



## TOPOLCSIK MELINDA

Bridgestone Tatabánya Termelő Kft.,  
ügyvezető igazgató  
Menedzserszövetség és JVSZ,  
elnökségi tag



### Vezetői tapasztalat

15 év hazai és nemzetközi

### Szakterület / Kompetenciák

Digitalizáció, digitális transzformáció / Etikus üzleti kultúra kiépítése / Fenntarthatóság / Következő vezetői generáció mentorálása / Innováció / Interkulturális kommunikáció / Kreatív tervezés / Nemzetközi terjeszkedés / Stratégia, interdiszciplináris kommunikáció / Szervezésfejlesztés, szervezeti átalakítás / Társadalmi felelősségvállalás / Vállalati jóléti kultúra kialakítása / Válság- és változásmenedzsment / Vezetői magány leküzdése

### Személyes erősségek:

- „Walk the talk”: váltsd tettekre a szavaid. Ennek megfelelően minden esetben igyekszik úgy cselekedni, hogy az egybecsengjen az általa elmondottakkal.
- Hitelesség és önazonosság: elengedhetetlen ahhoz, hogy egy menedzser kivívja kollégái elfogadását és elismerését, a feladatai ellátásához szükséges munkavállalói támogatást
- Határozott és magabiztos női vezetői lét: egy klasszikusan „férfiasnak” vélt és megítélt iparágban – mint amilyen a termelő szektor, azon belül is az autóipar – kiemelten fontos, hogy határozottan, mégis asszertív módon tudja képviselni véleményét, vezetői döntéseit.
- Példamutatás: igyekszik ő maga is példát mutatni mind elhivatottságban, mind lelkesedésben, mind pedig azokon a területeken, melyekben ő maga is hisz – legyen szó önkéntességről, fenntarthatósági törekvésekről, vagy a csapatmunkába vetett hitről.
- Emberközpontúság: hisz abban, hogy a kollégákba vetett hit motiváló erővel bír, hogy kompetens kollégákkal és összetartó csapattal a vállalat kiemelkedő sikereket érhet el, illetve a kollégák képességeiben és elkötelezettségében, ami motiváció jelent a dolgozók számára.

### Hogyan lehet működőképesen megvalósítani az „egy mindenkiért, mindenki egyért szemléletet”?

A kulcs a munkavállalói juttatások mellett a figyelmességben keresendő. Ha a kollégák érzik, hogy vezetői oldalról figyelnek rájuk, meghallgatják őket, illetve hogy mindannyian fontos és elengedhetetlen részei a vállalati sikernek, akkor elkötelezettebbek, lelkesebbek a munkájukban, és hatékonyabban kezelik a kihívásokat. Mindez pozitívan hat az eredményekre is. Természetesen ezután következnek a juttatások, hiszen az elkötelezettséget meg is kell hálálni, a figyelmességet pedig fenn kell tartani.

### Számodra a sportos és egészséges életmód hogyan illeszkedik a vállalati kultúrába?

Vallom, hogy az egészség a legfontosabb – így arra törekszem, hogy ez a Bridgestone Tatabányánál is megjelenjen. Számos egészséghez kötődő aktivitást és sportprogramot szervezünk. Gyári futócsapatunk évek óta két csoportban indul az Ultrabalatonon, házi focibajnokságot, horgászversenyt tartunk. Az egészséges kolléga jól érzi magát a munkahelyen, így egy gondoskodó vállalat feladata, hogy kollégáira a munka keretein túl is odafigyeljen – mind a fizikai, mind a szellemi jóllét tekintetében.

### Hogyan lehet üzleti eredményt és sikereket elérni etikus döntésekkel?

Azt gondolom, nem is lehet másként, mint kizárólag etikus döntésekkel működni. Számomra evidens, hogy a vállalat minden tevékenységében felelősségteljesen és átláthatóan működünk. Az etikus döntések növelik a bizalmat a munkavállalók, a partnerek és az ügyfelek körében, ami stabil és fenntartható növekedést eredményez, emellett növeli a lojalitást is. Nemcsak rövid, hanem hosszú távon is kizárólag az etikusan elért sikerekben hiszek.