



**Gazi Zoltán, ügyvezető igazgató, Eisberg Hungary Kft.**

**Rövid bemutatkozás:**

1989-ben végeztem a gödöllői Agrártudományi Egyetemen. Először a Mezőgazdasági Minősítő Intézetben, majd 14 éven keresztül multinacionális környezetben dolgoztam, a Syngenta vállalatnál: az ócsai Kisérleti Állomás vezetése után különböző marketing- és projekt-koordinációs munkákat végeztem egyre nagyobb területen, szinte minden földrészt érintve. 2007 óta vagyok az Eisberg ügyvezető igazgatója.

A legtöbbet utazásaim során tanultam, az eltérő kultúrákban való eligazodáshoz nagyfokú nyitottságra volt szükség. Hiszem, hogy a fejlődés kulcsa abban rejlik, hogy képesek legyünk lényegre vonatkozó kérdések feltevésére, aktuális élethelyzetünkre, munkánkra, környezetünkre vonatkozóan. Vezetői munkám során igyekszem másokat is az önismeret mélyítésére, a kitaposott ösvény elhagyására inspirálni. Fontos feladatombnak tartom, hogy mindennap inspirációt adjak kollegáimnak, folyamatos fejlesztésük által a cég állandó megújulását biztosítva. Ehhez nekem is inspirációra van szükségem, mely konferenciákból, könyvekből, kollegáimmal és sok más értékes emberrel történő beszélgetésekből táplálkozik.

***Miközben salátát termeltetünk, feldolgozunk és értékesítünk, számos fontos értékek közvetítünk.***

Az Eisbergnél kiemelt fontosságú az élelmiszer-biztonság a teljes termelési, gyártási folyamat során. Kiemelten fontosnak tartjuk az etikus, biztonságos, stabil, korrekt munkahelyek megteremtését, ahol a dolgozók személyes fejlődési lehetősége is biztosított, és kreativitásuk nagyban hozzájárul cégünk fejlődéséhez. A fizikai dolgozók szerepe a munkaerőhiány növekedésével arányosan értékelődött fel az utóbbi években. Az okos vállalatok felismerték, hogy az elkötelezett munkaerő versenyelőnyt biztosít. Az elkötelezettség egyik fontos eleme a dolgozó készségeihez alakított kihívások biztosítása, az értelmes munka öröme. A kaizen az egyik leghatékonyabb módszer a dolgozók bevonására, azonban számos cégnél a valós felsővezetői elkötelezettség és az ezzel gyakran összefüggésben álló dolgozói motiváció hiánya képezi a szűk keresztmetszetet. Ezek nélkül a fejlesztések igazi előrelépés helyett megállnak a kirakatprojektek szintjén. Motivált, elkötelezett csapat megléte esetén is maradnak még buktatók, melyek gyökérok a információhiányban vagy az emberi kommunikáció természetében keresendő.