A Menedzserszövetség Év Menedzsere Díjának 2024. évi kitüntetettje: **Orbán Gábor,** Richter Gedeon Nyrt. vezérigazgató

A növekedés és innováció mellett a munkatársak motiválását és a közösségi sikerek megélését tartja vezetői filozófiája alapjának egy közel 12 ezer fős szervezet élén is. Stratégiai gondolkodásával és nyitott, együttműködésre épülő vezetői stílusával irányítja a vállalatot.

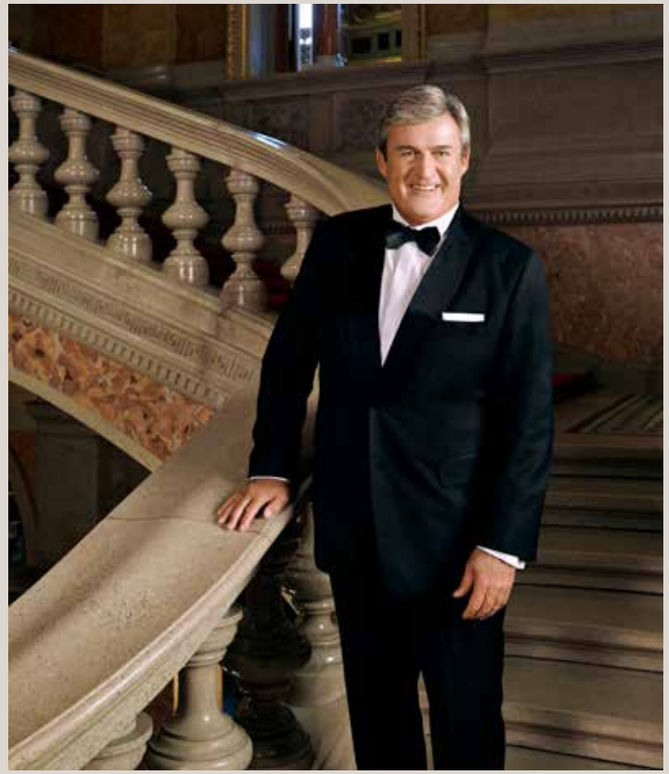
„Fontos, hogy egy stabil, sikeres és menedzselhető céget adjunk át a következő vezetői generációnak.”

Tavaly a Menedzserszövetség és a Gránit Bank közös Év Menedzsere Életműdíját Bogsch Erik kapta, Ön pedig egy évvel később a fődíj kitüntetettje lett, ráadásul Ön a 30. vezető, aki ezt a díjat kiérdemelte. Milyen gondolatokkal vette át a Menedzserszövetség kitüntetését?

A Menedzserszövetség fődíját egyértelműen az üzleti szektor legrangosabb díjának tartom Magyarországon, ezzel olyan névsorba kerültem, amire igazán büszke lehetek. Úgy érzem, engem ez a díj kötelez, erőm és tudásom legjavát kell adnom, hogy a jövőben is méltó legyek rá.

Segítette-e mentor az útján, és mit köszönhet neki?

Felfogásom szerint háromféle szerepet töltenek be a mentorok egy adott ember karrierjében. Az egyik az a mentor, akitől megtanuljuk a szakmát. A másik segít reális célokat meghatározni, melyek általában magasabbak, mint amit a legtöbben saját magunknak kitűznénk. Az ilyen mentor óvó tekintetét mindig érezni lehet, ő tartja a lelket és hitet az emberben. A harmadik fajta mentor az, aki viszi a mentoráltja jó hírét a világban. Egy mentortól e három szerepből kettőnél többet reálisan nem lehet elvárni, ezért alakul ki sokakban hiányérzet a lehetséges vagy meglévő mentoraikkal kapcsolatban. Nagy szerencsémnek tartom, hogy az elmúlt több mint húsz évben mindig volt mindhárom szerepben körülöttem valaki: aki magyarázta, hogy miképp működik a világ, aki hitt bennem és aki hitelesített a külvilág felé. Mostantól a Menedzserszövetség zsűrijét is ide, az utóbbi kategóriába sorolhatom.



A „magyar üzleti élet Oscarja” azokról a vezetőkről szól, akik nemcsak vállalatokat, hanem közösségeket is formálnak; akik felelősen gondolkodnak a jövőről, és példát mutatnak a következő generáció számára. Az idei díjazottunk, Orbán Gábor is hozzájárul a díj értékéhez – méltó képviselője annak a szellemiségnek, amelyet az Év Menedzsere Díj jelképez.

Kapitány István, a Menedzserszövetség elnöke

Hol látja magát 5-10 év múlva?

Európának ezen a felén vállalat még nem szembesült olyan jelentős szabadalomlejárattal, mint a Richter fog 2030-ban, aminek következtében egyik évről a másikra több száz millió dolláros bevétel- és profitcsökkenés hatását kell kiegyenlíteni. Erre a kihívásra válaszol a Richter nemrég közzétett 10 éves stratégiája, amelyben célokat jelöltünk ki, és vállalásokat tettünk a 2030-as évekre is. Ha erre az időszakra gondolok, az első, ami eszembe jut, az előttünk álló feladatok sokasága: ezeket magaménak érzem, és bízom benne, hogy lesz lehetőségem becsülettel el is végezni mindet. Az én hitvallásom az, hogy bár sokkal tartozunk elődeinknek, de legalább ugyanannyival utódainknak, hogy egy stabil, sikeres és menedzselhető céget adjunk át a következő vezetői generációnak.

A Menedzserszövetség és a LegitiMo Jogvédelmi Biztosító közös Év Fiatal Menedzsere Díj 2024. évi kitüntetettje: **Szabó Balázs,** HOLD Alapkezelő Zrt. vezérigazgató

Rendkívül fiatalon került vezetői pozícióba, ahol szakmai tudása, értékalapú közösségépítési szemlélete és a fejlődés iránti elkötelezettsége irányította döntéseit. A közgazdaságtantól a portfóliókezelésig, a vezetéstől a közösségformálásig minden szerepében az elhivatottság, az önazonosság és a folyamatos fejlődés jellemzi pályafutását.

„Jó érzés becsületes emberekkel becsületes embereknek dolgozni."

Nagyon fiatalon már vezérigazgató-helyettes volt, majd alig múlt 30 éves, és már vezérigazgató lett. Mi hajtotta 30 éves kora előtt, és hogyan ért el ilyen gyorsan ilyen nagy sikereket az üzleti világban?
Teljesítményközpontú családban nőttem fel: úsztam, kosárlabdáztam, sokat tanultam, mindig versenyeztem. A HOLD Alapkezelőnél viszont találkoztam egy nagyon magas szakmai szintű, támogató csapattal és egy becsületes üzleti kultúrával, ahol könnyű volt kiteljesednem. Ma már igyekszem a motivációt nem az önmagáért való versengésből meríteni: a cégünk amellett, hogy jó hozamokat ér el, egy boldog és élhető közösség, ahol a profit mellett a pénzügyi edukációs szerepünk is nagyon fontos.

Mit jelent Önnek ez a díj?
Ez a rangos kitüntetés azt jelenti számomra, hogy a HOLD felkelti a figyelmet az üzleti világban. Fontos kiemelnem, hogy úgy érünk el jó hozamokat az ügyfeleinknek, hogy fenntarthatóan dolgozunk. Valamint az is fontos, hogy úgy beszélünk őszintén és szórakoztatóan a tőzsdéről, a gazdaságról a podcastunkban és a blogunkon, ahogy mások nem mernek. A pénzügyi világ sokszor nagyon bonyolult és érthetetlen. Mi a cégnél mindent megteszünk, hogy egyszerűek és érthetőek, ugyanakkor nagyon szakmaiak legyünk. Jó érzés becsületes embereknek becsületes embereknek dolgozni.

Hol látja magát 5 és 10 év múlva?
Ugyanebben a szerepben látom magam 5 és 10 év múlva is. Szeretném hosszú évek múlva is azt érezni, hogy a kollégáim motiváltak a cégnél, szeretik a környezetüket, vállalják a véleményüket és kiállnak azért, amit helyesnek éreznek. Nem akarok konkrét céges célokat megfogalmazni, de örülnék, ha 10 év múlva a HOLD sokkal nagyobb lenne, sokkal több embert foglalkoztatna, és megkerülhetetlenné válna akkor, amikor Magyarországon valaki befektetésekről gondolkodik. Elsősorban nem a nagy horderejű változások a fontosak számomra, hanem a kiszámíthatóság, a tervezhetőség, és az, hogy jó legyen ebben az országban élni.

Mit jelent Ön számára a siker?
Nekem a siker az, ha a saját elveim szerint, tehát őszintén, átláthatóan, érthetően kommunikálva vezethetem a csapatomat a vállalati cél, a minél magasabb kezelt vagyon és a minél nagyobb hozam felé.

„A 25 éve alapított Év Fiatal Menedzsere Díj a jövő vezetőit ünnepli – azokat, akik tehetségükkel, víziójukkal és felelős gondolkodásukkal már fiatalon példát mutatnak. Ez a díj elismerés a bátorságért, a kitartásért és az újító szellemért. Inspiráló számomra a fiatalok lendülete, ezért különösen örülök, hogy én adhatom át ezt a díjat."

Szabó György, LegitiMo Jogvédelmi Biztosító Zrt. vezérigazgató

A Menedzserszövetség és a Gránit Bank közös Év Menedzsere Életműdíj 2024. évi kitüntetettje: **Demján Sándor**

Egy életút, amely értéket teremtett és közösséget formált. Posztumusz elismerése a kivételes munkásság és a jövőbe mutató örökség előtti tisztelgés. Demján Sándor a magyar üzleti élet meghatározó alakja, pályafutása során kulcsszerepet játszott a modern magyar gazdaság formálásában, számos nagyvállalat és fejlesztés elindítójaként maradandó örökséget hagyott maga után.

„Leginkább a lehetetlenre érdemes vállalkozni.”

Demján Sándor nem csupán kiemelkedő üzletember volt, hanem korának egyik legnagyobb formáló ereje. Életét a magyar gazdaság, társadalom és kultúra fejlődésének szentelte. A semmiből építette fel birodalmát, miközben sosem feledte, honnan jött – és hogy kikért dolgozik.

A Skála áruházaktól a TriGránit monumentális projektjein át – köztük a Westend, a Művészetek Palotája és számos nemzetközi fejlesztés – egészen a Széchenyi Kártya Program elindításáig és a Gránit Bank megalapításáig minden kezdeményezését a jövő iránti felelősség hatotta át. Nemcsak épített, hanem példát is mutatott: hogyan lehet tőkét lelkiismerettel, sikert társadalmi felelősséggel, gazdasági növekedést értékteremtéssel párosítani.

Társadalmi szerepvállalása páratlan volt: évente több milliárd forinttal támogatta a kultúrát, az oktatást és a fiatal tehetségeket – és hagyatékával életén túl is gondoskodik az általa képviselt értékek fennmaradásáról. Szellemi örökségének emblematikus példája a Prima Primissima díj, amelynek alapítójaként új korszakot nyitott a nemzeti értékek elismerésében és megbecsülésében.

Számtalan kitüntetése – köztük a Magyar Köztársasági Érdemrend nagykeresztje – egy nemzet háláját tükrözik.

A Menedzserszövetség és a Gránit Bank közös Év Menedzsere Posztumusz Életműdíjával nemcsak egy ember előtt tiszteleg, hanem egy eszmény előtt is: hogy lehet hinni, teremteni – és úgy válni sikeressé, hogy közben egy egész ország gazdagodik.

Demján Lídia, Demján Sándor felesége

Demján Sándor társadalmi szerepvállalásai közül kiemelkedő jelentőségű a Prima Primissima díj megalapítása és hosszú éveken át tartó támogatása. Miért volt számára ennyire meghatározó ez a kezdeményezés, és Ön szerint miért fontos, hogy a díj szellemisége és küldetése tovább éljen?

Ezt a díjat akkor alapította meg a férjem, amikor már erősen érezhető volt, hogy társadalmunk értékeiben jelentős változások vannak kialakulóban. Úgy vélte, elengedhetetlen, hogy legyen egy olyan kapaszkodója az embereknek, mely egyfajta iránytűként segít eligazodni a mindennapokban. Ez különösen a példaképekre vonatkozott, akik felmutatása igen fontos volt a számára.

Számomra elsősorban azért fontos ezt a küldetést továbbvinni, mert Sándornak nagyon sokat jelentett ez a kezdeményezés. A kiválóságok adják meg egy társadalomnak a biztos alapját, gerincét. Ők a mai fiatalok számára fontos példák lehetnek. Ebből tanulni tudnak, majd mindezt tovább tudják adni a következő generációk számára is.

Hegedüs Éva, Gránit Bank Zrt. elnök-vezérigazgató

A Gránit Bank alapítása nemcsak egy pénzügyi intézmény létrehozása volt, hanem egy újfajta gondolkodásmód megjelenése is a hazai bankszektorban. Ön hogyan élte meg a közös munkát Demján Sándorral ebben a folyamatban, és mit jelent ma Ön számára az a vízió, amelyet együtt indítottak el?

Demján Sándorral együtt dolgozni megtiszteltetés és óriási lehetőség volt. Társtulajdonosként teljes bizalmat szavazott nekem, amikor arra tettem javaslatot, hogy a Gránit Bank üzleti modelljét az addig megszokottól eltérően, az innovatív, digitális banki megoldásokra építsük fel. A Gránit Bank mára Magyarország nyolcadik legnagyobb pénzintézete lett, részvényeivel pedig a Budapesti Értéktőzsdén kereskednek. Szívesen emlékszem Demján úr gyakran hangoztatott mondataira, miszerint a siker decentralizálható, de a felelősség nem, vagy arra, hogy csak csapatban lehet sikert elérni. Bátorsága, jövőbe tekintő, stratégiai gondolkodása ma is iránytű számomra, amely mindennap felelősségre és inspirációra ösztönöz.

ÉKSZER: PEARL & DIAMOND BY KORVIN

A Menedzserszövetség és a Volkswagen közös Kék Innovációs Különdíj 2024. évi kitüntetettje: **Walter Katalin,** Budapesti Közlekedési Központ Zrt. vezérigazgató

Vezetőként a fenntarthatóságot, a digitalizációt és a közjó iránti elkötelezettséget helyezi munkája középpontjába, miközben maradandó változásokat indít el a városi közlekedésben. Vezetése alatt a BKK célja, hogy a budapesti közlekedési rendszert hatékonyabbá, környezetbarátabbá és felhasználóbarátabbá tegye.

„Az innováció ott nyer igazán értelmet, ahol emberek életét formálja."

Mit jelent Önnek ez a díj?
Több évtizedet töltöttem piaci cégeknél, és amikor a közszférába igazoltam át, az volt a célom, hogy a versenyszférában szerzett tapasztalataimat felhasználva egy hatékony és újító szellemű közszolgáltató céget hozzak létre kollégáimmal. A BKK-val elért eredményeink igazolták, hogy ez lehetséges. Ez az innovációért járó elismerés megerősített abban, hogy világos vízióval, jól meghatározott célokkal, következetes munkával és szigorú gazdálkodással egy közcég is működhet eredményesen és korszerűen, sőt, a közszolgáltatások is fejleszthetők innovatívan. Bár ez a díj személyes elismerés, a csapatom nevében veszem át, akikkel együtt dolgozunk nap mint nap ezekért az eredményekért.

Nőként egy nem igazán nőies szektorban is sok innovációt vezetett be, melyiket élte meg a legnagyobb sikerként?
A közlekedésszervezés hagyományosan férfiak által uralt terület, ezért nagy megtiszteltetés, hogy az európai nagyvárosok közlekedési szervezeteit tömörítő EMTA engem választott elnökéül, ráadásul úgy, hogy eredetileg nem is vagyok közlekedési szakember. Az biztosan számított, hogy látták a BKK eredményeit, és közben azt is tudták, milyen forráshiányos környezetben dolgozunk Magyarországon. Ott léptünk előre, ahol Budapest közösségi közlekedése lemaradásban volt, és ahol a legnagyobb hatékonysággal tudtunk újítani: a digitalizációban. Elindítottuk a Bubi közbringarendszer új, digitalizált generációját. Megalkottuk a BudapestGO-t, a BKK jegyvásárlási és utazástervező alkalmazását, amit folyamatosan fejlesztünk az utasok visszajelzései alapján. Ma már 1,5 millióan használják rendszeresen. Emellett a Pay&GO-val leraktuk egy modern, elektronikus jegyrendszer alapjait. A BKK belső működését is sokkal hatékonyabbá tettük digitális megoldásokkal. Büszke vagyok ezekre az eredményekre, és hálás a csapatnak, akikkel mindezeket elértük.

Hol látja magát 5-10 év múlva?
Ha hiszünk abban, hogy a gyerekeink 10-20 év múlva egészséges és élhető városban nőhetnek fel, akkor ezért a következő években sokat kell dolgoznunk. A klímaválság közepén a városi közlekedés és a közterek zöldítése kulcsfontosságú. Ezért szeretném folytatni azt a munkát, amit a kollégáimmal együtt Budapestért végzünk. Végeredményben tehát, ha a feltételek adottak lesznek, ugyanitt látom magam 10 év múlva is.

„Ezzel az elismeréssel mindig a szakmájában sikeres, valós teljesítményeket elért szakembereket díjazzuk. Az idei díjazottunk sem kivétel ez alól, hiszen Walter Katalin szerteágazó pályafutása alatt több területen is sikeresen bizonyított, és az eredmények mellett karitatív munkássága is kimagasló."

Papp Zoltán, Porsche Hungaria Kft.
Volkswagen márkaigazgató

A Menedzserszövetség és a Shell Hungary közös Év Menedzsere a Társadalomért Különdíj 2024. évi kitüntetettje: **Semsei Rudolf**, Semsei Gastronomy Group tulajdonos, ügyvezető igazgató

Életét és munkáját a közösség szolgálata, a társadalmi felelősségvállalás és a fenntarthatóság iránti elkötelezettség hatja át, a gasztronómia és a jótékonyság összekapcsolásával teremt maradandó értéket.

„A Jóisten diót ad a kezünkbe, de azt nekünk kell feltörni.”

Mit jelent Önnek ez a kitüntetés?
Amikor Buday Kollárik Tímea ügyvezető felhívott a Menedzserszövetségtől, azt hittem, hogy egy rendezvényhez szeretne cateringajánlatot kérni. Még most is nehezen hiszem el, hogy nem egy menüsorról egyeztettünk, hanem arról, hogy én kaptam az Év Menedzsere a Társadalomért különdíjat, ami nagy megtiszteltetés. Vendéglátóipari szakemberként mindig azt vallottam, hogy a közösségért tenni nem extra, hanem természetes része a munkánknak. Hiszek abban, hogy ha az ember ad, azt valahol visszakapja – ez a díj pedig ennek egy gyönyörű visszajelzése.

Nagyon sok jó ügyet támogat, ezek közül melyik a legfontosabb Önnek?
A Szent Gellért Óvoda fenntartó egyesület elnökeként az intézmény különleges helyet foglal el a szívemben. Ez az a hely, ahol a gyerekek nemcsak játszani tanulnak meg, hanem azt is, hogyan lehet emberséggel élni: figyelni egymásra, segíteni, ha valaki bajban van – mindezt szeretetteljes, keresztény szellemben, tandíjmentesen. Az is nagy öröm, hogy ez a szemlélet a családokat is megérinti. A VakVarjú #szeretetszolgálat is szép kaland: fantasztikus embereket ismertem meg általa, akikkel nemcsak barátokká váltunk, de sokszor közösen is belevágtunk új projektekbe. Ez az egész nem csak arról szól, hogy adunk, hiszen közben mi is gazdagodunk lelkileg. Talán ez benne a legszebb. Szívügyem a Magyar Élelmiszerbankkal közös munka is: velük kezdtük el a melegétel-mentés hazai gyakorlatának kialakítását. Rendezvényeinkről ma már 50 ezer adag ételt juttatunk el rászorulóknak.

Hol látja magát 5-10 év múlva?
Egyre nehezebb hosszú távra tervezni, nem tudni, merre viszi a szolgáltatások világát a mesterséges intelligencia vagy a robotizáció. Egy dologban biztos vagyok, 5-10 év múlva is szeretném továbbadni azt a tudást és szenvedélyt, amit a szakma iránt érzek. Óraadóként tanítok a Budapesti Gazdasági Egyetemen, ahol minden egyes óra feltölt – ezért is hoztuk létre a VakVarjú Gasztroakadémiát, ahol már gyakorlati képzőhelyként is segíthetjük a jövő vendéglátósait. Titkon azt is remélem, hogy valamelyik gyerekem átveszi majd a stafétát – egyetemista fiam már most is aktívan érdeklődik, bejár az irodába, ismerkedik a rendszereinkkel. A kisebbek is nyitott szemmel járnak. Ki tudja, lehet, hogy pár év múlva már együtt álmodjuk tovább a jövőt.

„Örömmel tölt el, hogy az idei díjazottal az értékeink közösek, így a fenntarthatóság és a fiatal generációk támogatása révén a jövőbe fektetünk. A díjazottak inspirálnak és összefogásra buzdítanak. A Shell Hungary vallja, hogy az üzleti siker és a társadalmi felelősségvállalás elválaszthatatlan.”

Istenesné Solti Andrea, Shell Hungária zRt. igazgatósági elnök

A Menedzserszövetség és a Bayer Hungária közös Év Női Menedzsere Különdíj 2024. évi kitüntetettje: **Pais Mónika,** Diageo Zrt. vezérigazgató

A vezetés számára az együttműködésről, a tudásmegosztásról és az önazonosságról szól. Szakmai útját a folyamatos fejlődés, az értékekhez való hűség és a nők támogatása kíséri végig. Egy sikeres vállalat élén a fenntarthatóság, az innováció és a családbarát munkahelyi kultúra megteremtéséért dolgozik, miközben a jövő női vezetőit is inspirálja.

„Elengedhetetlen a folyamatosan tanulás, fejlődés, de az is, hogy örömünket leljük a megtett lépésekben."

Mit jelent Önnek az Év Női Menedzsere Különdíj kitüntetése?
Nagyon meglepődtem, amikor felhívtak a hírrel, mert nem tudtam a jelölésemről. Büszke vagyok erre a különdíjra, mert egy olyan kategóriában kaptam az elismerést, amire én magam is igen fontos misszióként tekintek. Ez a díj számomra annak a visszajelzése, hogy érdemes értékek mentén vezetni, kiállni és tenni azért, amiben hiszünk. Az elismerés emlékeztet arra is, hogy jó úton haladunk, mert láthatóak és remélhetőleg eredményesek is a kezdeményezéseink, ugyanakkor rengeteg feladat és lehetőség áll még előttünk. Sokat tudunk és kell is tennünk azért, hogy minél több nő merjen vezető szerepet vállalni. Szándékosan váltottam többes számra, mert ez a kitüntetés nem csak rólam szól. Hálával tartozom minden kollégámnak, mentoromnak, vezetőtársamnak, akik nap mint nap támogatnak és inspirálnak ebben a misszióban.

Ezek szerint mentorok is segítették a sikeres karrierútján, mit köszönhet nekik, és milyen egy jó mentor?
Nagyon sokat köszönhetek azoknak a mentoroknak, akik „jókor voltak jó helyen", és bátorítottak olyan pozíciók megpályázására, amiket nélkülük talán nem léptem volna meg. Ezért is tartom fontosnak, hogy népszerűsítsem a nők lehetőségeit, hogy ne csak a szerencsén múljon, hogy merre halad a karrierjük, az életük.

Önnek szívügye a nők vezetővé válásának támogatása, lát-e ezen a területen előrelépést, és minek köszönhetően?
Örömmel látom, hogy történt előrelépés ezen a területen, amiben szerepet játszott a vállalati kultúra fejlődése, a kvóták megjelenése, és kedvezően hatnak a különböző szervezetek kampányai is. Egyre elfogadottabb tény, hogy a sokszínűség gazdasági előnyökkel is jár, így a vállalatok üzleti érdeke is megkívánja a női vezetők magasabb arányát a döntéshozatal területén.

Hol látja magát 5-10 év múlva?
Fontos számomra, hogy amit képviselek, az hosszú távon is hatással legyen a környezetemre. Olyan úton szeretnék haladni, amely nemcsak engem épít, hanem másokat is inspirál. 5-10 év múlva kamasz lányaim pályaválasztás, pályakezdés előtt állnak majd. Bízom abban, hogy addigra nemcsak az iskolában, de a munkahelyeken is természetes lesz, hogy a nőknek ugyanolyan lehetőségeik vannak. Nagyon remélem, hogy számukra ez a díj, ez a téma 10 év múlva már történelem lesz.

„Nagy örömömre szolgál, hogy Pais Mónikának adhatom át a díjat, hiszen vezetésünkben és értékrendünkben nagyon sok közös aspektust fedeztem fel. Nagy figyelmet fordít ő is a helyi környezetvédelmi erőfeszítésekre, a munkavállalói önkéntes programokra, a vezetésbiztonságra és a dolgozói jóllétre."

Kárpát Krisztina, Bayer Hungária Kft. ügyvezető igazgató

A Menedzserszövetség és a Foxconn Csoport közös Jövő Menedzsere Különdíj 2024. évi kitüntetettje: **Tóth Simon,** Simon's Burger alapító, tulajdonos

Fiatal vezetőként rövid idő alatt nemcsak sikeres üzleti hálózatot épített, hanem olyan csapatot is, amelyben az alázat, a támogatás és a közös fejlődés alapérték. Innovatív szemléletével és a prémium alapanyagokra épülő koncepciójával forradalmasította a hazai gyorséttermi kultúrát.

„Nem az a cél, hogy milliárdokat csináljunk, hanem az, hogy vendégélményt és valódi értéket teremtsünk."

Mit jelent Önnek ez a díj?
Ez a kitüntetés azt jelenti számomra, hogy valami fontos változás állt be az életemben. Még nincs 3 éves a cég, amit a testvéremmel együtt építettünk fel, és sokszor még most sem fogom fel igazán, mi történik velem, körülöttem és a vállalkozásunkkal. Kevés idő ez, főleg ilyen fiatalon, de ez a díj megerősít abban, hogy jó úton járunk. Ez az elismerés segített arra is rávilágítani, hogy valami nagyon komoly dolog részesei vagyunk. Ezek a mérföldkövek azok, amelyek legalizálják és hitelesítik az ember munkáját, és szerintem minden menedzsernek szüksége van erre a visszacsatolásra.

Most 25 éves, nem akarta senki lebeszélni arról, hogy a gyorséttermek házájában, Amerikában nyisson hamburgerezőt? Mit lát az első hetek után?
Azt hiszem, minden létező barátom próbált lebeszélni arról, hogy Amerikában nyissunk hamburgerezőt. Az ismerősök szerint „homokot vittünk a sivatagba". Sok ember nem értette meg, de a piaci trendek sem, hogy hogyan akarjuk Magyarországról „megváltani" New Yorkot. Viszont én és a testvérem hittünk abban, hogy van értelme, relevanciája és sikertörténete annak, ha valaki a saját szemléletével próbál megjelenni a világ egyik legkeményebb piacán. Az első visszajelzések és a nyitóhetek forgalmai is ezt igazolják. Úgy tűnik, elértük, hogy egy sikeres éttermet nyissunk Manhattanben.

Mi motiválja a karrierje során?
Nem az a cél, hogy milliárdokat csináljunk, hanem hogy vendégélményt és valódi értéket teremtsünk. Közben az is fontos számomra, hogy azok, akik nálunk dolgoznak, ki tudjanak teljesedni abban, amiben jók. Ha ez nem történne meg, semmi értelme nem lenne annak, amit csinálunk.

Hol látja magát 5-10 év múlva?
Nehéz elképzelni magamat 5-10 év múlva, főleg, hogy a cégünk még nincs 3 éves. Ha az eddigi ütemet nézem, 5 év múlva remélem, hogy a cég már jelen lesz néhány nagy európai városban is. Szeretnénk tovább építeni a külföldi álmainkat. Jó példa előttünk a Dave's Hot Chicken, ami egy amerikai sikersztori. Alig 8 éves a cég, néhány száz dollárból indult, fiatal srácok csinálták, és most adták el egymilliárd dollárért, miközben sok tízmillió embernek okoztak élményt. Mi is így kezdtük. Így, ha van igazi álmom, akkor az az, hogy 10 év múlva a mi cégünk is ilyen nagy értéket képviseljen.

„Örömteli, hogy ennyi kiemelkedő jelölt közül válogathatunk. Meggyőződésem, hogy elengedhetetlen a kitartó tehetséggondozás és elismerés. A Foxconn csoport erősen hisz ebben, éppen ezért fontos számunkra ez a díj. Az idei győztes olyan piacon alkot nagyot, ami zsúfolt, és a siker messze nem evidens."

Németh Gábor, Foxconn Csoport alelnök-helyettes

A Menedzserszövetség és a Linde Gáz Magyarország közös Év Menedzsere a Környezettudatos Gazdaságért Különdíj 2024. évi kitüntetettje: **Beck Zsófia,** Boston Consulting Group ügyvezető igazgató partner

A fenntarthatóság, a jövő formálása és az értékteremtés áll munkájának középpontjában, aki globális szinten segíti a vállalatokat a dekarbonizációs célok elérésében. Széles körű tapasztalata és innovatív gondolkodása révén aktívan formálja a jövő üzleti világát, a változás motorjaként.

„Sikereket egyedül is el lehet érni, de csapatban sokkal könnyebb.”

Mit jelent Önnek ez a kitüntetés?
Ez a díj elsősorban természetesen óriási megtiszteltetést jelent számomra, de talán még inkább jelenti egy fantasztikus csapat elismerését, amit nekem van szerencsém vezetni. A stratégiai tanácsadás nem egy jellemzően kirakatba tett világ, így ez a kitüntetés nekem kicsit talán a szakma elismeréséről is szól. Vallom, hogy sikereket ugyan egyedül is el lehet érni az üzleti életben, de minek. Csapatban sokkal könnyebb, és az ember egy jó csapatban dolgozva akár még életre szóló barátságokat is köthet az útja során.

Nagyon fiatalon nemzetközileg is elismert a szakmájában és a fenntarthatóság területén, mit tart a legnagyobb sikerének?
Őszintén? A nemsokára 10 éves kislányomat, aki egy rendkívül értelmes, elképesztően jó humorú kis energiabomba. Az, hogy a BCG-ben tudok egyes területekért globálisan is felelős partner lenni és közben egy életrevaló, természetszerető kisember útját is egyengetni, szerintem maga a fenntarthatóság. Szakmai szempontból pedig leginkább azt tartom a legnagyobb sikeremnek, hogy a kelet-közép-európai energiacsapatot remélhetőleg globális szinten is ismertté és elismertté tehetem. Bár ehhez, azt hiszem, én inkább csak az eszköz vagyok.

Az energiaszektorban kevés a női első vezető, minek köszönhető, hogy Ön ilyen messzire jutott már igen fiatalon?
„Ha végignézek az eddigi pályámon, legyen az iskola-, sport-, vagy karrierválasztás, egy dolog biztosan összeköti őket: sosem szerettem a könnyebb utat választani. Innen a BME, a vízilabda és a tanácsadáson belül is az energiaipar. Az, hogy ma itt vagyok, szerintem nagyban köszönhető az otthonról hozott értékeknek, a sok inspiráló embernek körülöttem, akik nem sajnálták rám az idejüket és annak, hogy sosem szerettem semmit feladni. És ez szerintem akár egy nagyon jó példa lehet a következő generációknak is: az, hogy egy iparág kívülről férfiak által dominántnak látszik, nem jelenti feltétlenül azt, hogy egy nő ne lehetne sikeres benne. Nemrégiben írtunk egy tanulmányt is ebben a témában, a kelet-közép európai régióra fókuszálva, amiben külön elkezdtük kiemelni és bemutatni a női példaképeket az iparágban. Szerencsére azért már jó néhányan vannak, és reméljük, hogy a számuk a közeljövőben csak egyre nő majd!”

Hol látja magát 5 és 10 év múlva?
Ez az életforma néha irreálisan sok energiabefektetést kíván. Így 5-10 év múlva talán már inkább egy nyugodtabb életszakaszban látom magam, de majd meglátjuk.

„Beck Zsófia hosszú évek óta »influenszere« a környezettudatos gondolkodás témakörének mind vállalati, mind kormányzati, mind pedig lokális és nemzetközi szervezeti körökben. Ez a díj így ismét egy olyan elismert szakemberhez került, aki hosszú távon is előremutató irányokat tud meghatározni.”

Hegedüs Ákos, Linde Gáz Magyarország Zrt. vezérigazgató

ÉKSZER: PEARL & DIAMOND BY KORVIN

A Menedzserszövetség és a KPMG Hungary közös Év Menedzsere az Üzleti Kultúráért Különdíj 2024. évi kitüntetettje: **Miklós Rozália,** MSCI Magyarország ügyvezető igazgató

Globális kutatás-fejlesztési csapatok irányítójaként és a budapesti MSCI iroda vezetőjeként elkötelezetten dolgozik egy fenntartható, emberközpontú üzleti kultúra megteremtésén. Missziója, hogy olyan üzleti környezetet formáljon, amely a bizalomra, a fejlődésre és a sokszínűség támogatására épül, vezetőként és mentorként egyaránt.

„Nem a pingpongasztal meg a gyümölcsnap teszi az üzleti kultúrát, hanem hogy hogyan szólunk egymáshoz egy feszített hétfőn.”

„Díjunkkal azon vezetők munkáját ismerjük el, akik hozzájárulnak a felelős és etikus üzleti kultúra kialakításához. Miklós Rozália szakmai és személyes példakép, aki a fenntartható pénzügyi megoldások fejlesztésével és a női vezetők esélyteremtésének aktív támogatójaként alakítja az üzleti kultúrát.”

Rózsai Rezső, KPMG Hungary vezérigazgató

Mit jelent Önnek ez a kitüntetés, mennyire szokta elfogadni azt, ha elismerik a munkájában?
Sokáig nehezen fogadtam el azokat az elismeréseket, amelyek a vezetői működésemről szóltak, mert nem éreztem olyasminek, amit megtanultam vagy kiérdemeltem, mint egy matekvizsgán az ötöst vagy egy üzleti eredményt. A vezetői működésem inkább belülről jön, de pont ezért dolgozom rajta tudatosan, hogy hiteles és emberi is maradjon. Nagy megtiszteltetés számomra ez a díj, különösen azért, mert az üzleti kultúrát helyezi a középpontba, azt a területet, amelyben hiszek, és amelyért nap mint nap dolgozom.

Fiatal, háromgyermekes anyaként és női vezetőként hogy látja, mi a felelős üzleti kultúra alapja?
A gyerekeimmel akkor tudok valódi kapcsolatot építeni, ha leguggolok hozzájuk, a szemükbe nézek, figyelek rájuk, és érvényesnek ismerem el azt, amit éreznek. Ez az odafigyelés és tisztelet teremti meg a bizalmat. Ez ugyanígy működik a munkahelyen is. Egy jól működő üzleti kultúrában az ember otthon érezheti magát, de közben pontosan tudja, hogy ez nem egy családi, hanem egy professzionális közeg, ahol az eredmények számítanak, és ahol néha nehéz döntéseket is meg kell hozni. A lényeg abban rejlik, hogy miképp bánunk egymással ezekben a helyzetekben. Lehet következetesen teljesítményt elvárni úgy is, hogy közben figyelünk egymásra, tiszteljük egymást, és emberi kapcsolatokat építünk. Azt vallom, hogy nem a pingpongasztal meg a gyümölcsnap teszi az üzleti kultúrát, hanem hogy hogyan szólunk egymáshoz egy feszített hétfőn. Ezt a szemléletet képviselem a vezetésben, és ezt igyekszem továbbadni is.

Nagyon fiatalon lett sikeres vezető, hol látja magát 5-10 év múlva?
Öt év múlva is olyan csapatot szeretnék vezetni, amely inspirál, fejlődik, és hatással van, szakmailag és emberileg is. Tíz év múlva is szeretnék olyan szervezetben dolgozni, amelynek üzleti kultúrájával azonosulni tudok, és ahol a saját értékrendem mentén tudok vezetni és alkotni. Fontos számomra, hogy közben én is folyamatosan tanuljak és fejlődjek, nemcsak szakmailag, hanem emberként is. Hiszek abban, hogy vezetőként nemcsak eredményeket lehet elérni, hanem kultúrát is lehet formálni. Ha a következő években ennek a munkának a hatása a hazai üzleti közegben is érzékelhető lesz, azt igazi eredménynek tartom majd.

ÉKSZER: PEARL & DIAMOND BY KORVIN

A Menedzserszövetség és az Institute of Directors Hungary közös Global Leadership Award Különdíj 2024. évi kitüntetettje: **dr. Orbán Anita,** Vodafone globális kormányzati kapcsolatokért és ESG-portfóliójáért felelős vezető

Nemzetközi karrierje során a diplomácia, az energetika és a technológia világában is maradandót alkotott, miközben szenvedélyesen támogatja a női vezetőket. Munkájában a stratégiai gondolkodás és az értékalapú vezetés találkozik.

„Önazonosan élni azt jelenti, hogy tisztán látod, ki vagy, és merre tartasz. Jelen vagy, nevetsz, fejlődsz, újra és újra felfedezed az utad, határok nélkül, bátran, szabadon.”

Mit jelent Önnek a Global Leadership Award?
A díj különleges számomra, mert egy olyan új kategóriát teremt, amely láthatóvá teszi azokat a magyar vezetőket, akik globális színtéren építettek fel karriert, de eddig kevésbé jelentek meg a hazai üzleti nyilvánosság előtt. Az elismerés megerősít abban, hogy van értelme új utakat keresni és hosszú távon értéket teremteni. Ugyanakkor a díj számomra nem csupán elismerés, hanem felelősség is: lehetőség arra, hogy számot vessek az eddig megtett útról, és kijelöljem a következő évek irányait. Büszkeséggel tölt el, hogy én lehetek az első, aki az elismerést átvehette, és hálás vagyok az IoD-nek és a Menedzserszövetségnek, hogy megalkották ezt a kategóriát, új karrierutakat mutatva a következő generációknak.

Hogyan lehet három gyermek mellett, nőként ilyen magas szintű globális pozíciót elérni? Mi a sikerének titka?
A három gyermek számomra a legnagyobb siker. Az ő fejlődésüket, kibontakozásukat figyelni és segíteni az egyik legmélyebb emberi tapasztalat. Ami pedig a szakmai utat illeti, annak nincs egyetlen titka. A folyamatos tanulás, az állandó fejlődni vágyás, a kemény munka és egy kis szerencse mind hozzájárultak ahhoz, ahol ma tartok. Ugyanakkor az elmúlt években egyre fontosabbá váltak számomra azok a belső képességek, amelyek nem tanulhatóak tankönyvekből: az érzelmi intelligencia, az alkalmazkodóképesség, a reziliencia. Nőként, anyaként és globális vezetőként újra és újra tapasztalom, hogy a kulcs a tudatosság, a jelenlét és az, hogy minden szerepemben önazonos maradjak.

RUHA: ZHOJA, ÉKSZER: PEARL & DIAMOND BY KORVIN

„A Global Leadership Award az Institute of Directors Hungary iránytűje: olyan példaképeket emel ki, akik magyar gyökerekkel alakítják a világ gazdaságát. Az első díjazott egyszerre képviseli a nemzetközi gondolkodást, az ESG-tudatosságot és a hosszú távú értékteremtést. Nemcsak követi a trendeket, hanem új normákat állít fel.”

Kristóf Györgyi, Institute of Directors Hungary elnök

Hol látja magát 5-10 év múlva?
Továbbra is olyan szerepekben képzelem el magam, amelyekben építeni lehet, akár nagyvállalati, akár nemzetközi, akár társadalmi szinten. Tapasztalataimat a diplomácia, a geopolitika és a multinacionális környezet világából szeretném még mélyebben integrálni, és olyan transzformatív vezetői szerepekben dolgozni, ahol valódi rendszerszintű változásokat lehet elérni. A jelenlegi cseh vállalat, amelynek igazgatósági tagja vagyok, épp a tőzsdére lépés küszöbén áll, ami izgalmas kihívást jelent. Ugyanakkor egyre fontosabb számomra az is, hogy visszaadjak, ezért hosszú távon szeretném megerősíteni az alapítványi tevékenységemet is, különösen a fiatal generációk támogatása és a társadalmi hatás érdekében.