

Interjúk/ Interviews

INTERJÚ SZEDLÁRNÉ GÁLL IBOLYA MINŐSÍTETT VEZETŐ TANÁCSADÓVAL, AZ EMBERI ERŐFORRÁS-GAZDÁLKODÁSI TANÁCSADÓK ORSZÁGOS SZÖVETSÉGÉNEK ELNÖKÉVEL

Legyen kedves, mutassa be az Emberi Erőforrás-gazdálkodási Tanácsadók Országos Szövetségét, mint a humán kutatás-fejlesztésben és innovációs folyamatok képviselőjében eljáró, jelentős tapasztalatokkal rendelkező szakmai szervezetet!

Őszinte tisztelettel és szeretettel köszönöm a felkérést. Örülök, hogy alkalmam nyílik bemutatni a tizennyolc éve működő Egyesületünket egy olyan szakmai fórumlapban, amely most bontott zászlót. Igazi mérföldkőnek tartom az emberi erőforrás szakma történetében az ilyen eseményt. Hasonló jelentőségű eseménynek tartottam azt az 1991-es decemberi napot is (1991. december 12.), amikor egy együttgondolkodó kisközösség elhatározta az Egyesület megalapítását. Sokat dolgoztunk együtt egy világbanki programon (3E World Bank projekt), amelynek alapján szakmahoosítói voltunk az új tartalmú emberi erőforrás-tervező, -fejlesztő és -gazdálkodó szakma magyarországi viszonyok közötti kialakításának.

A lehetőség – az újat álmódás – és az emberi munkavégzésben a méltóság megtartása, értékmérőként való megőrzése iránti elköteleződés egy időben és azonos gondolat mentén fogalmazódott meg, amelyből a végén egy Etikai Kódex, egy alapító okirat született és útjára indult egy szervezet egy ismeretlen úton. Ma már elmondhatjuk, hogy jó úton indulunk és sok találkozón, sikereken és kudarcokon át megérkeztünk.

Melyek a sikerindikátorok, amelyek célba juttatták Önöket?

Értékelve a közel két évtizedes megtett utat, megfogalmazhatók azok a morális értékek, amelyek azóta is időtállóan bizonyultak, amelyekre a közös erőforrás-építő munkát alapoztuk. Ez négy fogalom, de sokkal több gondolat van mögötte: felelősség – ismeret – tisztelet – gondoskodás.

Ezt tartjuk ma is a szervezet küldetésének, amelyben a változó tényező az ismeret lett. A gondolati és tudás-innováció teremtette meg a folyamatos ismeretmegújítási képességet, a tudásmenedzselési teret és a fogadó közösségeket. Ma is ezek a humán innováció alapkomponeisei és értékei, amelyek mindig újratermelik az emberi munkavégzés megújító képességét, a hozzáadott érték növelését és az emberi méltóságot a munkavégzés folyamatában. A másik alkotó pillérünk a csapatépítés, a megújuló stratégia célok, a változásmenedzselés képessége, valamint az egyéni és szervezeti karrierépítés volt.

Mit ad, adott az Önök számára ez a civil szervezeti, szakmai munka?

Megtanultuk az értékközvetítés folyamatát, technikáit, gyakoroltuk az érdekharmozáció röögös megoldásait. Folyamatos képesség- és készségfejlesztéssel innovatív gondolkodású emberekké váltunk. Szakmai munkánkban, magánéletünkben és közösségépítőként közösségépítési gyakorlatot szereztünk. Érdemi párbeszédok kezdeményezői vagyunk napi

munkánkban is. Új típusú erőforrás portfóliókat dolgozunk ki. Meggyőződésből dolgozunk a szervezeti és erőforrás-bánásmódot magába foglaló kultúraváltáson.

Az eddig elmondottak is jól mutatják, hogy az előrelépést mindig egy adott téma iránti elköteleződés és a humán kutatási igény teremtette meg, elmélyült innovációs elköteleződéssel párosulva.

Olyan szakértők, tanácsadó cégek, alapítványok, egyesületek, szövetségek szakemberei dolgoznak együtt, akik garanciát jelentenek az emberi erőforrás-gazdálkodási tanácsadó tevékenység, mint szakma elismertetéséhez, tekintélyének megteremtéséhez és a folyamatos megújuláshoz. Kitaró munkavégzés, új akciók indítása és folyamatos értékelés kellett ahhoz, hogy meg tudjuk teremteni a tanácsadó szakma elismertetését, minősítési kritériumainak kidolgozását, rendszerbe foglalását, hogy érdekvédelmi és érdekérvényesítési feladatokat tudjunk ellátni. A nemzetközi normáknak megfelelő Szövetségi Etikai Kódex kidolgozásával védeni akarjuk a megbízók és a professzionális tanácsadók érdekeit. A széleskörű nemzetközi és hazai kapcsolatrendszer biztosítása mellett információs és tájékoztatási rendszer felállításával és működtetésével szeretnénk segíteni az aktív és a pártoló tagok munkáját. Eredményesen veszünk részt a munkanélküliséggel összefüggő képzési problémák kezelésében. Célunk, hogy szervezetfejlesztési programok indításával, a polgári, civil kezdeményezések támogatásával, a korszerű foglalkoztatási formák megismerésével változtatni lehessen a megszokott munkavállalási szokásokon.

Melyek az EETOSZ által elvégzett konkrét feladatok?

Különbféle szakmai anyagokat dolgozunk ki, melyek témái többek között az állástalálási és létszám-leépítési módszerek, álláskeresési tréningek, a kistérségi fejlesztés. Elkészítettük a mentorképzés, a Tanácsadó Akadémia anyagait (Álláskeresés Állástalálási módszertani anyag, Képzők Kézikönyve, Mentorok Kézikönyve, Tudásmenedzselés fortélyai, A Fiatal diplomások elhelyezkedési lehetősége, Térségi foglalkoztatás – Új Életminőségek).

Az évente megrendezett „Álláskeresési és állástalálási technikák” című állásbörze programon interjúszoba módszerrel karrierépítési tanácsadás, csoportos álláskeresési tanácsadás és személyiségtesztek segítségével igyekszünk támogatni a pályakezdő értelmiségi fiatalokat. A kulturált munkakeresést segíti a „Keresem a Munkát” Szalonok működési kereteinek kidolgozása.

Nonprofit szervezeteknél foglalkoztatási tematikájú workshopokat és előadásokat tartunk az Európai Unió és a hazai foglalkoztatáspolitikai kérdéseiről.

Tevékenységeink közé tartoznak továbbá vállalkozói tréningek kidolgozása és bevezetése; üzletiterv-készítési praktikák az állástalan diplomások körében; szakmai együttműködések a feketemunka világából a legitim munka világába történő átvezetésre, ehhez kapcsolódó szakmai anyagok készítése; regionális és foglalkoztatási alapítványok szervezeti kereteinek kidolgozása; a térségi foglalkoztatási válság enyhítésére több mint kétszáz település részvételével dolgozó Kistérségi Társulások, Önkormányzati Szövetségek munkájának szakmai támogatása; pályázatírási tanácsadás; előadás-sorozat a 2002-2006 PHARE program fiatalokat segítő nemzetközi programjának keretében; Kulturális Egyesületekkel való együttműködés.

Tevékenyséjük során előtérbe helyezik az oktatást, különféle képzéseket, az Európai Unió ismeretek átadását.

A Humán Erőforrás Operatív Programban való konzorciumi részvétel célja volt, hogy a ma még szétszórta, hiányos és sokszor kaotikusnak tűnő uniós oktatással kapcsolatos információhalmazt rendszerezzük, közérthetően közvetítsük az érdeklődő intézményvezetők, oktatók és hallgatók felé a lehető legtöbb forráson keresztül. Legfontosabb tevékenységünk közé tartozott a meglévő tudásanyag átforgalmazásával, újragondolásával, a multimédiás eszközrendszer felhasználásával gyakorlatias, közérthető, színes érdekes e-learning-es tananyag létrehozása.

Ennek a humán innovációs fejlesztésnek három olyan jellemzője van, amely Magyarországon egyedülállónak mondható. A szövetségünk által felkért egyetemi oktatók és képzési tanácsadók által elkészített tananyagokat egyaránt tudják használni a felsőoktatásban dolgozó oktatók, nonprofit képzők, hallgatók és intézményvezetők. Hasznos ismeretet adnak azok számára, akik a hazai tudásforrások mellett az EU szakismeretek bevonásával is élni kívánnak, és akik ennek érdekében tudatos, módszeres felkészülést tartanak szükségesnek. Szövetségünk tananyagfejlesztői egyben vezető trénernek is, több EU képzési pályázat nyertesei és megvalósítói, évek óta egyedülálló tematikával, a saját tapasztalataik alapján képezik a hazai és európai intézmények, kormányzati szervezetek és vállalatok közép- és felsővezetőit, munkatársakat a sikeres magatartásra, az új szervezeti kultúrára és a tudásmenedzselés, humán erőforrás-gazdálkodás megírásának fortélyaira. Szakmai konferenciákon, workshopokon, műhelymunkák során alakult ki a tananyag végleges formája, beépítettük a fejlesztések során azokat a gyakorlati feladatokat is, amelyek az intézményekben kipróbálhatók és alkalmazhatók.

Mit jelent az Ön számára az innováció, ezen belül a humán innováció?

Nagyon gazdag és soktartalmú módon lehet megfogalmazni az innováció és ezen belül a humán innováció fogalmát. Áttanulmányozva a Schumpeter által kidolgozott rendszert, Garelli Porter és Krugman modelljeit mind újabb és újabb szempontból elemzik ezt az összetett témát. A gondolati gazdagságot tükröző kutatásokból és elméletekből én most mégis két irányból közelítem meg ezt a kérdést, az innováció fogalmának kiterjesztését, felmutatva annak következményeit. Számomra mértékadó kutatási eredmény az Oslo Kézikönyv (3. kiadás).

A fenti gondolkodó elemzése alapján számomra az innováció tartalma nem más, mint életminőség, értékes emberi kapcsolat, egyéni és társadalmi felelősség és a mindig megújuló fejlődés lehetőségét generáló eszközrendszer, módszer és megújulás komponens, a tudás megszerzésének és a tudás átadásának folyamatában. Kiszűrhető tartalomként: innováción a korábbi rendszeres működés rutinfolyamatait meghaladó új tudás kialakulását értem. Világosan látható, hogy az innováció új szervezeti módszert jelent az üzleti gyakorlatban, a munkahelyi szervezetekben, ezen szervezetek külső kapcsolataiban. Igazi újdonságnak számít a nyitott információforrások elérése, a korszerű tudás és technológia megszerzése, ezek alkalmazásának érdekében az innovációs kooperáció megszervezése.

Még egy gondolattal visszatérnék az Oslo Kézikönyvben található legfőbb változás megfogalmazására, amely szerint az innováció fogalmának szélesebb körű definiálására került sor. Ennek megfelelően az innovációs tevékenység a termék- és eljárás-innováción

túl a marketing-innovációt és a szervezési-szervezeti innovációt is felöleli. Az innovációs folyamatokat indikátorokkal célszerű mérni. Ezek tükrözzék a változásokat és az innováció-politika alkotói számára az elemzés megfelelő eszközeiként is szolgáljanak.

Sokat jelentenek ezen gondolatok és módszerek a napi munkában és tervezési feladatokban?

Szakmai tevékenységem az emberi erőforrás-fejlesztési projektek mellett a minőségirányítási és élelmiszerbiztonsági rendszerek kiépítése, auditálása és működtetésében folyamat-tanácsadói részvétel biztosítása. Tréningjeim során kiváló vezetőkkel találkozom, akik nyugodtan nevezhetők stratégiai innovátoroknak. Stratégiaterveikben és éves üzleti terveikben újból és újból képesek olyan új tervezési feladatokat elindítani, amelyek a cég versenyképességének életben maradását és továbblépését alapozzák meg. Ezt megtehetik kutatás-fejlesztési tevékenységük révén, úgy, hogy folyamatosan jelen vannak a piaci forgatagban és van még egy fontos tényező, a kapcsolati tőke. Ezt tartom a humán innováció alapjának, alapértékének és megújításra képes erejének is.

Munkám során megtapasztaltam, hogy legnagyobb ereje mind a for-, mind a nonprofit szervezetek világában a kapcsolati tőkének van. Minden szakmai sikeremet a kapcsolati tőke igazi kötőereje, a bizalmi tőke teremtette meg, amely rendkívüli erőt jelent és nagyon törekeny komponens. Ezt a bizalmi tőkét vezetőkkel és munkatársakkal teremtettük meg és vigyázunk az életképességére. Számos auditon, tréningen, közösségépítő beszélgetésen bebizonyosodott, hogy a legkorszerűbb rendszert, módszert lehet egy-egy szervezeti folyamatra ráépíteni, implementálni, ha ez egy vezetői akarat.

Ennek hosszan tartó működtetése, befogadása mit sem ér, ha a szervezetben dolgozó emberekkel nem tudnak őszinte hangvételű, érdemi kapcsolatot kialakítani.

Folyamatosan elemeztem és megfigyeltem, hogy egy szervezet tagjainak van egy különleges képessége: ez a megújulás képesség. Ennek révén forintban mérhető, tartós dologi vagyont és még eszmei vagyont is képesek létrehozni. Ebben van a valódi gazdagság forrása, az emberi erőforrás tőke létrehozása és megújítása a szervezet számára. Az emberi erőforrás tőke legfontosabb komponensei: a szervezeti tagok munkatapasztalata, egyedi tudása; képzettségi szintje, amely a megújuló teljesítőképesség révén megsokszorozza a kreativitást és a letett munka mennyiségét, befolyásolja minőségét; az egyéni kompetenciák, amelyek a szervezeti kompetenciák alapjai; a szervezet innovációs és tudástranszfer képessége, amelyet az ott dolgozó vezetők és munkatársak működtetnek; az emberek munkamorálja és munkával kapcsolatos beállítódásai.

Jelen tudástársadalmunkban a humán tőke minősége, fejlődése döntő hatást gyakorol a szervezetek versenyképességére. A humán tőkével való gazdálkodás minősíti az emberi erőforrás-menedzsment színvonalát, meghatározza a szervezet vonzerejét a munkaerőpiacon is. Amennyiben erős vonzerőt tud gyakorolni innovációs magatartásával, akkor oda rang lesz bekerülni, elkezdődik a képzett, kreatív és tudásra vágyó fiatal munkaerő beáramlása is. Így biztosított a szervezet versenyképessége, mert a munkateljesítést nem a kikényszerítés eszközével lehet elérni, hanem magas szintű, motivált, csapatban dolgozó munkatársakkal, azaz a megvalósult humán innovációval. Igazi célunk, hogy olyan korszerű munkahelyek jöjjenek létre, ahol az emberek által fenntartott értékteremtő célzatú közösség biztosítja elsősorban a munkavégzési keretet.

Mely tényezők befolyásolják a humán innovációs folyamatok hatékonyságát, hatásosságát, eredményességét?

Ismerem és tudom, hogy most a szakirodalmi okosságokat kéne felsorolnom, mint innovációs potenciál, innovációs miliő, mindezek szervezeti és egyéni vetületeiről kellene beszélni, én mégis egy meglepő gondolattal szeretnék válaszolni erre a kérdésre. Amennyiben egyszerűen szeretném összegezni, hogy valójában mely komponensek befolyásolják a humán innovációs folyamatok hatékonyságát, hatásosságát, eredményességét, akkor érintenem kell az innovatív magatartást, az innovatív képességek és törekvések egységét, a szervezetek humán és anyagi erőforrásait, az egyéni és a szervezeti adottságokat, de kiemelkedően az intelligenciát, a gazdasági intelligenciát említeném. Meggyőződésem, hogy e nélkül nincs innováció és különösen humán innováció nincs.

Az intelligencia a környezethez való nagyfokú alkalmazkodóképességet, speciális vonatkozásban a problémamegoldásnak az alternatívák értékelése alapján történő keresését jelenti. Ez az alkalmazkodóképesség integrált tudásalkalmazást jelent, egy időben és egy szituációban elemzi a tudás-, a viselkedés-, a környezet-értékelés és a saját motiváció működtetését. Tovább pontosítható a fogalom Larousse definíciójával, amely a tanácsadási munka tartalmához is közel áll, ennek alapján az intelligencia az összefüggések felismerését, megértését, ezek rendszerezését, általánosítását és a racionális probléma-megoldási módokat tartalmazza. Az intelligencia a tudás meglétét és az adott helyzetekhez illeszkedő, megfelelő alkalmazását jelenti. Azt gondolom, hogy a megfelelő alkalmazáson van a hangsúly, hiszen ez egy magas színvonalú adaptációs készséget jelent annak érdekében, hogy a szellemi eredményeket, tudást gazdasági eszközzé formáljam át. Ez az átformálás jelentheti az erőforrások ismeretét, mégpedig az objektív és szubjektív erőforrásokét. Itt lehet egy tudatos fejlesztési út, hogy a korlátos vagy a tartós erőforrások milyenségét, minőségét és, ami a legfontosabb a hozzáférhetőségét érdemes újragondolni.

A gazdasági intelligencia annyit jelent, hogy adott gazdasági szervezet aktuális és megbízható információt, tudást szerez környezetéről, és aktivitása révén ennek megfelelő reagálási készséget alakít ki. A vállalati aktivitást a gazdasági aktivitás dinamizálja, ez határozza meg a tevékenységek ritmusát. A gazdasági intelligencia az a kulcsmomentum, amely nélkül nincs sikeres, eredményes működés. A tudásmenedzsment része. Ma már kutatási eredményekkel alátámasztott tényként kell elfogadnunk, hogy a technológiai változásokhoz csak megfelelő alapkészségek birtokában lehet alkalmazkodni. Pontosan látható, hogy a válság felgyorsította a közepes vagy átlag alatti technológiák, kapacitások és munkaerő leértékelődését, az újabb alapkészségek megszerzésének lehetőségét. Több elemzés is bizonyítja, hogy a K+F azonban önmagában szükséges, de nem elégséges a fejlődéshez, mert a kutatási-fejlesztési ráfordítások az EU-ban az innovációs kiadásoknak csak egynegyedét teszik ki. A többi innovációs kiadásra a K+F-kiadás háromszorosát kell fordítani, míg az innováció piaci eredményre vezet. A K+F-ráfordítások súlya az innovációs kiadásokon belül csökkent, a technológiafejlesztés és termelés-előkészítés súlya viszont nőtt. Az innovációs beruházások élén a következő években is az adatfeldolgozás áll. Ezt követi a termelés automatizálása, új gyártási eljárások bevezetése, majd a meglévő termékek funkcióinak fejlesztése. A kommunikációs technika bevezetése, majd elterjesztése a cégen belüli és a vállalatok közti kommunikációs rendszerek kialakítását, továbbfejlesztését eredményezi. Az adatfeldolgozási, információs és kommunikációs technika integrációjától az EU műszaki világszaki pozíciójának erősödését remélik. Látnunk kell, hogy a piaci folyamatok-

ba ágyazottan, az üzleti kommunikáció, az info-kommunikációs terület együttes az, amely alapvetően befolyásolja a humán innováció eredményességét.

Az előbb említett tényezők mennyiben érhetőek tetten Magyarországon?

Több formában és érdekes megoldási módokban érhető tetten hazánkban a K+F tevékenység, mint innovációs terep, a tudás megszerzésének, megtartásának és átadásának művésze. A magyarországi K+F innovációs tevékenységet prioritási tengelyként értelmezem, mivel ezen kutatások fontos célokat fogalmazznak meg. A kutatások belső eleme a humán innováció, amelynek hatásait a kutatásokhoz jól illeszkedő programok alapján ismerhetjük meg. Kiemelkedő jelentőségűek az írás-olvasási, informatikai és szociális jártasságokat javító „átfogó tanulási programok”, mert ezen kulcskompetenciák hiánya egyfelől széles rétegekben és nagymértékben akadályozza a munkavállalást, másfelől éppen ezek a készségek teszik lehetővé, hogy a munkavállalók sikeresen alkalmazkodjanak a 30-40 éves pályafutásuk alatt ismétlődően előforduló technológiai változásokhoz. Pozitív elmozdulást jelent, hogy egyes programok (például tranzit foglalkoztatások, tudáskarbantartó programok, a szociális informatika fejlesztése) a munkavállalókat és munkáltatókat támogatja, és nem a képzéssel foglalkozó vállalkozásokat (TÁMOP, ROP, MOBILITAS, Technológiai transzfer kutatás Dél-Dunántúlon, Klaszterek, Benchmarking Klubok, Állásrotációs programok szlovén-magyar-horvát INTERREG programok keretében).

A hazai K+F tevékenység milyen hatásokat generál az innovációs folyamatok tekintetében?

Az egyik szembeötlő hatása a K+F innovációs folyamatnak, hogy a fent jelzett eredmények ellenére ahhoz, hogy Magyarország versenyképes maradjon, többet kell kutatásra és fejlesztésre fordítania, e kiadások tekintetében fel kell zárkóznia legfőbb versenytársaihoz. Elsősorban az ipari ágazatnak kell a kutatási és fejlesztési befektetéseket olyan mértékben növelnie, hogy azok elérjék a térségben működő cégek e célokra fordított kiadásainak nagyságrendjét. Magyarország csak így maradhat versenyképes a csúcstechnológia és az innováció terén. Hazánk valószínűleg nem fogja tudni megvalósítani azt a célkitűzést, hogy 2010-re bruttó hazai termékének 1%-át kutatásra fordítja, és ezzel behozza lemaradását.

A másik nagy terület ellentmondása, hogy a tudományos ismereteket létrehozzuk, de ezeknek a gyakorlatba ültetése nehezen megy, ennek terén is jobb eredményeket kellene felmutatnunk. Arra kell törekedni a döntéshozóknak, kutatóknak és vállalati partnerszervezeteknek is, hogy minél több újítás szabadalmaztatására és felhasználására kerüljön sor a csúcstechnológiai ágazatokban. Ehhez a törekvéshez megfelelő keretet ad az új Európai Innovációs és Technológiai Intézet, amely támogatja olyan partnerségek létrejöttét, amelyek a „tudás háromszögét” képező ágazatok, vagyis az oktatás, az innováció és a kutatás szereplői között teremtenek kapcsolatot.

A magyarországi eredményekre hatással van az uniós partnerség. Az uniós közös Európai Kutatási Térség létrehozására törekszik, amely a világszínvonalat képviselő európai és magyar tudósokból álló hálózatokon keresztül segíti elő a tudásátadást. Az európai országok közötti együttműködés további ösztönzését csúcstechnológiájú infrastruktúra és közös kutatási szakpolitikák szolgálják. A közös kutatási térség lehetővé teszi majd a tagországok számára, hogy együtt küzdjenek meg a legfőbb kihívásokkal, például az életmentések, egészségügyi, technológiai transzferek terén.

A kutatás fellendítése a hetedik keretprogram segítségével történik, amely a 2007-2013. időszakra szól.

A hetedik kutatási keretprogram négy cselekvési terület köré szerveződik: együttműködés, ötletek, emberek és kapacitások. A program támogatja az együttműködést az egészségügy, mezőgazdaság, élelmiszeripar, halászat, biotechnológia, információs és kommunikációs technológiák, energia, környezetvédelem (beleértve az éghajlatváltozást is), közlekedés (beleértve a repüléstechnikát is), társadalom-gazdaságtan és humán tudományok, világűr és biztonság, valamint a nanotudományok, nanotechnológiák, anyagtudomány és új gyártástechnológiák területén. Az ötletek legfőbb eleme az úttörő jellegű kutatások támogatására szolgáló Európai Kutatási Tanács felállítása. A program fő célja a humán erőforrások támogatása, amely fordítható fiatal kutatók ösztöndíjára, egész életen át tartó képzésre és karrierfejlesztésre irányuló ösztöndíjakra, ipari vállalatok és egyetemek közötti együttműködés támogatására és a kiemelkedő teljesítmények díjazására. A kapacitások területén a források a kutatási infrastruktúrák korszerűsítését szolgálják, továbbá a kisvállalkozások által végzett kutatási-fejlesztési tevékenység támogatására hivatottak, segítik a tudás alapú és tudományos klaszterek fejlődését, valamint a tudományos ismeretek népszerűsítését.

Kik a lehetséges szereplői a humán innovációs folyamatoknak optimálisan? Hogyan fest mindez Magyarországon?

A humán innovációs folyamatoknak gazdag összetételű csapata van. Az összetétel projektenként és végrehajtói munkában résztvevőnként változhat. A fő szervezést az Innovációs Ügynökségek látják el. E szervezetek fő feladata a régió innovációs folyamataiban részt vevő szereplők hálózati együttműködésének elősegítése. A feladat hatékony végrehajtása megköveteli a tájékozottságot, a folyamatban részt vevő szervezetek ismeretét, a hálózati partnerek között kialakuló hatékony információcserét. Napjainkban ennek megvalósítására már több lehetőség kínálkozik az írott formában megjelenő közleményektől kezdve az internetes honlapokig. Minden formának megvan a maga szerepe, jelentősége, amellyel az Innovációs Ügynökség és konzorciumi partnerei élni kívánnak, hiszen az információ- és tudástranszfer eleve egy nyitott, gátaktól mentes környezetben működtethető eredményesen.

Meghatározó forráselosztó szerepe van a Regionális Fejlesztési Tanácsnak. A régió területfejlesztési koncepciójának és programjának kidolgozásával foglalkozik, középtávú fejlesztési programot dolgoz ki a régió társadalmi, gazdasági fejlesztésére. Stratégiai szervezet, pénzügyi tervet fogad el a fejlesztési programok megvalósítása érdekében, javaslatot tesz a hazai (helyi, térségi, központi), közösségi és további nemzetközi források összetételére és felhasználásának időbeli ütemezésére.

Az innovációs folyamatok fontosságára való tekintettel létrehozták a Regionális Innovációs Tanácsot, amely szakértő szervezetként fogja össze az innovációban érintett intézményi, kínálati, fogadói és érdekképviseleti szervezeteket. Ide sorolhatók az Alkalmazott Kutatási Alapítványok, Innovációs és Technológia Transzfer Centrumok, a Nemzeti Kutatási és Technológiai Hivatal és partnerszervezete, az Európai Spallációs Központ.

A Regionális Innovációs Tanács javaslatot dolgoz ki a Kutatási és Technológiai Innovációs Alap decentralizált keretének felhasználására, melyet elfogadásra a Regionális Fejlesztési Tanács elé terjeszt. Ha a Regionális Fejlesztési Tanács a javaslatot elfogadja, továbbítja azt a Nemzeti Kutatási és Technológiai Hivatalhoz. Komoly együttműködéseknek, kez-

deményezéseknek lehattunk tanúi a kistérségi és térségi fejlesztési tanácsokkal, a megyei területfejlesztési tanácsokkal, a régió fejlesztésében közvetlenül és közvetve közreműködő területi államigazgatási szervekkel, továbbá a régió területén működő társadalmi szervezetekkel, egyetemek és kutatóintézetek körül szerveződő regionális tudásközpontokkal, technológiai központokkal, a fejlett technológiákra szakosodott inkubátorházakkal, valamint az ipari és üzleti parkok üzemeltetőivel és résztvevőivel, a kutatási eredményeket alkalmazó mikro-, kis- és középvállalkozásokkal, a nemzetközileg jelentős hazai kutatóközpontokkal, és nonprofit szervezetekkel, mint a helyi vállalkozói központok, alapítványok, közalapítványok, egyesületek, szövetségek és köztestületek. Ez utóbbihoz tartozik két magas presztízsértékű szervezet, a Magyar Tudományos Akadémia és a területi gazdasági kamarákkal, a kereskedelmi és iparkamarákkal, az agrárkamarákkal, a tudás-centrumokból „kirajzó”, megszerzett tudást hasznosító (spin-off) vállalkozásokkal együtt.

Az elmúlt évek eredményei bizonyították, hogy a Szövetség munkájára közösségi igény mutatkozik.

Amennyiben áttanulmányozzuk a középtávú (2007-2013) tudomány-, technológiai és innováció-politikai stratégiát, könnyen kitűnik, hogy a társadalom igényt tart arra, hogy a tudomány folyamatosan segítse a társadalmi problémák megoldását. Ezen problémák megoldása az ország, a nemzet minden területén kiemelt feladat. Ennek feltétele a sikeres alkalmazkodás kialakítása, a környezettel összhangban álló szellemi fejlődés támogatása, a technológia és ezzel a gazdaság fejlődése. A humán innováció szereplőinek, a tudomány hazai művelőinek részt kell venniük a nemzeti identitás fenntartásában és fejlesztésében, a nyelv ápolásán túl a nemzeti értékek, a nemzeti örökség, a mindennapokban megélt kultúra kutatásában és a nemzeti öntudat szerves részévé tételében. A hazai humán innovátorok feladata a nemzeti kulturális örökségünk kutatása, feldolgozása, digitális megjelenítése, ápolása, közzététele is.

A kutatás-fejlesztés – ezen belül elsősorban az alapkutatás – szerepe kiemelkedően fontos a magasan kvalifikált, kreatív munkaerő képzésében, együttműködési készségének fejlesztésében, hiszen jól tudjuk, hogy csak a tudomány művelése során sajátíthatók el azok a készségek és kvalitások, amelyek révén az ország társadalmi és gazdasági versenyképessége megteremthető, fenntartható és növelhető. A tudományos tevékenység lényegi eleme a jelenségek átfogó elméleti keretekben történő értelmezése, egy tágran értelmezett közösség érdekében.

Az elkövetkezendő időben a modern üzleti, vállalkozási kompetenciákkal rendelkező hazai kis- és középvállalatokat kell valóban támogatni az innovációs folyamatokban. Ezen vállalkozásoknak jelenleg az innovációs aktivitása elmarad a fejlettebb gazdaságokban tapasztalttól. Fejletlen az innovatív kkv-k megerősödését szolgáló technológiai inkubáció. Hiányoznak vagy gyengén fejlettek a kutató-fejlesztő intézményeket és a vállalatokat összekapcsoló intézményi, hálózati struktúrák (innovációs centrumok, technológiai transzferközpontok, technológiai inkubátorházak). Nincsenek hatékony mechanizmusok a kockázati tőke innovatív vállalkozásokba tereléséhez, fejletlenek az innovációt támogató tőkepiaci eszközök. Ez jelenti az elkövetkezendő időszak feladatköreit.