

TÉZISGYŰJTEMÉNY

Mihalkovné Szakács Katalin

**A növekedésben sikeres vállalkozó személyisége
NEO-PI-R kérdőíves vizsgálat alapján**

című Ph.D. értekezéséhez

Témavezetők:

Dr. Szirmai Péter

egyetemi docens

Dr. Kállay László

egyetemi docens

Budapest, 2013

Kisvállalkozás-fejlesztési Központ

TÉZISGYŰJTEMÉNY

Mihalkovné Szakács Katalin

**A növekedésben sikeres vállalkozó személyisége
NEO-PI-R kérdőíves vizsgálat alapján**

című Ph.D. értekezéséhez

Témavezetők:

Dr. Szirmai Péter

egyetemi docens

Dr. Kállay László

egyetemi docens

© Mihalkovné Szakács Katalin

TARTALOMJEGYZÉK

1.	A KUTATÁS TÉMÁJA ÉS AZ ÉRTEKEZÉS FELÉPÍTÉSE.....	4
2.	A KUTATÁSI KÉRDÉSEK, VALAMINT A FELHASZNÁLT VIZSGÁLATI MÓDSZEREK.....	7
2.1	Mintavétel.....	8
2.2	Alkalmazott módszerek a vállalkozók személyiségének (H1-H2 hipotézisek) vizsgálatára.....	9
2.3	Alkalmazott módszerek a vállalkozásoktatás (H3-H4 hipotézisek) vizsgálatára	11
3.	AZ ÉRTEKEZÉS EREDMÉNYEI	12
3.1	A sikeres vállalkozók jellemzői sikertelen társaikhoz képest.....	12
3.2	A sikeres női vállalkozók jellemzői sikertelen női társaikhoz képest	12
3.3	A sikeres férfi vállalkozók jellemzői sikertelen férfi társaikhoz képest.....	13
3.4	A sikeres középkorú vállalkozók jellemzői sikertelen társaikhoz képest.....	13
3.5	A sikeres idős vállalkozók jellemzői sikertelen társaikhoz képest	13
3.6	A sikeres mikrovállalkozók jellemzői sikertelen társaikhoz képest	13
3.7	A sikeres kis- és középvállalkozók jellemzői sikertelen társaikhoz képest.....	14
3.8	A sikeres családi vállalkozók jellemzői sikertelen társaikhoz képest.....	14
3.9	A sikeres nem családi vállalkozók jellemzői sikertelen társaikhoz képest.....	15
3.10	A sikeres vállalkozáshoz vezető út.....	15
4.	AZ ÉRTEKEZÉS EREDMÉNYEIBŐL LEVONT KÖVETKEZTETÉSEK ÉS JAVASLATOK	17
4.1	Új tanulási programok	17
4.2	Új tananyagok a vállalkozóképzésben.....	18
4.3	Új pedagógiai módszertanok a vállalkozóképzésben	20
4.4	Speciális képzési formák a vállalkozóképzésben	21
4.5	Egyéb üzleti felhasználási területek	21
5.	HIVATKOZÁSOK	22
6.	A TÉMAKÖRREL KAPCSOLATOS SAJÁT PUBLIKÁCIÓK	27

1. A KUTATÁS TÉMÁJA ÉS AZ ÉRTEKEZÉS FELÉPÍTÉSE

A rendszerváltást követő gazdasági és gazdaságjogi átalakulások eredményeképpen, az úgynevezett „vállalkozói boom” időszakában, hazánkban számos vállalkozás született. Számuk évről évre egyre növekvő tendenciát mutat, emellett pedig kulcsfontosságú szerepet töltenek be mind a gazdasági növekedésben, mind pedig a munkahelyteremtésben: tehát látszik, hogy egy olyan szektorról beszélünk, amelynek szereplői hosszútávon hatnak a magyar gazdaság alakulására.

Mind a tagállamok, mind az Unió intézményeinek közös célja, hogy Európa egy fenntarthatóan fejlődő pályára álljon, növekedjen és magasabb legyen a foglalkoztatottság szintje, amihez egyértelműen több vállalkozóra van szükség. A vállalkozások erőteljes hajtói a gazdasági növekedésnek és munkahelyteremtésnek – létrejöttükkel új cégek, új munkahelyek, új versenyzői és innovatív piacok, valamint újszerű képességek születnek. Mindazonáltal Aart de Geus, a Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet (OECD) főtitkárhelyettese az MTI-nek adott nyilatkozatában elmondta, hogy Magyarországon a vállalkozói szektor a többi európai országhoz képest eltérő módon jelenik meg: túl sok ugyanis a – gyakran egyszemélyes – mikrovállalkozás. Véleménye szerint a kihívást az jelenti, hogy „jobb helyzetbe hozzuk ezeket a mikrovállalkozásokat, és biztatni kell őket arra, hogy bátran bővítsék tevékenységüket, ezzel beindulhat a gazdasági növekedés és a munkahelyteremtés” (MNO, 2011). Annak ellenére azonban, hogy a vállalkozások gyarapodása elsődleges gazdasági célnak tűnik, számos tagországban nincs ezt támogató gazdasági környezet, oktatási modul, nehéz hitelhez jutni és kilépni egyes piacokra, bukás esetén rossz a társadalmi megítélés, és nehézkes az adminisztrációs és intézményi környezet. A legtöbb országban nem csak, hogy nem ünneplik a sikeres vállalkozókat, de még az erre szánt közegekben sem jelennek meg szerepmódként. Így nem csupán a vállalkozások fejlesztésére, hanem kulturális változásokra egyaránt szükség van (Európai Bizottság, 2013).

A mikro- és kisvállalkozások **megerősítésének, fejlesztésének és növekedésének** kérdése tehát nem új keletű hazánkban. Az azonban, hogy az egyes szakértők miben látják a megoldást, már eltérő, ugyanis **egyéni, vállalati, és környezeti tényezőket, mint a fejlődés és növekedés gátjai, illetve elősegítői,** egyaránt meghatároztak. Tekintve, hogy a szakirodalom feldolgozását követően úgy találtam, hogy a tulajdonos-vezető személyéhez köthető befolyásoló tényezők (Szerb, 2008) vizsgálata sok esetben háttérbe szorul, disszertációmban ezek feltárására fókuszálok.

Az egyéni tényezőkön belül is azokat vizsgálom, amelyek kifejezetten a **kompetencia részeként is megjelenő személyiség** (Spencer, Spencer, 1993) részét képezik, illetve a személyiségvonással szignifikáns kapcsolatban állhatnak (viselkedés, vállalkozásban betöltött szerep, attitűd, motiváltság, jövőkép, stb.). Teszem mindezt azért, mert véleményem szerint a mikro- és kisvállalkozások tulajdonos-vezetői nem csupán tudatos (az elsajátított tudás, ismeret, készség, jártasság), de legalább annyira tudattalan szinten (motiváció, attitűd, személyiség) is hatással vannak cégük sikeres működésére. A **kompetens vállalkozó** véleményem szerint ilyenén nem csupán a szükséges ismeretekkel, tudással és jártassággal kell, hogy rendelkezzen, de

fontos, hogy hozzáállása és személyisége is a növekedést szolgálják. A **vállalkozói kompetencia** fogalma egyáltalán nem újszerű a szakirodalomban, azonban az oktatás során gyakran azonosítják a gazdasági és vállalkozási ismeretekkel. A gond nem az, hogy fogalmi szinten keveredik a három kifejezés, hanem az, hogy **az oktatás során vállalkozói kompetencia fejlesztése címén is csak ismeretek és tudás átadására fókuszálnak.**

Mindezek tükrében **kutatásom céljaként szignifikáns összefüggést próbálok kimutatni a vállalkozó személyisége és a vállalkozás sikeres növekedése között annak érdekében, hogy azonosítva a meghatározó vonásokat, azok tudatosításával, illetve tudatos fejlesztésével még kompetensebb vállalkozókat képezhessünk a vállalkozásoktatás során.** Munkám során a növekedési hajlandóságot alapvető adottságként kezelem a fejlesztendő mikro- és kisvállalkozók esetében, ezért kutatásom során olyan modellbe illeszttem a vizsgálatot, amely épít erre az ismervre. A vállalkozások méret szerinti besorolása helyett így Vecsenyi János ismert mátrixát a vállalkozási és változási készség és az üzleti, működési tapasztalat összefüggéseiről (Vecsenyi 1999, 2003, 2009) átdolgozva, az úgynevezett **növekedésben sikeres bulldog,** valamint sikertelen hangya **vállalkozásokkal** dolgozom.

Disszertációm a fentiek tükrében összesen hét, logikailag egymásra épülő fejezetből áll. A bevezetőt követően, a mikro- és kisvállalkozások növekedését vizsgálva, dolgozatomban második fejezetében tisztázom, mit ért a szakirodalom a növekedés, illetve fejlődés fogalma alatt (Ansoff, 1965; Bolton, 1971; Csapó, 2009; Delmar, 1997; Penrose, 1959; Vecsenyi, 1999), és az ismert életciklus-modellek (Adizes, 1992; Salamonné, 2005, 2006; Szirmai et al, 2009; Vecsenyi, 2003) segítségével bemutatom, miképpen megy, illetve mehet végbe maga a folyamat.

Kutatási kérdésem pontos megragadása érdekében, illetve azzal a feltételezéssel élve, hogy a tulajdonos-vezető növekedési hajlandósága elengedhetetlen a vállalkozás növekedése szempontjából, a harmadik fejezetben a mikro- és kisvállalkozások tágran értelmezhető csoportját a változási hajlandóság dimenziója mentén szűkítem, és Vecsenyi János mátrixát (Birch, 1987; Vecsenyi, 1999, 2003) segítségül hívva, illetve továbbgondolva (Birch, Medoff, 1994; Case, 1996; Csapó, 2009; Shepherd et al., 2007; Szirmai et al., 2009; Vecsenyi, 1999, 2003, 2009) azt, a hangya- és bulldogvállalkozások jellemzőit mutatom be.

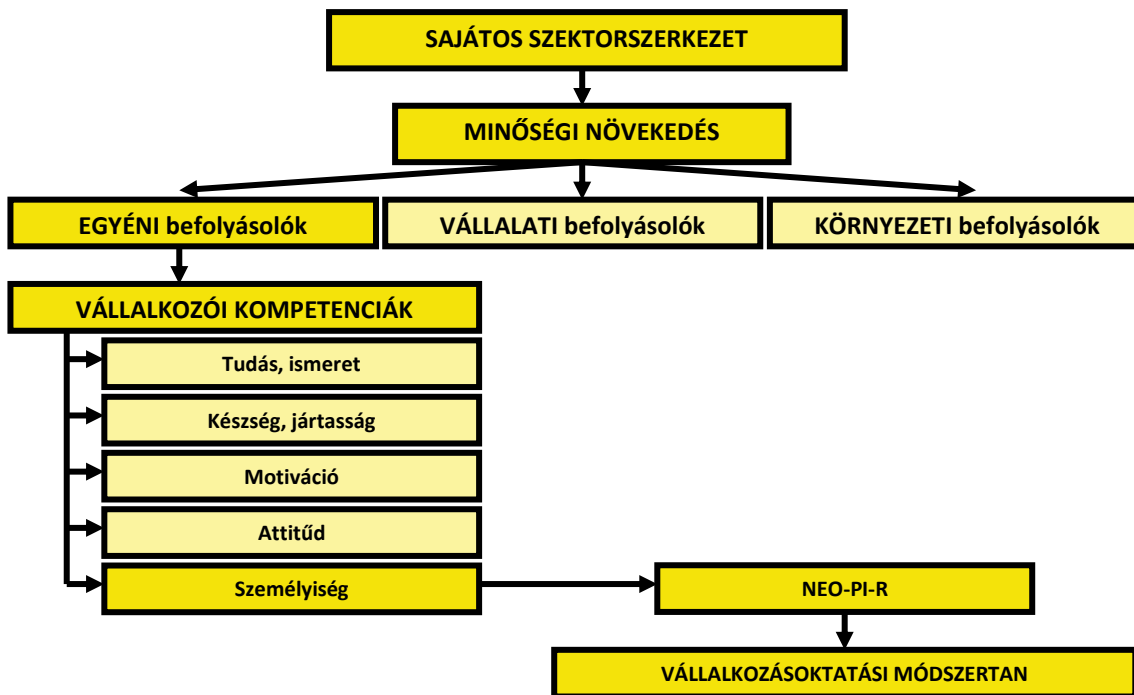
Munkám negyedik fejezetében az előző két fejezet összefüggéseire építve a hangya- és bulldogvállalkozások növekedését, illetve növekedési lehetőségeit és gátjait vizsgálom (Csapó, 2009; Szerb, 2008; Szirmai et al, 2009). Elemzésemet egyre inkább szűkítem a vállalkozások tulajdonos-vezetőinek meghatározó szerepére, így a fejezet során az egyénhez kapcsolódó vállalkozói kompetencia fogalom szakirodalmát dolgozom fel, ismertetve az egyes kompetencia definíciókat (Báthory, Falus, 1997; Boyatzis, 1982; Csapó, 2004; Falus, 2005; Klemp, McClelland, 1986; Spencer, Spencer, 1993; Woodruffe, 1993; 2001. évi CI. törvény a felnőttképzésről), megközelítéseket (Martin, Staines, 1994; McClelland, Litwin, 1967 in: Klein, Klein, 2006; Goleman, 1981; Szelestey, 2009), csoportokat (Boyatzis, 1982; Brown, 1994; Council

of the European Union, 2002; Kissné, 2009; Perjés, Vass, 2009; Szögi, 1997; Tosifescu, 2009; Woodruffe, 1993), illetve azon korábbi kutatásokat, amelyek a kompetens vállalkozó azonosítását segítették elő (Bánfalvi et al., 2002; Szakács et al., 2003; Szakács, Bánfalvi, 2006; Bánfalvi et al., 2006; Skultéty et al., 2007; Szakács et al., 2008; Szakács, Bánfalvi, 2010; Schumpeter, 1980; Singh, 1988; Lengyel, 1989; Hisrich, 1992; Kaplan, 1994; Vecsenyi, 1999; Bolton, Thompson, 2000; Szűcs, 2001; Hemingway, Bálint, 2004; Baráth, 2008; Niuwenhuizen, 2008; Balaton et al., 2010; Di-Masi, 2011). Tekintve kutatásom végcélját, önálló alfejezetet szentelek a korábbi kutatási eredmények gyakorlati hasznosítása ismertetésének, különös tekintettel azok közoktatásban való megjelenésének (Csapó, 2004; Szűcs, 2001; Szirmai, 2002; Román, 2006; IQ Consulting, 2007; Szomor, 1997, 1998/a, 1998/b; Európai Bizottság, 2008; Csapó, 2008; Wilson et al., 2009; Lakos, 2010; Perjés, 2003; Darázs et al., 2004).

A vállalkozói kompetencia általam elfogadott öt összetevője közül a személyiség vizsgálata kerül előtérbe disszertációm ötödik fejezetében. Mivel munkámban arra a kérdésre keresem a választ, hogy az empirikus vizsgálat során azonosított, sikeres növekedéshez szükséges magatartási tényezők, személyes tulajdonságok és adottságok összefüggésbe hozhatók-e bármely vonáselmélettel, ezért fontosnak tartottam egy fejezetet szentelni a legismertebb személyiségtypológiáknak (Hegedűs T., 1997; Allport, 2000; Carver, Scheier, 2001), de főként azon vonáselméleteknek (Carver, Scheier, 2001; Atkinson et al., 2001; Cattell, Eber, Tatsuoka, 1970), amelyek a személyiségtypológiákat ért kritikák okán alakultak ki.

Az empirikus vizsgálatom alapját jelentő hipotéziseim, valamint a kutatásommal kapcsolatos módszertani kérdések képezik dolgozatom hatodik fejezetét. Disszertációm hetedik, befejező fejezetében a kutatás eredményeit ismertetem, különösképpen hangsúlyt fektetve azon, tematikusan összegyűjtött felhasználási lehetőségekre, amelyek kutatási eredményeim előtt állnak. Saját érdeklődési köröm, illetve jövőbeli terveim miatt a lehetséges felhasználási módok közül a legnagyobb hangsúlyt az eredményeim oktatásban betöltött szerepe kapja majd. Célom egy olyan oktatási módszertan kidolgozása, amely „a szakmai kompetencia felé vezető út” oktatási képével egybevág (Berner, 2004): kapaszkodjunk erősebben az iskolán kívüli, hallgatói tanulásba, hiszen ha a hallgató meg akar tanulni valamit, hajtja az ismeretlenség izgalma és a tudásszomj, akkor hatékonyabban össze tudjuk illeszteni saját tanítási szándékainkat és módszereinket a tanulók elvárásaival úgy, hogy mindvégig segítjük őket megszerezni azt, amire szükségük van.

1. ábra: A növekedésben sikeres vállalkozó személyisége – kutatási modell



Forrás: saját ábra

2. A KUTATÁSI KÉRDÉSEK, VALAMINT A FELHASZNÁLT VIZSGÁLATI MÓDSZEREK

Disszertációmban megfogalmazott és vizsgált hipotéziseim a fent leírtak alapján a következők:

VÁLLALKOZÓ SZEMÉLYISÉG
<p>H1 hipotézis a hangya- és bulldogvállalkozások vezetőinek SZEMÉLYISÉGÉRŐL: A növekedésben sikeres vállalkozások (bulldogvállalkozások) vezető tulajdonosai egyes személyiségjegyeik mentén egyértelműen megkülönböztethetők a növekedésben nem sikeres társaiktól.</p> <p>H2 hipotézis a bulldogvállalkozások vezetőinek eltérő SZEMÉLYISÉG-PROFILJAIRÓL: A növekedésben sikeres vállalkozások (bulldogvállalkozások) vezető tulajdonosainak egyes személyiségjegyei mentén a növekedésben sikeres vállalkozók egyértelműen elkülöníthető csoportokba sorolhatók.</p>
VÁLLALKOZÁSOKTATÁS

H3/a hipotézis a kompetencia-fejlesztés FONTOSSÁGÁRÓL:

Az a vállalkozóképzés tekinthető hatékonnak, amely nem kizárólag ismeretátadásra, hanem a kompetencia egyéb összetevőinek fejlesztésére is épít.

H3/b hipotézis a fejlesztendő kompetenciák AZONOSÍTÁSÁRÓL:

Azonosítható azon kompetenciák csoportja, amelyek a növekedésben sikeres vállalkozó számára szükségesek. Ezen kompetenciákat vállalkozói kompetenciáknak fogom tekinteni.

H3/c hipotézis az azonosított kompetenciák OKTATÁSÁRÓL:

A kompetenciaközpontú vállalkozóképzés kulcsa a vállalkozó helyzetbe hozása szimulált vállalkozások, pszeudo vállalkozások, vagy valódi vállalkozások segítségével.

H4 hipotézis a kompetencia-oktatás HATÉKONYSÁGÁRÓL:

A vállalkozóképzés hatékonysága érdekében bemeneti tesztet kell készíteni, aminek segítségével lemérhető, hogy az adott vállalkozóban bizonyos kompetenciák megvannak-e, de fejlesztésre szorulnak, vagy hiányoznak, és ki kell fejleszteni azokat.

2.1 Mintavétel

A témavezetőmmel történő konzultációt követően a Budapesti Kereskedelmi és Iparkamara, valamint az EASY-Learning Kft. által 2010-ben publikált, *Sikeres magyar vállalkozók* című interjúkötet bemutatott vállalkozásait választom kísérleti kutatásom mintájául. A Lányi Pál összeállította kötet a KKC-2007-K-08-02-19 célelőirányzat „Kezdő vállalkozói aktivitás ösztönzésének támogatása” pályázat támogatásával jött létre. Az interjúk során megismert vállalkozások legalább 7 éve eredményesen működnek, de található közöttük olyan is, amelyet már több mint 20 éve sikerrel üzemeltet tulajdonosa.

Tekintve, hogy ezek a vállalkozók a kötet elkészítése során egyszer már mutattak hajlandóságot vállalkozás-kutatásban való részvételre, illetve, hogy a 15 interjút tartalmazó kiadvány háttérben egy összesen 20 vállalkozót tartalmazó címlista áll, úgy vélem, hogy végleges mintámba összesen 15 bulldogvállalkozást tudok beválasztani. A kontrollcsoporthoz szükséges további 15 hangya vállalkozást korábbi kutatásaim, illetve tanszéki kutatások alanyai közül választom ki.

A mintaalanyok kiválasztásának változása során sajnálatos módon:

- mintavételelem reprezentativitása egyértelműen sérül, ugyanakkor úgy vélem, hogy kísérleti kutatás lévén e feltétel teljesülése nélkül kapott eredményeim is megfelelő alapul szolgálnak majd egy nagymintás, reprezentatív kutatáshoz. Továbbá, H2 hipotézisem vizsgálatához hasznosabbnak látom, ha az elemzés 15 alanya nemek, korcsoportok, vállalkozásméret és tulajdonlástípus tekintetében megfelelő számban összeválogatott;
- a 15 (illetve a kontrollcsoportot figyelembe véve 24) elemű minta nem elégséges számos statisztikai számítás és összefüggés elvégzéséhez. Ennek okán az empirikus vizsgálat során a legtöbb esetben

számításaimat és következtetéseimet nem a nagymintán lefuttatható modellek segítségével végzem – azokra csupán utalást teszek, és feltételesen mutatom be alkalmazásukat (nagymintás kutatás esetén).

2.2 Alkalmazott módszerek a vállalkozók személyiségének (H1-H2 hipotézisek) vizsgálatára

Sok kritika érte és éri napjainkban is azokat a vizsgálatokat, amelyekben az alapvető személyiségjegyekre vezetik vissza az eredményeket, illetve azok mentén értékelnek a kutatók. Hiába tekinthetők az egyes típusok objektíveknek és egyértelműen megragadhatóknak, a közöttük lévő átjárhatatlanság, illetve éles határok sok esetben nem tették lehetővé, hogy az egyént adott vizsgálat során jellemezni tudják.

Ezért úgy döntöttem, hogy empirikus vizsgálatomat nem személyiségtipológiai, hanem egy vonáselméleti megközelítésen, a „Big Five”-on alapuló személyiségkérdőív segítségével végzem. Az úgynevezett NEO-PI-R személyiség kérdőív Costa és McCrea nevéhez fűződik, akik az 1985-ben meghatározott öt fő faktorukat faktoronként további hat skálára bontották annak érdekében, hogy az egyén személyiségét sokkal alaposabban vizsgálhassák.

Minden egyes skála nyolc állítást (itemet) tartalmaz, így a válaszadónak összesen 240 állításról kell eldöntenie, ötfokú skálán, hogy egyetért-e, vagy nem ért egyet azzal. Az egy faktorba tartozó állításokra adott pontszámok összege adja az úgynevezett faktorskála pontértéket, amelynek segítségével az egyén személyiség-szerkezete, a személyiségprofil felrajzolható (Carver, Scheier, 2001).

1. táblázat: A NEO-PI-R (NEO Personality Inventory – Revised, Costa és McCrea alapján) személyiség kérdőív faktorai, valamint a faktorokat felépítő vonások

Faktorok és felépítő vonások (eredeti nyelven)		Faktorok és felépítő vonások (magyarul)
NEUROTICISM (N)		NEUROTICIZMUS (N)
NAN	Anxiety	Szorongás
NAH	Angry hostility	Ellenségesség, barátságtalanság
NDE	Depression	Depresszió
NSC	Self consciousness	Én tudatosság, gátlásosság
NIM	Impulsiveness	Impulzivitás
NVU	Vulnerability	Sérülékenység, sebezhetőség
EXTROVERSION (E)		EXTROVERZIÓ (E)
EWA	Warmth	Melegség
EGR	Gregariousness	Társaságkedvelés
EAS	Assertiveness	Asszertivitás, határozottság
EAC	Activity	Aktivitás, energikusság
EEX	Excitement seeking	Izgalomkeresés
EPE	Positive emotions	Pozitív érzelmek, optimizmus
OPENNESS TO EXPERIENCE (O)		NYITOTTSÁG A TAPASZTALATRA (O)
OFA	Fantasy	Fantázia
OAE	Aesthetics	Esztétikai érzék
OFE	Feeling	Érzelmek
OAC	Actions	Tevékenység, kezdeményezés
OID	Ideas	Ötletgazdagság, gondolatok
OVA	Values	Értékek
AGREEABLENESS (A)		BARÁTSÁGOSSÁG (A)
ATR	Trust	Bizalom, jóindulat
AST	Straightforwardness	Őszinteség, egyenesség
AAL	Altruism	Altruizmus
ACO	Compliance	Engedelmesség, szolgálatkészség
AMO	Modesty	Szerénység
ATM	Tender mindedness	Lágylelkűség, érzékenység
CONSCIENTIOUSNESS (C)		LELKISMERETESSÉG (C)
CCO	Competence	Kompetencia
COR	Order	Rendszeret
CDU	Dutifulness	Kötelességtudat
CAS	Achievement striving	Teljesítménykésztetés
CSD	Self discipline	Önfegyelem
CDL	Deliberation	Megfontoltság

Forrás: saját táblázat Carver, Scheier, 2001, 95. oldal és Costa, McCrea, 1985 alapján

A bemért mintán elvégeztem a reliabilitás vizsgálatot, és a Cronbach alfa 0,7 határérték mentén kiszűrtem azokat az itemeket, amelyek nem mérnek a mintán. Tekintve, hogy eredetileg egy skála 8 item mentén mér, azokat a skálákat, ahol az itemeknek több mint a felét ki kellett szűrni a megbízhatóság érdekében, szintén töröltem a további vizsgálatból. A megbízhatósági vizsgálatot követően a skála score-jának meghatározásához összeadtam az egy skálához (NAN, NAH, NDE, stb.) tartozó megmaradt itemek

pontszámát, ami maximum 40 (8*5 pont), illetve minimum 5 (5*1 pont) pont lehet. Ez alapján kiszámítottam minden skála átlagát és szórását is.

A fenti módon kiszámított pont egy sima nyerspontszám, amit standard ponttá transzformáltam, így egységesebb adatokat kaptam, amelyeket könnyen rá lehet húzni egy skálára. A könnyebb érthetőség kedvéért a kapott törtszámokat T-pontokká alakítottam egy képlet segítségével ($T=10Z+50$), így az eredmény már könnyedén rávetíthető volt egy 100 fokú skálára.

Annak érdekében, hogy megvizsgáljam, hogy a növekedésben sikeres vállalkozók valóban mutatnak-e összefüggést egyes személyiségjegyeik mentén, első körben csak az ő válaszaikat elemeztem a 24 megmaradt skála mentén, faktoronkénti bontásban. Kutatásom során abban az esetben valószínűsítettem összefüggést a sikeres vállalkozók között, amennyiben a vizsgált skálán adott válaszaik legalább 80%-a a csoportátlag±csoportszórás képezte referenciatartományba esett. A gyakorlatban a 15 mintaalanyt tekintve ez legalább 12 ($15*0,8 = 12$), referenciatartományba eső választ jelent. Nagymintás felmérés esetében a szofisztikáltabb eredményt homogenitás vizsgálattal lehetne elérni, ahol független változóként az egyes skálák score-ja, függő változóként pedig a vállalkozók sikeressége, illetve sikertelensége jelenne meg.

Azt a kérdést, hogy azon skálák esetében, amelyekben a sikeres vállalkozók (S1-15) hasonlóságot mutatnak egymással, vajon magasabb vagy alacsonyabb értéket értek-e el, mint a nem sikeres vállalkozók (K1-9), a skálaátlagok kiszámításával és összehasonlításával válaszoltam meg.

2.3 Alkalmazott módszerek a vállalkozásoktatás (H3-H4 hipotézisek) vizsgálatára

Earl Babbie könyvében olvashatjuk, hogy a kérdőíves vizsgálatok „leíró, magyarázó és felderítő célokra alkalmasak... és leginkább olyan kutatásokban használják, amelyekben az egyes ember az elemzési egység” (Babbie, 2003, 274. oldal). Lévén e gondolat kutatásom esetében helytálló, a vállalkozásoktatásra vonatkozó hipotéziseimet kérdőív segítségével vizsgálom.

Feltételezésem szerint egy sikeres mikro vagy kisvállalkozás működtetéséhez elengedhetetlen, hogy annak tulajdonosa, vezetője megfelelő, hatékony oktatásban, képzésben részesüljön. Megfelelő és hatékony oktatáson azt a vállalkozóképzést értem, amely nem kizárólag ismeretátadásra, hanem a kompetencia egyéb összetevőinek fejlesztésére is épít. Ilyetén a képzés során a tudás átadása mellett a készségek fejlesztésére és a jártasságok elsajátítására, az attitűd esetleges formálására, valamint meghatározott személyiségvonások kialakítására és erősítésére, illetve gyengítésére vagy megszüntetésére is figyelmet fordítanak. Természetesen az adott csoporttól függően változó mértékben, de meglátásom szerint eleve adott tényezőnek tekintendő a diákok sikeres vállalkozás indítására és működtetésére való motiváltsága, illetve annak esetleges hiánya.

Feltételezésem igazolása érdekében megvizsgáltam, hogy a mintába került vállalkozók sikeressége miképpen hozható összefüggésbe gazdasági vagy vállalkozói előképzettségükkel (tudás), az ott tapasztalt

oktatási módszertanokkal (készség, jártasság), valamint személyiségfejlesztő kurzusokon való részvételükkel (személyiségvonás). Nagymintás kutatás esetében vizsgálatomat keresztábra elemzéssel készíteném el, ahol független változóként az egyes kompetenciaterületekre vonatkozó kérdések, míg függő változóként a vállalkozások sikeressége, vagy sikertelensége jelennének meg.

3. AZ ÉRTEKEZÉS EREDMÉNYEI

3.1 A sikeres vállalkozók jellemzői sikertelen társaikhoz képest

Számításaim alapján a mintába került sikeres vállalkozók a következő skálák mentén képeznek homogén csoportot: szorongás (NAN), bizalom, jóindulat (ATR), egyenesség (AST). Ezeken a skálákon a megkérdezettek rendre 48,0 versus 53,3; 49,3 versus 51,2; illetve 46,2 versus 56,4 átlagot értek el a kontrollcsoport sikertelen vállalkozóihoz viszonyítva. Eredményeik értelmében kevésbé aggodalmaskodók, félénkek, bátortalanok, illetve hajlamosak a nyugtalanságra. Általában véve nyugodtabbak és oldottabbak, és nem rágódnak hosszan a rosszul sikerült dolgokon. Inkább kételkedve, olykor szkeptikusan viszonyulnak környezetükhöz. Általában óvatosak, így nem gondolják feltétel nélkül másokról azt, hogy jó szándékkal és becsületesen viseltetnek feléjük. Előre meggondolják cselekedeteiket, átgondolják a rájuk váró helyzeteket, és többnyire körültekintően járnak el. Nem csupán arra figyelnek, hogy őszinte érzelmeiket milyen mértékben mutatják, illetve nem mutatják ki, de ezen túlmenően olykor hajlamosak arra, hogy különféle fortélyossággal manipulálják környezetüket. Fontos megjegyezni, hogy ez nem jelent tisztességtelen vagy hazug magatartást.

3.2 A sikeres női vállalkozók jellemzői sikertelen női társaikhoz képest

A mintába került sikeres női vállalkozók az én tudatosság, gátlásosság (NSC), az aktivitás, energikusság (EAC), a kezdeményezés (OAC) és az altruizmus (AAL) skálák esetében mutatnak homogenitást. A 49,1 versus 47,9; 50,8 versus 53,3; 49,9 versus 56,9; és 49,6 versus 54,0 átlagértékek alapján elmondható róluk, hogy gátlásosabbak, akiket nagyobb mértékben zavarnak a kínos, kényelmetlen szociális helyzetek. Életükben lassúbb tempót diktálnak, ami azonban nem jelent szükségszerűen lustább életvitelt, sőt, a lassabb, de megfontoltabb élet együttesen lehet esetükben a siker kulcsa. Kevésbé részesítik előnyben az újdonságot és a változatosságot a megszokottal és a rutinnal szemben. Kevésbé aktívan törődnek, gondoskodnak mások jóllétéről, illetve veszik figyelembe mások szükségleteit.

3.3 A sikeres férfi vállalkozók jellemzői sikertelen férfi társaikhoz képest

Vizsgálatom alapján a sikeres férfi vállalkozók az érzelmek (OFE) skálán mutatnak egymással összefüggést. A kontrollcsoport 43,0 átlagához képesti 48,6 átlaguk értelmében jóval intenzívebben és gazdagabban élik meg érzelmeiket – a boldogság és boldogtalanság, illetve a különféle érzelmi állapotok megtapasztalása sokkal inkább jelen van életükben.

3.4 A sikeres középkorú vállalkozók jellemzői sikertelen társaikhoz képest

Az én tudatosság, gátlásosság (NSC), az aktivitás, energikusság (EAC), az ötletgazdagság, gondolatok (OID), valamint az altruizmus (AAL) skálákon a sikertelen társaikhoz képest rendre elért 48,2 versus 49,3; 50,1 versus 49,1; 45,4 versus 50,5; illetve 51,1 versus 46,5 átlag értékeket figyelembe véve kijelenthetjük, hogy kevésbé gátlásosak, feszültek, vagy zavartak a társas interakciókban. A gúnyra, élcélődésre kevésbé érzékenyek, és a kisebbség érzése is kevésbé vall rájuk. Aktívabbak, energikusabbak és gyorsabb életvitelűek. Jóval érzékenyebbek környezetük állapotára, így nagyobb mértékben viselik magukon más emberek problémáit, illetve jóllétének kérdését. Kevésbé énközpontúak. Konvergensebb a gondolkodásuk, és jóval inkább elzárkóznak az új dolgok, elképzelések, vagy elméletek megismerésétől és befogadásától. Az újdonsággal és változatossággal szemben a megszokott és rutinszerű dolgokat részesítik előnyben.

3.5 A sikeres idős vállalkozók jellemzői sikertelen társaikhoz képest

Homogenitás az engedelmisség, szolgálatkészség (ACO) skála mentén mutatható ki, 53,2 versus 49,4 átlagértékek mellett. Ilyetén megállapítható, hogy jóval szolgálatkészebbek, szelídebbek és jámborabbak. Inkább kerülnek az agressziót, könnyebben megbocsátanak és felejtnek. Jóval kooperatívabbak.

3.6 A sikeres mikrovállalkozók jellemzői sikertelen társaikhoz képest

A számítások során kapott, homogenitást mutató skálák skálaátlagai (pozitív érzelmek, optimizmus – EPE: 52,3 versus 46,0; fantázia – OFA: 51,2 versus 51,6; érzelmek – OFE: 51,9 versus 45,5; : kezdeményezés – OAC: 51,3 versus 49,0; altruizmus – AAL: 48,8 versus 46,7; engedelmisség, szolgálatkészség – ACO: 50,5 versus 50,6; kompetencia – CCO: 51,7 versus 48,8; rendszeret, rendszeresség – COR: 49,6 versus 46,3) közül azokat emelem ki, amelyekben jelentős különbség mutatkozik a kétféle típus között. Ezek alapján kijelenthető, hogy a mintába került sikeres mikrovállalkozók jóval gyakrabban és könnyebben nevetnek, és élik meg az öröm és boldogság érzését. Nyitottak mások és a saját belső érzéseikre, és az érzelmeket úgy általában véve az élet fontosabb részének tekintik, így sokkal

intenzívebb lelki életet élnek. Alkalmasságuknak, bölcsességüknek és tapasztalataiknak köszönhetően jóval felkészültebbek az élet számos területére, történéseire. Dolgaikat többnyire a megfelelő helyen tartják, és jobban szervezik életüket, feladataikat, környezetüket.

3.7 A sikeres kis- és középvállalkozók jellemzői sikertelen társaikhoz képest

A kutatás eredményeképpen kimutatott összefüggés a depresszió (NDE), az én tudatosság, gátlásosság (NSC), a melegség (EWA), a társaságkedvelés (EGR), az asszertivitás, határozottság (EAS), valamint az aktivitás, energikusság (EAC) skálák esetében a következő skálaátlagokkal párosul: 48,7 versus 38,9; 50,5 versus 38,9; 49,3 versus 57,2; 48,5 versus 52,8; 51,2 versus 64,3; illetve 48,7 versus 63,4. Ennek tükrében jóval nagyobb mértékben hajlamosak negatív érzelmek, így a szorongás, a félelem vagy a szomorúság átélésére. Érzelmileg instabilabbak, és kevésbé nyugodtak, aminek hátterében többek között az áll, hogy jellemzően nagyobb mértékben hajlamosak a depresszív érzelmek – büntudat, reménytelenség, magányosság – megélésére. Nyugtalanosságuk mások társaságában is megjelenik, sokkal érzékenyebbek ugyanis a gúnyra és csipkelődésre, hajlamosabbak a kisebbségi érzésre, és arra, hogy félelemmel, szemérmességgel és szorongással viseltessenek mások iránt. Jellemzően távolságtartóbbak, tartózkodóbbak, és többségében formális kapcsolataikban kevésbé meleg és barátságos emberek. Jellemzően inkább introvertáltabb, vagy kevésbé extrovertált személyiségvonásokat hordoznak, és kevésbé vágnak szociális helyzetekre, ingerekre. Bár fellépésük magabiztos és határozott az ilyen esetekben, asszertivitásuk jóval alulmarad. Számottevően nagyobb mértékű megfontoltságuk és óvatosságuk, így lassabban, kevésbé energikusan élik életüket.

3.8 A sikeres családi vállalkozók jellemzői sikertelen társaikhoz képest

Az egyik legtöbb homogén skálát eredményező ismérv a családi, illetve nem családi tulajdonlású megosztás. Előbbi esetében a megkérdezett sikeres vállalkozók a depresszió (NDE), a sérülékenység, sebezhetőség (NVU), az aktivitás, energikusság (EAC), a pozitív érzelmek, optimizmus (EPE), a fantázia (OFA), a kezdeményezés (OAC), az engedelmesség, szolgálatkészség (ACO), a rendszeretet (COR), valamint a megfontoltság (CDL) skálákon rendre 49,8 versus 49,2; 51,3 versus 48,1; 48,6 versus 50,8; 50,0 versus 51,6; 47,9 versus 55,9; 48,7 versus 52,0; 51,9 versus 49,4; 50,3 versus 43,8; illetve 51,0 versus 46,0 átlagértékeket értek el sikertelen társaikhoz viszonyítva. Ezek alapján a depresszív érzelmek megélésére való nagyobb mértékű hajlam, a gyakoribb elcsüggedés és lehangoltság, valamint nagyobb mértékű sérülékenység és sebezhetőség jellemzi őket. A mindennapokban alacsonyabb energiájú, lassúbb életvitelű vállalkozók. A boldogsághoz kapcsolódó érzelmeket mérsékeltebben élik meg, kevésbé ábrándozóak és kreatívak, valamint inkább törekednek a rutinra, a változatosság és a váratlan dolgok kiszűrésére a mindennapokból. Gátolják az

agressziót, könnyebben megbocsátanak, szelídebbek és jámborabbak. Jóval rendszeretőbbek, és rendszerezettebben, valamint megfontoltabban élik életüket.

3.9 A sikeres nem családi vállalkozók jellemzői sikertelen társaikhoz képest

A homogenitást mutató depresszió (NDE), altruizmus (AAL), engedelmesség, szolgálatkészség (ACO), és teljesítménykésztetés (CAS) skálák 48,0 versus 59,6; 49,7 versus 45,2; 46,0 versus 55,7 és 53,2 versus 47,4 átlagai alapján kevésbé jellemzi őket a depresszív érzelmek megélése a mindennapokban, így távolabb áll tőlük a büntudat, a reménytelenség, a szomorúság vagy a szorongás és a düh. Környezetükre nagyobb mértékben figyelnek, és fontosabb számukra az emberek jólléte, boldogsága, és egészségesebben tesznek is azért. Jellemző rájuk egyfajta versengőbb üzleti magatartás, valamint az, hogy a konfliktusokat intenzívebben, akár agresszívebben kezelik. Teljesítményigényük jellemzően magasabb. Ambiciózusabbak és céltudatosabbak, és jóval többet investálnak saját karrierjükbe.

3.10 A sikeres vállalkozáshoz vezető út

A kérdőívet kitöltő sikeres vállalkozók csupán 53,3%-a vett részt gazdasági, 40%-a pedig vállalkozóképzésben, míg a kontrollcsoport esetén ugyanezek az arányok rendre 77,8%, illetve 33,3%. Figyelembe véve a korábban is alkalmazott 80%-os elfogadási határértéket, valamint a kontrollcsoport eredményét, kijelenthető, hogy a mintába került alanyok esetében nem mutatható ki szignifikáns kapcsolat a vállalkozói sikeresség és a vizsgált képzéseken való részvétel között. Ez azt jelenti, hogy önmagában azt a tényt, hogy gazdasági vagy vállalkozóképzésben részesültek az alanyok, még nem tekinthetjük a siker kulcsának.

Úgy vélem, hogy az összefüggés hiánya egyértelműen képzésbeli hiányosságra vezethető vissza. a gazdasági, illetve vállalkozóképzésben részt vevő hallgatók számára lényegében a vendég vállalkozók meghívásán (66,7%, illetve 100%), a vállalkozói esettanulmányok készítésén és feldolgozásán (50%, illetve 100%), valamint az üzleti terv készítésén (50%, illetve 66,7%) kívül érdemben nem igazán kínálnak más, a gyakorlati tudás megszerzését célzó módszertanokat (valós vállalkozás indítására a képzésben részt vett, sikeres vállalkozók csupán 16,7%-ának volt lehetősége, míg a sikertelen vállalkozók egyike sem próbálhatta ki magát e területen). Ezen túlmenően kijelenthetjük, hogy az alkalmazott módszertanok hatékonysága nem hozza az elvárt eredményt, tekintve, hogy a nem sikeres vállalkozók által látogatott képzések során a felmérés szerint számos egyéb gyakorlati eszközzel is találkoztak (vendég vállalkozók meglátogatása, vállalkozókról szóló filmek megtekintése, szimulált vállalkozások indítása).

Személyiségfejlesztésre, egyes személyiségvonások erősítésére vagy gyengítésére a gazdasági vagy vállalkozóképzés keretein kívül került sor, és a megkérdezettek nagy része önszántából vett részt azon. A

sikeres vállalkozók 66,7%-a, míg sikertelen társaiknak 55,6%-a részesült jellemzően önismeret-fejlesztésben, kommunikációs készség fejlesztésben, irányítási és vezetési készség fejlesztésben, vagy problémamegoldó és konfliktuskezelő készség fejlesztésben.

Ha jobban megnézzük a személyiségfejlesztés tárgyát, észrevehetjük, hogy a fenti négy kiemelkedő terület közül a három utóbbi igazából nem személyiségvonást fejleszt, hanem egyfajta készséget, ami a vállalkozó számára olyan újszerű eszköztárat jelent, aminek a segítségével hatékonyabbá teheti mindennapjait, valamint a vállalkozásban betöltött szerepét és munkáját. Ilyetén tehát a gyakorlatban a kompetencia személyiségvonás összetevőjének fejlesztése sem jelent meg érdemben a megkérdezett vállalkozók életében, arról már nem is beszélve, hogy a képzés maga egyáltalán nem volt személyre szabott.

- **H1 hipotézis a hangya- és bulldogvállalkozások vezetőinek SZEMÉLYISÉGÉRŐL:** A növekedésben sikeres vállalkozások (bulldog-vállalkozások) vezető tulajdonosai egyes személyiségjegyeik mentén egyértelműen megkülönböztethetők a növekedésben nem sikeres társaiktól – **HIPOTÉZIS ELFOGADVA.**
- **H2 hipotézis a bulldogvállalkozások vezetőinek eltérő SZEMÉLYISÉG-PROFILJAIRÓL:** A növekedésben sikeres vállalkozások (bulldog-vállalkozások) vezető tulajdonosainak egyes személyiségjegyei mentén a növekedésben sikeres vállalkozók egyértelműen elkülöníthető csoportokba sorolhatók – **HIPOTÉZIS ELFOGADVA.**
- **H3/a hipotézis a kompetencia-fejlesztés FONTOSSÁGÁRÓL:** Az a vállalkozóképzés tekinthető hatékonynak, amely nem kizárólag ismeretátadásra, hanem a kompetencia egyéb összetevőinek fejlesztésére is épít – **HIPOTÉZIS ELFOGADVA.**
- **H3/b hipotézis a fejlesztendő kompetenciák AZONOSÍTÁSÁRÓL:** Azonosítható azon kompetenciák csoportja, amelyek a növekedésben sikeres vállalkozó számára szükségesek. Ezen kompetenciákat vállalkozói kompetenciáknak fogom tekinteni – **HIPOTÉZIS ELFOGADVA.**
- **H3/c hipotézis az azonosított kompetenciák OKTATÁSÁRÓL:** A kompetenciaközpontú vállalkozóképzés kulcsa a vállalkozó helyzetbe hozása szimulált vállalkozások, pszeudo vállalkozások, vagy valódi vállalkozások segítségével – **HIPOTÉZIS RÉSZBEN ELFOGADVA.**
- **H4 hipotézis a kompetencia-oktatás HATÉKONYSÁGÁRÓL:** A vállalkozóképzés hatékonysága érdekében bemeneti tesztet kell készíteni, aminek segítségével lemérhető, hogy az adott vállalkozóban bizonyos kompetenciák megvannak-e, de fejlesztésre szorulnak, vagy hiányoznak, és ki kell fejleszteni azokat – **HIPOTÉZIS ELFOGADVA.**

4. AZ ÉRTEKEZÉS EREDMÉNYEIBŐL LEVONT KÖVETKEZTETÉSEK ÉS JAVASLATOK

A kutatás során kapott eredmények alapján meggyőződtem arról, hogy a jelenlegi gazdasági és vállalkozóképzési gyakorlat során a résztvevők nem, vagy csupán kismértékben sajátíthatják el a sikeres vállalkozás indításához és működtetéséhez, fenntartásához szükséges vállalkozói kompetenciákat, amennyiben ez utóbbit a tudás, a gyakorlati jártasság és készségek, valamint meghatározott személyiségvonások együtteseként értelmezzük. Ezért úgy gondolom, hogy disszertációm eredeti felvetése, miszerint a sikerhez a vállalkozásoktatás és képzés újszerű megközelítésére van szükség, a gyakorlatban is igazolódott.

4.1 Új tanulási programok

A kompetenciaalapú tanulási programok szellemében történő fejlesztés során kulcsfontosságú az önállóság, az együttműködés, az empátia, a problémamegoldás, a konfliktuskezelés, az önreflexió és a kritikus gondolkodás elsajátítása (Simon, 2006), és ennél még fontosabb egy olyan módszertan kialakítása, amelynek segítségével a NEO-PI-R teszt eredményeképpen azonosított személyiségjegyek fejleszthetők a vállalkozási szándékukat kimutató, és vállalkozóképzésben részt vevő hallgatókban. Simon kritériumrendszerét (Simon, 2006), valamint a kapott empirikus eredményeket összegezve a következő tanulási program javaslattal szolgállok:

- **kompetenciaalapúság és gyakorlat-orientáltság:** az oktatás során a tudás és ismeretek átadása mellett a vállalkozásműködtetés gyakorlati oldala, továbbá a sikeres vállalkozói személyiség fejlesztése is előtérbe kerül, nem csupán a tananyag, de az alkalmazott módszertanok tekintetében egyaránt.
- **teljesítményre alapozás és teljesítményalapú értékelés:** az elvárt teljesítmény megvalósulhat egy szimulált, pszeudo vállalkozás, vagy valódi diákvállalkozás megalapítása és működtetése formájában, illetve egy már vállalkozó ember esetében a saját valódi vállalkozás sikeresebb működtetése során. A hallgatók addig részesülnek a képzésben, illetve annak keretében a különféle fejlesztésekben, amíg az elvárt teljesítmény nem realizálódik. Az értékelés a vállalkozás sikeres vagy sikertelen működésén alapszik.
- **egyéni haladás figyelembe vétele és azonnali visszajelzés, valamint tanulásközpontúság:** a vállalkozóképzés során a hallgatók folyamatos visszajelzést kapnak munkájuk eredményességéről, hiszen mind a szimulált, mind a valódi vállalkozás nap, mint nap értékelhető objektív szempontok mentén. Fontos, hogy ezek a visszajelzések a tananyagba és a tanár munkájába egyaránt azonnal

átültetődjenek, ami azt jelenti, hogy a képzés nem tananyag, hanem egyértelműen tanulásközpontú kell, hogy legyen.

- **specifikus célkitűzések:** tekintve, hogy a kialakítandó tanulási programnak a tudás átadása mellett a készségek és jártasságok, valamint a személyiség fejlesztése is része, nem lehet az eddig megszokott eredményes vizsgaorientációt, mint célkitűzést szem előtt tartani. Előtérbe kell helyezni egy rátermettebb személyiség kialakítását, valamint egy sikeres cégműködtetést. A hagyományos képzési rendszerben történő oktatás során ez utóbbi feltételezhetően nem értékelhető 1-5 skálán adott érdemjeggyel, így a kurzus a gyakorlatiasságot szem előtt tartva teljesítette/nem teljesítette bejegyzéssel kell, hogy záruljon.

4.2 Új tananyagok a vállalkozóképzésben

A vállalkozóképzésben kialakítandó új tananyag lényegében egyrészt a már meglévő tananyagok kibővítését jelenti a személyiség fejlesztésével, egyes vonások kialakításával vagy erősítésével, illetve gyengítésével vagy megszüntetésével. Másrészt az új módszertani eszközöknek köszönhetően a gyakorlati vállalkozástan tananyagba történő átültetése a cél.

- **A hallgatókban egységesen fejlesztendő, kialakítandó:**
 - *a szorongás csökkentése:* az aggodalmaskodás, a félnkség, a bátortalanság és a nyugtalanság mérséklése a mindennapokban;
 - *a helyzetértékelés és a következtetések levonásának képessége:* a megtörtént, rossz kimenetelű dolgokon való túllépés úgy, hogy ezzel párhuzamosan tanulnak a hibáikból;
 - *a megalapozott bizalom érzése:* óvatosabb viszonyulás a környezethez, és nem a feltétel nélküli bizalom érzetének elsajátítása;
 - *megfontoltság és körültekintő cselekvés;*
 - *taktikusság:* az őszinte nyíltság és a „lapok kiterítésének” mérséklése az üzleti életben.
- **A női hallgatókban fejlesztendő, kialakítandó:**
 - *felelősségtudat:* érzékenység és felelősségérzet növelése a különféle szociális helyzetekben nyújtott viselkedés következményeire;
 - *megfontoltság és körültekintő cselekvés;*
 - *rutinszerű üzletviteli szellem:* kialakított reakció-sémák az üzleti élet történéseire a váratlan dolgok okozta nehézségek mérséklése érdekében;
 - *én központúság:* a saját célok és értékek fokozottabb szem előtt tartása.
- **A férfi hallgatókban fejlesztendő, kialakítandó:**
 - *érzelmi felszabadultság:* az érzelmek intenzív és gazdagabb megélésének képessége.
- **A középkorú hallgatókban fejlesztendő, kialakítandó:**
 - *a gátlásosság és feszültség feloldása a társas kapcsolatokban;*

-
- *empátia a környezetükben élők jólléte iránt;*
 - *energikusság és gyorsaság;*
 - *rutinszerű üzletviteli szellem:* kialakított reakció-sémák az üzleti élet történéseire a váratlan dolgok okozta nehézségek mérséklése érdekében.
- **Az idős hallgatókban fejlesztendő, kialakítandó:**
 - *szolgálatkészség;*
 - *kooperatív üzletviteli szellem.*
- **A mikrovállalkozást tervező, vagy már vezető hallgatókban fejlesztendő, kialakítandó:**
 - *érzelmi felszabadultság:* az érzelmek intenzív és gazdagabb megélésének képessége.
 - *szervezési és rendszerezési készség;*
 - *önbecsülés növelése:* reálisan értékelt alkalmasság és felkészültség a vállalkozói létre.
- **A kis- vagy középvállalkozást tervező, vagy már vezető hallgatókban fejlesztendő, kialakítandó:**
 - *érzelmi felszabadultság:* a negatív és depresszív érzelmek intenzív és gazdagabb megtapasztalásának képessége oly módon, hogy azokat elfogadják, megértik, de nem feltétlenül élik meg;
 - *felelősségtudat:* érzékenység és felelősségérzet növelése a különféle szociális helyzetekben nyújtott viselkedés következményeire;
 - *megfontoltság és körültekintő cselekvés;*
 - *üzleti kapcsolatok megfelelő kezelése:* formális, távolságtartó és tartózkodó üzleti magatartás elsajátítása a határozottság és magabiztosság megőrzése mellett.
- **A családi vállalkozást tervező, vagy már vezető hallgatókban fejlesztendő, kialakítandó:**
 - *érzelmi felszabadultság:* a negatív és depresszív érzelmek intenzív és gazdagabb megtapasztalásának képessége oly módon, hogy azokat elfogadják, megértik, de nem feltétlenül élik meg;
 - *rutinszerű üzletviteli szellem:* kialakított reakció-sémák az üzleti élet történéseire a váratlan dolgok okozta nehézségek mérséklése érdekében;
 - *szervezési és rendszerezési készség;*
 - *szolgálatkészség;*
 - *megfontoltság és körültekintő cselekvés;*
 - *feladatorientáltság:* az álmodozás helyett a napi realitás előtérbe helyezése.
- **A nem családi vállalkozást tervező, vagy már vezető hallgatókban fejlesztendő, kialakítandó:**
 - *optimista és derülátó szemlélet;*
 - *empátia a környezetükben élők jólléte iránt;*
 - *versengőbb üzletviteli szellem:* az altruista szemlélet háttérbe helyezése az üzleti életben;

- *önbecsülés növelése*: reálisan értékelt alkalmasság és felkészültség a vállalkozói létre, aminek céltudatos és ambiciózus teljesítmény a következménye.

4.3 Új pedagógiai módszertanok a vállalkozóképzésben

Az újszerű tananyag és a kompetenciaközpontú megközelítés értelemszerűen újszerű módszertanokat tesz szükségessé a képzés során. Az új pedagógiai módszertanokat két csoportba sorolom. Az egyik csoportban azokat gyűjtöm össze, amelyek segítségével a vállalkozóképzés gyakorlatorientáltsága fokozható, míg a másik csoportban az előző alfejezetben megnevezett személyiségvonások és készségek kialakításának lehetséges módjait ismertetem. Úgy vélem azonban, hogy a két csoportba tartozó módszertanok eredményességük, illetve érvényességi-hatásossági területük mentén nem választhatók szét ilyen szélsőségesen.

- **A gyakorlatorientáltság fokozását célzó pedagógiai módszerek:**

- *üzleti terv készítése*, amely nélkülözhetetlen a tudatos vállalkozásindításhoz és működtetéshez;
- *szimulált, vagy pszeudo vállalkozások indítása és működtetése*;
- *valós vállalkozások indítása és működtetése*;
- *valós vállalkozásokban eltöltött szakmai gyakorlat*, aminek során a hallgatók valós vállalkozási szituációkat, problémákat tárnak fel és oldanak meg;
- *szituációs játékok* a valós szituációk és döntések modellezésére. Segítségükkel a hallgatók problémákat, döntési helyzeteket és dilemmákat élnek át.

- **A személyiségfejlesztést célzó pedagógiai módszerek:**

- *drámapedagógia*: reszocializációs, korrekciós szerepet is ellátó, drámajátékokra épülő személyiségformáló csoportmódszer. Tekintve a kutatás során kapott eredményeket, a csoport strukturálódása szempontjából az egyéni, az egész csoportot alcsoportokban mozgató, valamint a homogén egészcsoporthoz gyakorlatok jöhetnek szóba.
 - *encounter-gyakorlatok*: mimikai gyakorlatok, gesztusgyakorlatok, empátiás és metakommunikációs gyakorlatok, helyzetgyakorlatok a főbb érzelmek átéléséhez, gyakorlatok az alapvető érzelmek felismeréséhez;
 - *szituációs gyakorlatok*: vállalkozói szituációs játékok;
 - *önismereti gyakorlatok*: szülem mesélték rólam, válassz hozzád illő nevet, találj ki saját jelet;
 - *társismereti és kapcsolatfejlesztő gyakorlatok*: Ki vagy?, Milyen vagy te?, Mesélj magadról!, bogozd ki a csomót, együttrajzolás, kézfogó.
- *vállalkozói coaching*.

4.4 Speciális képzési formák a vállalkozóképzésben

A Budapesti Corvinus Egyetem Kisvállalkozás-fejlesztési Központjának tanársegédjeként az eredményeimet elsősorban a felsőoktatásban, konkrétan az egyetem keretein belül folytatott oktatási tevékenység keretében tervezem hasznosítani. Azonban a kutatás során kapott eredményeimet, illetve az azokból levont következtetéseket figyelembe véve megkérdőjeleződött számomra, hogy a hagyományos értelemben vett felsőoktatás keretein belül valóban kivitelezhető-e az a fajta személyre, illetve csoportra szabott kompetenciaközpontú képzés, amelyről fentebb részletesebben írtam. Meglátásom szerint ugyanis már egyes prekonceptióim (valós vállalkozói, illetve növekedési hajlandóság feltételezése a hallgatók körében) szintjén elakadna a folyamat, arról nem is beszélve, hogy tantermi kereteken belül miképpen valósítható meg a személyre, vagy csoportra (nőkre, férfiakra, idősebbekre, fiatalabbakra, stb.) szabott képzés. Fontos még átgondolni azt is, hogy egyes vizsgált ismérvek (vállalkozásméret és vállalkozástulajdonlás típusa) már működő vállalkozások, így aktívan tevékenykedő vállalkozók esetében léteznek csupán.

Mindezek okán arra a következtetésre jutottam, hogy a vállalkozóképzés hatékonysága érdekében javaslataimat nem a felsőoktatás hagyományos keretein belül, hanem

- **vállalkozóképzési tanfolyamokon** (pl. BCE Közgazdasági Továbbképző Intézet),
- **tréningeken,**
- **szervezett mentorprogramok keretében** (pl. a BCE Kisvállalkozás-fejlesztési Központ-hoz kötődő hallgatói Spin-Off Klub),
- **vagy üzleti inkubáció formájában** (pl. a BCE Kisvállalkozás-fejlesztési Központ-hoz kötődő, kialakulóban lévő Primo Start Inkubációs Zrt.);

modulrendszerű képzésben, csoportokra és egyénekre szabva lehetne hatékonyan megvalósítani. Ilyen fajta képzéseken a vállalkozói lét iránt érdeklődő emberek, egyetemi hallgatók, valamint már gyakorló, ám sikerre vágyó vállalkozók egyaránt részt tudnak venni.

4.5 Egyéb üzleti felhasználási területek

A sikeres vállalkozók személyiségéről kapott eredményeim, amennyiben nagymintás kutatás alkalmával megerősítést nyernek, véleményem szerint további két területen üzletileg hasznosíthatóak.

- Számos bank számára nehézséget okoz, hogy a közép- és nagyvállalati hitelezéssel szemben a mikro- és kisvállalkozások esetében nem, vagy nem tökéletesen működik csődelőrejelző rendszerük, így olykor teljesen váratlanul buknak be korábban hitelképesnek minősített, és meghitelezett vállalkozó ügyfeleik. A rossz hitel-kihelyezési gyakorlat javítását szolgálhatná, ha a hitelbírálat során a hitelfelvevő minősítését a személyiség jelzett vonásainak vizsgálatával egészítenék ki.

- Hasonló megfontolás alapján vélem úgy, hogy az állami pályázatok elbírálása során objektív tényezőként jelenhetne meg a személyiség felmérése. Ilyetén nagyobb mértékű bizonyossággal lehetne kiválasztani azokat a pályázókat, akiknek támogatása valóban hasznos lehet lokális, vagy regionális szempontból, hiszen nagyobb biztonságban állítható róluk, hogy sikerre viszik vállalkozásaikat.

5. HIVATKOZÁSOK

1. Adizes, I. (1992): *Vállalatok életciklusai. Hogyan és miért növekednek és halnak meg a vállalatok, és mi az ezzel kapcsolatos teendő?* HVG Kiadó, Budapest.
2. Allport, G. W. (2000): *A személyiség alakulása.* Kairosz Kiadó, Budapest.
3. Ansoff, H. I. (1965): *Corporate strategy: An analytic approach to business policy for growth and expansion.* McGraw-Hill, New York.
4. Atkinson, R. L. – Atkinson, R. C. – Smith, E. E. – Bem, D. J. – Nolen-Hoeksema, S. (2001): *Pszichológia.* Osiris Kiadó, Budapest.
5. Babbie, E. (2003): *A társadalomtudományi kutatás gyakorlata.* Balassi Kiadó, Budapest.
6. Balaton Károly – Hortoványi Lilla – Incze Emma – Laczkó Márk – Szabó Zsolt Roland – Tari Ernő (2010): *Stratégiai menedzsment.* Aula Kiadó, Budapest.
7. Bánfalvi Mária – Szakács Ferenc – Nagy István – Veres Nóra (2002): *Az A-típusú (menedzser-) személyiség fogalmának kritikai elemzése.* Tudományos Közlemények, 2002. április, 6. szám, 97-108. oldal. Általános Vállalkozási Főiskola, Budapest.
8. Bánfalvi Mária – Skultéty Viktor – Szakács Ferenc (2006): *Sikeres magyar vállalkozások személyi és tárgyi jellemzői.* Tudományos Közlemények, 2006. április, 14-15. szám, 67-84. oldal. Általános Vállalkozási Főiskola, Budapest.
9. Baráth Tibor (2008): *Vállalkozói kompetencia. Kimarad-e, ami kimaradt eddig?* Előadás. SZTE Közoktatási Vezetőképző Intézet, Szolnok.
10. Báthory Zoltán – Falus Iván (főszerk.) (1997): *Pedagógiai Lexikon.* Keraban Kiadó, Budapest.
11. Berner, Hans (ford. Perjés István) (2004): *Az oktatás kompetenciái. Bevezetés az oktatásközpontú tervezés és a reflektív oktatás elméleti alapjaiba.* Aula Kiadó, Budapest.
12. Birch, D. (1987): *Job Creation in America: How Our Smallest Companies Put the Most People to Work.* Free Press, New York.
13. Birch, D. – Medoff, J. (1994): *Gazelles.* In: Solmon, L. C., Levenson, A. R. (eds.): *Labor Markets, Employment Policy and Job Creation.* Westview Press, Boulder and London, pp. 159-167.

14. Bolton, J. E. (1971): *Small Firms. Report of the Committee of Inquiry on Small Firms*. Her Majesty's Stationery Office, London.
15. Bolton, B. – Thompson, J. (2000): *Entrepreneurs. Talent, Temperament, Technique*. Butterworth-Heinemann, London.
16. Boyatzis, R. E. (1982): *The competent manager. A Model for Effective Performance*. John Wiley and Sons, Inc., Canada.
17. Brown, R. B. (1994): *Reframing the Competency Debate: Management Knowledge & Meta-Competence in Graduate Education*. Management Learning, Vol. 25, No. 2, p. 289 - 299.
18. Carver, C. S. – Scheier, M. F. (2001): *Személyiségpszichológia*. Osiris Kiadó, Budapest.
19. Case, J. (1996): *The Age of the Gazelle*. The state of small business, Vol. 18, No. 44.
20. Cattell, R. B. – Eber, H. W. – Tatsuoka, M. M. (1970): *Handbook for the Sixteen Personality Factor Questionnaire (16 PF)*. Champaign IL: Institute for Personality and Ability Testing.
21. Costa, P. T., Jr. – McCrea, R. R. (1985): *The NEO Personality Inventory manual*. Odessa, FL, Psychological Assessment Resources.
22. Council of the European Union (2002): *Detailed work programme on the follow-up of the objectives of education and training systems in Europe*. Official Journal of the European Communities, 2002/C 142/01. Letöltés helye: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2002:142:0001:0022:EN:PDF> Letöltés ideje: 2011. április 27.
23. Csapó Benő (2004): *Tudás és iskola*. Műszaki Könyvkiadó, Budapest.
24. Csapó Krisztián (2008): *Amerikai vállalkozásoktatási példák adaptációjának lehetősége Magyarországon*. Vezetéstudomány, 2008. január, 39. évfolyam, 1. szám, 43-54. oldal.
25. Csapó Krisztián (2009): *A gyorsan növekvő kis- és középvállalkozások jellemzői és fejlesztési lehetőségei Magyarországon*. PhD értekezés. Budapest.
26. Darázs Dóra – Szomor Tamás – Szücsné Szabó Katalin – Varga Zoltán (2004): *Gazdasági ismeretek oktatása a fővárosi iskolákban*. Új Pedagógiai Szemle, 2004. február, 54. évfolyam, 2. szám, 14-27. oldal.
27. Delmar, F. (1997): *Measuring growth: methodological considerations and empirical results*. In: Donckels, R. and Miettinen, A., (eds.): *Entrepreneurship and SME Research: On its Way to the Next Millennium*, pp. 199-216.
28. Di-Masi, P. (2011): *Defining Entrepreneurship*. Letöltés helye: <http://www.gdrc.org/icm/micro/define-micro.html>. Letöltés ideje: 2011. június 16.
29. Európai Bizottság (2008): *Vállalkozási ismeretek oktatás a felsőoktatásban, különösen a nem üzleti tanulmányok keretében. A szakértői csoport végső jelentésének összefoglalója*. Letöltés helye: http://ec.europa.eu/enterprise/newsroom/cf/getdocument.cfm?doc_id=3576 Letöltés ideje: 2010. október 20.

30. Európai Bizottság (2013): *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Entrepreneurship 2020 Action Plan - Reigniting the entrepreneurial spirit in Europe*. Letöltés helye: <http://cor.europa.eu/en/activities/stakeholders/Documents/com2012-795.pdf> Letöltés ideje: 2013. április 23.
31. Falus Iván (2005): *Képesítési követelmények – kompetenciák – sztenderdek*. Pedagógusképzés, 1. szám, 5-16. oldal.
32. Felnőttképzési Törvény. 2001. évi CI. törvény a felnőttképzésről. Letöltés helye: http://www.ofa-pertu.hu/feltoltes/file/VII_1.%202001.%20evi%20CI.%20torveny%20a%20felnottkepzesrol.doc. Letöltés ideje: 2011. március 31.
33. Goleman, D. (1981): *The new competency test: Matching the right people to the right jobs*. Psychology Today, January, 35-46.
34. Hegedűs T. András (2007): *Pszichológia*. Aula Kiadó, Budapest.
35. Hemingway, G. F. – Bálint András (2004): *Vállalkozástan a gyakorlatban*. Aula Kiadó, Budapest.
36. Hisrich, R. D. (1992): *Toward an Organization Model for Entrepreneurial Education*. Paper presented at a meeting of the Internationalizing Entrepreneurship Education and Training Conference, Dortmund. In: Szakács Ferenc – Bánfalvi Mária (2010): *A vállalkozói készségek fejlesztése – Mi is a kompetencia?* Tudományos Közlemények, 2010. szeptember, 24. szám, 7-30. oldal. Általános Vállalkozási Főiskola, Budapest.
37. Kaplan, J. (1994): *Startup: A Silicon Valley Adventure*. Houghton-Mifflin Company, USA.
38. Kissné András Klára (2009): *Érzelmi kompetencia a sikeres vezetés kulcsa*. Letöltés helye: <http://www.hrportal.hu/hr/erzelmi-kompetencia-a-siker-es-vezetes-kulcsa-20090618.html>. Letöltés ideje: 2010. november 10.
39. Klein Balázs – Klein Sándor (2006): *A szervezet lelke*. EDGE 2000 Kiadó, Budapest.
40. Klemp, G. O. – McClelland, D. C. (1986): *What characterizes intelligent functioning among senior managers?* Practical Intelligence. Cambridge University Press.
41. Lakos István (2010): *Kezdeményező-készség és vállalkozói kompetencia*. Felnőttképzés, 2010/2.
42. Lengyel György (1989): *Vállalkozók, bankárok, kereskedők*. Magvető Kiadó, Budapest.
43. Martin, G. – Staines, H. (1994): *Managerial competences in small firms*. Journal of Management Development, Vol. 13. Nr. 7. pp. 23-34.
44. McClelland, D. C. – Litwin, G. (1967): *A Brief Scoring Manual for Achievement Motivation*. McBer&Co.
45. MNO (2011): *A kisvállalkozások a gazdasági növekedés kulcsszereplői*. Magyar Nemzet Online, 2011. április 13. Letöltés helye: <http://www.mno.hu/portal/777627> Letöltés ideje: 2011. június 12.
46. Niuwenhuizen, C. (szerk.) (2008): *Entrepreneurial skills*. Juta and Co. Ltd., Cape Town.

47. Perjés István (2003): *Az iskola mítosza*. Aula Kiadó, Budapest.
48. Perjés István – Vass Vilmos (szerk.) (2009): *A kompetenciák tantervesítése*. Aula Kiadó, Budapest.
49. Román Zoltán (2006): *A vállalkozás oktatása a felsőoktatásban*. Vezetéstudomány, 2006. január, 37. szám, 2-9. oldal.
50. Salamonné Huszty Anna (2005): *A magyarországi kis- és középvállalkozások növekedési dilemmái*. CEO Magazin, V. évf., 4. szám, 12-20. oldal.
51. Salamonné Huszty Anna (2006): *Magyarországi kis- és középvállalkozások életútjának modellezése*. Competitio, V. évf., 1. sz., 51-68. oldal.
52. Schumpeter, J. A. (1980): *A gazdasági fejlődés elmélete. Vizsgálódás a vállalkozói profitról, a tőkéről, a hitelről, a kamatról és a konjunktúraciklusról*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest.
53. Simon Gabriella (2006): *Kompetencia alapú oktatás, kompetenciaalapú tanítási, tanulási programok*. Előadásvázlat, Pedagógiai Mentálhigiénés Konferencia, 2006. március 10-11. Letöltés helye: <http://www.legitim.hu/>. Letöltés ideje: 2013. május 6.
54. Singh, S. (1988): *Personality characteristics, work values, and life styles of fast- and slow-progressing small-scale industrial entrepreneurs*. The Journal of Social Psychology, 129 (6), pp. 801-805.
55. Skultéty Viktor – Szakács Ferenc – Bánfalvi Mária (2007): *A vállalkozói sikerességgel kapcsolatos személyiségmutatók*. Tudományos Közlemények, 2007. április, 17. szám, 87-102. oldal. Általános Vállalkozási Főiskola, Budapest.
56. Spencer, L. M. – Spencer, S. M. (1993): *Competence at work: Models for superior performance*. Wiley, New York.
57. Szakács Ferenc – Bánfalvi Mária – Nagy István – Veres Nóra – Karcics Éva (2003): *A vállalkozói személyiség*. Tudományos Közlemények, 2003. november, 9. szám, 15-70. oldal. Általános Vállalkozási Főiskola, Budapest.
58. Szakács Ferenc – Bánfalvi Mária (2006): *Vállalkozás- és szervezetpszichológia*. Általános Vállalkozási Főiskola, Budapest.
59. Szakács Ferenc – Radnóti István – Bánfalvi Mária – Skultéty Viktor – Karcics Éva (2008): *Vállalkozói siker és kockázat iránti attitűd*. Tudományos Közlemények, 2008. április, 19. szám, 87-102. oldal. Általános Vállalkozási Főiskola, Budapest.
60. Szakács Ferenc – Bánfalvi Mária (2010): *A vállalkozói készségek fejlesztése – Mi is a kompetencia?* Tudományos Közlemények, 2010. szeptember, 24. szám, 7-30. oldal. Általános Vállalkozási Főiskola, Budapest.
61. Szelestey Judit (2009): *Kompetencia modell kidolgozásának elméleti háttere*. Szakdolgozat. Letöltés helye:

- <http://www.erg.bme.hu/szakkepzes/4felev/SelesteyKompetencia.pdf> Letöltés ideje: 2010. október 14.
62. Szerb László (2008): *A hazai kis- és középvállalkozások fejlődését és növekedését befolyásoló tényezők a 2000-es évek közepén*. Vállalkozás és Innováció 2. évfolyam, 2. szám 2008. II. negyedév, 1-35. oldal.
63. Szirmai Péter (2002): *Vállalkozásoktatás és helyreállítási periódus*. Vezetéstudomány, 2002. január, 33. évfolyam, 1. szám, 12-20. oldal.
64. Szirmai Péter – Szerb László – Csapó Krisztián – Filep Judit – Kerékgyártó Gábor – Kósa Lajos – Mihalkovné Szakács Katalin – Petheő Attila István (2009): *A KKV-k növekedése empirikus megközelítésben. Fejlődés és növekedés a KKV-k világában, gátló és segítő tényezők empirikus megközelítésben*. Tanulmány. Budapest.
65. Szomor Tamás (1997): *Válaszút előtt a vállalkozásoktatás*. Szakoktatás, 1997. május, 47. évfolyam, 5. szám, 12–13. oldal.
66. Szomor Tamás (1998/a): *Gazdasági és vállalati ismeretek oktatása: A jelen és a továbbfejlesztés feladatai*. Iskolakultúra, 1998. november, 8. évfolyam, 11. szám, 60-72. oldal.
67. Szomor Tamás (1998/b): *Gazdasági, üzleti ismeretek oktatása, a vállalkozói értékek megjelenítése a közoktatásban*. Új Pedagógiai Szemle, 1998. július, 48. évfolyam, 7-8. szám, 40-53. oldal.
68. Szögi Zoltán (1997): *Kompetenciavizsgálat a Malév Rt. középvezetőinél*. Szakdolgozat, Budapest.
69. Szűcs István (2001): *Áttörés a vállalkozók képzésében*. Új Pedagógiai Szemle, 2001. június, 51. évfolyam, 6. szám, 66-73. oldal.
70. Tosifescu, S. (2009): *Minőség és kompetencia az oktatásban*. Új Pedagógiai Szemle, 2009. november, 59. évfolyam, 11. szám, 29-34. oldal.
71. Vecsenyi János (1999): *Vállalkozási szervezetek és stratégiák*. Aula Kiadó, Budapest.
72. Vecsenyi János (2003): *Vállalkozás – Az ötlettől az újrakezdésig*. Aula Kiadó, Budapest.
73. Vecsenyi János (2009): *Kisvállalkozások indítása és működtetése*. Perfekt Kiadó, Budapest.
74. Wilson, K. E. – Vyakarnam, S. – Volkmann, C. – Mariotti, S. – Rabuzzi, D. A. – Sepulveda, A. (2009): *Educating the Next Wave of Entrepreneurs. Unlocking entrepreneurial capabilities to meet the global challenges of the 21st Century*. A Report of the Global Education Initiative, World Economic Forum, Switzerland. Letöltés helye: https://members.weforum.org/pdf/GEI/2009/Entrepreneurship_Education_Report.pdf. Letöltés ideje: 2010. március 21.
75. Woodruffe, C. (1993): *What is meant by a competency?* Leadership and Organization Development Journal, Vol. 14. Nr. 1. pp. 29-36.

6. A TÉMAKÖRREL KAPCSOLATOS SAJÁT PUBLIKÁCIÓK

Folyóirat cikkek

1. Mihalkovné Szakács Katalin (megjelenés alatt): *Vállalkozói kompetenciák fejlesztése a közoktatásban*. Új Pedagógiai Szemle, Budapest.
2. Mihalkovné Szakács Katalin (megjelenés alatt): *Vállalkozásoktatási irányelvek és gyakorlatok*. Vezetéstudomány, Budapest.

Konferencia előadások

3. Mihalkovné Szakács Katalin (2011): *CSALÁDI VÁLLALKOZÁS COACHING, avagy a személyiség alapú vállalkozói kompetenciafejlesztés családi vállalkozások esetében*. Előadás. Döntéshozatal a családi vállalatokban konferencia, Budapest, 2011. november 25.
4. Melicher Orsolya – Mihalkovné Szakács Katalin (2011): *A mikro- és kisvállalkozások versenyképessége, különös tekintettel az ifjúsági vállalkozásokra*. Előadás. Érsekújvár, 2011. november 11.
5. Mihalkovné Szakács Katalin (2011): *The characteristic of the successful entrepreneur*. Előadás. ERENET Nemzetközi Konferencia, Budapest, 2011. május 20.
6. Mihalkovné Szakács Katalin (2010): *A tudás és képességek stratégiai jelentősége napjainkban*. Konferencia előadás. „HITEL, VILÁG, STÁDIUM” Tudományos konferencia, Sopron 2010. november 3.

Műhelytanulmányok

7. Mihalkovné Szakács Katalin (2012): *Ifjúsági vállalkozásfejlesztés a XXI. században*. In: Szirmai Péter (szerk.) (2012): *Ifjúság – Vállalkozás – Vállalkozásoktatás*. Az Ifjúsági Vállalkozásoktatás Műhely zárókonferenciájának előadásai. Aula Kiadó, Budapest.

Egyéb cikkek, tanulmányok

8. Szirmai Péter – Szerb László – Csapó Krisztián – Filep Judit – Kerékgyártó Gábor – Kósa Lajos – Mihalkovné Szakács Katalin – Petheő Attila István (2009): *A KKV-k növekedése empirikus megközelítésben. Fejlődés és növekedés a KKV-k világában, gátló és segítő tényezők empirikus megközelítésben*. Tanulmány. Budapest.