

DR. JUHÁSZ CSILLA*

Hajdú-Bihar megyei élelmiszer-gazdasági vezetők elvárásainak vizsgálata

Abstract

The main aim of my essay is to examine and introduce the expectance motivational characteristics, problems and opportunities of food-economic leaders in Hajdú-Bihar County.

I am studying an expectancy of leaders in agriculture and food industry. Based on my research, I have drawn the following conclusions I made a questionnaire for researching it.

The questionnaire contained some expectancy factors. I made some group from leaders about their age, sex, managerial level, and their skills.

In my studies I found, that the most important expectancy possibility is the good problem solving skills. Managers do not expect the informatics skills; they do not expect good communications skills surprisingly.

About managers' opinions the less important expectancy factor is language knowledge.

Az emberi motiváció a szervezet sikerének az egyik kulcsa. A vezetéstől, a vezetőktől egy olyan szervezet létrehozását várják, amelyben a beosztottak egyszerre vagy bizonyos sorrendben ki tudják elégíteni a gazdasági, társas, önmegvalósítási és fejlődési szükségleteiket, mialatt a szervezeti célok elérése érdekében dolgoznak. (Maslow 1966) Dienesné – Gergely (2009) a motivációval kapcsolatban a továbbtanulás ösztönző hatását mutatta be az általuk vizsgált szervezeteknél. A legtöbb alkalmazottat az anyagi elismerés és az előléptetés lehetősége ösztönözi a továbbtanulásban. Kiemelendő az a pozitívum, hogy az általuk vizsgált szervezeteknél a vezetőség 41%-ban azon túlmenően, hogy a tanfolyamokra elengedi az alkalmazottakat, anyagilag is segíti őket. Szabados (2008) vizsgálatai ezt megerősítik.

A mai magyar élelmiszer-gazdaság folyamatos változáson megy át. A változások legértelmezesebben az emberi erőforrások területén figyelhetők meg, a hatékony munkaerő-gazdálkodás gazdasági súlya jelentős mértékben megnőtt (Gulyás 2008). Az emberi erőforrásokkal való ésszerű és szakszerű gazdálkodás a gazdasági fejlődés alakulását nagymértékben befolyásolhatja. Berde (1999) szerint a mezőgazdasági vezetők ma még nem tulajdonítanak megfelelő jelentőséget a motivációnak. Véleménye az, hogy a sikeres vezetés alapja a kommunikáció, motiváció és a dolgozók bevonása. Vántus és Pakurár (2008) megállapítják, hogy a gazdaságok technikai felszereltsége jelentősen befolyásolja a termeléshez szükséges dolgozói létszámot és a velük szembeni vezetői elvárásokat.

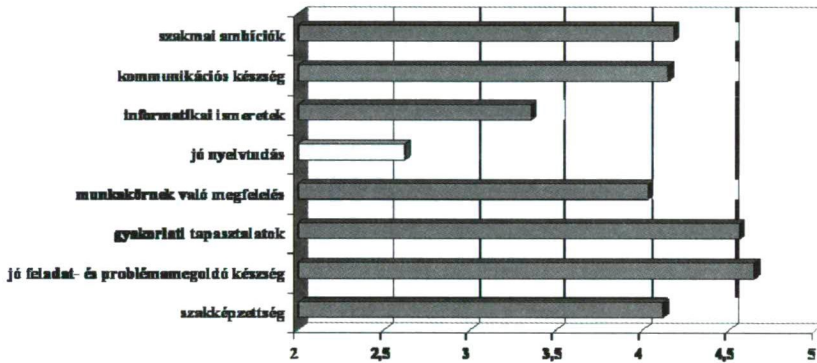
Vizsgálataim célja az volt, hogy feltérképezzem a hajdú-bihari élelmiszer-gazdasági szervezetek vezetőinek elvárási helyzetét, hogy a különféle szempontok alapján csoportosított vezetői rétegek véleményében van-e eltérés, és ha van miben és mennyire térnek el egymástól a munkatársaikkal kapcsolatos elvárásaikban. Vizsgálataimat kérdőíves felmérésre építettem, ahol az elvárás tényezőire kérdeztem rá, zárt kérdésekkel, amelyeket mélyinterjúkkal is kiegészítettem. A kérdőívek elkészítésénél figyelembe vettem az elvárás elméleteket.

* PhD – Debreceni Egyetem AMTC Gazdálkodástudományi és Vidékfejlesztési Kar Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet.

A kérdőíven az általam fontosnak talált elvárási tényezők szerepelnek, nevezetesen a szakképzettség, a jó feladat- és problémamegoldó készség, a gyakorlati tapasztalatok, a munkakörnek való megfelelés, a jó nyelvtudás, az informatikai ismeretek, a kommunikációs készség és a szakmai ambíciók.

A vezetőknek a fent említett lehetőségeket kellett egy ötfokozatú skálán értékelni, sorrendet azonban nem kellett felállítaniuk. Az értékelésnél az egyes jelentette a legkevésbé, az ötös pedig a legfontosabb lehetőséget.

Általában a vezetők saját motiválhatóságukról a következőképpen vélekednek.



1. ábra. A munkatársakkal szembeni szakmai elvárások

(Forrás: saját vizsgálatok)

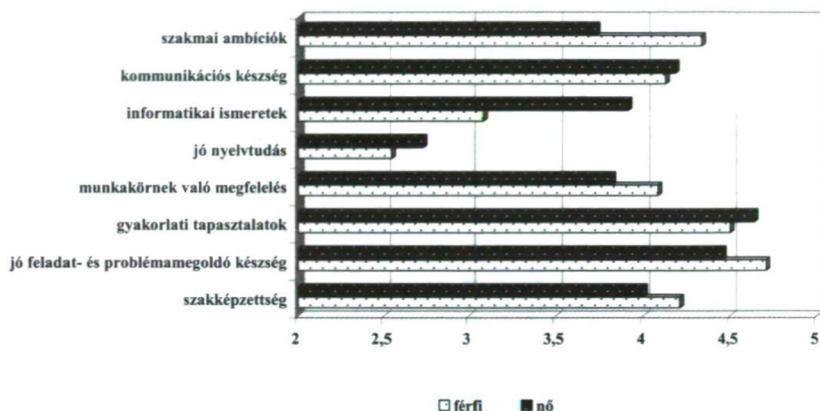
Ahogy az, az 1. ábráról leolvasható a tényezők három csoportba rendezhetők. A legfontosabb tényezők 4,5 fölötti, a közepes tényezők 3,5 fölötti, a legkevésbé fontos tényezők 3,5 alatti átlaggal rendelkeznek.

Az összesített vezetői vélemény alapján a megkérdezettek a legfontosabb szakmai elvárásnak, amit a munkatársától elvárhat egy vezető, a jó feladat- és problémamegoldó készséget tartják. Fontos lehet a vezetőknek, hogy szűkös erőforrását, az időt, ne csökkentsék feleslegesen a munkatársai, minden apró probléma megoldásában. A második legfontosabb tényező a gyakorlati tapasztalatok léte, amely a fenti készséggel együtt kell járjon, mert úgy nagyobb lehet a hatékonysága. A két tényező 4,5 feletti értékkel rendelkezik.

Az értékelések alapján felállítható rangsorban ezután következő lehetőségek 4,02 és 4,17 átlagokkal jellemezhetők. A közepesen fontos tényezők közül a legfontosabbak a munkatársak szakmai ambíciói, ezt a jó kommunikációs képességek követik. Érdekes eredmény, hogy a szakképzettség a nyolc megkérdezett tényezőtől mindössze az ötödik. Hipotézisem szerint ennek az első háromban benne kellett volna lennie.

Az, hogy a munkatárs megfelelően a munkakörnek a hatodik. Ebben a véleményben természetesen a humán erőforrások kiválasztása is benne foglaltatik, mert csak akkor felelhet meg a munkakörnek, ha megfelelő módon választották ki.

Legkevésbé találták fontosnak a megkérdezettek az informatikai ismereteket és a jó nyelvtudást. Ezeket az ötös skálán 3,35 és 2,61-es értékkel jellemezhetők. Az élelmiszer-gazdaságban, főleg a fizikaiaknak, egyik tudás sem alapvető. A jó nyelvtudás főleg azon munkatársaknál elengedhetetlen, akik a külföldi partnerekkel tárgyalnak, azok pedig csak a magasabb vezetői szinteken találhatóak.



2. ábra. A vezetők szakmai elvárása a nemek megítélése szerint
(Forrás: saját vizsgálatok)

A vezetőket nemük szerint is kettéosztottam, kíváncsi voltam, hogy eme tulajdonságnak van-e meghatározó jelentősége a véleményekben. Ahogyan az a 2. ábrán is jól látszik a két nem véleménye között minden tényező esetében van eltérés. A tényezőket a férfiak 2,54 és 4,70, a nők 2,72 és 4,63 közötti értékekkel látták el, tehát a férfi vezetők tágabb határok között értékelték. A két csoport közötti véleményekben legkisebb különbség a kommunikációs készségeknél figyelhető meg, ez mindössze 0,05, így tehát a vezetőknek nemétől független a tényező fontossága. A legnagyobb különbség az informatikai ismereteknél figyelhető meg 0,82-es értékkel.

A gyakorlati tapasztalatokról a nők pozitívabb véleményt formáltak, rangsorukban az első helyre tehető ez a tényező. A jó problémamegoldó képességet a férfiak fontosabbnak tartják a nőknél. A szakmai ambícióval rendelkező munkatársat a férfi vezetők látják szívesebben a szervezetükben, ez talán a férfiak erősebb versenyszellemével magyarázható. A férfiak tartják fontosabbnak azt is, hogy szakképzett és a munkakörének megfelelő legyen a munkatársa.

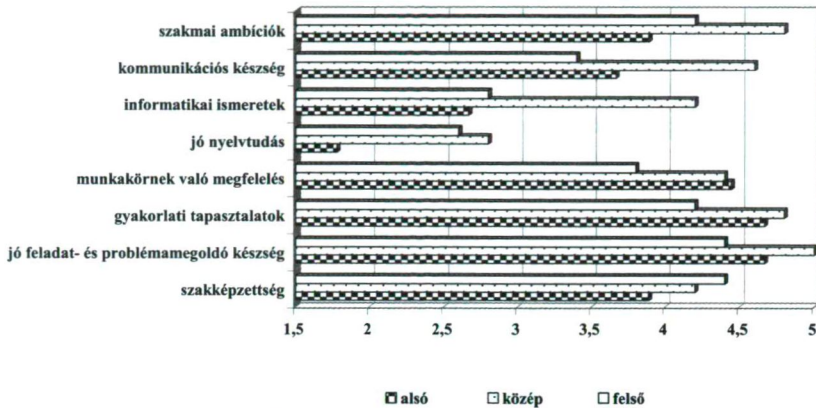
Az előzőekben említett legnagyobb különbség az informatikai ismeretekkel kapcsolatos elvárási tényező volt, amelyet a női vezetők vélnek fontosabbnak. Ennek az lehet a magyarázata, hogy a női vezetők olyan munkaköröket látnak el jórészt, amelyben informatikai tudásra is szükség van, véleményem szerint ez a készség így értékelődik fel.

Vezetői szintek szerint megkülönböztettem alsó-, közép- és felsővezetőket.

A 3. ábra mutatja, hogy az alsósintű vagy operatív vezetők 1,78 és 4,67 között értékelték a megadott tényezőket. A legkisebbre a jó nyelvtudást értékelték, amelynek magyarázata az lehet, hogy az operatív vezetők nem találkoznak gyakran ebben az ágazatban olyan feladatokkal, amelyhez elengedhetetlen lenne a nyelvismeret.

Az informatikai ismeretek sem kaptak, csak mindössze 2,67-es értéket, ennek is magyarázata lehet, hogy a klasszikus értelemben vett informatikai ismeretek nem fontosak, mert a dolgozó általában nem találkozik a klasszikus számítógéppel, mert az, ha van, a munkaeszközébe építetten található. A folyamatokban nagy beleszólása nincs.

Az alsósintű vezetők rangsorában 3,5 feletti, de 4,0 alatti értékeket kapott a kommunikációs készség, a szakképzettség és a szakmai ambíciók lehetősége. A szakmai ambíciók nem kerülhetnek a nagyon fontos csoportba az alsósintű vezetőknél, mert a nagyon ambíciós beosztott a vezető versenytársává válhat, és ez nem mindig jön jól.



3. ábra. Szakmai elvárások a vezetői szintek megítélése szerint
(Forrás: saját vizsgálatok)

A legfontosabb elvárásnak a munkakörnek való megfelelést, a jó feladat- és problémamegoldó készséget, valamint a gyakorlati tapasztalatokat ítélték. Ezek azért lehetnek meghatározók, mert az ilyen tulajdonságokkal rendelkező emberekkel könnyebb dolgozni, nem kell annyit bajlódni azzal a munkatárssal, aki a szervezetben a megfelelő helyen van, önállóan képes a feladatait megoldani és csak probléma esetén kér esetleg útmutatást.

A középszintű vezetők a vizsgált elvárási lehetőségeket 2,80 és 5,00-es közötti értékekkel látták el, ezzel a legkisebb a vezetői szintek közül az értékek szórása. A jó nyelvtudás az egyetlen lehetőség, amely nem érte el a 3,0-as értéket, ezzel a legkevésbé fontos elvárás lett, amelyet a munkatársával szemben támaszthat a középszintű vezető. A beosztottaitól nem minden esetben várhatja el egy élelmiszer-gazdaságban dolgozó vezető, hogy bármilyen nyelven tárgyalni vagy csak kapcsolatot teremteni tudjon. A közvetlenebb szakmai elvárások fontosabbnak mutatkoznak.

Közepesen fontosnak ítélték meg a szakképzettséget, az informatikai ismereteket és a munkakörnek való megfelelést. Ezeket a lehetőségeket 4,2 és 4,4-es értékkel látták el. Ezek a tényezők már inkább a szakmaiságot képviselik, itt jelenik meg, hogy fontos az emberi erőforrás-gazdálkodás szerepe is, nevezetesen a kiválasztás. Fontosabb, hogy a megfelelő embert válasszák ki a megfelelő helyre.

A megkérdezett középszintű vezetők szerint a legfontosabb tényezők a 4,6 és 5,0 közöttiek, ezek a kommunikációs készség, a gyakorlati tapasztalatok, a szakmai ambíciók és a jó feladat- és problémamegoldó készség. A vizsgálatom alanyai úgy látták, hogyha nem tudnak érdemben információt cserélni munkatársaikkal, akkor nem lehetnek sikeresek sem. A középszintű vezetőket nem zavarják a megjelenő ambíciók sem, az igaz, hogy erre a szintre nehezebb fellépni, mint az alsósintű vezetői szintre, így igazi fenyegetettséget sem jelent.

A felsősintű vezetők a megkérdezett lehetőségeket 2,6 és 4,4 közöttire minősítették. A legkevésbé fontos tényezőket 2,6 és 2,8-asra értékelték, szerintük sem fontos munkatársaik a jó nyelvtudása és az informatikai ismerete ebben az ágazatban. Ezen a szinten vitatható a véleményük, bár az igaz, hogy a nemzetközi partnereikkel valószínűleg, nem az alsóbb vezetői szintek tárgyalnak majd.

Közepesen fontos munkatársi elvárás szerintük a kommunikációs készség (3,40) és a munkakörnek való megfelelés (3,80). A kommunikáció jelentősége a beosztással nőtt. Egyre fontosabbnak látszik a pontos információ csere jelentősége.

E szerint a vezetői szint szerint legfontosabbak a gyakorlati tapasztalatok és a szakmai ambíciók (4,20), a szakképzettség és a jó feladat- és problémamegoldó készség (4,40). A gyakorlott munkatárs a felsőszintű vezető szerint is pozitív tulajdonság, ami ha megfelelő ambícióval és szakképzettséggel társul nagyon hasznos lehet egy szervezetben. A szakképzettség itt, a legmagasabb beosztásban érte el a legjelentősebb rangsort, mert a felsőszintű vezetőknél a második legfontosabb, hogy jól képzett munkatárssal dolgozzanak.

Összefoglalásul megállapíthatom, hogy a vezetők szerint, bármely csoportosítást veszem alapul, a legkevésbé fontos elvárás a munkatársaiktól, hogy beszéljen valamilyen nyelvet. A legmodernebb ismeretek, az informatikai ismeretek sem képeznek meghatározó elvárásokat.

Alapfeltevéseimtől eltérően a szakképzettséget tekintve a különböző csoportok másképpen vélekedtek. Azt feltételeztem, hogy a szakképzettség meghatározó fontosságú elvárás lesz, de ezt a hipotézisemet mindössze a felsővezetők támasztották alá, csak az ő rangsorukban került a második helyre.

Abban, hogy a munkatárs legyen jó feladat és problémamegoldó minden csoport meggyezik. Ez alól csak a női vezetők kivételek, mert esetükben ez a tényező a második a rangsorban.

Irodalomjegyzék

- Berde Cs.* (2003): *Menedzsment a mezőgazdaságban*. Szaktudás Kiadó, Budapest.
- Dienesné, K. E.–Gergely, É.* (2009): „Examining some fields within human resources management”
In: *Applied Studies In Agribusiness And Commerce (APSTRACT) Official Periodical of the International MBA Network in Agribusiness and Commerce (AGRIMBA) Vol. 3. Numbers 3–4. 49–52. p.* Agroinform Publishing House.
- Gulyás L.* (2008): *A vezetéstudomány alapjai*. JATEPress. Szeged.
- Maslow, A.* (1966): *Elmélet az emberi motivációról*. In: *Sutermeister: Ember és termelékenység*. KJK, Budapest.
- Szabados Gy.* (2008): *Managerial aspects of operating performance groups in agriculture*. *A Journal of Agricultural Sciences. Acta Agraria Debreceniensis*, Debrecen.
- P.E. Torgersen–I. T. Weinstock* (1979): *A vezetés integrált felfogásban*. KJK. Budapest.
- Vántus A.–Pakurár M.* (2008): *A szervezethez és termelékenység tényezői és összefüggései*. XXXII. Óvári Tudományos Nap. Mosonmagyaróvár, október 9. CD.