

Opponensi vélemény

Bogdány Eszter: „Átadni tudni kell! Tulajdon és vezető szerep átadás a hazai kis és középvállalkozásokban” c. doktori értekezéséről

Az értekezés témájának újszerűsége, aktualitása, tudományos és társadalmi jelentősége.

A KKV-k a gazdaság jelentős szereplői foglalkoztatási és értékteremtési szempontból egyaránt, amint azt a jelölt is bemutatta. A KKV kapitalista gazdaság alapvető szerveződési formája, hajtóereje, amely teret enged az egyéni vállalkozói magatartásnak. Szinte minden mai nagysikerű vállalkozás, nagyvállalat, globális szervezet kezdeti formája is KKV volt. Sikereségük a piacgazdasági körülmények között a direkt érintetteken kívül az egész társadalom jólétét meghatározóan befolyásoló tényező. Hatékony működésük, menedzselésük, fennmaradásuk és rugalmas alkalmazkodó képességük tudományos vizsgálata ezért örökzöld téma. Ugyanakkor nagyon nagy az egyediségük, mert az alapító(k) tudása, ügyessége, félkészültése és viselkedése nagymértékben befolyásolja elért eredményeiket, működésüket és jövőjüket, ezért nehéz általános szabályokat, elveket megfogalmazni ezen a területen.

A kezdetek óta számos kutatás folyik ezen a területen, hiszen a bevált nagyvállalati sémák, elvek gyakorlatok, üzleti tudományos eredmények nem ültethetők közvetlenül át ezekre a szervezetekre. Sokirányú kutatás ellenére nagyon sok fehér folt van, különösen a menedzsment területén, ahol eddig kevés normatív erejű megállapítás született. Minden feltáró jellegű kutatás, így jelen dolgozat, amely a vezetői szerep átadás állapotának megragadásával, ill. az átadási állapotot befolyásoló tényezőkkel foglalkozik, hozzájárul a tudomány fejlődéséhez, a jelenségek megértéséhez és egyben iránymutatást nyújthat a gyakorlat számára.

Az utódlás a KKV-k esetében különösen nagyjelentőségű, mert a konkrét szervezetben az üzletvitel folytonosságát, a cég fejlődését vagy épp megtorpanását idézi elő, amelyben a központi személy/ek/nek meghatározó szerepe van. A KKV sokaságát figyelembe véve, a kiegyensúlyozott, sikeres utódlási folyamat befolyásolja a nemzetgazdaság stabilitását. A KKV-k körében folytatott saját kutatásaink is azt igazolták, hogy a HR tevékenységek ezekben a szervezetekben fejletlenek az ismeretek, a szaktudás és a fókusz hiányában. Az utód kijelölése és kinevelése ritkán tudatos vagy racionális döntés eredménye.

A téma hazai aktualitását – az általános mellett- a magyarországi fejlődés három sajátossága is alátámasztja. A hazai KKV-gyakorlat rövid, mindössze 25 éves múltra tekint vissza, ezért még nincs elegendő ismeretet, tapasztalat a társadalomban és a tudományban. Másodszor, a rendszerváltást követően létrejött szervezetek többségénél az eredeti alapítók lassan kiöregednek, tömeges generációváltás zajlik, az utódlás kérdése jelenleg arányában több szervezetet érint hazánkban, mint más, több évszázada fejlődő piacgazdaságokban. A harmadik befolyásoló tényező ebben a folyamatban a magyar gazdaság és társadalom fejlettsége, általános állapota, környezeti tényezői, amelyek

jelentősen eltérőek más, nagy múltú piacgazdaságok jellemzőitől, ezért az ott folytatott tudományos feltárások eredményei nem szükségszerűen validak hazai környezetben.

A szakirodalom feldolgozásának színvonala.

A jelölt széleskörű irodalomtanulmányozást végzett, 298 külföldi és hazai irodalmi forrást dolgozott fel a kutatási téma megfogalmazása, a hipotézisek felállítása, a tézisek validálása és a kutatási módszertan kialakítása során egyaránt, amelyek tartalmazzák a témával összefüggő fontosabb tudományos előzményeket. A felhasznált források megállapításait lényegre törően prezentálta, azokat kritikus elemzés és értékelés nyomán helyesen építette be a saját munkájába. Így történt ez az irányzatok és az utódlási folyamat jellemzőinek, szereplőinek, a kultúra és a szerepek bemutatásánál a 2. fejezetben. Önmagában ez az irodalom feldolgozás is jelentős értéket képvisel a dolgozatban, amely a további kutatások és az oktatás szempontjából mások számára is hasznosítható.

A jelölt szakirodalmi kutatás alapján állította fel a hipotéziseket és alkotta meg a kutatási modellt. Mindezek kidolgozása során a folyamatmodellekre támaszkodott, ezen belül a kölcsönös szerepcserét, feladat cserét állította a vizsgálat középpontjába. Bár a jelölt feltáró jellegű kutatásában egyértelműen nem a következményekre, hanem az állapot megragadására és az azt befolyásoló tényezőkre koncentrált, bennem azzal kapcsolatban mégis hiányérzet maradt, hogy vajon az átadás tényezőiben mért különbségek befolyásolják-e a szervezet sikerességét, teljesítményét, valamint azon a ponton is, hogy a befolyásoló tényezők között nem volna-e célszerű az interperszonális kapcsolatok egyes tényezőit, pl. az előd és az utód között fennálló bizalom kérdését megvizsgálni (amit persze befolyásol az utód eredete). Mindez lehet további vizsgálatok tárgya, nem von le semmit a dolgozat értékéből.

A választott kutatási módszertan

A választott módszer alkalmasnak bizonyult célokban megfogalmazottak vizsgálatára. A jelölt részben leíró, részben magyarázó jellegű kutatásra vállalkozott, ehhez választott adekvát módszereket. A kutatási modell világosan mutatja be a kutatás alaplogikáját. A modell tartalmazza az átadás állapotát meghatározó elemeket, valamint az azt befolyásoló egyéni és szervezeti tényezőket részben a szakirodalomra támaszkodva, részben kutatói meggyőződésre alapozva. A megfogalmazott öt tézist kvalitatív és kvantitatív eszközök kombinációjával igazolta, a tényezőket kvalitatív (esettanulmányokra építő) és főkomponens analízissel, azok összefüggéseit, befolyásoló tényezőit megfelelő statisztikai eszközökkel vizsgálta. A kvantitatív elemzéshez helyesen választotta meg a vizsgálati kört, a kérdőíves kutatás válaszadási aránya 6,7%, ami jónak mondható, majd a megfelelő szűrés után az átadás valamilyen állapotában lévő 278 vállalkozás (a megkérdezettek 4,5 %-a) adatait dolgozta fel. Ami elegendő alapot adott a kutatási kérdésekre adott válaszok megbízható megfogalmazására.

Az alkalmazott módszerek helyesen lettek megválasztva és azokat a jelölt szakszerűen alkalmazta. Az egyes változók definiálása, mérésének, mérési szintjének meghatározása körültekintően és jól követhetően történt.

A kutatási eredmények feldolgozásának színvonala

A felállított hipotézisek részletes vizsgálata nyomán 5 tézis megfogalmazására került sor. (apró figyelmetlenség: a dolgozatban a 3. hipotézis a 4. számot viseli). A kutatási eredmények feldolgozása kiváló, azok magyarázata, értelmezése, problémáinak bemutatása példás. A vizsgálatokból levont következtetések helytállóak.

Új tudományos eredmények

Tudományos és gyakorlati szempontból egyaránt fontos új eredménynek tekintem, hogy a szerepprofíllal jellemezhető az átadás állapota (1. tézis). A tézis nem csak azért jelent értéket, mert ilyen jellegű kutatás még nem történt, és a vizsgálati módszer meggyőzően igazolta az ezzel kapcsolatos feltételezést, de azért is, mert egy olyan eszközt teremt, amely segítheti a vizsgált szervezeteket saját állapotuk megértésében, így az utódlás tudatosabb átgondolásában.

Hasonlóan értékes új megállapításnak tartom a 3. tézist, amely a jelenlegi és kívánatos szervezeti kultúra és az átadott, átadni kívánt kormányzói, menedzseri szerepek összefüggését mutatja be. Ez a felismerés, azaz a kulturális jellemzők utódlásra vonatkozó hatásainak megértése segíthet a KKV-k vezetés fejlesztésében, vezetőknek és tanácsadóknak egyaránt.

Ugyancsak elfogadom 4. tézist, mint értékes új megállapítást, a leaderi és menedzseri szerepek átadása és átadási szándéka és a méret, ill. a méretváltozás összefüggésiről, hasonló tudományos és gyakorlati okokból. Bár a méretváltozás és a szerepek átadása közötti összefüggés esetében nem meglepő az eredmény, de ilyen módomban a stratégiai tényezők hatásának igazolása még nem történt meg.

A további megállapítások a kutatás alapján helyesek, a vizsgálati módszerük eredeti, megbízható, de ezek kevésbé újszerűek vagy fontosak, partikuláris kérdést tárgyalnak, esetenként további megerősítést, kutatást igényelnek. Így 2. tézist, a családi és az vonatkozás és az átadott vezetői szerepek összefüggését, amely ebben a formában közismert tudást erősít meg, nem ítélem elég specifikusnak és újszerűnek. Ugyanilyen okokból gyengébbnek ítélem az 5. tézist az utód eredete és az átadott vezetői és átadni kívánt kormányzói szerepek összefüggéséről. Megítélésem szerint mindkettő esetében a családi és a nem családi alapú vállalkozások összevont vizsgálata nehezítette a megoldást.

Összességében megállapítható, hogy a jelölt kutató munkájával új tudományos eredményeket ért el, tézisei egyértelműen saját eredmények, bizonyította alkalmasságát a kutató munkára.

Formai követelmények

A dolgozat szerkezeti felépítése logikus, tagoltsága megfelelő. A tézis füzet jól foglalja össze az eredményeket.

A munka gondos kivitelezésű, táblázatai, ábrái egyértelműek, világosak. Szerencsés megoldás, hogy a statisztikai eredményeket bemutató táblák csak a mellékletben szerepelnek, de ott részleteikben megtekinthetők.

Az irodalmi hivatkozások szabályosak. A dolgozat stílusa szakszerű, ugyanakkor világos és olvasható.

A fentiekben részletesen kifejtettek alapján a dolgozatot nyilvános vitára alkalmasnak tartom, a doktori bizottságnak elfogadásra javaslom.

Budapest, 2014.06.18.

Dr. Gyökér Irén

a közgazdaságtudományok kandidátusa