

# VERSENYKÉPES VEZETŐK - VERSENYKÉPES SZERVEZETEK

1995-ben indult a „Versenyben a világgal” című kutatási program Chikán Attila tanszékvezető egyetemi tanár (BKE, Vállalatgazdaságtan Tanszék) vezetésével. A kutatás kezdeményezőjét és néhány közvetlen munkatársát – amint ezt akkoriban megfogalmazták – elsősorban az motiválta, hogy nem tartották kielégítőnek a gazdaság helyzetéről szóló értékeléseket, amelyek alapvetően a makrogazdasági folyamatokra és irányokra foglalmaztak meg következtetéseket, s kevésbé vették figyelembe, illetve sokszor csak makrogazdasági prizmán keresztül vizsgálták a mikroszféra teljesítményeit. Chikán Attilának úgy gondolták, hogy jóval több pozitív és kedvező jelenség mutatkozik a vállalati szférában, mint amit makrogazdasági szinten érzékelt lehet. Ennek a tézisnek a verifikálása jelentette elsősorban e kutatás kiindulópontját, amely a rendszerváltás utáni legátfogóbb, legszélesebb körű vizsgálat volt a maga nemében.

A kutatás nagyságára jellemző, hogy közel 700 vállalat került be az elemzési körbe, amely kör a megtermelt magyar GDP tizennyolc %-át állította elő 1994–95-ben, továbbá az export 46 %-a származott a cégektől, s az aktív lakosság 18 %-át foglalkoztatták. A Pénzügyminisztérium segítségével e vállalatoknak az alapvető pénzügyi és számviteli mutatóihoz hozzájutott a kutatócsoport, illetve egy közel száz oldalas kérdőív segítségével térképezték fel a vizsgált cégek stratégiai, szervezeti, vezetési, kereskedelmi, marketing, termelési és pénzügyi-controlling jellemzőit.

A kutatásban közvetve-közvetlenül mintegy kétszáz kutató, illetve vállalati szakember vett részt. A vizsgálatok nyolc projektumban folytak: Gazdaságpolitika és versenyképesség; Versenyképesség és pénzügyek, pénzügyi piacok; Versenyképesség az iparág szintjén; Versenyképesség és a gazdasági szereplők közötti interakciók; Menedzsment és versenyképesség; Tevékenységsszervezés és eredményesség; Az információ szerepe a versenyképességben; A versenyképesség társadalmi vonatkozásai.

Tanszékünk – a Vezetési és Szervezési Tanszék – elsősorban a menedzsment és versenyképesség projekthez kapcsolódott. A következő alprojekteket hoztuk létre; Stratégiai magatartás és menedzsment Balaton Károly és Antal-Mokos Zoltán irányításával; Szervezeti kultúra, HRM, tanulás Bakacsi Gyula és Bokor Attila irányításával; Döntésmódszertan Paprika Zita és Dénes Ferenc irányításával; Vezetés Kovács Sándor és Angyal Ádám irányításával.

Az alprojektek kialakítása is mutatja a felfogásunkat a versenyképességről. Nevezetesen úgy gondoljuk, hogy egy olyan totális kategória mint a versenyképesség vállalati szinten a stratégiák, a struktúrák, illetve a döntési mechanizmusok és a vezetési megoldások versenyképessége által teremthetik meg. Más szóval: ma a vállalatok egyre inkább stratégiájukkal, struktúrájukkal, kulturális jellemzőikkel, döntéshozatali képességeikkel és vezetőikkel versengnek. E felfogással vitatkozunk azokkal a megközelítésekkel is, amelyek a versenyképességet elsősorban vagy kizárólag a termékek és a szolgáltatások minőségével és árával mérik, vagy amelyek csak a különböző modernizációs politikára összpontosítanak. A valódi versenyképesség-kutatás – megítélésünk szerint – annak a vizsgálatát jelenti elsősorban, hogy milyen szervezeti-vezetési mechanizmusok biztosítják a „jó” teljesítményekhez való eljutást, miképpen kell a versenyképes outputokhoz szükséges stratégiai, vezetési, módszertani stb. változtatásokat végrehajtani.

A fenti szellemben értelmezett versenyképesség esetében megkülönböztetjük tehát a szervezet célmegvalósító képességét, s az ezt kifejező eredményességet (az effectiveness-t), illetve az erőforrások felhasználásának gazdasági racionalitását kifejező hatékonyságot (az efficiency-t). E megkülönböztetés lehetőséget ad olyan más, a korábbiakkal összhangban levő, versenyképesség-dimenziók értelmezésére is mint a „működőképesség” és a „változóképesség” egyidejű megléte, azaz: a szervezeti stabilitás és rugalmasság egyensúlyának fenntartása mint a változásvezetés alapkérdése. Kutatásainkat erőteljesen kontextusfüggővé tettük, ugyanis a kontextuális eltérések rendkívül erősen befolyásolják a versenyképesség többtényezős jellegét, időbeli változását. Ez utóbbi azért is lényeges, mert a versenyképesség elérése (javítása) a stratégiai változtatás vezetésének hosszú távú folyamata, amelyben az akciókat szimultán módon, illetve egymást követően számos területen és szervezeti szinten sok közreműködő hajtja végre.

A projektum eredményeit már a Vezetéstudomány korábbi számaiban is olvashattuk. Így: Angyal Ádám „Vállalati vezetők az ezredforduló küszöbén” (1997. 4. szám); „Management controll, Controlling, Vezetői számvitel; nemzetközi élet és gyakorlat – hazai tapasztalatok” főtémát Bodnár Viktória három tanulmánya: A controlling vezetői megközelítése, (1997/5), Controlling célra használt számviteli információ (1997/6), Controlling a magyar vállalati gyakorlatban (1997/7-8); Dobák Miklós-Tari Ernő: Konzernszervezetek Magyarországon I-III. (1997. 1, 2, 3. szám); Zoltayné Paprika Zita: A magyar menedzserek versenyképessége (1997/10); Zoltayné Paprika Zita-Gergely Szabolcs: Döntéshozatali támogató módszerek a magyar mikroszférában (1997/11). Úgy érzem, hogy a jelenlegi (kvázi tematikus számban megjelenő) cikkek még komplexebbé, teljesebbé teszik a kutatás eredményeinek a bemutatását. Kovács Sándor tanulmánya nem „csupán” csak a vezetőkrol szól: a vezetés kontextuális tényezőinek az elemzése, illetve a vezetők társadalmi beágyazottságának a bemutatása szinte korrajzzal ér fel, s nagy segítséget ad a versenyképesség fogalmának a megértéséhez is a mi viszonyaink közepette. Antal-Mokos Zoltán és Kovács Péter stratégiai kutatásai, illetve a kialakított stratégiai taxonómiájuk olyan szemüveget adnak az olvasónak, amelyen keresztül nézve az elmúlt tíz évet, a mikroszféra történéseit világosabban meg lehet érteni. Buzády Zoltán és Tari Ernő Stratégiai szövetségekről készített tanulmánya jól érzékelteti azokat a kérdéseket, amelyek a piactudományi szereplők közötti interakciókban bukkannak fel. Közvetlenül vagy áttételesen olyan kérdésekkel is szembesítik az olvasót, amelyek gazdasági értékrendszereink paradigma-váltásához is elvezetnek (gondolok itt etikai, együttműködési, kooperációs kérdésekre a versenyszférában). Bakacsi Gyula és Takács Sándor tanulmánya pedig a szervezeti kultúra dimenzióján keresztül mutatja be, illetve értelmezi a 90-es években a mikroszférában lezajló változásokat. A szervezeti kultúra természetesen nemcsak vizsgálati dimenzió, hanem rendkívül erősen befolyásolja a szervezetek versenyképességét. Lehet pozitív „kedvező” alap (amint a szerzők írják), de hathat változást gátló „viszahúzó” erőként is.

Dobák Miklós