

Válasz Dr Szűcs Pál Docens Úrnak

Nyerki Emil

Karcsú-e a magyar lean?

Értékek megváltozása, korszerű termelés - és minőségmenedzsment eszközök alkalmazása a magyar közép vállalatoknál

című Ph.D. értekezésre adott bírálataira

Köszönetnyilvánítás

Mindenekelőtt szeretném megköszönni Docens Úrnak, hogy elvégezte a nyilvános vitára benyújtott értekezés bírálatait, valamint javasolta az értekezés nyilvános vitára bocsátását és elfogadását.

Docens Úr összefoglalása, amelyben az értekezést időszerűnek, szakirodalmi forrásokra támaszkodónak, empirikus kutatásokkal alátámasztottnak, gyakorlatban használhatónak minősíti, megtisztelő. Hasonlóan köszönöm a jobbító javaslatokat és további kutatási irányra tett javaslatait.

Opponensi véleményre adott válaszok

1. A kutatási terület behatárolása

„A szerző jól oldotta meg ezt az egyébként nem egyszerű feladatot:

- nevezetesen milyen fő kérdésekre kell keresni a választ,*
- illetve milyen tényezőket és területeket kell vizsgálatba vonni (kutatási modell).*

Ez utóbbival kapcsolatban megjegyezném, hogy a modell ok-okozati kapcsolatrendszerét logikusnak, megalapozottnak vélem.”

Köszönöm Docens úr elismerő értékelését. A kutatás tervezése és végrehajtása szempontjából kulcsfontosságú a fenti tényezők pontos definiálása. Már a dolgozat címe is utal egy átfogó, széles témakört lefedő kutatásra, melyet azonban szükségszerűen kezelhető és az adott tartalmi keretek közé illeszthető spektrumúra kell korlátozni. Ennek elősegítése miatt volt fontos az értekezés első szakaszában a korlátok felállítása.

„Ugyanakkor, mint arra a szerző is rámutat, a vázolt „okozat” kialakulásában további okok is közrejátszhatnak, amelyek nem képezik a vizsgálat tárgyát (technológiai változások, gazdasági helyzet). Abban az esetben, ha a különféle módszereket és technikákat nem a mindenkori divat szerint választjuk meg, hanem az alaptevékenység technikai-technológiai fejlettségi színvonalához igazítjuk, akkor az abban rejlő lehetőségek minél jobb kihasználását (teljesítmény, versenyképesség) tartjuk szem előtt. Olyan helyzetben ugyanis, ha az

alkalmazott módszerek alulfejlettek (korszerűtlenek) az alaptevékenység technikai-technológiai bázisához képest, szervezési rés (management gap) keletkezik. A dolgozat szerzője lényegét tekintve az un. rések okait vizsgálja, de erre az összefüggésre nem kellően reflektálva. A témakörben végzendő további vizsgálatait során ezt az összefüggést a szerző szíves figyelmébe ajánlom.”

A szervezési rés kialakulásának okai Susánszky¹ a szerint:

- a szervezetben bekövetkezett változások miatt a személy, funkció már nem képes betölteni azt a célt, melynek elérésére rendszeresítették
- kívülről érkező hatások miatt az eredetileg megfelelő szervezési megoldás új szükségleteket, igényeket teremt
- kezdettől fogva helytelen, vagy a szervezet karakterisztikájával összeegyeztethetetlen szervezési megoldás (Susánszky, 1985)

A szervezési rés szinonimájaként a hivatkozott cikkben megjelenik a „technika és a szervezés lépéstartási problémája” kifejezés. Ugyanakkor a „management gap” értelmezése a külföldi szakirodalomban sokkal tágabb: használatos a menedzserek vélt és beosztottjai által visszajelzett vezetői stílus különbségére (Amble², 2012), megtalálható a kifejezés a „klasszikus” utasítás&ellenőrzés stílusú és az agilis vállalat között feszülő ellentmondás leírására is. (Garcez³, 2013)

Az értekezéssel összefüggésben a szervezési rést a következőképpen interpretálnám: a technika (értve ez alatt a működéshez használt technikákat, módszereket) és a szervezés (ahogy a vállalat működését megszervezi) lépéstartási problémáját. Köszönöm a kiegészítést, a további kutatás során mind a szervezési rés különböző definícióira, mind a feltárt különbségek ilyen összefüggésben történő bemutatására figyelmet fordítok.

2. Kutatási kérdések, hipotézisek, kutatási modell

„A dolgozat szerzője az általa behatárolt kutatási területre vonatkozóan világosan megfogalmazott kutatási kérdésekkel és hipotézisekkel operál. Lényegre törő és megalapozott a három fő terület megfogalmazása. (...)

A szerző által megfogalmazott kutatási kérdésekhez szervesen illeszkednek azok a hipotézisek is, amelyek a további vizsgálatok vezérfonalát jelentik.”

Köszönöm Docens Úr elismerését a felállított hipotézisekkel és az azokból levezetett kutatási kérdésekkel kapcsolatban.

„Lényegesnek tartom a szerző azon meglátását és megállapítását, hogy a vállalat által vallott értékek és a mindennapi működést alapvetően meghatározzák, így a módszer használatnál

¹ Susánszky, S. (1985) Tanulmányok a szervezésről és a vezetésről: Akadémiai Kiadó Budapest

² <http://www.management-issues.com/news/6472/the-management-gap/> 23-10-2014

³ <http://www.infoq.com/articles/bridging-management-gap/> 23-10-2014

„magasabb rendű” tényezők (ld. kultúra szerepe). Ugyanakkor sajnálom, hogy a dolgozatban nem kapott nagyobb szerepet a kultúra, amely a módszerek befogadását is meghatározhatja. (Hard és soft tényezők kapcsolata.)”

A vállalati kultúra értekezésben használt definícióját a 7.2 alfejezetben (Szervezeti kultúrára gyakorolt hatások) megadom, ezen túl a vállalati kultúra további elemzésével nem foglalkozom. A vállalati kultúra, mint a módszerek használatát, értékrendet befolyásoló tényező a 10.8. fejezetben (Modus operandi hatása a korszerű módszerek használatára) megjelenik a kvantitatív kutatás részeként. Ennek aránya talán a többi tényezőhöz képest valóban növelhető lett volna. Köszönöm az észrevételt, hasonlóan a struktúrával kapcsolatos megjegyzéshez. .

3, A kutatási téma szakirodalmi megalapozása

Köszönöm Docens Úr megállapítását a feldolgozott irodalmak szerteágazó tudományterületi hátterére vonatkozóan. Azt gondolom, hogy egy versenyző vállalat működése, különösen, ha az abban működő „puha tényezők” hatását is vizsgáljuk kellőképpen komplex és ennek a feldolgozott irodalomban is tükröződnie kell.

4, Empirikus kutatás

„Minden kutató számára az empirikus kutatás jelenti az igazi kihívást, legalábbis a társadalomtudományi területeken. A dolgozat szerzője ezt az akadályt is sikeresen teljesítette. Jól hasznosította az e témakörbeni módszertani ajánlásokat a kérdőívek szerkesztését, valamint azok feldolgozását illetően.

Kritikus pontként jelentkezik a reprezentativitás kérdése. Az adott körülményekre tekintettel a dolgozat szerzője ezt is elfogadható módon oldotta meg. Jól kezelte az olyan külső tényezők hatását, amelyek bizonytalanok, gyakran a kutatótól is függetlenek.”

Köszönöm Docens Úr elismerő szavait. A reprezentativitást kezdetből fogva kardinális kérdésként kezeltem. A minta és a mintavétel jellegéből fakadó bizonytalanságokat az értekezés 10.2. alfejezetében bemutattam. Köszönöm abbéli megerősítést, hogy a kapott minta a bemutatott bizonytalanságokkal együtt elemzésre alkalmas.

„Összességében a kvantitatív kutatás folyamatát, módszertanát, a hipotézisek statisztikai értékelését korrektnek és megalapozottnak vélem. A jelölt (az adott körülményekre tekintettel) tiszteletre méltó munkát végzett a témakör vizsgálata során. Külön kiemelem a vállalatok működési módja alapján létrehozott klaszterek szerinti vizsgálatot, illetve a kutatási modell bővítése során a „vállalat működési típusa” magyarázó változó további differenciálását.”

Docens Úr –a munkahelyi vitára érkezett opponensi véleményhez hasonlóan- elismeri a klaszterelemzéssel, vállalatok működési módja alapján létrehozott tipizálást. Korábban érintettem a vállalati kultúra megjelenését az értekezésben, szándékom szerint a „garázscégtől a svájci óráig” terjedő skála a vállalatok kultúrájának egy speciális, és a rendelkezésre álló adatok alapján jól mérhető szegmensét méri, majd használja fel a további vizsgálathoz.

Konferenciatapasztalataim szerint ez az értekezés legnagyobb érdeklődésre számot tartó része.

5, A kutatási eredmények értékelése

„A dolgozat szerzője kutatási eredményeinek tézisszerű megfogalmazását, valamint újszerű eredményeinek összegzését elfogadom.

A további lehetséges kutatási irányokra vonatkozóan, a szerző által megfogalmazottakhoz kapcsolódva ajánlanám, az un. hard és a soft megközelítések együttes figyelembevételét. Egyfelől, minden módszernek lehetnek un. hard, kultúrától függetleníthető technikai-módszertani részei. Másfelől un. soft az adott kultúrával összefüggésbe hozható részei. Gyakran ez utóbbi nem kellő hangsúlya jelentheti az alkalmazási kudarcot. A kérdéses módszert nem fogadja be az adott szervezet (ld. a szervátültetés esete). Tipikus változásmenedzsment probléma adódhat, amit kezelni, pontosabban megelőzni célszerű.”

Köszönöm Docens Úr elfogadó véleményét a tézisekről és az értekezésben feltüntetett újszerű eredmények visszaigazolását.

A téma további kutatása során a korábban említett vállalati kultúrával összefüggő hatások és a változásmenedzsment problémák elemzése mindenképpen elvégzendő. Egy-egy részterület pontosabb bemutatásának a terjedelmi korlát –mely sajnos az értekezés készítésekor „hard korlátként” jelentkezett- a jövőben nem fog gátat szabni.

Tisztelettel megköszönöm a bíráló kritikai észrevételeit és megállapításait.

Kérem a Tisztelt Bizottságtól a tézisek valamint jelen válaszom elfogadását.

Dunaújváros, 2015. 04..29.

Nyerki Emil

jelölt