell tartani a kivitelezőkkel, hogy nekünk mint szakmailag nem kompetens személyeknek átláthatóvá tegyék a munkavégzés folyamatát, majd képesített műszaki ellenőrrel megvizsgáltatni a kivitel minőségét. Itt egy igazgató szorítkozzon, szervező, egyeztető feladatokra, a szakmai részletekhez vonjon be hozzáértőket
- **Községi környezetvédelem:** Itt főként a településen és annak környékén elhagyott szilárd hulladék, begyűjtése és kezelése amit a mai rutin szerű feladatok közül fontosnak tartok. Úgy mint eddig, a kampányszerű szemétygyűjtő akciókba is szeretnék, bekapcsolódni akár szervezeti szinten is. Van két további, környezetvédelmi probléma, amely sajnos a településünk jellegéből fakad. A zavaró zaj,- és szaghatás. Mivel Bugyi Nagyközség eredetileg mezőgazdasági, település volt, még ma is sokan gazdálkodnak. A gazdálkodás, gépkarbantartás-, használat, zavaró zajforrás lehet azoknak, akik nem ebben élnek. Ez a kérdés túlmegy egy önkormányzati szerv hatáskörén. Itt két társadalmi csoport komoly mediációjára lesz szükség idővel. A zavaró szaghatás, elsősorba fűtési szezonban jelentkezik egyes helyeken. A nem megfelelő tüzelőanyag használata miatt. Szeretném, ha a település beszerezne egy máshol is használt légszennyezettségmérő készüléket, ha lennének adataink, elgondolkodhatnánk megoldásokon. Valamelyest javult a településen áthaladó teherautók okozta zajterhelés az elkerülőút első szakaszának átadásával. De a tranzitforgalom még mindig számottevő. Nagyon jónak tartom, az iskolánál a

reggeli jelzőőrös forgalomirányítást, de a probléma végleges megoldása csak az elkerülőút teljes kivitelezése lesz. (A kamionforgalom közlekedésbiztonságra gyakorolt hatására, a következő pontban térek ki.)

- **Az önkormányzati közutak kezelése, az önkormányzati utakon a közlekedés fenntartása, szabályozása:** Az önkormányzati úthálózat bővül, az újonnan nyitott utcáknak köszönhetően, ezt egyre nagyobb és komolyabb feladatnak kell tekinteni. Emellett a meglévő úthálózat egyes részei már kezdenek elhasználódni. Komoly partnerségre és segítségre számítok az önkormányzattól stratégiai szinten, hogy az úthálózatunk jó minőségű legyen. Ebben a kérdésben is az előkészített pályázatok és a gondos tervezés lehet segítségünkre. A közlekedés fenntartásában és szabályozásában elsősorban a társhatóságok segítségére hagyatkoznék. A Pest megyei Közútkezelő által kiadott állásfoglalások segítenek a mellékutcák forgalmi rendjét kialakítani. Az operatív munkavégzésben, a közlekedési rend fenntartásában a Településőrség és a Körzeti megbízottak együttműködésére is nagymértékben számítok. Meg kell jegyezni, hogy az elmúlt időben a rendőrség nem csak a főutakon, de a mellékutcákban is tart járműellenőrzést. Partnerként viselkednek a közlekedési rend betartatásában. A közelműt problémafelvetése, hogy a teherautósofőrök, olyan utcákba is behajtanak, amelyekről súlykorlátozás miatt járműveik ki vannak tiltva. Itt a rendőrség, elsősorban a körzeti megbízottak, hathatós segítségével érhetjük el, hogy a szabályokat tiszteletben tartsák. A képviselőtestület döntése alapján jelenleg is anyagi támogatásban részesítjük a körzeti megbízottainkat, ezért azt gondolom, jogos elvárás lehet a részünkről, hogy amennyiben a lakosságészlel valamilyen szabálysértő magatartást, és azt felénk jelzi, erre hívjuk fel a körzeti megbízottak figyelmét. (Például: az utóbbi időben rendszerezsek az éjszakai gyorsajtások az Új utcán, kívánatos lenne ott több ellenőrzést tartan.)
- **Az önkormányzat termőföldjeinek kezelésével, hasznosításával kapcsolatos feladatok:** Az önkormányzat termőföldjeivel kapcsolatban is a célszerű hasznosítás az alapelvem. Ami elhelyezkedéséből fakadóan, alkalmas későbbi ipari telkek kialakítására, annak a HÉSZ-ben történő átsorolását, majd ipari ingatlankénti értékesítését gondolom a legjobb megoldásnak. (Pl.: a Sári út job oldala.), de a szennyvíztisztító teleppel szemközti, terület tartalékolható szikkasztóerdő telepítésére, ha nem talál a Képviselőtestület jobb megoldást. A volt motocross pálya rekultivációja is a jövő fontos feladata, ehhez szintén pályázati forrásra vagy komoly önerőre lesz szükségünk, de véleményem szerint az egy kedvező helyen lévő, jó

helyzetbe hozható terület, akár termőföldként történő értékesítésre, akár szikkasztóerdő telepítésére. Rövid távon megoldásnak gondolom, hogy a szántó besorolású területeinket, melyek alkalmasak rá, ajánljuk fel a helyben működő vadásztársaságoknak, vadföldként. Ez megoldaná a terület művelését, tisztántartását, és a termesztést. A vadföldeken, általában, kukoricát, cirkot vagy lucernát termelnek a vadásztársaságok. Az ezért járó ellentételezés megegyezés kérdése. De természetesen, a területek jelenlegi használói is bevonhatók az egyeztetésbe. Az Önkormányzatnak paragon hagyott termőföldje nincs, jelenleg bérlők bevonásával minden földterületünket használatba adtuk és az állami támogatást felvesszük utánna. Legfontosabb célom, hogy az paragon hagyott földünk továbbra se legyen, ami csak költséghelyet jelent.

- **A kommunális gazdálkodás feladatkörében az önkormányzati intézmények folyamatos karbantartási munkáinak ellátása, hozzá a szükséges műszaki és egyéb anyagok biztosítása, az e feladatot ellátó karbantartók munkájának szervezése és vezetése, és a munkalapok vezetése:** A fenti feladatkör, részemről tanulást igényel. Fentebb már kifejtettem az alapvető koncepciómat a műszaki munkavégzéssel kapcsolatban, tartom e téren is. A szervezési és vezetési feladatok, eddigi tapasztalataim szerint nem fognak ajkádályokba ütközni. A folyamatot, itt is mint más esetekben a probléma diagnosztizálásával kezdjük. Majd áttérünk a lehetséges megoldások feltárására és döntés után munkához látunk. Ezt átgondolt, gyors folyamatként képzelem el. A rendszeresen előforduló, rutinszerű munkákban pedig biztosítani kívánom a felelős szakemberek önállóságát, az adminisztráció kézbentartása mellett. Nem kívánok olyan vezető lenni, aki minden apróbb kérdésbe beleavatkozik, szeretném, ha a munkatársaim élveznék az önállóan és jól elvégzett feladatok utáni megelégedettséget. A munkalapok vezetése és az irodai adminisztráció nem fog új kihívást jelenteni nekem, már a korábbi munkahelyemen is szigorúan riportálták a munkánkat és a teljesítményünket. A beszerzési és készletgazdálkodási tapasztalataim, a saját gazdaságomból származnak, itt is mindig törekedtem az optimális inputanyag-cash flow arány fenntartására.
- **Az intézményekben lévő karbantartók munkájának koordinálása:** Véleményem szerint ez fontos emberi, vezetői és human erőforrás kérdés. Meg kell ismernem a kollégáimat. Törekedni fogok rá, hogy pontos képem legyen arról, hogy kire, milyen feladatot bízhatok és ennek megfelelően fogom a rendelkezésre álló emberi erőforrásokat optimálisan elosztani. Azt hiszem, eddig is ez a szellemiség volt az uralkodó.

Azonban a pályázati kiírásban a fenti pont hibásan szerepel. Jelenleg nincsenek az intézményeinkbe telepített karbantartók. Az általános iskola fenntartását végző hat dolgozó, köztük a karbantartó is kikerült a TEFÜSZ állományából. Ettől függetlenül a karbantartási munkákat el kell végezni, ez kétségtelenül településüzemeltetési feladat, tehát egy-egy probléma felmerülése esetén (csaptelepek cseréje, dugulások, stb.) igyekezni fogok a lehető leggyorsabban, a hibát elhárítani a TEFÜSZ alkalmazottainak segítségével. Szeretném, ha a Polgármester úr által megfogalmazott szellemiség maradna az uralkodó: attól, hogy egy intézmény nem az Önkormányzat fenntartásában van, ha itt van a településünkön: a "sajátunknak" tekintjük. Az óvodákban, fogorvosi rendelőben, Abay házban és a Kass doktorúr által használt rendelőben eddig sem volt karbantartó, tehát a feladatok egyértelműen a TEFÜSZ-höz tartoztak. Ezután is szeretném ezt a gyakorlatot megtatani.

- **A közfoglalkoztatással kapcsolatos feladatok ellátása a településen:** Kormányzati szándék szerint 2015–2017 között a teljes foglalkoztatottság megvalósítása, valamint ezzel összefüggésben a jövedelempótló támogatások (pl. foglalkoztatást helyettesítő támogatás) kivezetése a cél. Ezzel összhangban a költségvetési törvényben meghatározott 270 milliárd forint mértékű 2015. évi „Start-munkaprogram” kiadási előirányzat figyelembe vételével, minél magasabb létszámú álláskereső bevonásával került megtervezésre a 2015. évi közfoglalkoztatás. A közfoglalkoztatás a munkaviszony egy speciális formája, támogatott „tranzitfoglalkoztatás”, amelynek célja, hogy a közfoglalkoztatott sikeresen vissza-, illetve bekerüljön az elsődleges munkaerő-piacra. A közfoglalkoztatás átmeneti munkalehetőséget biztosít azok számára, akiknek az önálló álláskeresőse hosszú ideig eredménytelen. A közfoglalkoztatás számottevő lehetőséget jelent a halmozottan hátrányban lévő, foglalkoztatást helyettesítő támogatásban részesülő, illetve álláskeresősi vagy szociális ellátásra nem jogosult álláskereső (kiemelten a megváltozott munkaképességűek, a hajléktalanok, menekültek, roma nemzetiségű álláskereső) átmeneti jellegű, határozott időtartamú foglalkoztatására. Ennk tükrében azt hiszem, hogy a Közfoglalkoztatást, településünkön is komolyan kell venni, és mindenkinek aki közcélú munkát végez, biztosítani a megfelelő idejű hasznos munkavégzés lehetőségét. Ez előnyös az önkormányzat számára, mert további emberi erőforrásokkal gazdálkodhatunk. Ugyanakkor előnyös az egyes munkavállalók számára, mert megváltoztathatják életvitelüket és a rendszeres munkavégzéssel utat találhatnak a versenyszférába, ahol magasabb bért, jobb életkörülményeket érhetnek el. A realitások talaján állok, tudom, hogy ez a program sem képes mindenkin

segíteni, de a magam részéről azon leszek, hogy aki képes és akar, dolgozhasson. Ugyanakkor, nem szeretném ha olyan személyek "töltenék az idejüket a rendszerben", akik nem kívánnak a munka világába beilleszkedni. Következésképpen, igazságos és segítő, ezzel a hármassal igyekszem majd kezelni a közfoglalkoztatást helyben.

- **Az Önkormányzat intézményeivel kapcsolatos üzemeltetői feladatok ellátása:**
Komplex feladatkör, amelyben az igazgató tevékenysége döntő befolyással lehet. Ennek megfelelő odafigyeléssel kívánok dolgozni. Átlátom, hogy a TEFÜSZ feladata a működtetési, kötelezettségi körébe tartozó intézmények működtetése, biztosítja a rendelkezésére bocsátott ingó és ingatlan vagyon rendeltetésszerű használatát, az ingatlanokat a hatályos köznevelési, tűzvédelmi, munkavédelmi és egészségügyi előírások szerint üzemelteti, karbantartja, gondoskodik az ingatlanok vagyónvédelméről és állagának megővéséről. Ellát minden olyan feladatot, hogy az intézmények a munkájukat megfelelő színvonalon és biztonságban végezhessék el. Köteles karbantartani a szükséges műszaki berendezéseket, egyéb eszközöket, felszereléseket, biztosítani. Gazdasági szervezeti egységként felelős a működtetési körébe utalt költségvetési intézmények költségvetésének tervezéséért, az előirányzatok módosításának, átcsoportosításának és felhasználásának végrehajtásáért, a finanszírozási, adatszolgáltatási, beszámolási és a pénzügyi, számviteli rend betartásáért, a munkaügyi- és illetmény számfejtési feladatok elvégzéséért, valamint a költségvetési szerv és a hozzá rendelt költségvetési szervek működtetéséért, a használatában lévő vagyon használatával, védelmével összefüggő feladatok teljesítéséért az intézményenkénti munkamegosztási megállapodásokban meghatározottak szerint. A munkamegosztási megállapodáson, a továbbiakban sem szeretnék változtatni, az önkormányzat méretéhez illeszkedően, a TEFÜSZ pénzügyeit és számvitelét az eddigi felelősök munkájának segítségével kívánom megoldani. Mint tudjuk, a TEFÜSZ, mint önkormányzati szerv gazdálkodik a hatáskörébe utalt költségvetéssel. A szerv költségvetését eddig is (településünk méretéhez igazodóan) az önkormányzat pénzügyi vezetője készítette el, erre a segítségre a továbbiakban is nagyban számítok.
- **Anyagbeszerzés a Polgármesteri Hivatal és az önkormányzathoz tartozó intézmények részére:** A fentebb leírtakkal összhangban, törekedni fogok az optimális készletgazdálkodásra. Ehhez meg kell ismernem a raktározási kapacitásunkat, illetve mindig szem előtt kell tartanom, hogy ne halmozzunk fel semmiből felesleges készleteket, hanem óvjuk a készpénz állományt. Az

anyagbeszerzés helyben szokásos módját haékonynak látom, amennyiben nagyobb költségtényezők merülnek fel, igyekezni fogok az ár-érték arány figyelembevételével, a lehető legjobb döntést hozni. Képviselői munkám során már volt példa eszköz beszerzésre a TEFÜSZ részére, melyet határozattal kellett támogatnunk. Ilyen esetben szakmai körültekintéssel fogom a döntéselőkészítést segíteni.

- **Katasztrófavédelmi referensi feladatok ellátása:** Jelenleg a TEFÜSZ vezetője a Helyi Katasztrófavédelmi Törzs Parancsnokának utasításai alapján referensi feladatokat lát el. Ez a Helyi Önkéntes Katasztrófavédelmi katasztrófavédelmi törzs munkájának kordinálását jelenti. Amennyiben nem fenyeget rendkívüli esemény ezt a szokásos tanfolyamok és képzések további fenntartásával kívánom elvégezni. A törvény által előírtak szerint. Azonban számítanunk kell rendkívüli és egészen rendkívüli helyzetekre is. Bugyin szokásos probléma a belvíz, ezért minden tavasszal megfelelően fel kell készülni arra, hogy a belvízhelyzetet kezelni tudjuk. Nyilvánvalóan itt is szükséges vízügyi és katasztrófavédelmi szakemberek bevonása a munkába, nem csak a konkrét veszélyhelyzet idején, de az előkészületek során is (pl.: csatornák tisztántartása, ha szükséges álljon rendelkezésre a belterületen szükséges szikkasztóárkok szivattyúzásához megfelelő géppark). A magánházak pincéit elöntő víz kiszivattyúzása, tűzoltósági feladat, de ha ezek a panaszok hozzánk futnak be fontos, hogy az ismert veszélyhelyzetet, haladéktalanul továbbítsuk az illetékes hatóság felé. Hőségriadóra is fel kell készülnünk a nyári hónapokban. Tanulmányozni fogom, hogy jelenhel milyen hűsítőpontok, klimatizált helyiségek vannak kijelölve hőségriadó esetére, illetve, hogy ilyen esetben az ivóvíz osztás hogyan történik. Ivóvízosztásra Bugyi községben még nem került sor, ha nincs, ki fogom dolgozni azoknak a pontoknak az elosztását, ahonnan a fenti szolgáltatást ellátjuk. Egészen rendkívüli eseményekre is fel kell készülni, úgy mint; tűzvész, viharkár, földrengés. Szerencsére Bugyi község szeizmikai szempontból, földrengésnek nem kitett hely. Ilyen vonatkozásban ez a veszélyhejzet kevésbé valószínű. Azonban tűzkár és viharkár már az elmúlt években is keletkezett a településen, ezért fontos, hogy képesek legyünk, gyorsan megfelelően reagálni. Tanulmányozni fogom az ilyen esetekre szóló munkautasítást, hogy ha bármi nem várt esemény bekövetkezik, meglegyen a szükséges elméleti felkészültségem a károk minimalizálásához. Ezen kívül a Katasztrófavédelemmel együttműködve gyakorlati képzést is szeretnék, hogy a munkatársakkal együtt megtanuljuk, hogy mi a teendő éles helyzetben.

- **A munkatársak szemszögéből reális és optimális célkitűzés** a munkahely, és a megélhetés biztosítása. A szakmai – másképpen a munkában való – kibontakozás lehetőségének teret adni. A törvény adta és az Önkormányzat anyagi lehetőségeinek biztosításával, az elérhető legjobb bérezés. Saját feladatomból pedig azt jelölöm ki, hogy empatikus, de következetes vezetőként álljak az élükre.
- **Balesetvédelem és egységes megjelenés:** Egy szerv külső megítélését nagyban befolyásolja a munkavállalók megjelenése, ezért szeretném ha munkatársaim, tiszta és egységes munkaruházatban dolgoznának. Ennél azonban fontosabb kérdés a balesetvédelem. A megfelelő oktatásokon túl, fontosnak tartom a speciális feladatokhoz, az azokhoz szükséges védőfelszerelés viselését és a munkavédelmi szabályok tiszteletben tartását.
- **A fenntartó (az Önkormányzat) szemszögéből** nagyon kedvező egy olyan intézmény, amelyik anélkül is (jól) működik, hogy egyedi/különös figyelmet kellene rá fordítani. Kivételt képez természetesen a segítő közreműködés. Korrekt együttműködéssel szabályszerűen működő, eredményes intézményt szeretnék.
- **Magának az intézménynek a szemszögéből nézve** fontos a referencia, az intézmény hírneve, megítélése. Cél az elvárásoknak tartósan megfelelni. Ezen kívül azt is szeretném, hogy a jelenlegi (el)ismertséget még szélesebb körű ismertség és elismertség váltsa fel.
- **A szakma szemszögéből** nagyon sokat lehet – és kell – tenni a dolgozók munkájának presztízsének emelésért, nem csak anyagi, de erkölcsi értelemben is.
- **Pályázatok figyelemmel kísérése:** A fenntartó részéről eddig is aktív közreműködést tapasztalhatott a szerv a pályázatokkal kapcsolatban. Erre a segítségre a jövőben is számítani szeretnék. Nagyon örülök annak, hogy az Önkormányzat munkatársai ilyen aktívan figyelik a lehetőségeket és keresik a TEFÜSZ igényeihez a forrásokat.

Az itt felsorolt célkitűzések a vezetői koncepció részét alkotják. Azonban más, de ezzel összhangban álló, a nyilvánosság számára megfogalmazott, a közösség és a fenntartó által is megfogalmazott elvárásokat, célkitűzéseket szívesen meghallgatok. Megvalósításukon szeretnék dolgozni munkatársaimmal közösen.

2.2 FŐ ELVI CÉLKITŰZÉSEK

- Minőségi településfejlesztés, ellátás, üzemeltetés, eredmények megtartása.
- A régi és az új értékek harmóniája jelenítse meg a szervezetet. Az állandóság és változás legyen egyensúlyban. A változások legyenek minden esetben a legszélesebb körben elfogadott célkitűzések. Az értékek megőrzése és változások által kijelölt új kihívásokra adott legjobb válasz a cél.
- A megvalósítási rangsor elejére kerüljenek azok a célok, amelyeket teljes egészében főlvállal a Képviselőtestület, ugyanakkor az általunk képviselt lakosság igényeinek is leginkább megfelelnek.
- A meglévő értékek erősítése, a felhalmozott szellemi tőke (úgy mint: szakmai gyakorlat, kiismert emberi erőforrások, stb.) gyarapítása és kamatoztatása. Törekvéseink összehangolása. A jól bevált szokásokat, hagyományokat továbbra is megőrizni.
- Eredményes PR tevékenység, vagyis a lakosság ismerje meg és fogadja el az értük végzett munkánkat. Ezt személyes felelősségemnek érzem és tenni szeretnék érte, hogy a TEFÜSZ, megjelenjen a helyi és a közösségi médiában.
- Teret kívánok biztosítani a munka eredményességét elősegítő, termékeny vitáknak.
- A TEFÜSZ önkormányzati szervként megtartása. Több településen ezeket a feladatokat, Kft-be vagy Zrt-be szervezik. Azonban véleményem szerint Bugyi Nagyközség méreteihez ma még az Önkormányzati Szerv-i minőség megfelelő. Távlati célként a képviselőtestület kitűzhet egy fentebb említett kiszervezést, ha azt alapos előkészítés és hatásvizsgálat előzi meg. Jelenleg minden beszerzésünk bruttó áron történik, egy ÁFA-körbe tartozó jogi személy esetén több lehetőségünk nyílna legális adóoptimalizálásra, mint ahogy azt más települések példájából is láthatjuk. Azonban ameddig a fenti gondolatot nem előzi meg alapos előkészítés, addig kíváncsnak tartom az önkormányzati szerv-i minőség megtartását.
- Szükség szerint, a megüresedő, vagy újonnan létrejövő álláshelyek betöltése, megfelelő munkavállalókkal.

3. "MÉRFOLDKÖVEK" A TEFÜSZ MUNKÁJÁBAN

A Településellátási-, Fejlesztési és Üzemeltetési Szerv munkája, akárcsak egy gazdaságé az év egyes időpontjaihoz igazodik. Itt különféle időpontok jelölik ki számunkra az éppen aktuális elvégzendő feladatokat. Úgy mint:

- Évszakok: úgy gondolom, nem kell a részleteibe mennem, de nyilvánvaló tavaszi feladat a belvízkárok minimalizálása, illetve az arra való törekvés, az aljnövényzet felnövekedése előtt a kül és belterületeken a szemet összegyűjtése. Nyáron fel kell készülnünk a nagy hőségre, aszályra, nem csak katasztrófavédelmi szempontból, hanem például a növényzetünk fokozott vízigényének kielégítésével is. Az ősszel keletkező fokozott komposztálható zöldhulladék begyűjtése és hasznosítása fog feladatokkal ellátni minket. Télen pedig az útjaink közterületeink, tisztán tartása és a balesetvédelem lesz a fő feladatunk.
- Ünnepek: minden ünnepi esemény háttérének a biztosítása a TEFÜSZ feladata, ezeknek technikai részleteire odafigyelni, felelősségteljes beosztás. Szeretném, ha az adott megemlékezés vagy ünnepi alkalom mindig méltó módon valósulna meg és soha nem csúszna hiba a megvalósításba operatív részről sem.
- Programok, rendezvények: az előzőben leírtakhoz hasonlóan, egy rendezvény megvalósítását, úgy képzelem el, hogy a TEFÜSZ munkája kvázi láthatatlan legyen. A programok és rendezvények résztvevői vegyék természetesnek, hogy az operációban minden olajozott gépezetként működik. Fontos tudni, ilyen esetben, csak a hibák észrevehetőek, magától értetődőnek, kell hogy legyen, hogy működik, aminek működnie kell. (Hangosítás, világítás, áramellátás, színpadtechnika, stb.)
- Egyéb tervszerű, karbantartási és megelőzési munkák: a TEFÜSZ rendelkezik egy bizonyos eszközállománnyal, fontos, hogy ezeknek a műszaki állapota rendben legyen és a gépjárművekhez tartozó adminisztratív feladatok is el legyenek látva (műszaki vizsgáztatás).

4. VEZETÉSI KONCEPCIÓ

A XXI. században értékváltozást élünk meg. Ez a változás a modernizáció, az elektronikus kultúra a technikai haladás velejárója. A kialakuló „új típusú társadalomnak „új típusú emberekre van szüksége, amit egy település vezetésének is fokozottan figyelembe kell venni. A megváltozott társadalmi viszonyok miatt nő a településvezetőkre háruló teher és felelősség. Fentebb említettem: lakosságunk ma már nem homogén. Dolgozók, gazdálkodók, vállalkozók és korábban helyben nem ismert etnikumok és nemzetiségek is élnek itt. A mindenki számára élhető település megteremtése közös kihívásunk lesz. Ebben a TEFÜSZ igazgatója operatív munkával de átfogó szemlélettel kell, hogy kivegye a részét.

Már a jelenben is és a közeli jövőben várhatóan a legfontosabb kulcsfogalmak az élhető település, a költségghatékony működés, a minőség és az információ menedzsmentje lesznek, melyek kapcsán nem kerülhető el a szervezet ehhez igazodó átalakítása és a vezetés ilyen szempontú önfejlesztése.

A környezet rendkívül gyors változásainak közepette felértékelődnek azok a szervezetek és tevékenységek, amelyek e változásokhoz való alkalmazkodásra, a változó világban való eligazodásra képesek, azokkal szemben, melyek egy konkrét tevékenységre, esetleg tevékenységcsoportra vagy élethelyzetre szakosodnak.

Ez az intézmény kellő felkészültség, igényesség, egyéni és szervezeti szintű öntanuló képesség és aktivitás mellett olyan intézmény, amely képes erre.

5. ERŐFORRÁSOK ELEMZÉSE, MŰKÖDTETÉSE ÉS INNOVÁCIÓJA

Az emberi tényező szerepének fontossága vitathatatlan egy ilyen jellegű szervezetben, mint a TEFÜSZ, ahol a dolgozók napi szinten, tevékenyen együttműködnek az Önkormányzat többi szervével, dolgozójával és a település lakosságával.

E koncepció keretében az a határozott emberi erőforrás-politika fogalmazódik meg, melynek lényege, hogy az emberi törekvéseket egységbe hozza a küldetésével és célkitűzéseivel. Ez egyfelől azt jelenti, hogy határozott eltökéltséggel együttműködő szervezeti alrendszereknek kell működni, ahol a kompetencia-építésnek kiemelt szerepe van, másfelől azt, hogy

folyamatosan feltárandók, működtetendők és fejlesztendők azok a potenciálok is, melyek a munkavállalók, egyes konkrét személyiségekben rejlenek.

Koncepcióm másik fő gondolata, hogy az alkalmazottak értékes elemei az intézménynek, így ennek az emberi erőforrásnak a működtetéséről és innovációjáról van szó. Ezeket az értékeket óvni kell. Az eredmények megőrzésének egyik záloga a létbizonytalanság félelmétől mentes alkalmazotti testület a maga összecsiszolódott teljességében.

A TEFÜSZ szervezetének egésze a minőségi teljesítményét csak elkötelezett munkaerő révén növelheti. Az elkötelezettség révén kapcsolódik az egyén valójában a szervezethez, így nagyon fontos, hogy a saját értékeikhez méltán ragaszkodó egyének harmonikusan kapcsolódhassanak a szervezeti értékekhez, értékrendhez. A dolgozók elkötelezettségét úgy tekinthetjük, mint egy íratlan szerződést a vezetés és az alkalmazottak között. Ebben a vezetés feladata, hogy megteremtse az értelmes feladatok kínálatát. Ezt a munkavállaló a szervezethez való hűséggel, egyfajta cégtudattal, összességében elkötelezettséggel viszonzza.

Az elkötelezettség ugyanakkor önmagában tehát szakértelem, hozzáértés nélkül nem értékes. Az elkötelezettség kapcsán igen fontos a kölcsönösség. A kölcsönösséget a közös célok, a vezetés és a dolgozói kör kölcsönös egymásra utaltsága, egymásra hatása, kölcsönös tisztelet és elismerés testesíti meg.

Fontos – az elkötelezettség mellett – a közös érdek, az a felismerés, hogy a vezetés és a dolgozói kör közös érdeke az intézmény sikeres működése, mely elvezet a kezdeményezések és az elkötelezettség alapvető tartalékainak mozgósításához.

A nézőpontok körét bővítve az intézménynél dolgozó emberek olyan human erőforrásnak tekintendők, mely képes a fejlődésre. A nyílt, informatív vezetés nem öncél, hanem annak a felismerésnek az egyik eszköze, melynek lényege, hogy a döntéshozatalban való részvétel érték. Ezért elkötelezem magam az ún. „demokratikus vezetés” mellett minden előnyével és hátrányával együtt (pl. időigényesség, döntési kompetenciák értelmezési nehézségei, belső konfliktusok megélése stb.). A struktúrából adódó lassabb információs és kommunikációs sebesség ellenére úgy vélem, hogy az információk biztosítása, a hozzászólás lehetősége együttműködést, optimális esetben intelligens fogadó felektől bizalmat eredményez. Egy ilyen környezetben az intézmény dolgozóinak, vezetésének és fenntartójának érdekeit ígéretebben lehet összhangba hozni, mint a diktatórikusabb vezetés esetében.

Hangsúly helyeződik a csapatmunkára. Ennek lényege, hogy a munkatársak egyes csoportjai bizonyos területeken, vagy egyértelmű célkitűzéssel, várható eredménnyel jól körülhatárolt – projekt jellegű – feladatok esetében a szervezés és lebonyolítás, illetve a feladat teljes egészéért vállalják a felelősséget. Ezek a projekt jellegű tevékenységek, amelyek léteznek és eredményesek, különféle feladatok kipróbálását teszik lehetővé a feladat vállalására elkötelezett munkatársak számára. Ezzel szeretném óvni a kiégéstől, az ún. munkahelyi burn out szindrómától a kollégáimat.

Az emberi erőforrások optimalizálása során mindig szem előtt szeretném tartani az Önkormányzat célkitűzéseit és csak azzal összhangban dolgozni.

6. INFORMÁCIÓ

Az információ és a szervezet összefüggései kapcsán egyrészt említést érdemel az, hogy tudatos vezetői információ-menedzsmenttel érvényesíthető az az elv, hogy a döntési felelősséget arra szintre érdemes vinni, ahol egyfelől a döntés meghozatalához optimális informáltság áll rendelkezésre, másfelől a döntés következményeinek hatása a leginkább érzékelhető. Ezért említettem fentebb, hogy vezetőként a beosztottaim munkáját nem szeretném a legapróbb részletekig befolyásolni.

A szervezet tagjai egyszerre információ-termelők és információ-fogyasztók, ahol a végrehajtó jelleget felváltotta az autonóm személyiségek és szervezeti egységek szabad információcseréjére alapozott együttműködés.

Ez olyan munkatársakat igényel, akik önállóan és felelősséggel tudják végezni a tevékenységüket, természetesen ez nem jelenti a vezetői felügyelet és segítségnyújtás elmulasztását.

A TEFÜSZ munkája nagyrészt, operatív, tevékeny jellegű, ezért az informális kommunikációs csatornáknak is nagy szerepet tulajdonítok. Egy feladat megoldásánál, elsősorban a feladatra igyekeznék koncentrálni, a beérkező igény, információ forrásától függetlenül. Az információcsere formális ágát, amely szintén rendkívül fontos vezetői értekezletek formájában tartom jónak. Itt megtörténhet a döntéselőkészítés, véleménynyilvánítás, és az elvégzett munkával kapcsolatos értékelés, visszacsatolás.

7. SZERVEZETFEJLESZTÉS

Napjaink specifikumainak egy olyan szervezetfejlesztési koncepció felel meg, amely szerint a szervezet mind strukturális, mind funkcionális fejlesztése során azt tételezzük, hogy a szervezetet leképezi az információs és kommunikációs rendszere. Így a célkitűzés úgy is megfogalmazható, hogy a szervezet információs és a kommunikációs rendszerének fejlesztéséről van szó a minőség biztosítása és növelése érdekében.

Éppen a folytonos szervezetfejlesztés az egyik olyan eszköz a vezetésben, melynek keretében az ideális egyensúlyi állapot fenntartható.

8. OPERATÍV VEZETÉS ÉS KAPCSOLATRENDSZER

Az operatív vezetést (terveim szerint) – tervezés, szervezés, ellenőrzés (értékelés), döntés – ugyanaz a szellemiség, elvrendszer jellemezze az intézményben, mint a vezetési tevékenység egészét, a specifikum lényegében az operatív vezetés eszközrendszerében és módszereiben rejlik. A vezetési munka – operatív része – döntően információfeldolgozásból és kommunikációból áll, melynek során az intézmény egészének a célrendszere és az előzetesen megtervezett átgondolt stratégia iránymutatásként szolgál.

Természetesen minden operatív vezetési tevékenység egyfajta szabályozási környezetben valósul meg, ugyanakkor ehhez jelen esetben jelentős mértékben társul egyfajta innovatív magatartás, vagyis az ötletek, elképzelések megvalósításához keresem az alkalmas partnereket, az érdemi kivitelezésre.

A további információfeldolgozás és kommunikáció döntően interperszonális formában folyik. Az operatív vezetés során igen nagy hangsúly kerül a határidős feladatok pontos és szakszerű elvégzésére és elvégeztetésére. Az az optimális, ha ez az intézményben automatizmusként működik, mint ahogy működik is.

Az értékelés egyfelől az – ellenőrzésen keresztüli – visszacsatolás, másfelől motivációs funkciót is ellát. Az egész szisztéma egységes rendszert kell, hogy alkosson.

A legfontosabb kapcsolatfelület kétségtelenül a Önkormányzat és a TEFÜSZ között, húzódik.

Az operatív vezetés a menedzsment olyan szelete, ahol a döntések, tevékenységek hatásai nap, mint nap szembesítik a vezetést a hatékonyságával. A TEFÜSZ-ben az operatív vezetés erénye lehet, hogy a soha nincs „állóvíz”, a kisebb-nagyobb kihívásokra adott azonnali válaszok – illetve azok kényszere – lekötik az energiáinkat. Elérendő cél, hogy egy döntően magát biztonságban érző, lehetőség szerint nyugodt és jó hangulatú munkatársak és vezetői kollektíva igyekezzen ugyancsak jó hangulatot elérni, a lakosság körében, sokrétű tevékenysége során, vagyis élhetőbbé tenni a település mindennapjait.

9. VEZETŐI PROGRAM

9.1 A TELEPÜLÉSÜZEMELTETÉSI ARCULATRÓL

A TEFÜSZ igazgatójának az Önkormányzat céljaihoz, a Képviselőtestület által meghatározott stratégiához való lojalitása meghatározó. Ennek megfelelően a TEFÜSZ, küldetését és arculatát a fenntartó igényeinek megfelelően, azzal összhangban kívánom meghatározni.

Leszögezem: Nem vagyok semmiféle vezetői munkamodell kizárólagos híve. Hiszen az igazgatói, vezetői feladat, annyira erősen a kollégákra támaszkodik, hogy csak az egyes személyekkel megtalált közös nyelv, adhat eredményt. Ez nem jelent kivételezést, vagy különleges bánásmódot egyes kollégákkal, csupán a kommunikáció egyénekhez igazított minőségét.

Az alábbiakban - közös végiggondolásra ajánlva - kiemelek néhány gondolatot a teljesség igénye nélkül a TEFÜSZ öndefiníálása és a lehetséges további fejlesztési irányok együttes keresésének megkönnyítése céljával:

- A világ gyorsan változik. A szervezetnek is fel kell készülnie arra, hogy egyre több feladatot kapunk, olyanokat is amiket ma még nem ismerünk. Itt a gyors reakció, információszerzés és a tanulásra való képesség lehet segítségünkre.
- A XXI. század terméke a párhuzamos csatornák kialakulása, erősödése, az úgynevezett deliberatív demokrácia kialakulása. A lakosok kapcsolatot tartanak fenn egymással, olyan internetes fórumokon is amelyekre az Önkormányzat nincs hatással. Ennek figyelmes követésével, lehetőséget teremthetünk arra, hogy olyan feladatokat is felismerjünk, amelyek megoldását formális csatornákon nem kérnék

tőlünk. Ugyanakkor mivel sokak számára az internet az elsődleges hírforrás, fontosnak tartom eredményeinket itt megjeleníteni.

- A társadalmi pluralizmus térhódítása azt is jelenti, hogy mint fentebb említettem, Bugyi közössége ma már korántsem homogén. A különböző társadalmi csoportok konfliktusmentes együttélése a jövőnk egyik nagy kihívása. Ebben az Önkormányzatnak biztosan felelősséget kell majd vállalnia. Nem lehetünk képesek a lakosság minden egyes problémáját megoldani, de igyekeznünk kell úgy irányítani a települést, hogy a különböző csoportok érdekei, ne sérüljenek és ne ütközzenek.
- Ilyen értelemben a mai településüzemeltetés nem egy időbeli új terméket jelent, hanem az egymás mellett élő pozitív értékek korszerű értelmezését.
- Az értékek a Képviselőtestület céljaiban fogalmazhatók meg (lásd.: minden évben elkészített munkaterv). A célrendszer felállításakor azonban szem előtt kell tartani, hogy a lakosság számára fogalmazzuk meg a cél- és feladatrendszert.

Azt, hogy a jövő milyen politikai és gazdasági formákat ölt majd, öseinkhez hasonlóan sem mi, sem más jelenben élő nem tudhatja. A jövőt olyan szükségletek, érdekek, küzdelmek és gazdasági, politikai, társadalmi feltételek határozzák majd meg, amelyeket ma még nem ismerhetünk. Egy dolgot azonban teljes bizonyossággal állíthatunk: mindezeket a kényszereken csak akkor lehetünk igazán úrrá, ha olyan vezetőkkel rendelkezünk, akik alkalmasak és készek lesznek a tehervállalásra és a nehézségek elviselésére, akik kellő kezdeményezőkésszággal rendelkeznek, akik tudnak egymásra odafigyelve és megsegítve feladatokat megoldani, akik tudnak igazak, hűek, egyszerűek, becsületesek és önzetlenek lenni és képesek áldozatvállalásra is, és akik között lesznek majd olyanok, akik készen mutatkoznak társaiknál is többet tenni egymásért, anélkül, hogy ezzel kérkednének. Segítik a rászorulókat, szilárd belső értékrendjük áthatja személyiségüket és meghatározza cselekedeteiket.

9.2 MIRE VAN SZÜKSÉGE A NAGYKÖZSÉG LAKOSSÁGÁNAK A TEFÜSZ RÉSZÉRŐL?

- Biztonságérzetre, otthonos lakókörnyezetre.
- Közbiztonságra, érteve ez alatt a településüzemeltetőre etéren vonatkozó speciális feladatokat.
- Prudens és transzparens módon működő intézményekre. Részemről elsősorban a TEFÜSZ munkájának átláthatóságáért és jogszerűségéért szeretnék felelősséget vállalni.
- Kérdéseire megfelelő válaszokra. Fentebb is hangsúlyoztam az internet adta lehetőségeket, de a Bugyi Körkép-ben is szívesen beszámolnék az általunk végzett munkáról.

- Odafordulásra, empátiára, vagyis bizonyos esetekben fel kell tárnunk olyan rejtett problémákat, amiket nekünk kell megoldanunk.
- Az eredményeink közlésére, fontosnak tartom, hogy a közösség, éves beszámolót, értékelést is kapjon az érte elvégzett munkáról.

9.3 MILYEN TELEPÜLÉSFEJLESZTÉSI-, ELLÁTÁSI ÉS ÜZEMELTETÉSI SZERVET SZERETNÉK?

Ahová a dolgozók szívesen járnak, mert megértő, motiváló légkör veszi őket körül. A sikeres csapat nem egyszerűen munkacsoport; az alábbi tulajdonságok jellemezhetik:

- minden tagnak módja van rá, hogy aktívan vegyen részt a döntési folyamatokban, a saját kompetenciáin belül,
- a különböző személyiségi jegyek és tapasztalatok kiegészítik egymást,
- a felelősségben, ha nem is azonos mértékben, de mindenki részesedik,
- a tagok körében kölcsönös elkötelezettség alakul ki.
- Ahol a munkamorált megőrizve, a szerv sajátosságainak megfelelő módszerekkel dolgozhatunk.
- Ahol a széleskörű tevékenységkínálat segítségével a dolgozók képességei sokoldalúan fejlődhetnek. Fentebb említettem, hogy szeretném a munkahelyi burn-out szindróma kialakulásának veszélyét változatos feladatokkal csökkenteni. A motiváció alapja a sikerélmény, tehát igyekeznék a jól elvégzett munkát mindig pozitívan visszacsatolni. Gondolok itt a közfoglalkoztatottakra is, akiket gondosan kell vezetni, hogy segítségünkkel, ha lehet minél többen visszatálaljanak a munka világába.
- Ahol elvégzett munkánkkal a lakosság és a fenntartó elégedett, ezért szívesen működik közre céljaink elérésében.
- Ahol a munkaközösség minden tagja fontosnak érzi magát, megtalálja azt a tevékenységet, amelyhez a legjobban ért, szakmai teljesítménye maximumát nyújthatja.
- Amelyik rugalmasan képes alkalmazkodni a társadalmi elvárásokhoz, a lakosság és a fenntartó igényeihez.

9.4 A VEZETŐI STÍLUSRÓL

A vezetői stílus helyzet- és környezetfüggő kategória.

Az egyensúlyteremtő képesség az egyik legfőbb vezetői kvalitás.

A parancsolás és utasítás helyett az együttműködés a kívánatos módszer a TEFÜSZ irányításában.

A környezeti nyomás a vezetési módszerekre és stílusra hatást gyakorol. Ezt a munkát csak nagyfokú stressztűrő képességgel, kiegyensúlyozott, érzelmi szélsőségektől mentes temperamentummal lehet személyiség- és viselkedéstorzulás nélkül hosszú távon végezni. Tudatában vagyok tehát, hogy a vezetés higgadt és empatikus személyiséget igényel. Ennek igyekszem megfelelni.

A vezetés kulcszava még a rugalmasság. Fentebb már részleteztem, hogy mennyire igyekszem folyamatosan érintkezésben lenni egyrészt a változó világ jelentette kihívásokkal, másrészt az emberekkel.

Egy intézményt vezetni a mai világban nem könnyű. Ez a felelősségteljes munka szerteágazó, sokszínű feladatok elé állítja az embert.

Úgy gondolom, hogy vezetőként alkalmas leszek arra, hogy:

- felelősséget vállaljak más emberekért,
- célokat határozzak meg és irányt mutassak,
- helyes döntéseket hozzak,
- meghallgassak másokat,
- a szervezet, mint „csapat” érdekeit képviseljem,
- motiváljak, elismerjek és ha szükséges szankcionáljak,
- a TEFÜSZ arculatát megőrizzem, megerősítsem,

9.5 IGÉNY AZ EGYENSÚLY MEGTEREMTÉSÉRE

Véleményem szerint az igazgató legyen menedzser a külső kapcsolatokban, a TEFÜSZ érdekeinek védelmében, a PR-munkában, az eredmények megismertetésében. A munkavállaló önálló gondolkodású, magát menedzselő társ a közös munkában, akinek a törekvéseit, jó adottságait, erősségeit meg kell ismerni, és önmozgását a közös célok mentén szinte észrevétlen közreműködéssel kell segíteni. A szervnél az szabja meg a vezetés jellegét, hogy túlnyomórészt milyen szakemberekből áll. Akik minél magasabban kvalifikáltak, több tapasztalattal bírnak, törekszenek arra, hogy ők maguk kontrollálják a munkahelyi környezetet, az önálló munkavégzés mikéntjét. Az alacsonyabban iskolázott, vagy tapasztalatlan munkatársak feladatellátását aktívan segíteni kell. Nem feltétlenül a vezetőnek, akár a munkaközösség többi tagjának is. Szeretném, ha a szerv tagjai "csapatként" gondolnának önmagukra.

Aki jó igazgató szeretne lenni, annak legyen elég önbizalma ahhoz, hogy be merje vallani a tévedéseit. Nem mindegy, hogy milyen korán képes valaki felismerni a bajt és milyen elszántsággal lát neki, hogy rendbe tegye a dolgokat. Dolgoztam multinacionális környezetben, ott az volt a jelszó: "Már elsőre jól!". Ezt a "képes vagyok rá" attitűdöt szeretném a jövőben is megtartani, de ha hibát vétek nem fogok félni vállalni érte a felelősséget.

A menedzseri helyett – a belső együttműködést illetően - két vezetési módszer ötvözetét találtam alkalmasnak. Ezek a vezetéselméleti könyvekben karmesteri és vezérkari típusú vezetés elnevezés alatt szerepelnek.

A **karmesteri** típusú vezetés jó munkakultúrájú, jól működő szervezetben lehetséges. Egy analógiával demonstrálva: az ilyen szervezet egy zenekar működéséhez hasonlít, ahol a karmester már csak koordinációs feladatokat lát el, a szakmai tudás hordozói maguk a zenészek (szakemberek). Egy ilyen szervezetben a küldetés, a stratégia és a terv szerepe felértékelődik.

Ez a kotta, amelyből a zenészek játszanak. A vezérfonal, amely nem engedi meg az összhangzás szempontjából káros kitérőket, azonos irányba tereli a zenekar tagjait.

Ez mondja meg a karmesternek is, hogy kitől, milyen feladat teljesítését várhatja el, ha a zenészek előtt ott a kotta, saját hangszerük megszólaltatásához ők értenek jobban, mint a karmester, akinek csak disszonancia, diszfunkció esetén kell beavatkoznia.

Tehát a feladat végrehajtási módját viszont már nem kell előírni a szakemberek számára, mivel szakterületükön ők a legilletékesebbek, nyugodtan rájuk lehet bízni a megoldás kiválasztását. Elegendő a teljesítményelvárások világos megfogalmazása, ami egyben az önellenőrzés alapjául is szolgál.

A második, a **vezérkari** típusú vezetés lehetősége.

Itt az igazgató, mintegy rangsor alapján a hierarchiában alatta következőnek ad utasításokat és így tovább. Ennek a modellnek a TEFÜSZ esetében történő tiszta alkalmazása számomra nem elképzelhető.

Lehetséges, hogy egyes területeken korrigáló beavatkozásokra lesz szükség a jövőben. Természetesen mindig van olyan, aki kissé pontatlanul végzi el a rábízottakat, viszont szakmailag elismert, jó munkaerő. Itt van a vezetőnek feladata abban, hogy ezekből az apró fegyelmezetlenségekből lefaragjon, lehetőség szerint megszüntesse azokat. Bár ezek a dolgok jelentéktelennek tűnhetnek, kezelésük mégsem egyszerű feladat. Ilyen esetekben az igazgatónak magához kell vonnia a kezdeményezést.

Mindannyiunk érdeke az elért eredmények megtartása, TEFÜSZ munkaközösségének nemcsak szakmai felkészültsége és tisztességes munkavégzése, de emberi magatartása, hangulata, közérzete is kihat a település egészére.

10. ELÉRT EREDMÉNYEINK

Bugyi Nagyközség ma is élhető, rendezett település képét mutatja, ez az eddigi vezető és a dolgozók munkájának színvonalát mutatja. Ezt az eredményt szeretném magma számára mérceként tekinteni.

Az a tény, hogy összehasonlítva más településekkel, Bugyi milyen képet mutat, nem objektív. Mindenhol másak a körülmények és a lehetőségek. Szeretnék igyekezni a saját magunkból kihozható maximumra törekedni, nem jó vagy rossz példákhoz hasonlítani az eredményeinket. Emellett fontosnak tartom az együttműködést és az információcserét a

környező, hasonló karakterű településekkel. Hasznos információkhoz juthatunk, ha egy bevált példát tanulmányozunk és azt a helyi viszonyokra átültetjük. Kinevezésem esetén célom, elmélyedni a munkafolyamat megismerésében, olyan szinten, hogy a környébeli települések településüzemeltetési szerveinek munkáját is megismerem. A jól bevált, de Bugyin még nem ismert gyakorlatokat, településünkre adaptálnám.

11. AZ EREDMÉNYESSÉG SZINTJE

Az előző pontban felsoroltak alapján kijelenthetjük, hogy a TEFÜSZ az eddig elért eredményeivel elégedett lehet. Van tennivalónk a hatékonyság növelésében, szintmegtartásában, mert folyamatosak az új kihívások. Az Önkormányzat, minden évben törekszik a takarékos és kiszámítható gazdálkodásra, ezért remélem, ha új kihívással találkozunk, a fenntartónak lesznek mozgósítható tartalékai.

Ahhoz, hogy az eredményes, jó működés irányába haladjunk tovább, minden munkavállalónak érezni kell, az elhatározást magában. Ez kollektív munka, melyben mindenkinek részt kell vállalnia. Ezt szeretném, nem leírva doktrinákba foglalva, hanem csak szellemiségként, programmá szervezni.

Érdeklétté kell tenni a dolgozókat abban, hogy munkamoráljuk helyes irányba fejlődjön. Ebben egyaránt nagy szerepe van az igazgatónak és az intézményfenntartónak. Az igazgató részéről a következetes számonkérés, az elvégzett feladatok hathatós ellenőrzése, a sűrű megszólaltatás, a szóbeli értékelés, a dicséret biztosítása a dolgozóktól elvárt aktivitásnak. Serkenteni kell az önképzést, fel kell kelteni az igényt a nagyobb szakmai tudás megszerzésére.

12. A DOLGOZÓK KÉPZETTSÉGI SZINTJE

Össztársadalmi problémává kezd válni a munkaerőhiány. A jól képzett, munkavállalók számának csökkenése. Nem csak az ipar, de rövidesen a közszféra is szembesülni fog ilyen típusú nehézségekkel. Ezért különös figyelmet kívánok fordítani a jól képzett, a feladataikat jól teljesítő kollégák megtartására. Sajnos a versenyszféra béreivel nem minden esetben tud egy önkormányzati szerv versenyezni, ezért arra az eshetőségre is fel kell készülni, hogy esetleg egy-egy bevált munkavállalónkat a versenyszféra elszippant.

Ilyen esetekben igyekezni fogok a legnagyobb körültekintéssel pótolni a megüresedett pozíciót.

13. MARKETING MUNKA

“Hosszú távon csak a minőséget lehet eladni.”

“A jól végzett munka egy intézmény legjobb reklámja!”

Valamennyi intézmény tudja, hogy a jó hírnév megszerzése nehéz és hosszú folyamat, de nagyon rövid idő alatt el lehet veszíteni azt. Fontos, hogy a TEFÜSZ-ről pozitív képe legyen a helyi közösségnek. A jó benyomást a szervvel érintkezésbe lépő lakosok elégedettsége táplálja, akik továbbítják tapasztalataikat másoknak. Az egyre magasabb igények a településüzemeltetéssel kapcsolatban szükségessé teszik a szerv számára is az igények felmérését, ennek megfelelően program elkészítését és népszerűsítését. Véleményem szerint, a TEFÜSZ munkájáról állandó tájékoztatását kell adni, azaz a marketing tevékenységet végezni. A véleménynyilvánításnak teret engedve a fenntartó, és a lakosság igényeit, elképzeléseit igyekezni fogok minél hatékonyabban megismerni, és figyelembe venni munkánk során. A közösség számára rendezett eseményeken a TEFÜSZ dolgozói általában a háttérmunkában veszik ki a részüket, de a média bevonásával – helyi újság, Internet - a nagy nyilvánosság előtt is bemutathatóvá válik a munka és annak eredménye. A marketing csatornákon folyó kommunikáció lehetővé teszi, hogy a TEFÜSZ és a fenntartó megismerje és felmérje környezete igényeit, s hogy arra megfelelő válaszokat keressen. Az Önkormányzat saját céljait is csak a választásokon részt vevők és rajtuk keresztül az egész helyi közösség megelégedése útján valósíthatja meg. Felelősséget érzek azért, hogy a TEFÜSZ az Önkormányzat egyik olyan szerve legyen, ami sikeressé teszi azt.

14. VÁLTOZÁS ÉS ÁLLANDÓSÁG EGYENSÚLYA A VEZETÉSBEN

Veszélyt jelentene, ha kellően meg nem alapozott tervekkel megváltoztatnánk a kialakult munkarendet, szokás- és hagyományrendszert. Ugyanakkor már most biztonsággal állítható, hogy lesznek olyan új, eddig ismeretlen feladatok. Lehetségens, hogy ezek éppen az igazgatóválasztással kapcsolatos fenntartói véleményalkotás során fogalmazódnak meg, az új vezetői ciklus első pillanattól kezdve.

A következő vezetési ciklusra - az igazgató feladata:

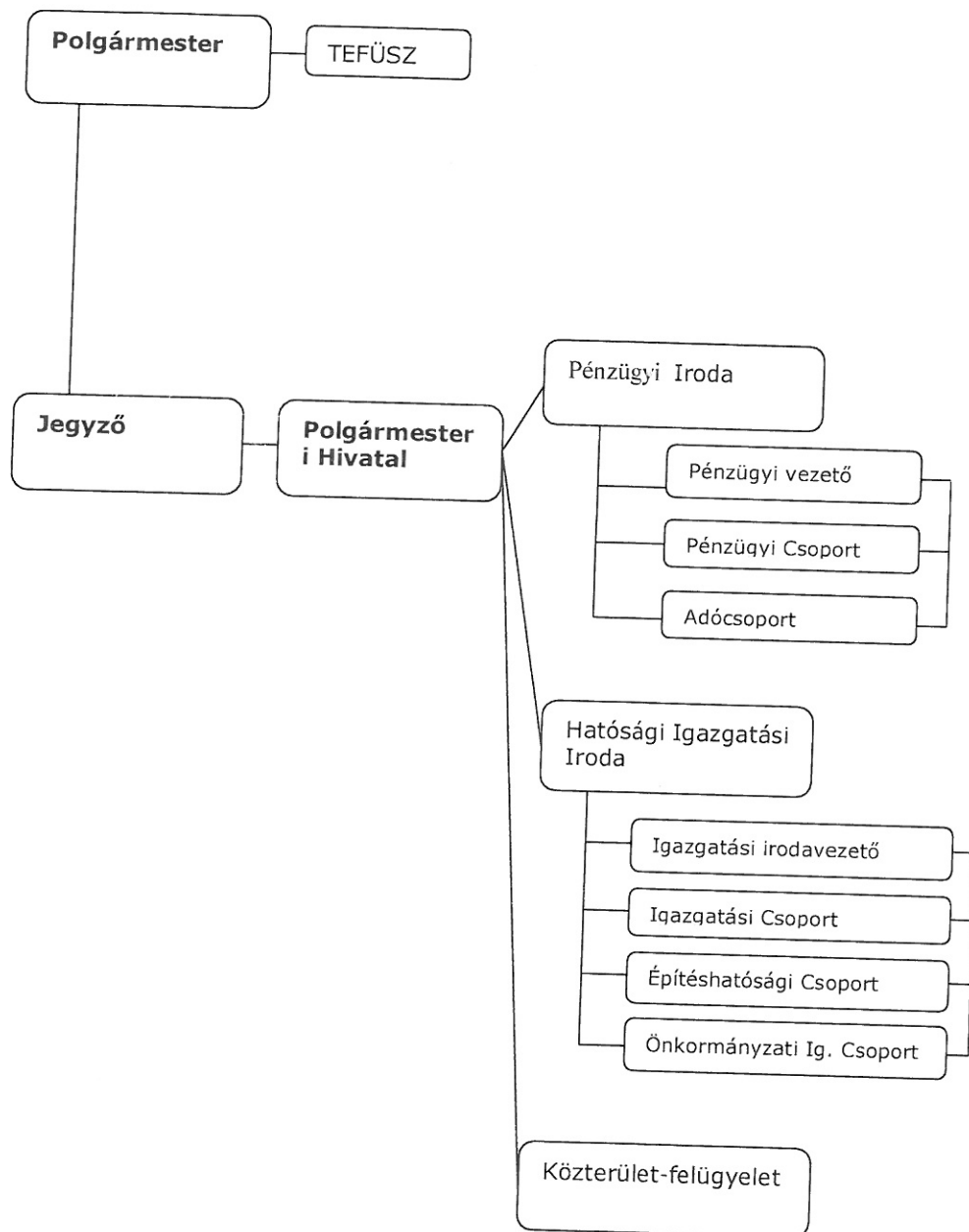
- az intézmény szakszerű és törvényes működtetése,
- a takarékos gazdálkodás,
- döntéshozatal a szerv működésével kapcsolatban minden olyan ügyben, amelyeket a jogszabály nem utal más hatáskörbe, hatékony együttműködés a fenntartóval.
- a munka zavartalan menetének biztosítása,
- a tervek maradéktalan végrehajtása az időközbeni igénymódosulások szerint,
- az együtt kitűzött célok lebontása határidős munkafeladatokra,
- a településkomfort biztosítása,
- a legszélesebb körben elfogadott közös célkitűzések, együttműködési és szervezeti formák egyeztetése, s ezek folyamatos továbbépítése.

15. FEJLESZTÉSI ELKÉPZELÉSEK

Mivel egy most is jól működő szerv igazgatói pozíciójára pályázom, nem kívánok előzetesen fejlesztési vagy átalakítási tervekkel előállni. Amennyiben a kiválasztás során elnyerem az állást, az első időszakban a napi munkavégzés mellett plusz feladatomban fogom tekinteni, hogy az esetlegesen fejlesztendő területeket feltárjam, és ezekre fejlesztési tervet dolgozzak ki és valósítsak meg. Amennyiben valamilyen változtatást látnék célszerűnek, azt csakis a fenntartóval egyeztetve és a munkatársakat bevonva valósítanám meg.

16. SZERVEZETI FELÉPÍTÉSI- ELKÉPZELÉSEK

Bugyi Polgármesteri Hivatal szervezeti felépítése



16.1 A TEFÜSZ IGAZGATÓ SZEREPE

Az intézmény vezetőjének feladata, hogy biztosítsa a szakszerű, hatékony, törvényes és gazdaságos működést, az ellenőrzési, mérési, értékelési rendszer működtetését.

Szerintem az igazgatónak elsősorban kezdeményező és döntéselőkészítő szerepét kell erősíteni. Nem biztos az, hogy az igazgató az, aki minden területhez a legjobban ért, ezért szakmai kérdésekben fontosnak tartom a konzultációt a kollégákkal. Az értekezletek, egyeztetések számát reális keretek között szeretném tartani. Megfelelő önállóságot kívánok biztosítani a munkatársaknak.

Ha valamilyen elvégzett feladatot ellenőrzök, azt mindig értékelés fogja követni, hogy a munkavállaló visszacsatolást, kapjon

16.2 ELLENŐRZÉS, ÉRTÉKELÉS

Az ellenőrzés területeit, módszerét és ütemezését az edigi szokásos módon kívánom végezni, illetve ellenőrzési tervet készíteni.

Fontosnak tartom, hogy az ellenőrzés mindig tartsa tiszteletben az adott munkavállaló személyét és kompetenciáit. Összegezve az ellenőrzés során az elvégzett feladat minőségét kívánom értékelni és csak ezen keresztül visszacsatolást adni az azt elvégzőnek.

16.3 A DÖNTÉS FELELŐSSÉGE

A munkahely légkörét, az emberi kapcsolatokat, a tevékenység ritmusát és minőségét meghatározza a vezetői döntések megalapozottsága és szakszerűsége. Úgy vélem, csak az a döntés lehet jó, amelynek meghozatalában, vagy előkészítésében részt vesznek azok is, akikre vonatkozik. Mindig szem előtt kell tartani, hogy a felelősségteljes döntés esetében is fontos a gyorsaság és a következetesség, az egyéni felelősségvállalás.

Igazgatóként fel kell készülnöm rá, hogy az egyes beosztottaimat külső vagy belső kritika éri, amely hozzám érkezik. Ilyen esetekben a munkaközösségi lojalitás mellett körütekintően fogom a panaszokat kivizsgálni. Fontosnak tartom, hogy a vezető lojális legyen a beosztottaihoz, de egyben következetes is.

17. A KÖLTSÉGVETÉSI FORRÁSOK ÉSSZERŰ FELHASZNÁLÁSA

Fentebb már utaltam rá, hogy törekedni fogok a célszerű készletgazdálkodásra, az indokolt és ár-érték arányos eszközbeszerzésre. Ezen kívül, ha eszközbeszerzési kérelem merül fel, szeretném a szabályoknak megfelelően bevonni a Képviselőtestületet, hogy határozatával támogassa azt. (Pl.: 2016. (IV.14.) Kt. határozat: Ágvágó motorfűrész vásárlása)

Pályázatom elfogadása esetén szeretnék mindenkivel személyesen elbeszélgetni, munkájáról, legfrissebb ötleteiről, az új igazgatói ciklust illető elvárásairól, céljairól, szándékairól, gondjairól, aggodalmairól, kérdéseiről, tanácsairól, feladatvállalásairól. Illetve szeretnék konzultálni az intézmény eddigi vezetőjével korábbi tapasztalatairól, tanácsait kikérni az eredményes vezetéssel kapcsolatban.

Ez alkalommal kérném a következmény nélküli őszinteséget. Remélem, hogy az őszinte gondolatcsere a vállalkozó kedv fellendülését vonja maga után.

Egyebek mellett szeretném megtudni, hogy a TEFÜSZ dolgozóinak vannak-e esetleges szervezeti változtatásokat illető elképzelései, milyen - az eddigitől eltérő - elméleti segítséget, tájékoztatási formákat tartanának kívánatosnak. Egyéni ötleteket, javaslatokat szívesen fogadok, átgondolásra, mert sok munkafolyamatot alúró jövő kezdeményezések segítségével lehet hatékonyabbá tenni.

Feszültségmentes légkört, őszinte emberi kapcsolatok kialakítását szeretném elősegíteni. Olyan helyzetre törekedni, amelyben a munkacsoport nem a klikkesedett vagy a mozaikszerű együttlét jellemzi, hanem az egymást segítő termékeny kapcsolat. A munkát koordinálni kell. Ebben a kérdésben meghallgatnám a tapasztalattal rendelkező, régebb óta itt dolgozó kollégáimnak. Igényelném, ha szükséges; mindenki fenntartások nélkül vállalkozzon arra, hogy véleményt nyilvánítson. Meggyőződésem, hogy minden szituációban kulcsfontosságú a munkavállaló személye, kondícióival, felkészültségével, emberi hitével.

A lakosságot is mindenkor tájékoztatni kívánom a TEFÜSZ helyzetéről, körülményeinkről. Szeretném kérni őket arra, hogy továbbra is nyilvánítsanak véleményt, adjanak támogatást. Szakmai oldalról, viszont a fentartóval közösen átgondolt kompetens irányítást tartom célravezetőnek. Minden segítséget örömmel veszünk, de a szakmai kompetencia - az eredményes működés, és az átgondolt tervezés érdekében, nálunk kell, hogy legyen.

Önfejlesztő, autonóm működés a cél. Munkám során a vezetői logika kell, hogy érvényesüljön. Bízom benne hogy, ez az elképzelés minden szinten megértésre talál.

A mindenkori változásokhoz igazodó vállalható munkaprogram továbbformálása is a fenntartó és a TEFÜSZ közös feladata kell, hogy legyen! A tervezés mindenkitől aktív részvételt követel, hiszen a kollektív bölcsesség csak így érvényesülhet. Úgy vélem, hogy képesek leszünk alkotó, konstruktív viták nyomán a jövő kihívásaira jó válaszokkal szolgálni.

18. KAPCSOLATOK

Elsődleges fontosságú a fenntartóval és a lakossággal való kapcsolat. Az ő bizalmuk tartja fenn a szervet, s ezt a bizalmat naponta ápolni kell. Azért választottam ezt a kettős kiemelés, mert, a szerv iránti bizalmat és megbecsülést nem lehet csak egyikre, vagy másira alapozni, mindkettő megelégedéséért tenni kell. Ezek nem egymással ellenkező, vagy eltérő célok, de előfordulhat, hogy nem minden esetben tökéletesen azonosak. Szeretném, ha a fenntartó az eddigiekhez hasonló erős lobbitevékenységet fejtene ki a magasabb szintű döntéshozók irányába, településünk fejlődése érdekében, akkor is ha a további fejlődés (új intézmények létrejötte, új közterületek, stb.) a TEFÜSZ számára többletmunkát fog eredményezni. Vélem, hogy a jövőben több településüzemeltetői feladat lesz, de a nagyközség élhetőbb, több szolgáltatást nyújtó, rendezettebb hely lesz.

Fontosnak tartom az eddigihez hasonló jó kapcsolat megtartását a szomszédos településekkel, a fentebb már említett bevált példák átvétele okán is.

19. ÖSSZEGZÉS

Amint az pályázati dolgozatomból kiolvasható, lényegi tartalmi vagy szerkezeti változást jelenleg a TEFÜSZ-ben nem tartok szükségesnek. Az eddigi vezető munkáját elismerem, pozitívumainak megtartására és értékeinek megőrzésére törekedni szeretnék. Fontosnak ítélem a minőség és a szervezettség fenntartását, a hiteles külső tájékoztatást, a szerv elismertségének növelését, a személyi állomány állandóságának megóvását, vagy ha ez nem lehetséges az emberi erőforrások szinten tartását, a jelenlegi eredményes munka jövőbeli folyamatosságának biztosítása érdekében.

Célom a meglévő értékeken alapuló megújulás, az új településfejlesztési és üzemeltetési elvárásoknak megfelelő irányban, hiszen a világ állandó változásának vagyunk tanúi.

Olyan vezetői arculat kialakítására törekszem, amely jól ismeri és követi a társadalmi célokat, igényli a beosztottak véleményét. A megfogalmazott célok eléréséhez a következő szervezeti tényezők megvalósítását tartom fontosnak:

Jó légkör, megfelelő információáramlás, közös célok kialakítása, hatékony ellenőrzés és értékelés. A jó légkör kialakításához bizalmat ébresztő vezetői beállítódás kell, így nem alakul ki félelem, szorongás, feszültség a közösségben.

A jó információáramlást a nyilvános vita, a szabad kommunikáció és a világos stratégia jellemzi, melynek eredménye a kölcsönös informálás és a tartós aktivitás.

Közös célokat csak akkor tudunk kialakítani, ha jó csapatszellemben tiszteljük mindenki önállóságát, bizalommal vagyunk egymás iránt, és képesek vagyunk az önértékelésre. Csak ekkor jelenik meg a tervezésnél az ötletgazdagság és a vállalt szabálytudat. Az ellenőrzés, értékelés csak akkor hatékony, ha segítő jellegű és pozitív irányt mutat.

Rendelkezem olyan tulajdonságokkal, mint nyitottság, kitartás, optimizmus és őszinteség, ezért alkalmasnak gondolom magamat a pozícióra. Tudatában vagyok annak, hogy bármilyen mértékű is a vezető elkötelezettsége, csak a munkatársi csapat értő és segítő támogatásával valósíthatjuk meg a kitűzött célokat.

„Egyetlen szervezet sem támaszkodhat zsenikre, mert azokból kevés van és megbízhatatlanok. Egy szervezet erejének az a próbája, hogy többet tud-e felszínre hozni egy közönséges földi halandóból, mint amire az képesnek látszik, előhívja-e rejtett energiáit, hogy azzal másokat is segítsen képességeik kibontakoztatásában. Egy szervezet célja, hogy átlagos embereket átlagon felüli tettekre tegyen képessé”
/Drucker/

E pillanatban és e helyről önkényes és csupán öncélú stílusgyakorlat szintű lenne hosszú-, közép- és rövidtávú tervekben szakaszolni, rangsorba és sorrendbe állítani a következő években előttünk álló feladatokat. A jövőnk munkában egyébként sem mérőldkövekkel szegélyezett kiépített úton járunk, hanem új csapáson, ami lépéseink nyomán ezután kerül a térképekre. A feladatok preferencia-sorrendje minden megtett lépés után, új megközelítésű újragondolást követelhet. Ennek értelmében vezetői elképzeléseim és kérdésfelvetéseim vázlatát itt csak abbahagyom, és nem fejezem be. A valós és realizálható vezetői program nem monológban, hanem együttes munka és egyeztetések során formálódik ki és konkretizálódik.

Szabó Gábor László

pályázó

Nyilatkozat

Alulírott Szabó Gábor László, ezúton kérem, hogy közalkalmazotti munkakörbe kinevezhető vagyok.

Bugyi, 2019. február 28.

aláírás

Nyilatkozat

Alulírott Szabó Gábor László, ezúton kérem, hogy a Településfejlesztési, -Ellátási és Üzemeltetési szerv Igazgató beosztás ellátására beadott pályázatomat a tisztelt Képviselőtestület nyílt ülésen bírálja el.

Bugyi, 2019. február 28.

aláírás

ADATKEZELÉSI HOZZÁJÁRULÁS

Alulírott Szabó Gábor László pályázó jelen nyilatkozat aláírásával hozzájárulok ahhoz, hogy a Bugyi Nagyközség Önkormányzata által meghirdetett Településfejlesztési,- Ellátási,- és Üzemeltetési Szerv igazgatói állására beadott pályázatom kapcsán, megadott adataimat és átadott dokumentumaimat a pályázat elbírálásában részt vevők megismerjék és az arra jogosultak kezeljék. Az adatkezelés időtartama a pályázati eljárás lezárásáig tart.

aláírás

Bugyi, 2019. február 28.

VIZSGAEREDMÉNYEK

Anyakönyvi szám:

A 667775



Bizonyítvány szám:

528750

KÖZÉPFOKÚ

általános

"A" TÍPUS

	Elérhető pontszám	Elért pontszám
1. Kommunikatív érték	15	12
2. Szókincs	15	11
3. Nyelvhelyesség	15	8
4. Kiejtés	5	3
5. Beszéderítés (szóbelin)	5	5
6. Beszéderítés (gépi hang)	15	12

ÖSSZESEN:

70 51 73%

"B" TÍPUS

	Elérhető pontszám	Elért pontszám
1. Felelőválasztós nyelvtani teszt	15	5
2. Magyar szöveg fordítása idegen nyelvre	25	14
3. Irányított fogalmazás	15	9
4. Fordítás idegen nyelvről magyarra	25	17
5. Szövegértés ellenőrző feladat	20	15

ÖSSZESEN:

100 60 60%

BIZONYÍTVÁNY

ÁLLAMILAG ELISMERT NYELVVIZSGARÓL

Anyakönyvi szám:

A 667775



Bizonyítvány szám:

528750

Tanúsítjuk, hogy

Szabó Gábor László

(név)

Budapest

(születési hely)

1986.09.23.

(születési idő)

Idegennyelvi Továbbképző Központ

(vizsgaközpont)

ORIGO/kétnyelvű

(vizsgarendszer)

Idegennyelvi Továbbképző Központ

(vizsgahely)

Budapest

(város)

2004.11.13.

(időpont)

általános

német

(nyelv)

közép

(fok)

komplex (C)

(típus)

eredményes, államilag elismert nyelvvizsgát tett.

Szabó Gábor
a vizsgázató testület
elnöke



Szabó Gábor
vizsgaközpont
igazgatója

