

A DEBRECENI EGYETEM AGRÁRTUDOMÁNYI CENTRUM

AGRÁRGAZDASÁGI ÉS VIDÉKFEJLESZTÉSI KAR

A TÉRSÉGFEJLESZTÉS
VEZETÉSI ÉS SZERVEZÉSI
ÖSSZEFÜGGÉSEI

DEBRECEN
2006. MÁJUS 25.

A TÉRSÉGFEJLESZTÉS
VEZETÉSI ÉS SZERVEZÉSI
ÖSSZEFÜGGÉSEI

Lektorálta:

Prof. Dr. Nagy Tibor

Szerkesztők:

Prof. Dr. Jávor András

Dr. habil. Berde Csaba

Felelős kiadó:

Prof. Dr. Nagy János, rektor

ISBN

963 9274 96 8

Készült a debreceni Center-Print nyomdában

2006.



Prof. Dr. Nagy Tibor
tanszékvezető, egyetemi tanár

TARTALOMJEGYZÉK

Előszó.....	9
Köszöntő.....	11
<i>Alpár György:</i>	
A térségfejlesztést támogató logisztikai megfontolások.....	12
<i>Berde Csaba:</i>	
A szervezés, mint vezetési feladat.....	18
<i>Vladimír Gozora:</i>	
Regional Disparity in Agrarian Sector of Slovak Republic.....	26
<i>Hajós László – Dolmány Ferenc:</i>	
A munkaerő biztosítás kérdései magyarország egyes régióiban.....	34
<i>Kocsondi József – Fodor Dóra – Kocsondi Tamás:</i>	
Integrált programozás a Leader+ példáján keresztül.....	39
<i>Nábrádi András – Deák László – Kovács Krisztián – Szabó Erika:</i>	
A hatékonyság mérésének módszertani alapjai. (Az eredményesség).....	45
<i>Nagy János:</i>	
Magyarország földhasználat változásának értékelése.....	66
<i>Pakurár Miklós:</i>	
Az operatív menedzsment oktatásának tapasztalatai.....	72
<i>Veszeli Tibor:</i>	
A (Moson-)Magyaróvári agrár-felsőoktatás gyakorlati képzési rendszerének és tanegységének rövid történeti áttekintése (1818 - 2003).....	79

<i>Balogh Péter – Ertsey Imre – Kovács Sándor:</i>	
A genotípus, mint selejtezésre ható tényező kockázatának vizsgálata a sertéstartásban.....	93
<i>Börzseiné Závori Mária</i>	
Vezetői szerep a szervezeti változások függvényében.....	99
<i>Dajnoki Krisztina:</i>	
Értekezlet vizsgálatok mezőgazdasági szervezetek körében.....	102
<i>Dienesné Kovács Erzsébet – Szilágyi Barnabás</i>	
A szervezeti kultúra fejlesztése érdekében végzett dolgozói elégedettség vizsgálata és következtetései.....	109
<i>Felföldi János:</i>	
Termelői szervezetek szervezését befolyásoló tényezők a zöldség-gyümölcs ágazatban.....	115
<i>Ferencz Árpád:</i>	
A vidék fejlesztésének munkaszervezési és ökonómiai összefüggései.....	121
<i>Gályász József:</i>	
A paprikabotrány tanulságai.....	127
<i>Galó Miklós – Kvanz József:</i>	
A kistérségek gazdasági fejlettségi szintjét jelző mutatók információ - tartamának bővítési lehetőségei.....	132
<i>Hajós László – Kertész János – Jilly Beretalan – Dús Miklós:</i>	
A munkanélküliség összevetése két budapest közeli kistérségben...	141
<i>Herdon Miklós:</i>	
Innovatív információtechnológiák a térségfejlesztésben.....	146

<i>Juhász Csilla:</i>	
Humánerőforrások elégedetlenségi kérdései.....	152
<i>Karácsony Péter – Orbán József:</i>	
Létesítmény-elhelyezés elemzése gabonátárolásnál.....	158
<i>Koltai Judit Petra – Mazán Máriaó – Orbán József:</i>	
Gyomszabályozási módszerek ökonómiai elemzése dunántúli ökológiai gazdaságokban.....	164
<i>Láczay Magdolna:</i>	
A megye, mint munkaszervezet a polgárosodás világában.....	173
<i>Mikáczó Andrea:</i>	
A minőségmenedzsment helye és szerepe a vezetési feladatok körében.....	183
<i>Morvay Leona:</i>	
Munkabiztonsági szemléletváltás a vidék mezőgazdálkodásában....	190
<i>Nagy Géza:</i>	
A földhasználati módok vidékfejlesztési lehetőségeinek értékelése.	198
<i>Nagyné Fehér Irén:</i>	
Kertészeti kutatás és szaktanácsadás a kecskeméti főiskola kertészeti főiskolai karán.....	204
<i>Oláh Judit:</i>	
Támogatások jelentősége a nagykállói statisztikai körzetben.....	210
<i>Piros Márta:</i>	
A vállalatok méretkategória szerinti munkaerőforrás eredményesség vizsgálata.....	219
<i>Dušan Šimo – Iveta Ubrežiová:</i>	
Selected Problems of Regional Development Management in the Slovak Republic.....	226

<i>Somogyi Sándor:</i>	
A térségfejlesztés menedzselésének néhány kérdése.....	231
<i>Szabados György:</i>	
A csoportmenedzsment vezetési és szervezési összefüggései.....	237
<i>Terjék László:</i>	
A munkabiztonság emberi tényezőinek vizsgálati lehetőségei a mezőgazdasági munkavédelem területén.....	243
<i>Tóth Anikó:</i>	
Viselkedési normák vizsgálata az agrárgazdaságban.....	249
<i>Vántus András – Kovács Sándor:</i>	
Tehenészeti telepek munkatermelékenysége különböző tartási módok esetén.....	255

ELŐSZÓ

Dr. Nagy Tibor, a Debreceni Egyetem Agrártudományi Centrum Agrárgazdasági és Vidékfejlesztési Kar egyetemi tanára 2006. május 25-én tölti be 64. életévét. Ez a kötet professzor úr nyugdíjba vonulása alkalmából jelent meg a Debreceni Egyetem Agrártudományi Centrum kiadásában. A kiadványban publikált tudományos közlemények megírására kollégáit, tanítványait és más hazai és határon túli felsőoktatási intézmények oktatóit kértük fel. E kiadvánnyal fejezzük ki tiszteletünket a nagy tudású egyetemi oktató iránt.

Dr. Nagy Tibor egyetemi tanár 1966-ban szerzett agrármérnöki oklevelet Debrecenben, az akkori Agrártudományi Főiskolán. 1968-tól a Munkatudományi Tanszéken, korábban Vezetési és Munkaszervezési Tanszéken dolgozott különböző oktatói besorolásokban: 1973-ig egyetemi tanársegédként, 1973 és 1982 között egyetemi adjunktusként, 1982-től egyetemi docensként. 2002. július 1-én egyetemi tanári kinevezést kapott.

1990-ben lett a Vezetési és Munkaszervezési, később a Munkatudományi Tanszék vezetője. 36 évig látott el oktató-nevelő munkát. Oktatói feladatainak magas szinten, lelkiismeretesen tett eleget, előadásai, gyakorlatai rendkívül színvonalasak voltak, tanítványainak gyakorlati ismerete, készsége – munkájának eredményeként – átlagon felüli. A Mezőgazdasági alapismeretek című tárgy oktatásán túl munkaszervezési és vezetési előadásokat tartott, és csaknem 20 évig vezetett állattenyésztési munkaszervezési gyakorlatokat is. Huzamosabb időn át volt egyes gyakorlati tárgyak összefogója, illetve tantárgyfelelőse.

A doktori iskola munkájában is aktívan részt vett. Az interdiszciplináris társadalom- és agrártudományok tudományágba sorolt, korábban multidiszciplináris társadalomtudományok tudományágba tartozó akkreditált program alapító tagja volt. Az Agrárgazdasági és Vidékfejlesztési Kar doktori iskolájában jelenleg is konzulensi feladatokat lát el.

Tudományos tevékenysége, kutatási feladatai elsősorban a szarvasmarhatartás és az állattenyésztés munkaszervezésének témakörét öleli fel. 1973-ban védte meg doktori disszertációját „Különböző növendékmarha hizlalási technológiák gazdaságosságának összehasonlítása” címmel. Kandidátusi disszertációját 1981-ben,

habilitációs doktori eljárás során téziseit „Tehenészeti telepek munkaszervezése” címmel 2000-ben védte meg.

Tudományos közleményeinek száma meghaladja a 100-at. Több egyetemi jegyzetet írt önállóan, illetve társszerzőként. Nagy figyelmet fordított arra, hogy fiatal munkatársait bevonja a tanszék kutatómunkájába, lehetőséget biztosítson számukra a publikáláshoz és a későbbi önálló kutatómunkához.

Tanszékvezetőként több alkalommal szervezett színvonalas, tudományos konferenciákat. Külföldi tanulmányutakon, szakmai rendezvényeken tartott előadásai hozzájárultak nemzetközi elismertségéhez, szakmai kapcsolatainak bővítéséhez. Ezek közül kiemelkedő a Nitrai Egyetemmel kialakított kapcsolat, amely mára intézményi szintű tudományos együttműködéssé fejlődött.

Számos hazai és külföldi szakmai, tudományos szervezet és testület munkájában vesz részt. Tagja a Debreceni Akadémiai Bizottságnak, a Magyar Tudományos Akadémia köztestületének, a MAE „Hellei András” Munkatudományi Társaságnak, valamint a Szervezés és Vezetéstudományi Társaságnak is.

Professzor úr felelősségérzete, szakmai elhivatottsága, következetessége és erkölcsi fedhetetlensége egyaránt példászerű és követésre méltó mindannyiunk számára. Remélem, hogy szaktudásával, tapasztalataival, tanácsaival a jövőben is segíti az intézmény és a tanszék munkáját.

A magam és az egyetemi vezetés nevében kívánok professzor úrnak jó egészséget, magánéletében sok örömet és boldogságot.

Debrecen, 2006. május 25.

Prof. dr. Nagy János
rektor

KÖSZÖNTŐ

A Vezetési és Munkatudományi Tanszék mindig arról volt híres a Debreceni Agrártudományi Egyetemen, hogy ott jó dolgozni, mert jó a hangulat, nincs munkahelyi konfliktus, vita, nincs furkálódás, a kollégák jól megértik egymást. Mi - volt munkatársak -, akik ezen a tanszéken dolgoztunk tudjuk, mert megéltük, hogy ez valóban így volt.

Minden nap megbeszéltük az aznapi legfontosabb feladatokat, problémákat. Bárkinek bármilyen munkahelyi vagy személyes jellegű gondja volt nyugodtan el lehetett mondani és biztosak lehettünk abban, hogy, ha a tanszéki munkatársak tudtak, akkor segítettek azok megoldásában is. A munkahelyi feladataink során számíthattunk az idősebb kollégák támogatására, segítségére, akik nemcsak tanácsokkal, hanem tekintélyükkel, kapcsolatukkal, tapasztalatukkal is egyengették a fiatalabbak útját. Ennek a munkahelyi légkörnek hagyományai voltak ezen a tanszéken, de a mi esetünkben ezt elsősorban a tanszék akkori vezetőjének Dr. Nagy Tibornak köszönhetjük. Ő nemcsak a hallgatókat tekintette "kiscsibéimnek", hanem a tanszéki munkatársakat is kotlóaljként kezelte és minden apróságra figyelve fogta össze csapatát. Már az új munkatársak megválasztásában is együtt döntött a tanszék. Miután közösen választottuk meg kollégáinkat a beilleszkedés, a fiatal munkatársak elfogadása is sokkal zökkenőmentesebben zajlott. Később az oktatói pályafutásunk során is mindvégig érzékeltek a gondoskodást, az atyáskodást, a támogatást. Soha nem maradt el a biztatás, a jó szó és a dicséret sem. Hibázni is lehetett, hibáztunk is, de olyankor nyíltan szemtől-szembe kaptuk a kritikát, a dorgálást, amit nem sokára követett a megbocsátás. Minden reggel szívesen jöttünk be dolgozni, mert biztosak lehettünk benne, hogy a Vezetési és Munkatudományi Tanszéken vagyunk a családunk után a legnagyobb biztonságban. Megértének bennünket, és még a hibáinkat is elnézően kezelik.

Mi, volt munkatársak, tanítványok, kollégák azzal tisztelgünk Nagy Tibor professzor előtt nyugdíjba vonulása alkalmából, hogy megköszönjük neki mindezt. Kérjük, hogy nyugdíjasként se feledkezzen meg rólunk, támogassa munkánkat, adjon tanácsot, intsen bennünket óvatosságra és türelemre, ha kell, mint ahogy ezt mindig is tette.

Kívánunk erőt, egészséget, hosszú, boldog nyugdíjas éveket.

A tanszék munkatársai

A TÉRSÉGFEJLESZTÉST TÁMOGATÓ LOGISZTIKAI MEGGONDOLÁSOK

Alpár György
Kaposvári Egyetem

A térségfejlesztés mikéntje régóta foglalkoztatja a mezőgazdaság, az élelmiszergazdaság szervezőit, vezetőit, kutatóit. A fejlettségbeli különbözőségek okán (kedvezőtlen adottságú területek, termelési körzetek, agrárnépesség lehetőségei stb.) éppen úgy, mint a mezőgazdálkodás szerepének megítélése, az ágazat multifunkcionális jellegének erősödésében mutatkozó jellemzők feltárása nyomán. Az Európai Unió csatlakozásunk kapcsán a régiók szerepének, lehetőségeinek elemzése előtérbe került.

Az élelmiszer előállításban betöltött szerepe a Dél-Dunántúl régióknak – Baranya, Somogy, Tolna - országosan is jelentős. Az ágazat regionális szerepét elemezve mégis kitűnik, hogy az erősségek mellett a gyengeségek is jelentősek.

Erősségnek tekinthető, hogy:

- Magas a mezőgazdasági GDP és a mezőgazdasági alkalmazottak aránya,
- Az agroökológiai és éghajlati adottságok különösen előnyösek a gabonafélék és a speciális termékek előállításában,
- Adottak a gyepre alapozott állattartás feltételei,
- Magas erdősültség, sikeres a vadgazdálkodás és a halászat,
- Nemzetközileg ismert borvidékek és bortermő helyek találhatóak a térségben,
- Sokrétű és korszerű élelmiszerfeldolgozó kapacitás működik, stb.

Gyengeségek ugyanakkor, hogy

- Elavult a termelési struktúra a növénytermesztésben,
- Jelentős az eróziós és deflációs kártétel,
- Alacsony a munkaigényes mezőgazdasági kultúrák aránya,
- A mezőgazdasági termékek egy része feldolgozás nélkül, más része alacsony feldolgozottsággal hagyja el a térséget,
- Az agrártermékek nagykereskedelmi rendszere hiányos,
- A közlekedési peremhelyzet jellemző, az autópályák, autótutak hiánya miatt a rossz megközelítési lehetőségek konzerválódhatnak,
- Vidéken fejletlenek az üzleti-pénzügyi szolgáltatások, stb.

Látni kell ugyanakkor, hogy a térség természeti adottságainak és agrárkapacitásainak kihasználására meg vannak a lehetőségek, így:

- EU kompatibilis és komplementer agrárstruktúra kialakítása,

- Speciális termékek, növénykultúrák, táj- és organikus gazdálkodási módszerek elterjesztése,
- Az extenzív és intenzív termelési módok megfelelő arányának kialakítása,
- Az adottságokkal harmonizáló biológiai alapok adaptálása,
- Az agrárvertikum egészét támogató információs rendszerek és hálózatok kiépítése,
- A koordinációs készség és a partnerségre törekvés erősítése, stb.

Éppen ezeknek a lehetőségeknek a kihasználásával célszerűnek látszik, hogy a térség mezőgazdasági versenyképességének növelése érdekében - a rendszerszemlélet jegyében - a logisztikai gondolkodást, a logisztikai szemléletű megközelítést vonjuk be. Ennek gyakorló helye és központi funkciójú terepe egy **logisztikai szolgáltató központ (LSZK)** lenne, **amely szolgáltatásaival elősegíti az ágazat szervezetszervezésének növelését.** Az anyag- és információáramlás javításával - alközponti elhelyezkedésű szolgáltató hely - a termelő és a felhasználó közötti logisztikai szolgáltatás dinamizáló helye lenne.

A logisztikai központ térségfejlesztő hatása a – szakirodalom szerint is – többirányú. Gazdasági fellendülés várható, optimális munkamegosztás lesz a közlekedési ágazatok között, szakmai befektetők települnek a térségbe, a termelő vállalatok logisztikai tevékenységeiket részben vagy egészben átadhatják a logisztikai központoknak, a szállítási kapacitások jobban kihasználhatók, önkormányzati adóbevétel nő, csökken a környezetszennyezés, stb.

Anyagmozgás az agrárvertikumban

A mezőgazdaság által megtermelt mintegy 26-28 millió tonna termék részben további feldolgozásra kerül, másrészt fogyasztásra kerülő áruként jelenik meg a piacon.

A mezőgazdaság és élelmiszeripar tevékenysége az egész régióra hatással van. Ismeretes, hogy az agrárgazdaság felvevő-átalakító-kibocsátó folyamatában nagy mennyiségű anyag mozgatása a feladat, más szóval az *ágazat rendkívül szállításigényes*. A szállítás a mezőgazdasági munkák legnagyobb műveletcsoportja (a gépi munkák mintegy 50%-a). A termeléshez szükséges alap-, segéd-, és csomagolóanyagok, valamint késztermékek szállítása, a különböző gépek, berendezések stb. az ország különböző helyeiről illetve helyeire, a régióon belüli ill. a régióon kívüli célállomásokra történő eljuttatása nagy szervezettséget és erőfeszítéseket igényel. A régióban a fontosabb (nagyobb volumenű) agráragazati inputok és outputok mennyisége éves szinten meghaladja a 6 millió tonnát.

Látni kell, hogy a termelésbe vont és megtermelt-, feldolgozott *anyagok nagyon sokfélék* (szilárd, folyékony, nagy fajlagos tömeg, terítés, élőállat, mérgező anyag stb.). A természet (éghajlat, talaj, biológiai hatások stb.) hatásainak közvetlenül kitett ágazat termelése szezonális. A termés mennyisége és minősége nagymértékben függ az adott gazdasági év időjárási és egyéb természeti tényezőinek alakulásától. Nehéz a szállító, tároló, feldolgozó kapacitás ökonómus összhangját megteremteni, nagy körütekintést igényel az anyagmozgató kapacitás kedvező összetételének kialakítása. Az alapanyag előállító fázisra különösen jellemző, hogy csak egyirányú szállítás szervezhető, visszafuvarra alig van lehetőség.

Az ágazatban megtermelt termékek illetve felhasznált *áruféleségek többször is átrakásra, manipulálásra kerülnek*, amíg eljutnak a végső felhasználásig. Az anyagmozgató többszörös 2,5-2,7. Mindezek figyelembe vételével a szállítási igények tekintetében duplikációval kell számolni.

Az anyagok tárolásával, manipulálásával és különösen szállításával kapcsolatos költségek nagymértékben befolyásolják a termékek önköltségét.

A statisztikai adatok és a gyakorlati tapasztalatok szerint a régióban rendelkezésre álló szállítókapacltas mennyiségileg elegendő az agrár és más gazdasági ágak által támasztott fuvarozási igények kielégítésére.

Ugyanakkor a korszerű fuvarszközök arányának növelése indokolt. A régió élelmiszergazdaságának jelentős hiányossága a rugalmas piaci alkalmazkodást lehetővé tevő *tároló kapacitások szűkossége*. A kertészeti termékek piacképességének például kifejezetten korlátja a korszerű tároló- és hűtőkapacltasok elégtelensége. A nagy tömegű áruk szállításánál további problémát jelent a rakodóhelyek (áru fuvarozási csomópontok) *alacsony teljesítőképessége és felszereltsége*.

Az anyagmozgáshoz kapcsolódó információáramlás, *a visszacsatolásos információs rendszer* kedvező működése nélkülözhetetlen. A gazdaság szervezőnek - az előző sajátosságok miatt - különös feladatot jelent az alapanyag beszerzésétől a termelésen át az értékesítésig (fogyasztásig) az információk folyamatos értékelése, a szűk keresztmetszetek feltárása, a folyamatok optimalizálása.

Az ágazat sajátosságából adódik, hogy a régióban a sok anyagáramlással kapcsolatos szereplő – kis-, közép- és nagyvállalkozás továbbá egyéni gazdálkodó - térben szétszórtan, sok esetben a kapcsolatot egymással alig tartva, alacsony szervezetheggyel kénytelen működni.

Mindezek alapján indokolt az a megfogalmazás, amely a következő főbb fejlesztési területeket jelölte meg:

- A termelői tároló és raktárak, valamint azok belső technológiájának, a raktárbázisok infrastruktúrájának és informatikai rendszerének fejlesztése.
- Termelői szerveződések (TÉSZ, BSZ,) árukezelő, elosztó, raktározó és szállítási tevékenységének bővítése.
- A piaci információs bázisok kiépítése.
- Agrárlogisztikai szolgáltató szervezetek létrejöttének támogatása, különböző források bevonásával (termelő, felvásárló, feldolgozó, önkormányzat, pénzügyintézetek stb.).
- Az intervenciós tároló kapacitások és kiszolgáló rendszerének korszerűsítése, bővítése.
- A főbb exportszállítási útvonalak mentén közúti, vasúti és folyami szállítási csomópontok kiépítése, a meglévők korszerűsítése és informatikai fejlesztése.

Az Agrárlogisztikai Szolgáltató Központról (ALSZK)

A logisztikai rendszer központjainak jó kialakítása a piacgazdaságban a piac szereplőinek részvételével lehetséges. A viszonylag szervezett piaccal szemben a mezőgazdasági termelők szervezetlen csoportja áll.

Az agrárágazat területi kiterjedtsége miatt különös jelentősége lehet a logisztikai szolgáltató központok létesítésének, mivel számos szolgáltatásával támogathatja az agrártermelést, a tárolást, feldolgozást, az agrártermékek piacra jutását, a vertikum szereplőinek egymásra találását, kapcsolat-építését.

Megítélésünk szerint *a Dél-Dunántúlon hiányzik olyan logisztikai szolgáltató központ(ok), amely(ek) a beszerzés, a fuvarozás, a raktározás, a csomagolás, kiserelés, a disztribúció és az értékesítés terén az egész régióra (a három megyére) kiterjedően fejtene(ének) ki szervező, informatikai és egyéb tevékenységet,* és ez által segítenék az agrárvállalkozások hatékonyabb működését. Ezek olyan területeken jöhetnek létre, amelyek az áru fuvarozás szempontjából mérvadó közlekedési ágazat, a vasút, a közút, a légi és a vízi út közül legalább kettő találkozási pontjában helyezkednek el, valamint a külső és belső infrastruktúra kialakításával a közlekedési ágazatok között a kapcsolat megteremthető.

A szolgáltatások köre sokrétű lehet attól függően, hogy a központ (ALSZK) "kiépítettsége" milyen mértékű. A szolgáltatások területei lehetnek: szellemi, beszerzéshez-, raktározáshoz-, áruelosztáshoz kapcsolódó valamint különleges szolgáltatások.

A napjainkban felerősödött regionális kapcsolatok építésére való törekvések, továbbá az előzőekben felvázolt ágazati sajátosságok elkerülhetetlenné teszik az élelmiszer-előállításban résztvevők **közös érdekeinek felismerését**, együttműködését. Ennek egyik területe az anyagáramláshoz kapcsolódik, amelynek praktikus támogató rendszere a logisztika. A Dél-Dunántúli régióban működő minden vállalkozás (termelő, szállító, kereskedő, feldolgozó, stb.) számára elérhető logisztikai szolgáltatást nyújtó önálló vállalkozás létrehozása indokolt.

Az ALSZK létesítését (hely, idő, működés) az alapvető infrastruktúra meglétéén túl a régióban működő vállalkozások, önkormányzatok, egyéb szervezetek és tőkeerős befektetők érdekei határozzák meg. El kell fogadni azt a gondolatot, hogy a speciális adottságok megléte esetén nem egy központi logisztikai központ tudja ellátni a kívánt feladatot, hanem ez esetben inkább logisztikai területben, **logisztikai térségben** kell gondolkodni, amelyben több alközpont végzi az összehangolt logisztikai feladatot. A másik ügyet előre vivő gondolat, hogy a kialakulóban levő, vagy már megalakult **ipari parkok közelsége**, gazdasági érdekeik egybeesése esetén erősíthetik ezt a folyamatot, az agrárlogisztikai központ megszervezésének ill. működtetésének lehetőségét.

Az ALSZK létesítésének jelentős forrásigénye miatt kérdéses lehet a beindítás. Megítélésünk szerint fokozatosan, több lépcsőben való megvalósításnak reális lehetősége már ma is meg van.

Első lépésben egy **virtuális logisztikai központ** létesítése, beindítása célszerű. A viszonylag kis beruházási és üzemeltetési költséggel működő vállalkozás szolgáltatásai igen kiterjedtek lehetnek. Napjaink legmodernebb informatikai és telekommunikációs technikáinak igénybevetelével, az agrárinformatikai adatbázisok és piaci szereplők elérésével hatékony segítséget nyújt a szolgáltatást igénybevevőknek. A gyors elérési lehetőségek révén a szaktanácsadó kutatóhelyeket bekapcsolják a gyors döntés-előkészítési folyamatba. Folyamatos kapcsolatot tartanak fenn a régióban logisztikai tevékenységet folytató vagy azt igénybevevő gazdasági szervezetekkel és a régió (országon) kívüli szervezetekkel. A kezdeti (gazdasági) sikerek öngerjesztő hatásukkal, hatékony marketing munkával elismerteti saját lehetőségeit, így mind több gazdálkodót inspirálnak a központ felé. Bővítése a szolgáltatások mennyisége és minősége szempontjából fokozatosan megoldható.

A **második lépésben** a virtuális logisztikai központ olyan tagok beszerzésével bővíti tevékenységét akik maguk is kifejezett, **önálló logisztikai tevékenységet** folytatnak. A régióban területileg több helyen, széttagoltan (ma is példamutatóan) működő vállalkozások, amelyek árumozgatást, tárolást, elosztást végeznek ill. vállalnak. Ezek

"alközpontokként" kapcsolódnak az ALSZK-hoz, amely velük bővíti koordinációs, irányító tevékenységét.

A **harmadik lépésben** a jelentős tőkebevonással megépítésre kerül az **állandó telephely**, amely az ALSZK-hoz kapcsolódva teljes szolgáltatást tud nyújtani. Ily módon a régió logisztikai központja helyileg is valós anyagmozgásoknak részbeni központja lesz. Ezen fejlesztések részei lehetnek az alközpontokban megvalósuló hasonló beruházások, amelyek már nem virtuálisan működők, hanem jól átgondoltan telepített fogadó/elosztó telepek lesznek.

Az agrárlogisztikai szolgáltató központ fentiek szerinti alapítása és többlépcsős fejlesztése, a többfázisú szolgáltató rendszer, a gazdasági befektetők számára is kedvező, hiszen a valós eredmények ösztönzik őket a fokozatos befektetésre.

Végül meg kell jegyezni, hogy a felvázolt regionális központ sikeres megszervezése és működtetése *kellő szakértelem nélkül nem lehetséges*. Elengedhetetlen, hogy az anyagi folyamatok szakmai ismerete mellett egyetemi végzettségű informatikai, kommunikációs, marketing, kontrolling és egyéb menedzsment ismeretekkel rendelkező logisztikai szakemberek dolgozzanak a vállalkozásban. Ehhez a régióban adottak az oktatási feltételek.

Irodalomjegyzék:

- Hajdú J.: Agrárlogisztikai fejlesztési feladatok. FVM Műszaki Intézet. Gödöllő, 2005.
Holéci J.: Az agrárlogisztika az Európai Unió csatlakozás és a hazai agrárfejlesztés tükrében. GTTSZ agrárpolitikai füzetek 6. Budapest, 2004. 30-33. p.
Knoll I.: Logisztika - Gazdaság – Társadalom. Budapest, 2002.
Tóth G.: A logisztikai szemlélet megjelenése a Záhonyi Vállalkozási Övezetben. Ifjúsági vidékfejlesztési konferencia előadása. Gödöllő, 1999.

Summary

South-Transdanubian region plays an important role in the food production of Hungary. However, when analyzing the regional role of the agrarian sector it becomes clear that beside the obvious strong points there are a number of weaknesses. In order to improve the competitiveness of the region it seems to be necessary to include the logistic approach, and that is the system based way of logistic sense. Practical implementation assumes the creation of a regional logistic service centre, where the concentrated functions can increase the organization level of the ag setor.

A SZERVEZÉS, MINT VEZETÉSI FELADAT

Berde Csaba

Debreceni Egyetem Agrártudományi Centrum

Agrárgazdasági és Vidékfejlesztési Kar

Vezetéstudományi Tanszék

A vezetési folyamatokban a szervezés helyének, szerepének meghatározására sokféle próbálkozást ismerünk. Vannak olyan megközelítések, amelyek a szervezést tekintik a termelési folyamatok irányításában a meghatározónak (Nagy, 2002). S valóban, a termék-előállítás sohasem nélkülözhet valamilyen szintű szervezői tevékenységet. A termelési folyamatok alapvető rendjének szabályozása, a munkafolyamatok sorrendje, időbeni elhelyezése, az eszközök megválasztása, előkészítése, kiszolgálása mindig is a szervezőmunka alapfeladatai közé tartozott. A szervezés aránya, jelentősége természetesen szoros összhangban van a folyamatok jellegével, összetettségével, bonyolultságával.

Ladó (1979) kifejti, hogy „a teljes tevékenységi láncban a szervezési jellegű ismeretek részaránya, jelentősége lehet nagyon változó, akár elenyésző is. Gyakori, hogy a szervezési feladatok az alaptevékenységgel teljesen összeolvadnak, olyannyira, hogy létezésüket sokan kétségbe vonják. Ha azonban a különböző szakmák, alkotó tevékenységek folyamatait részletesen elemezzük, kiderül, hogy legalább a cselekedetek idő- és térbeli elrendezése, a szükséges eszközök kiválasztása és előkészítése - amelyek szervezési feladatok - valamilyen súllyal felmerülnek.” Susánszky (1975) szerint a szervezés önmaga is folyamat, „egymásba kapcsolódó munkamozzanatok sora, melynek logikai és időrendi egymásutánjának tervszerűsége a feladat sikeres megvalósulásának első előfeltétele”.

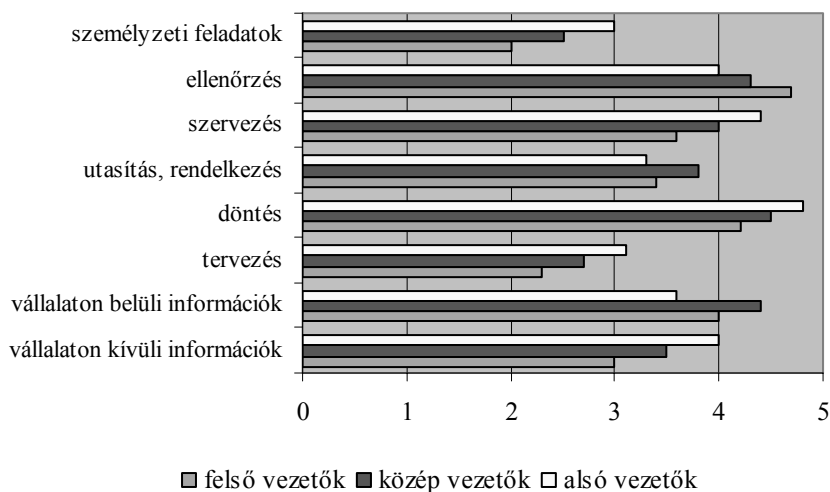
A vezetési irodalom a szervezést ma már a vezetési folyamat részének tekinti és ebben a folyamatban, a vezetési feladatok logikailag egymásra épülő sorrendjében az alábbiak szerint helyezhető el: kommunikáció, információmenedzsment, tervezés, döntés, rendelkezés, szervezés, ellenőrzés (Farkas és Wetlauffer, 1998). Ebben a csoportosításban a szervezés a döntés-végrehajtási tevékenység része, azaz a vezetői cél elérésnek egyik alapvető eszköze és feladata. A szerzők egy része a szervezést koordinációként, azaz összehangolásként definiálja, és azt a vezetői tevékenységet értik alatta, amikor valamilyen módon elkülönült, esetleg önálló célokkal is rendelkező személyek, csoportok, vagy szervezetek tevékenységét egy közös, elfogadott cél érdekében fogják össze (Angyal, 1999). A koordináció a szervezeten belüli

munkamegosztás következménye és velejárója. Ha a folyamatokat időben, térben, mennyiségben részeire bontják és a részfeladatokat más-más, az adott feladatra specializálódott szervezeti tagok, csoportok végzik el, akkor alapvető vezetői feladat ezek tevékenységének összehangolása, szervezése. Tehát a koordináció nem más, mint a munkamegosztás révén differenciálódott szervezet tevékenységének integrálása. Lawrence és Lorsch (1967) szerint koordinációs eszközök szükségesek ahhoz, hogy a különböző feladatokkal és hatáskörökkel ellátott, idő - cél - személyközi orientációk tekintetében erőteljesen differenciálódott szervezeti egységek tevékenységét a szervezeti célok teljesítése érdekében integrálhassuk. A koordináció tehát az a tevékenység, amelynek során az eltérő feladatokkal és hatáskörökkel rendelkező, de egymással szoros kapcsolatban álló szervezeti egységek (személyek) tevékenységét, működését összehangolják.

Khandwalla (1975) osztályozása szerint megkülönböztetünk strukturális, technokratikus és vezetési koordinációs eszközöket. A struktúra önmagában is nagyon erős koordinációs tényező, hisz a hierarchia, az alá- és fölérendeltségi viszonyok, a struktúra által kijelölt utasítási, rendelkezési hatáskörök összefogják, összehangolják a szervezet tevékenységét. A strukturális koordinációs eszközök közé soroljuk a kommunikációs és információs rendszert, azaz azokat a szervezeten belüli alrendszerket, amelyeket a feladatteljesítés támogatására hoztak létre. A technokratikus eszközök alatt a termék-előállítás szabályozó technológiai előírások koordinációs hatását értjük (Hajós, 2001). A technológiai előírások, utasítások, szabályok meghatározzák az elvégzendő feladatok sorrendjét, időbeni elhelyezését, a felhasználandó anyagokat, eszközöket, a minőségi követelményeket, akár a teljesítményelvárásokat és összehangolásokat is. A vezetési típusú koordinációs eszközök alatt értjük mindazokat a vezetési feladatokat, amelyek az emberi magatartás befolyásolásán keresztül próbálnak javítani a szervezet tevékenységének minél jobb összehangoltságán. A legáltalánosabb ezek között a motiváció, a konfliktuskezelés, a kommunikáció, változásmenedzsment, az emberi erőforrások menedzselése.

Szabályozottságuk és hatásuk alapján „kemény” koordinációs eszközöknek minősíthetjük a strukturális és technokratikus eszközöket, azaz: hatáskör, jogkör megosztás, információs rendszer, utasítási, jelentési útvonalak, technológiai előírások, tervek, szabályzatok, ellenőrzési rendszer. A vezetési koordinációs eszközöket rugalmasságuk és szabályozatlanságuk miatt „lágú” módszernek tekintjük, mint: a szervezeti kultúra, a motiváció, a konfliktusok kezelése, a változások

vezetése, a személyes kapcsolatok. A definíciókból és a különböző csoportosításokból egyértelműen levonható az a következtetés, hogy a vezetési és szervezési feladatok olyan mértékben összefonódnak a vezető munkájában, hogy valójában nincs jelentősége és értelme az elkülönítésnek. Azzal azonban egyet kell értenünk, hogy a különböző szervezetek vezetési szintjein eltérő mértékű a szervezési, összehangolási jellegű feladatok mennyisége és szerepe. A vezetési feladatok vizsgálatánál külön elemzéseket végeztem, hogy az alsó-, közép- és felsőszintű vezetők feladatrangsorolásában és minősítésében vannak-e különbségek. Az eredményeket az *1. ábra* tartalmazza. Az eredmények azt mutatják, hogy a szervezési feladat megítélését is jelentős mértékben befolyásolja, hogy a vezető milyen helyet foglal el a szervezeti hierarchiában. A szervezésnek a legnagyobb jelentőséget az alsószintű vezetők tulajdonítják, hisz a napi munkafeladatok jelentős része szervezési jellegű.



n=3500

Forrás: Saját vizsgálatok, 1998-2000.

1. ábra: A vezetési feladatok minősítése

Ahogy haladunk a vezetési szintekben felfelé, úgy csökken a szervezés jelentőségének a megítélése. A legkevésbé fontosnak a felsőszintű vezetők minősítették a szervezést, mint vezetői feladatot. Ez az értékelés valószínűleg annak tudható be, hogy a felsőszintű vezetők munkájában más vezetői feladatok dominálnak.

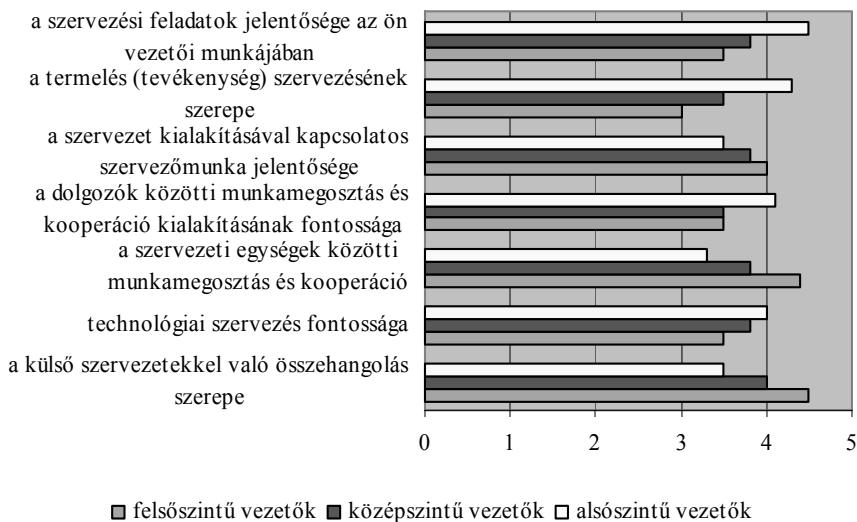
Marosi (1988) a szervezési eseteket elemezve három altípust különít el. Az első esetben a szervezés a munkavégző ember és a munka tárgya közötti viszonyra vonatkozik (azaz ember-ember; ember-gép). A szervezés lényege, hogy az eddiginél hatékonyabb műveleti eljárást vezessünk be. Ezt nevezhetjük művelet-szervezésnek is. A második szervezési alaptípusnak a munkamegosztás szabályozását és a folyamatok koordinálását tekinti. Ez nem más, mint a technológiai szervezés, melynek célja a munkafolyamatok minél hatékonyabb elvégzése. Ez magába foglalja a munkafolyamat, eszköz, munkaerő, és az eljárásfejlesztést egyaránt. A harmadik szervezési változatról akkor beszélünk, amikor a szervezeti egységek közötti munkamegosztás, és koordináció a szervezés tárgya és célja. Ez nem más, mint maga a termelés-szervezés. A termelés folyamatos és egyben ciklikusan ismétlődő tevékenység. Ebből adódóan az is folyamatos feladatot jelent, hogy minden egyes újratermelési ciklushoz ismételtelen biztosítani kell a termelési feltételeket, tényezőket. Az egyes ciklusok során, pedig a termelési folyamatok kontrollálásával és irányításával el kell háritani a meneteközben fellépő zavaró hatásokat.

A termelésirányítás tágabb értelmezése magába foglalja a szervezetek feladatainak, tevékenységének tervezését, előkészítését, programozását, a végrehajtás időbeni, mennyiségi és minőségi ellenőrzését. Ezt nevezzük termelésmenedzsmentnek (Kocsis, 1994). Ezeknek a folyamatoknak az összehangolását integrációnak tekinti Berács (1991) és a vállalati felső vezetés feladatának tartja. A felsőszintű vezetésnek fűződik leginkább érdeke az összehangolt működés megteremtéséhez, az ő hatáskörébe tartoznak azok a vezetési és szervezési eszközök, amelyek alkalmazásával elérhető az integráció.

Vizsgáltam, hogy bizonyos szervezési feladatok milyen mértékben jelentkeznek, milyen jelentőséggel bírnak a megkérdezettek vezetői munkájában. A vizsgálati eredmények vezetési szintenkénti elemzését tartalmazza a 2. ábra. A konkrét szervezési feladatokat a megkérdezettek általánosságban magasra értékelték, ami arra utal, hogy ezeknek a vizsgált funkcióknak fontos szerepet tulajdonítanak a vezetői tevékenységben, vezetői szintektől függetlenül is. Bizonyos mértékű differenciálódást azonban a vezetési szintenkénti elemzéssel kimutattunk. A termelés szervezésének az alsóbb vezetési szintek feladatai között jelenik meg erőteljesebben, míg a szervezeti egységek közötti és a külső szervezetek tevékenységeivel kapcsolatos összehangolás a felsőszintű vezetés feladata.

A szervezés tárgyát tekintve nyilvánvalóan fontos kérdés az, hogy a szervezés mennyiben irányul a termelésre, illetve általában az alaptevékenységre és mennyiben az irányításra, a vezetésre. Erre a

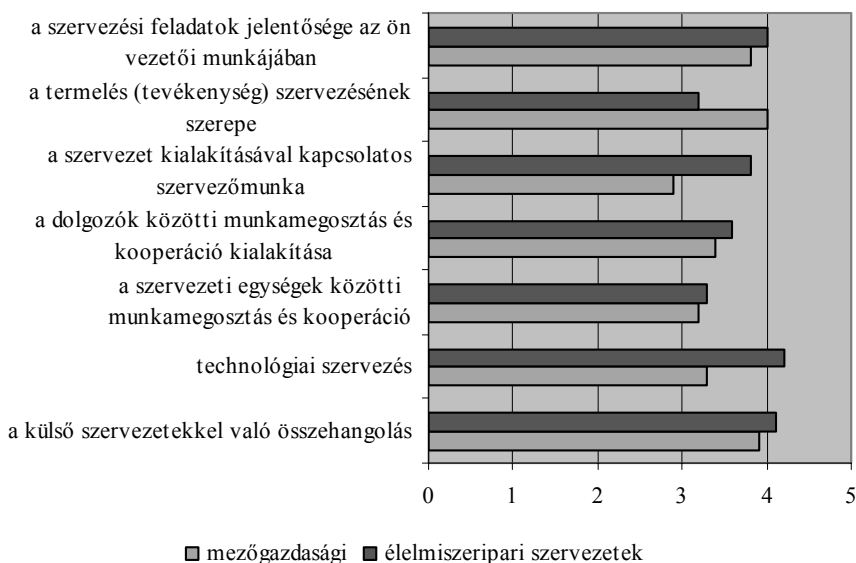
kérdésre azonban nehéz választ adni. Egyfelől nincsenek normatívák vagy empirikus adatok arra vonatkozóan, hogy a termelés és az irányítás súlya a szervezésben mekkora legyen, illetve milyen arányok volnának kívánatosak.



Forrás: Saját vizsgálatok.

2. ábra: A szervezési feladatok vezetési szintenkénti vizsgálata

A szervezési feladatok vizsgált tényezőit a szerint is értékeltem, hogy milyen különbségek mutathatóak ki az élelmiszeripari és a mezőgazdasági szervezetek vezetőinek véleményében (3. ábra). Mivel a szervezési feladatok jelentőségét a megkérdezett vezetők általában magasra értékelték, így az ipari és mezőgazdasági vezetői minősítések között nem jelentkeztek olyan markáns eltérések. A mezőgazdasági vezetők vizsgálati eredményeim szerint is a termelésszervezési feladatoknak tulajdonítanak nagyobb szerepet. A szervezetfejlesztési és a technológiai szervezési feladatok, pedig az élelmiszeripari szervezetek vezetőinek értékelései szerint bírnak nagyobb jelentőséggel. Az agrárgazdasági termelés alapvető jellegzetessége, hogy élő szervezetekkel folyik, azaz biológiai folyamatok szabályozására, befolyásolására irányul. A munkafolyamatoknak minden esetben a biológiai folyamatokhoz kell igazodniuk. Bizonyos munkaműveletek csak a biológiai folyamatok által determinált időpontban vagy időintervallumban végezhetőek el. Ezt nevezzük a munkafolyamatok esetében „biológiai optimum”-nak.



n= 2519

Forrás: Saját vizsgálatok, 1998-2000.

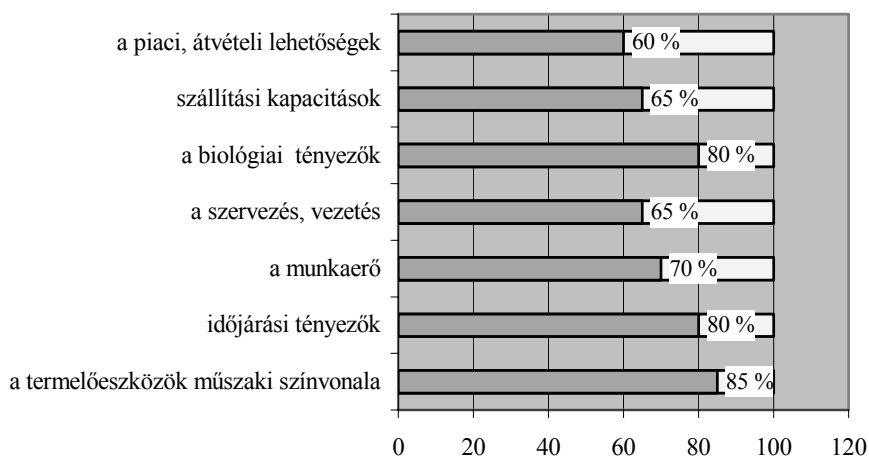
3. ábra: A szervezési feladatok vezetői értékelése

A biológiai optimumokhoz való alkalmazkodás rendkívül nehéz, szervezésigényes, egyenetlen munkaterheléseket, ingadozásokat okoz egy gazdasági éven, egy szezonon, egy-egy dekádon, de még akár egy munkanapon belül is.

Más tényezők determinálják a „technológiai optimum”-ot. Azt a kedvező időintervallumot értjük alatta, amelyben a munkavégzés környezeti feltételei a legkedvezőbbek. Ezt elsősorban az időjárás befolyásolja, mely kihat a talajállapotra és a biológiai folyamatokra is. A biológiai optimumok és a technológiai optimumok nem mindig esnek egybe (Alpár, 2001; 2002). A mezőgazdasági termelésben igen gyakran előfordul, hogy a biológiai optimumban azért nem tudják elvégezni a munkaműveleteket, mert a technológiai feltételek kedvezőtlenek. A kedvezőtlen technológiai feltételek mellett elvégzett munkaműveletek többletköltséggel, szervezéstöbblettel és káros élettani-környezeti következményekkel járhatnak. Ha elmulasztjuk a biológiai optimumot, olyan termék- vagy termelés kiesést eredményeznek, melyek komoly jövedelemvesztést jelenthetnek. Mindezekon túlmenően még a folyamatok végrehajtását alapvetően befolyásolja az adott vállalat, vállalkozás technikai, műszaki lehetőségei és munkaerő-ellátottsága. Ezt „szervezési optimum”-nak nevezhetjük, és azt az időintervallumot jelenti,

ami alatt az adott szervezet erőforrás kapacitásával a munkafolyamatok átlagos körülmények között teljesíthetők. Az erőforrás feltételek eszköz, ember, tőke megteremtése a mezőgazdasági szervezés folyamatos feladata. Veszeli (1980) a szervezettségi optimumot a cél, a folyamat, a szervezet egybeeséseként definiálja. Az egyik legnagyobb nehézség a három, azaz a biológiai, technikai és szervezési optimum összhangjának megteremtése.

Mezőgazdasági szakemberek és vezetők körében vizsgáltam, hogy a mezőgazdasági munkafolyamatok végrehajtását a technikai, emberi, szervezési, piaci, biológiai és időjárás tényezők milyen mértékben befolyásolják. Az eredményeket a 4. ábra, olyan módon mutatja be, hogy a maximálisan lehetséges érték hány százalékát érte el a megkérdezettek minősítése.



n= 1019

Forrás: Saját vizsgálatok, 1998-2002.

4. ábra: Az eredményes munkaszervezést befolyásoló tényezők vezetői minősítései

Az értékelések azt mutatják, hogy a vezetők a technikai, időjárás és biológiai faktoroknak tulajdonítanak jelentős befolyásoló szerepet a munkafolyamatok végrehajtásában. Az emberi, szervezési és piaci tényezők hatása sem lebecsülendő, de a megkérdezettek megítélése szerint ezek csak másodlagosak.

Annak ellenére, hogy a különböző vezetési szintek eltérő módon ítélik meg a szervezési feladatok szerepét a vezetői munkában, az egyes szervezési feladatok értékeléséből arra lehet következtetni, hogy az agrárgazdaságban működő szervezetek vezetői a szervezési feladatokat általánosságban fontosnak ítélik. Az irodalmi adatok és saját vizsgálati

eredményeim is azt mutatják, hogy az agrárgazdasági szervezetek esetében a termelés és a technológiai szervezési feladatok bírnak nagyobb jelentőséggel. Ennek magyarázatát a termelési folyamatok sajátosságáiban, a biológiai determináltságban, az időjárási és környezeti befolyásoltságban kell keresnünk.

Irodalomjegyzék:

- Alpár Gy.* (2001): A lótenyésztés szervezése és ökonómiája. In.: Mezőgazdasági üzemtan II. Szerk.: Pfau E. - Széles Gy., Mezőgazdasági Szaktudás Kiadó, Budapest,
- Alpár Gy.* (2002): Lótartó vállalkozások szervezése. VIII. Nemzetközi Agrárökonómiai Tudományos Napok Kiadványa, I. kötet, Gyöngyös,
- Angyal A.* (1999): A vezetés mesterfogásai. Kossuth Kiadó, Budapest,
- Berács J.* (1991): A vállalati folyamatok integrációja. In: Vezetés-szervezés. Szerk.: Dobák M., Aula Kiadó, Budapest,
- Farkas, Ch.M. – Wetlaufer, S.* (1998): The Ways Chief Executive Officers Lead. Harvard Business Review on Leadership, Boston, 115-147. p.
- Hajós L.* (2001): Präventionsstrategie, Sicherheits und Gesundheitschutz in Land – und Forstwirtschaftlichen Kleinbetrieben. Probleme und Lösungsansätze. IVSS-Sektion Landwirtschaft, Kasel,
- Khandwalla, P.V.* (1975): Uncertainty and the Optimal Design of Organisations. Working Paper, In: Organisations Theorie. Stuttgart,
- Kocsis J.* (1994): Menedzsment műszakiaknak. Műszaki Könyvkiadó, Budapest,
- Kocsondi J. – Kocsondi T.* (2001): Az agrár vállalkozások szerepe a vidékfejlesztésben. XLIII. Georgikon Napok Kiadványa, I. kötet, Keszthely,
- Ladó L.* (1979): Szervezélmélet és módszertan. Közgazdasági és Jogi Kiadó, Budapest,
- Lawrence, P.R. – Lorsch, J.W.* (1967): Organization and Environment. Irwin, R.D.,
- Marosi M.* (1988): A szervezés és irányítás nemzetközi fejlődése, magyar gyakorlata. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest,
- Marosi M.* (1991): A japán vezetési és szervezési gondolkodás fejlődése. Szerk.: Dobák M., In.: Vezetés-szervezés., Aula Kiadó, Budapest,
- Nagy T.* (2002): Tehenészeti telepek munkahelyi szervezettségének vizsgálata szakértői rendszerek alkalmazásával. VIII. Nemzetközi Agrárökonómiai Tudományos Napok Kiadványa, 3. kötet, Gyöngyös,
- Susánszky J.* (1975): Bevezetés az üzemszervezés módszertanába. Tankönyvkiadó, Budapest,
- Veszeli T.* (1980): Mezőgazdasági munkafolyamatok szervezésének módszertani alapjai. Egyetemi jegyzet, Mosonmagyaróvár,

ORGANIZATION A MANAGERIAL TASK

Summary

Though distinct managerial levels differently evaluate the role of organizational tasks in the managerial activity, analysis of organizational tasks suggests that leaders of agricultural profile corporates consider organizational tasks important generally. Technical literature and the results of private examinations show the higher importance of production and technologic organizational tasks considering agricultural organizations. It is explained by the characteristics of productional procedures, biologic determinations and environmental, weather influence.

REGIONÁLNA DISPARITA V AGRÁRNOM SEKTORE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

REGIONAL DISPARITY IN AGRARIAN SECTOR OF SLOVAK REPUBLIC

Vladimír Gozora

*KEŠ, Fakulta európskych štúdií a regionálneho rozvoja, SPU v Nitre, Trieda A.
Hlinku 2, 949 76 Nitra, tel.: +421 37/6516527*

Introduction

Different production and economic conditions of agrarian sector do influence the agricultural production in productive areas of Slovak republic. Different soil bio-energetic potential and specific climate conditions have conditioned the genesis of different productive areas. Productive areas classification according soil-climate conditions determined the genesis of corn-, beet-, potato-, potato-oat- and mountain-productive-economic areas.

After 1980 based on substantial evaluation of soil genetic types and long term thermo, radiant and train regimes have been determined 40 productive-economic categories. These categories were used for placing the agricultural enterprises into order in administrated support financial system of agricultural production. At the same time is **Kudrna, K.** introducing the isotherm theory based on definition of productive areas according bio-energetic soil potential and climate characteristics.

In the '90 we can note the area differentiation of agricultural production according productive-economic conditions and the need of additional inputs into process of reproduction. For the first time in scientific praxis are starting to divide the agricultural areas on productive and marginal areas, on productive and less productive areas. These differentiations are based on additional economical inputs (marginal inputs) into agricultural production.

Differentiation of agricultural areas according the degree of production intensity and the needed additional economic inputs have had its basement in geographical and administration-administrative regional entities. The result of such a connection became the area regionalization according regions and micro regions with different productive, economic, climate, cultural-social and historical signs. The same opinion have also reached **Belajová, A., Fáziková, M.** and other author's.

The creation of regions with different productive-economic conditions has determined markedly the regional disparities. It is possible to see the regional disparities in various regions in time sequence by region

comparing but also by comparing the regions and regional-administrative areas of Slovakia with countries which joined EU together with Slovakia. Therefore is the aim of the article to characterize the regional differentiation in agriculture in selected areas and on selected set of indicators, to evaluate the reasons and to define the ways how to overcome the regional disparity in economical and social area. Also to propose measures for increasing the efficiency of regional policy in rural areas.

Material and Methods

Realization of given aim asked to realize the survey on the set of 1337 agricultural enterprises, which belonged to 8 districts. The source data were obtained from Informational lists of Slovak Ministry of Agriculture, from Slovak Statistical Office, Green report on Slovakia and internet data's. The data reliability has been proven through survey on 195 agricultural enterprises through the query method and controlled interview technique and questionnaire.

Analyzes content has been oriented on given problems:

- to determination of regional disparities in agrarian sector
- to determinate the degree of economic efficiency and social standard
- to determinate the reasons of deepening the regional disparities in Slovak agriculture.

In synthetic part we have supposed the measures how to decrease the regional disparities and how to increase the efficiency of municipality's statements by securing the sustainable development of rural areas.

Results and discussion

Division of Slovakia into 8 regions and 8 self-governing regional entities has submitted the conditions for institutionalization of public administration and for regional-administrative managing of the whole areas of Slovakia. Delegation of selected rights and competencies has strengthened the decision competences of public administration on local and specialized level of state administration. Concerning that the public administration secures the unbroken run of economic mechanism on all levels of managing vertical and in all sectors and branches of national economy has the regionalization been influencing every resort and sector of economic activities, agrarian sector especially. We can state the same about regional disparities or differentiation which are mainly seen in agriculture of rural areas.

1. Differentiation of productive areas and land value

Special productive-economic and climate condition determined the area and productive differentiation of regional-administrative entities in Slovakia. Just the creation of administrative districts has caused on one hand the differences in concentration of agricultural land and on the other hand differences in proportion representation of arable land and land value. It can be seen that with growing agricultural land acreage of regions Presov, Banská-Bystrica and Zilina has decreased the share of arable land from 25,70 to 39,84 % and the land value has decreased on 25,7 until 32,9 % point. Despite of the decreased district mountainousness is decreasing the acreage of the agricultural land and the share of arable land is increasing together with the land value Tab. 1. The share of arable land on agricultural land in Slovakia has decreased during the last nine years on 58,76 % and the land value is reaching 44,5 qualitative point, what it almost 30 % less then in Czech republic.

Table 1 - Land value and the share of arable land on agricultural land in points and percentage

Code	District	Land		% ArL/AgL	Land value
		Agricultural	Arable		
1.	Bratislavský	95 640	75 392	78,83	62,2
2.	Trnavský	293 850	263 833	89,78	69,6
3.	Nitriansky	469 641	407 127	86,69	68,6
4.	Trenčiansky	186 440	99 055	53,13	35,2
5.	Žilinský	246 827	63 446	25,70	25,70
6.	Bansko-bystrický	418 921	166 917	39,84	32,90
7.	Prešovský	385 458	150 307	38,99	26,70
8.	Košický	337 973	204 519	60,51	37,5
1.-8.	Together SR	2 434 749	1 430 594	58,76	44,50

Source: Research report VÚEPP in Bratislava, 2005 and author's modification
Wide range in reached share of arable land on agricultural land (25,70 until 89,78 %) together with wide range of land value (25,70 until 69,6 %) are the main actors of productive and economic differentiation in agriculture.

Second not less important determinant of regional disparity is the number and economic profitability of agribusiness subjects. It can be seen that with the increase of profit enterprises and with increase of work productivity is increasing also the enterprise efficiency and connected

increase of regional economy. The research is resulting that the success of the enterprise is depending on the enterprise management, whose efficiency is stagnating in Middle and East Slovakia as shown in table 2.

Table 2 - Profitability of agribusiness subjects according the regions of Slovakia

Indicator	Region								Together
	BA	TT	TN	NR	ZA	BB	PO	KE	
Number of enterprises together	78	214	123	249	125	188	210	150	1 337
From it number of profit enterprises	43	119	46	115	70	86	122	85	686
In percentage (%)	55,1	55,6	37,4	46,2	56,0	45,7	58,1	56,7	51,3
Income per 1 worker in 1000 SKK	1130	1053	933	1062	816	993	639	1014	959
Percentage share of changes in management	33,3	45,8	35,0	41,9		33,3	55,0	25,0	39,9
Ranking of regions	1	2	6	3	7	5	8	4	0

Source: Data from Statistical Office of Slovak republic, vÚ-41 and author's calculations

The efficiency of manager work is the highest in regions of West Slovakia, lower in regions of Middle Slovakia and worst in the regions of East Slovakia. On these situation are matching also the meaning of questioned managers of agricultural enterprises as well as the enterprise results.

2. Disparity of productive and economic effects

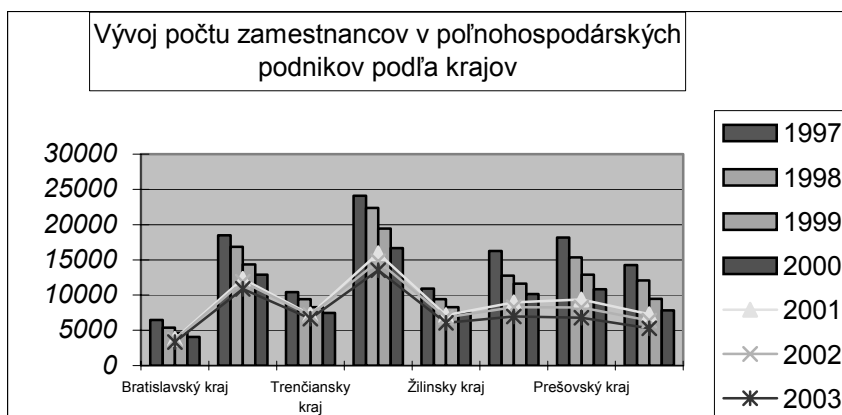
Regional disparities in concentration and land value, in number of agricultural enterprises and in the efficiency of agrarian management are to be seen in productive and economic disparity. If we considered as Slovak regions the self-governing districts, we can illustrate the agricultural disparity range of Slovak districts in table 3. Exactly from given table are resulting the large-scale disparities of productive and economic results in the regions of Slovakia, non-effective input valuation into production and insufficiently alternation of agricultural production.

Table 3 - Disparity of productive and economic results in regions of Slovakia in 2003
[SKK.ha⁻¹]

Kraj	Land		Land		Land	
	Maximum	Minimum	Maximum	Minimum	Profit	Loss
Bratislavský	72 808	26 836	140	-5 582	43	35
Trnavský	71 818	32 113	419	-3 410	119	95
Trenčiansky	66 331	28 778	635	-5 928	46	77
Nitriansky	73 746	28 697	683	-2 888	115	134
Žilinský	37 785	14 008	555	-1 582	70	55
Banskobystrický	38 932	10 119	683	-7 515	86	102
Prešovský	24 370	8 692	248	-2 551	122	88
Košický	40 915	16 445	-34	-3 124	122	88
Together SR	35 465		-1 411		686	651

Source: The report on agriculture and food industry in SR 2004. Bratislava: MPSR,2004 adapted

Productive and economic differentiation of enterprise-economic base of agrarian sector is negatively influencing the social level of rural inhabitants. These are mainly rural areas, which are with marked measure influencing the employees and the employment policy in self-governing regional entities. By the development of relative employment in agricultural enterprises we have in Slovakia during the years 1994-2004 reached the EU limit with 4,5 employee on 100 ha⁻¹ agricultural land.



Source: author's processing

Picture 1 - Development of number of employees in agricultural enterprises according to regions during 1997-2003

We have marked that the main disparities in agrarian employment are in region Nitra and Trnava resp. in regions of Bratislava-, Trenčín and Žilina. Such a differentiation invokes also a negative evaluation mainly in the relationship to the unemployment of rural inhabitants. The problems with unemployment of inhabitants in regions of Nitra, Banská Bystrica and Prešov are prevailing almost ten years. The reason is that almost 52 % agrarian districts of Slovakia do not have developed other sectors and economic activities on their territory. Therefore are the inhabitants applying for the workplace only sporadically.

3. Ecological differentiation of regions

European Commission evaluates negatively Slovak republic because of large-scale ecological unbalance. Outlasting problem is the presence of 8 ecologically damaged areas in Slovak republic with the acreage of 151 000 ha of agricultural land. The largest ecologically damaged areas are in regions of Banská Bystrica, Košice and Prešov. With regard on common agrarian policy as well as on the national plan of strategic development of Slovak republic until 2013 are being prepared measures for improving the environment and production of health safety food. With Intensive way are being prepared projects for sustainable rural development.

We suppose that in the connection with alternative source of agricultural production and extending of extra productive function of agriculture in rural areas will become exactly these areas the place of intense production of woody biomass, use of sun and water energy as well as the production of agricultural commodities for industrial production use.

Table 4: The burden SR territories, its area, number of citizens, rate of the areas share compared to the regions area of Slovakia

Burden territory	area (km ²)	Number of citizens	Rate of the areas share compared to the regions area (%)
Bratislavská	488	432 000	Bratislavský – 93 %; Trnavský – 7 %
Dolnopovažská	1261	247 000	Nitriansky – 66 %; Trnavský – 34 %
Ponitrianska	450	272 000	Nitriansky – 51 %; Trenčiansky – 49 %
Pohronská	203	186 000	Banskobystrický – 100%
Jelšavsko-lubenická	137	21 000	Banskobystrický – 100%
Rudniansko-gelnická	357	52 000	Košický – 95 %; Prešovský – 5 %
Košicko-prešovská	1044	425 000	Košický – 81 %; Prešovský – 19 %
Zemplínska	1040	173 000	Košický – 83 %; Prešovský – 17 %

Source: SAŽP, Environment report in SR in 2004

4. The reasons for differences of social-economic development of self-governing regional entities

Different productive economic conditions are causing the productive, economic and social differentiation of self-governing regional entities. They are the main factors of differentiations in regions, districts and municipalities. Also because of this it is important to identify the causes and solution possibilities. To the main causes we can classified these:

- a) Frequent changes of political regulation of regional-administrative and territorial units in Slovakia. In consequence of this has decreased the economic identity and social motivation of inhabitants toward the sustainable rural development.
- b) Massive depopulation of rural areas and migration of rural inhabitants in towns and main municipalities. These process had been caused by the extend industrialization of Slovakia in selected areas connected with weakening of original rural area.
- c) Monothematic and one-sided industrialization of settlements with the main goal to use the local human sources.

It is necessary to add to given causes also shortcomings which were the part of competence relations from created legislative and legal orders in management of public administration.

As a serious shortcoming has showed used economic tools for co-financing of regional development from state budget sources and EU funds. Based on this have risen the marked differences in financing of regions. Such a conclusion we can also find in the proposal for financial sources allocation in the frame of Resort development program for the public work for years 2006 – 2008. In framework of this proposal have been again restricted the financial interventions into stagnant regions. Followed this we can await at the end of the year 2008 the extension of regional disparities in region Nitra, Banska Bystrica, Košice and Prešov. Similar opinion do have also **Belica, M. – Bartová, S. and Belicová, J.**, who state that almost 73 % form 35 mld. Sk will be allocated in developed regions and only 28% will be allocated in economically stagnant regions of Slovakia.

Conclusion and measures in agrarian policy

Ongoing regional disparities in agriculture can not be solved by single measures. Their solution has to be based on systematic reduction of differences between economies in regions and municipalities.

The way out had to be the equitable allocation of public finances for region's support according the degree of social needs. It will be necessary by this occasion to reevaluate the EU Common agricultural policy and to

design a modified agrarian policy of Slovak republic, to evaluate the efficiency of EU support measures and national sources and to reevaluate the methodology of submitting and advancing of projects for drawing the financial sources from structural funds and national sources. Also in submitted National plan for strategic development of SR for years 2006 – 2013 to define the demand priority to solve the situation of economically stagnated regions.

Literature:

- BELAJOVÁ, A. – FÁZIKOVÁ, M. 2004. Regionálna ekonomika. Nitra: SPU, 2004. 248 s. ISBN 80-8069-344-7
- BELICA, M. – BARTOVÁ, S. -BELICOVÁ, J. 2005. Príčiny a súvislosti nerovnovážneho socioekonomického vývoja regiónov na Slovensku. In : Zborník vedeckých príspevkov SAPV č. 47, Nitra 2005, ISBN
- BITTER, J. – BITTEROVÁ, M. 2005. Zmeny v štruktúre podporného systému poľnohospodárskej výroby v poľnohospodárskych firmách po vstupe SR do EÚ. In: Firma a konkurenční prostředí 2005, Brno 3-4. března 2005, 1. vyd. - Brno : MZLU, 2005., ISBN 80-7302-104-8. - s. 90-97.
- FÁZIKOVÁ, M.2005. Rozvoj vidieka v kontexte integrácie Slovenskej republiky do Európskej únie (Záverečná správa 3.čiasťkovej úlohy). Katedra regionálneho rozvoja. FEŠRR SPU v Nitre. 2005
- FEKETE, P. 2005. Nová politika rozvoja vidieckej krajiny v EÚ. In : Formulovanie konkurenčnej výhodnosti v potravinovom reťazci. Zborník príspevkov z riešenia vecných problémov projektu úlohy E-V, Nitra : SPU, 2005. s. 109-113, ISBN: 80-89162-11-8
- GOZORA, V. 2005. Rozvoj cezhraničnej česko-slovenskej spolupráce In: Firma a konkurenční prostředí 2005, Brno 3-4. března 2005, 1. vyd. - Brno : MZLU, 2005., ISBN 80-7302-104-8. - s. 116-120
- GRAUSOVÁ, G. a kol. 2005. Stratégia využitia a ochrany produkčných zdrojov krajiny. Výskumná správa pre ČÚ I Stratégia produkčno-ekonomickej adaptácie agropotravinárskeho sektora a vidieka SR na podmienky európskej integrácie a globalizácie. VÚEPP v Bratislave, 2005.
- HRONEC, O. – JUHASOVÁ, M. 2006. Environmentálna regionalizácia Slovenska a zaťažené oblasti. MVK Región – vidiek – životné prostredie, Nitra 2006 (v tlači).

Summary

The aim of the article is to analyze the regional disparity of agricultural production in Slovak republic. The article documents on selected regions the disparity of production areas and land value, business base, ecological environment, economical efficiency of regional agriculture and social disparity of rural population. The article proposes the possibilities of regional disparities decrease.

A MUNKAERŐ BIZTOSÍTÁS KÉRDÉSEI MAGYARORSZÁG EGYES RÉGIÓIBAN

Hajós László – Dolmány Ferenc

*Szent István Egyetem Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar
Humántudományi, Nyelvi és Tanárképző Intézet,
Gödöllő*

A szükséges munkaerő biztosításának nehézségeivel, a Dunántúl egyes térségeiben és az ország központi régiójában tapasztalt munkaerő-hiánnyal, illetve annak alternatív megoldási lehetőségeivel már egy korábbi tanulmányunk foglalkozik (Gazdálkodás, XLV. évf. 3. sz.). A probléma többek között az Észak-dunántúli városok ipari parkjaiban lévő munkaadóknak okoz nehézséget, amelyet azok EU csatlakozásukat követően egyre inkább szlovákiai munkavállalók foglalkoztatása révén tudnak elsősorban kezelni.

Az utóbbi időben ez a jelenség ismét erősödött, és újabb térségekben jelent nehézséget az odatelepült vagy a már ott működő, túlnyomórészt ipari parkokban működő, nagyfoglalkoztató multinacionális cégeknek. Ez a helyzet akkor jelenik meg hazai munkaerőpiacon, amikor 2005 végén a foglalkoztatottak száma mintegy 15 ezer fővel haladta meg az előző év azonos időszakának hasonló mutatóját. Ez – a foglalkoztatottság terén – kedvező hazai helyzet az ILO-nak az utolsó tíz évre vonatkozó nemzetközi vizsgálatára is figyelemmel – amely szerint ezen időszak alatt a foglalkoztatottság 0,5%-kal (66,8%-ról 66,3%-ra) csökkent – még jelentősebbnek értékelhető. Sajnos ezen foglalkoztatottsági szint még nálunk csak cél lehet.

A magyar nemzetgazdaságban 2005 év végén foglalkoztatottak számának főbb szektoronkénti megoszlása, egy a korábbinál lényegesen fejlettebb nemzetgazdaságot mutat, ahol főként a terciér és részint a szekunder ágazat jelenti a húzóerőt. Ehhez ténylegesen hozzáadódik még az állásban levő, nem hivatalosan foglalkoztatott hazai és külföldi állampolgárok, valamint a legálisan nálunk dolgozó külföldiek.

Az említett három munkavállalói csoportot foglalkoztató munkaadók tevékenysége szerves részét képezi a hazai gazdaságnak, és csak az elsőtől tartozók foglalkoztatása kamatozik teljesen a különböző járulékok fizetése révén a magyar társadalom számára. Ugyanis a nem legálisan foglalkoztatottak tekintetében egyaránt elmaradnak úgy a munkaadói mint a munkavállalói oldalról az állami költségvetésbe való

befizetések, és gyakorlatilag hasonló „veszteség” éri a büdzsét a viszonylag nagyszámú legális külföldi munkavállaló foglalkoztatása következtében is.

Magyarországon a hivatalos kimutatások szerint az elmúlt év végén mintegy 62 000 fő külföldi állampolgár dolgozott munkavállalási engedéllyel. Rajtuk kívül további, mintegy 10 000 fő érkezett az Európai Unió tagállamaiból akik nem engedélyköteles, regisztrált munkavállalók voltak.

Az előzőek nyomán joggal vetődik fel a kérdés – miért lehetséges ennek az állapotnak államilag elismert fennállása a jelenlegi, túlkínálatos magyar munkaerő-piaci viszonyok közepette?

A kérdésre adható válasz összetett. A KSH 2004. évre vonatkozó népmozgalmi adatait elemezve kitűnik, hogy az országban egyedül Pest megyében növekedett számottevően a lélekszám, ám az is teljes mértékben a belföldi, illetve a nemzetközi vándorlás eredményeinek köszönhető. Sajnos a Magyarországot is jellemző tény, miszerint a reprodukciós szint alatt van a születésszám, és az azt jellemző egy nőre jutó szülésszám az utóbbi tíz évben 1,9-ről alig 1,3-ra csökkent – a lélekszám szintentartásához szükséges minimális 2-vel szemben – az elmúlt évben is inkább csak a helyzet stabilizációját jelentette, bár némi emelkedés volt kimutatható. Az országon belüli mobilitásban érintettek 84%-a, míg a nemzetközi migrációban résztvevők 26%-a telepedett le az említett Pest megyében. A többi, minimális pozitív szaldóval rendelkező megyét, ahol a bizonyos munkaerőhiánnyal küzdő nagyvállalatok is működnek, csupán 3,5-7,4% közötti arányban választották a belföldön lakóhelyet változtatók. Emellett figyelemre méltó, hogy az összes megye közül Győr-Moson-Sopron nemzetközi vándorlási egyenlege, ha nem is nagy mértékben, de negatív volt.

Ezek után a népességen belüli, vélhetően ténylegesen munkaerőforrást jelenthető regisztrált munkanélküliek tekintetében szükséges vizsgálni a munkaerőforrás biztosításának lehetőségét illetően.

Az elmúlt év végén a KSH adatai szerint hazánkban 309 ezer fő volt állás nélkül. E létszám 46%-a már több mint egy éve, 54%-a pedig ennél rövidebb ideje keresett magának álláshelyet

A témakörrel foglalkozó szakértők véleménye a jelzett arányoktól viszont eltér és lényegesen „árnyaltabb”. Ők úgy vélik, hogy a regisztrációban

szereplőknek mintegy 30%-a fizikai és mentális leépültségének következtében a tényleges munkavégzésre alkalmatlan. Van egy szintén 30% körüli részarány, amelybe jogilag ugyan piacképes munkavállalók tartoznak, ám őket ténylegesen a táppénzre való kiírásnak és más fenyegetettségnek való kitettség miatt a munkaadók nem alkalmazzák. Mindebből következik, hogy csak 40% körüli azon regisztrált munkanélküliek aránya, akikkel, mint potenciális álláskeresővel és ténylegesen dolgozni akaróval számolhatunk. Ebből a gondolatmenetből az következik, hogy ezen ténylegesen állást keresőknek a száma a tavalyi év végén az országot illetően mintegy 124 ezer fő volt.

Ha tovább vizsgáljuk a regisztrált és ezen belül a ténylegesen munkaerőforrást jelentő munkanélküliek országon belüli allokációját, nyilvánvalóvá válik, hogy ezen személyek a negatív belső vándorlási egyenleget mutató megyékben találhatók meg. Ugyanakkor azt sem lehet figyelmen kívül hagyni, hogy ez a belső migráció a vizsgált évben mintegy csak 19 000 főt érintett.

Az eddigiekből adódik részben annak a magyarázata, hogy az Észak-Dunántúlon megalakult és a nagyobb ipari parkokban működő, nagy létszámú munkaerőt foglalkoztató, túlnyomórészt multinacionális vállalatok miatt a szomszédos Szlovákiából biztosítják a számukra szükséges – főként operátori – munkaerő jelentős részét.

Az ipari parkok az eddigi és folyamatban lévő – jelentős beruházások megvalósításával – dinamikus fejlődést mutattak. (Jelenleg közel 170 ipari parkban megvalósuló, illetve már működő beruházás található.) A fejlesztésekkel nagymértékben nőtt az ipari parkokba települt vállalkozások termelő és szolgáltató kapacitása. Ez együtt jár(t) az ott foglalkoztatottak számának folyamatos növekedésével.

Ezek a befejezett vagy folyó beruházások jelentős része szintén az Észak-Dunántúlon koncentrálódik, ezért a munkaerő iránti igény további növekedését generálhatják ebben a térségben.

A vázolt belső munkaerőforrás hiányának említett formában való pótlását egyfelől Magyarország EU-hoz való csatlakozása és természetesen bizonyos objektív változások korábbi megtörténte (pl. Mária Valéria híd újjáépítése), vagy a folyamatban lévő, közlekedést fejlesztő beruházások (pl. Ipolyon átmenő hidak) megvalósítása segíti.

Az eddig említett objektív tényezők mellett a szlovákiai munkaerő alkalmazásában jelentős szerepe van még néhány körülménynek. A magyarországi minimálbér (2005-ben 57 000,-Ft) magasabb volt, mint a szlovákiai (2005-ben 40 000,-Ft-nak megfelelő), ezért a hazai munkaadók egy része magára tudja vállalni a szlovák munkaerő ingázásának költségeit, mert még így is olcsóbb munkaerőhöz tudnak

jutni. Emellett a szlovák kormány anyagilag is bizonyos ideig támogatja munkanélküli állampolgárainak a munkába járást, ha a határokon túl vállalnak munkát. Ennek révén egyrészt csökkentik a szlovákiai munkanélküliséget, másrészt külföldön, így hazánkban is keresethez jutók ebből Szlovákiában adóznak, és a szlovák munkaerő-kölcsönző vállalkozások is otthon fizetik az állományukban lévő, de Magyarországra kikölcsönzött foglalkoztatottak utáni járulékokat. A leírtak együttes hatásának tudható be, hogy jelenleg mintegy 15-20 ezer főre tehető a nálunk dolgozó szlovák állampolgárságú munkaerő létszáma. A leírtak következtében például az elmúlt időszakban Győrben 2000 új munkahely létesült, ám a honi, helyi) foglalkoztatottak száma lényegében nem növekedett.

A nagyszámú szlovákiai munkavállaló foglalkoztatásával gyakorlatilag kialakult a szabályozott munkaerő bevándorlás sajátos formája, amely ennek nem „klasszikus”, állam által támogatott formájában, hanem a multinacionális cégek igényeinek megfelelő módon működik. Így érthető, hogy ebből elsősorban ki(k) profitál(nak) – a külföldi munkaerő-toborzó és egyben -kölcsönző cégek és azok magyarországi partnerei, amelyek fogadják a számukra szükséges munkaerőt. Némi „haszna” származik ebből maguknak a munkavállalóknak (az otthoninál magasabb kereset) és a magyar államkasszának (iparűzési és társasági adó).

A jelenlegi helyzet meddig tartható fenn, mi várható a közeli jövőben?

Köztudottan Szlovákiában jelentős, új autóiipari kapacitások – pl. Peugeot (3500 fő) KIA (2800 fő) – lépnek be 2006-ban, amelyek összesen mintegy hétezer fő részére biztosítanak munkát. Ennek – a beruházások közelségéből adódóan – feltehetően hatása lesz a hozzánk dolgozni átjárók számára, így számuk csökkenését válthatja ki. Kérdés viszont, hogyan alakulnak az autóiipari munkabérek, és azok nagyságrendjeinek, plusz az ingázás költségeinek viszonylata milyen lesz a Magyarországon jövőben elérhető munkajövedelemhez. Nyilvánvalóan, ha már a „0” szaldót közelítik ezek a jövedelmet és utazás költségeit arányító, együttesen figyelembe vevő értékek, akkor az érintett munkavállalók feltehetően a szlovákiai munkalehetőségek valamelyike közül választanak.

Ez utóbbi körülmény bekövetkezése nyilvánvalóan a nálunk jelenleg dolgozó szlovák állampolgárok kiesése „pótlásának” kérdését veti fel a jövőben.

A dilemma feloldása minden bizonnyal nem lesz egyszerű kérdés, ugyanis Magyarországon is a nagy infrastrukturális beruházások

eredményeképpen a már említetteken kívül is jelentős, ipari parkokban (Dunaújváros, Szeged, Miskolc, Debrecen, Nyíregyháza) megvalósuló, munkaerőt igénylő fejlesztések körvonalazódnak a rendelkezésre álló információk alapján.

A már utalt, logisztikai fejlesztéseket is megalapozó autópálya-beruházások nyilvánvalóan elősegíthetik a szabad vagy munkahelyet változtatni akaró munkaerő országon belüli mobilitását.

A 2006/2007. tanévet követően feltehetően fokozatosan csökken a felsőoktatásba és az ezt megelőző általános középfokú képzésbe való tanulói beáramlás. Ez előidézheti az így „felszabaduló” tanulói kontingens szakképzés felé való orientációját, ami révén növekedhet a munkaerő hazai forrása.

Nem elhanyagolható szempont e probléma megoldása lehetséges alternatíváinak számbavételekor az EU 2007-ben nagy valószínűséggel bekövetkező bővítése sem. Ennek nyomán elsősorban jelentős számú, Romániában élő magyar ajkú munkavállaló megjelenésére lehet számítani.

A nemzeti vízum intézménye bevezetésének pedig – némi empátiát is beleértve – az Ukrajnában és Szerbiában élő magyarok bővülő anyaországi munkavállalásában lehet szerepe.

Irodalomjegyzék:

- Hajós L.- Dolmány F.: (2001): A munkaerő mennyiségi növelésének lehetőségei Magyarországon. Gazdálkodás XLV. évf. 3.sz.);
KSH (2005): Statisztikai Évkönyv 2004.
Madár I. (2006): Alacsony a munkapiaci aktivitás. Világgazdaság 2006. 01.06. 2. p.); (www.foglalkoztatás.hu); (www.origo.hu/allas/aktualis); (www.fvm.gov.hu); (www.hhrf.org); (<http://index.hu>); (www.bmhirlap.hu).

RECENT PROBLEMS OF LABOR FORCE SUPPLY IN SOME REGIONS OF HUNGARY

Summary

A previous study published by us has already discussed the difficulties of necessary labour force supply in certain areas of Transdanubia and the labour shortage experienced in the central region of the country, as well as the alternative solution possibilities. (Gazdálkodás, XLV.volume 3rd issue). This problem causes inconveniences among others for the employers of the industrial parks in Northern Transdanubian towns. After our accession to the EU these parks can primarily be maintained through the employment from Slovakia.

INTEGRÁLT PROGRAMOZÁS A LEADER+ PÉLDÁJÁN KERESZTÜL

Kocsondi József

Veszprémi Egyetem, Georgikon Mezőgazdaságtudományi Kar

Fodor Dóra

Zalaegerszeg és Térsége Többcéli Kistérségi Társulás

Kocsondi Tamás

FVM Agrár- Vidékfejlesztési és Környezetgazdálkodási Főosztály

„Gondolkodj globálisan, cselekedj lokálisan!”

(az Agenda XXI, az 1992. Rio de Janeiroban megtartott „Föld Konferencia” záródokumentumának 25. fejezete: a „Local Agenda XXI”)

A vidéki térségek fejlesztése érdekében készült különböző programok a '80-as évek végéig elkülönült, ágazatonkénti (mezőgazdasági, oktatási, kulturális, egészségügyi, infrastrukturális, vállalkozás-fejlesztési stb.) támogatásra koncentráltak, s nem jelentek meg koncentráltan, egymást segítve a kistérségekben. A '90-es évektől kezdve felismerték a növekedés helyett a fenntartható helyi fejlődés jelentőségét, figyelembe véve a vidéki térségek környezeti, gazdasági, szociális és kulturális dimenzióit is. Új, innovatív fejlesztési módszerek, kidolgozására került sor, bevonva a helyi közösségeket is a megoldások keresésébe.

Az Európai Unió közös agrárpolitikájának egyre inkább a vidékfejlesztés kerül a középpontjába a piacsabályozással szemben. Ennek az az oka, hogy az agrár-árutermelés technológiájának fejlődésével mind kevesebb embert képes foglalkoztatni a mezőgazdaság. Előtérbe kerül a környezetgazdálkodás, a helyi termékek helyben történő értékesítése és a falusi turizmus, mint vidéki foglalkoztatást biztosító ágazat.

A vidéki térségek fejlesztését alulról jövő kezdeményezésként, integrált programozással valósítja meg a LEADER program, amely sikeres múltra tekint vissza az Európai Unió tagországaiban. 2006-tól kezdve az új tagállamok között elsőként Magyarországon is elkezdődhetett a megvalósítása az AVOP LEADER+ intézkedéseként. A program integráltan kezeli az agrárium és a vidékfejlesztés összefüggéseit, széleskörű hálózatot épít ki az egyes szektorok (önkormányzatok, gazdálkodók, mikro- és kisvállalkozások és civil szervezetek, magánszemélyek) partneri együttműködésén keresztül. Döntési jogköröket delegál lokális szervezetek részére, helyiek dönthetnek a helyi fejlesztésekről, a pályázatokat a helyi igényekhez, a rendelkezésre álló erőforrásokhoz igazítják.

A LEADER program működésének három generációja során bebizonyította, hogy tartalmában és módszerében alkalmas a vidékfejlesztés alapvető céljainak megvalósítására, ezért az Európai Bizottság új vidékfejlesztési rendeletervezetében kiszélesíti a helyi szintű programkészítés és döntéshozás rendszerét az úgynevezett „fősodorba” (mainstream) tartozó további intézkedésekre is.

LEADER fogalma

A LEADER az Európai Unió által kezdeményezett programok (ún. közösségi kezdeményezések) közé tartozik. A rövidítés a program francia elnevezésének kezdőbetűiből származik: **L**iasion **E**ntre **A**ctions pour le **D**evelopment de **E**conomie **R**urale. Magyarul: **Közösségi Kezdeményezés a vidék gazdasági fejlesztése érdekében.**

Közösségi kezdeményezés

A közösségi kezdeményezések gondolata a Strukturális Alapok 1989-es reformjának kapcsán merült föl. Valamennyi Közösségi kezdeményezés legfőbb célja éppen az, hogy új elképzeléseket és új módszereket kísérletezzen ki az Európai Unió országait érintő kulcsfontosságú témákat illetően annak érdekében, hogy ezt követően kiigazítsa, vagy gazdagítsa az általános politikákat. Olyan területeket támogat, amelyeket nem fednek le a tagállamok fejlesztési tervei, viszont fejlesztésük az Unió érdekében áll. A kezdeményezések lehetőséget nyújtanak a Bizottságnak arra, hogy speciális eszközöket mozgósítsanak a Közösség számára rendkívüli jelentőségű tevékenységek megvalósításához. A Közösségi kezdeményezések kapcsán a fejlesztések olyan hozzáadott értékekkel lesznek gazdagabbak, mint:

- nemzetek közötti, határokon átnyúló és régiók közötti együttműködések fejlesztése,
- az innováció erősítése,
- a fejlesztések alulról jövő kezdeményezése és végrehajtása.

A LEADER+ Közösségi kezdeményezés része az Európai Unió vidékfejlesztési politikájának, amely a Közös Agrárpolitika második pillérét alkotja. Az európai mezőgazdasági modell kialakításával összhangban a LEADER célja a vidéki szereplők ösztönzése és támogatása a térségük hosszú távú lehetőségeiről történő együttgondolkodásban és a térség fenntartható fejlődésének integrált, innovatív stratégiák mentén történő megvalósításában, amely új utakat tár fel az alábbi kulcsterületeken:

- a természeti és a kulturális adottságok gazdagítása,
- a gazdasági környezet megerősítése,

- a közösségek önszervező képességének javítása és
- az együttműködések ösztönzése.

Alulról jövő kezdeményezés

A program új alapokra helyezi a vidékfejlesztést: A LEADER a helyi szinten működő aktív partnerség által kidolgozott integrált vidékfejlesztési programokat támogatja. Egy terület fejlesztési stratégiáját, az abban részt vevő önkormányzatokból, a térség vállalkozóiból és civil szerveződéseiből megalakult Helyi Akciócsoport gesztor szervezete az ott élők bevonásával állítja össze. Az elkészült stratégia alapján, a döntéshozó egy keretösszeget határoz meg az Akciócsoport számára. A keretösszeget helyi pályáztatás útján kell a végső kedvezményezettek számára biztosítani, az elfogadott program megvalósítása érdekében. A helyi akciócsoportok gesztor szervezetei felelősek a helyi vidékfejlesztési terv elkészítéséért, a helyi pályázati rendszer működtetéséért a terv megvalósítása érdekében, tehát a helyi pályáztatás lebonyolításáért. Az akciótervet benyújtó nyertes helyi közösségek így az Unióból érkező források felhasználásáról helyben, saját maguk dönthetnek.

Valamennyi projektnek hozzá kell járulnia a csoport átfogó stratégiai céljainak eléréséhez, úgy, ahogy azt a helyi vidékfejlesztési tervben közösen rögzítették. A projektek kisméretűek, innovatívak és pozitív hatással vannak a térségre a társadalmi, gazdasági és környezeti fenntarthatóság jegyében. A LEADER nagy hangsúlyt fektet a partnerségre és a helyi akciócsoportokat összekapcsoló hálózat működtetésére, melynek célja a tapasztalatcsere és a gyakorlati tudás minél szélesebb körben történő megosztása.

LEADER az Unióban

A LEADER az Európai Unióban jelenleg a harmadik generációját éli: A LEADER I 1991 – 1994 között 217 helyi csoportot (Local Action Group, helyi akciócsoport) aktivizált. A LEADER II (1995-1999) már jóval nagyobb hangsúlyt fektetett a helyi emberek, közösségek aktivizálására és fejlesztésére annak érdekében, hogy azok bekapcsolódjanak a helyi fejlesztési folyamatokba, így 1998-ra 850 helyi csoport (LAG) és 59 egyéb szereplő vált a LEADER II program aktív részévé a Közösségen belül. A jelenleg futó LEADER + (2000-2006) programban a változás az előző LEADER programokhoz képest az, hogy a LEADER+ esetében az Európai Unió összes vidéki térsége jogosult a támogatásra. Eddig összesen 1.200 településcsoport élt a LEADER+ programban szereplő közösségi támogatással.

A programot az Európai Unió egyik legsikeresebb Közösségi Kezdeményezésének tartják, melyet mutat az is, hogy a program első szakában 1991-1994 között 217 vidéki térségben, 25 ezer munkahely teremtődött, míg második szakaszában, 1994-1999 között ez a szám 100 ezerre tehető.

Az Európai Unióban a 2007-13-as tervezési időszakban várhatóan kiemelt szerep jut a LEADER-nek, mint programnak és mint fejlesztési szemléletmódnak is.

Az Európai Bizottság által a 2004-es év első felében közzétett, a következő, 2007-től 2013-ig terjedő periódusra vonatkozó, a vidékfejlesztést érintően is fontos javaslatokat tartalmazó pénzügyi tervezete jelentős változásokat tartalmaz, útmutatást ad arról, hogy a közeljövőben milyen változásokra kell számítani általában a vidékfejlesztés és a LEADER Program tekintetében, melyek a következők:

- Jelentősen nő az elérhető támogatás összege. A Bizottság 2007 és 2013 között éves szinten 13,7 milliárd eurót, a hétéves időszak egészét tekintve pedig körülbelül 97 milliárd eurót szán vidékfejlesztési célokra, ami a jelenlegi, hat évre szóló 50 milliárd eurós költségvetésnek majdnem kétszerese.
- A vidékfejlesztési politika a költségvetésben végleg elválik a strukturális alaptól és szervesen az új, megreformált Közös Agrárpolitikához (KAP) kapcsolódik. Megszűnik tehát az a kétlakiság, ami a vidékfejlesztést egyrészt a regionális politikához (a strukturális alapokhoz), másfelől a KAP-hoz kötötte.
- Az új Európai Mezőgazdasági Vidékfejlesztési Alap (EMVA) és a hozzá kapcsolódó egységes szabályrendszer bevezetése következtében nagymértékben egyszerűsödik a finanszírozás, az elszámolás és a programozás.
- Az eddiginél kevésbé részletes szabályok és jogosultsági feltételek nagyobb mozgásteret adnak majd a tagállamoknak a programok végrehajtásában, és a döntési szintek alacsonyabbra helyezése biztosítja a vidékfejlesztési programok helyi szükségletekhez való hozzáigazítását.
- Az új rendszerben minden tagállamnak a vidékfejlesztésre érkező összes forrásnak legalább a 7%-át LEADER jellegű programra kell költeni, ami a LEADER számára a jelenlegi költségvetés többszörösét jelenti.

Az Európai Unió 2007 és 2013 közötti finanszírozási időszakában évente 9-10 milliárd forintnyi forrás használható fel a Nemzeti Agrár- és Vidékfejlesztési Program LEADER alprogramja keretében település csoportok együttes fejlesztésére. Ez az összeg 2004 és 2006

között, három esztendőre összesen mindössze 4,8 milliárd forint volt erre a célra.

Fontos tehát, hogy a jelenlegi 2004-2006-os tervezési időszakra jutó LEADER források felhasználása már felkészítse mind a helyi pályázókat, mind a pályázatértékelő és irányító hatósági intézményeket a következő tervezési időszak forrásainak fogadására, a helyes gyakorlat, a LEADER szemléletmód és alapelvek elsajátítására.

LEADER Magyarországon

A 2004-2006-os tervezési időszakban Magyarországon a LEADER pályázati forrás a Nemzeti Fejlesztési Terv Agrár-és Vidékfejlesztési Operatív Programja részeként jelent meg „LEADER+ Intézkedés” jogcímen.

A magyarországi LEADER+ intézkedés céljai a fentiekkel összhangban a következők:

Globális célok:

- vidéki élet és –munkalehetőségek javítása, a vidéki jólét növelése,
- életképes vidéki közösségek kialakítása, az együttműködési képesség és szervezethezesség javítása,
- új, fenntartható jövedelemszerzési lehetőségek teremtése,
- munkahelyteremtés és –megőrzés.

Specifikus célok:

- gazdasági tevékenységek diverzifikációja,
- helyi termékek kifejlesztése és versenyképességének javítása,
- új vagy magasabb színvonalú szolgáltatások kialakítása, fejlesztése, amelyek igazodnak a helyi lakosság igényeihez,
- megfelelő módszerek és lehetőségek biztosítása, a helyi szintű közösségi részvétel és szervezethezesség javítására a vidék fejlesztése érdekében,
- a helyi szereplők fejlesztésekben történő részvételének ösztönzése az alulról jövő kezdeményezések kialakítása és megvalósítása érdekében.

Operatív célok:

- térségi közösségi együttműködések felkészítése helyi akciócsoportok kialakítására és a LEADER+ megközelítésnek megfelelő működtetésére, a LEADER+ intézkedésbe történő aktív és hatékony bekapcsolódásra,
- korlátozott számú, megfelelően felkészült kísérleti helyi akciócsoport helyi vidékfejlesztési terveinek elkészítése és megvalósítása, vidéki

térségek egymás közötti hazai és más tagállamok vidéki térségei közötti együttműködésének fejlesztése,

- az elért eredmények, tapasztalatok és tudás átadása, információk és következtetések rendelkezésre bocsátása a hálózatépítés segítségével.

Támogatható tevékenységek:

1. Készségek elsajátítása

2. Kísérleti, integrált vidékfejlesztési stratégiák - a helyi akciócsoportok létrehozásának és működésének támogatása a helyi vidékfejlesztési tervek megvalósítására rendelkezésre álló támogatás maximum 15%-ig, illetve a helyi akciócsoportok által elkészített, jóváhagyott, helyi, térségi alapú, kísérleti jellegű, integrált vidékfejlesztési tervek megvalósítása helyi szintű pályázat útján.

3. Térségek egymás közötti és nemzetközi együttműködésének támogatása

4. Kommunikációs hálózatépítés európai, nemzeti és regionális szinten

INTEGRATED PROGRAMMING WITH LEADER +

Summary

In the next period (2007-13) integrated programming takes over the main role in planning strategies of EU. LEADER Programme is held to be one of the most successful community initiatives. In this programme the 3 sectors have to plan and operate together for development: entrepreneurs, civil organisations and public sector. Their common strategy will be subvented by the European Union, and the Local Action Group is responsible for the implementation and decides about the beneficiaries.

A HATÉKONYSÁG MÉRÉSÉNEK MÓDSZERTANI ALAPJAI (AZ EREDMÉNYESSÉG)

Nábrádi András – Deák László – Kovács Krisztián – Szabó Erika
Debreceni Egyetem Agrártudományi Centrum
Agrárgazdasági és Vidékfejlesztési Kar
Vállalatgazdaságtani Tanszék

ELŐSZÓ

A hatékonyság, jövedelmezőség, eredményesség, versenyképesség, termelékenység, nyereség, fogalma, sok más szinonim fogalommal együtt eléggé elmosódott és vegyes tartalmat jelent sokak számára. A következőkben e fogalmak között próbálunk „rendet”, tenni, hogy mindenki számára ugyanazt jelentse, és a későbbiekben ne legyen fogalmi zavar, ha találkozunk ezen szakkifejezésekkel. Alapvető gondot jelent az, hogy az egyes fogalmak között nincs hierarchikus sorrend. Tanulmányunk egyik célja e sorrendiség megállapítása, továbbá az említett szakkifejezések pontos értelmezése. Több szakirodalomból gyűjtött anyagokat használtunk fel, próbáltunk elfogadható rendszert kialakítani, még akkor is, ha ezek bizonyos esetekben egymást átfedik.

Vizsgálatunkat az általunk legtágabb értelmű fogalommal kezdjük, az eredményességgel.

HUSZTI (1996) szerint az eredmény könyvelési fogalom, amely az árbevétel és a ráfordítás különbségeként áll elő. Ha a különbségük pozitív, akkor nyereségről, ha negatív, akkor veszteségről van szó. Értelmezése szerint:

$$\text{Eredmény} = \text{Árbevétel} - \text{Ráfordítás}$$

„Eredményességnek nevezzük az elért eredményeknek a kitűzött célokhoz való viszonyát képletben:).” (**KÖKÉNYESI-ANDRISKA, 2002**)

$$\text{Eredményesség} = \text{Eredmények} / \text{Célok}$$

ERDEI (1976) az eredményességet (gazdaságosságot) 3 mutatóval fejezi ki. Ezek:

1. Termelékenység
2. Hatékonyság
3. Jövedelmezőség.

Észrevehető, hogy már a fent említett szerzők is teljesen más oldalról közelítik meg az eredmény, eredményesség fogalmát. Huszti számviteli szempontból definiálja az eredményt, ebből kiindulva nála az eredmény

az üzemgazdaságtani jövedelemnek felel meg. Kökényesi-Andriska a célok teljesülésének mértékét tekintik eredményességgnek, Erdei pedig az eredményességet gyűjtőfogalomként használja, melybe 3 mutatót tömörít. A mutatókat érdemes külön-külön elemezni.

Termelékenység

Az Erdei féle értelmezés első fogalma a termelékenység volt. Ezen szálon haladva vizsgáljuk meg, hogy az egyes szerzők mit is értenek termelékenység alatt.

Dancs és Molnár szerint a termelékenység az **egységnyi alkalmazott inputra jutó kibocsátás**. Képletben:

$$\text{Termelékenység} = \text{Kibocsátás (output)} / \text{Input.}$$

Mérése a reálkibocsátással történik. Általában a munka termelékenységét értik a fogalom alatt. (**DANCS-MOLNÁR 1997**)

Ekkor a képlet az alábbi szerint alakul:

$$\text{Munkatermelékenység} = \text{Kibocsátás (output)} / \text{Munka}$$

Hatékonyság

Erdi gondolatmenetét követve a következő szakkifejezés, amellyel foglalkoznunk kell, a hatékonyság.

A hatékonyság meghatározása mind nemzetgazdasági, mind vállalati prioritássá vált az 1990-es évek során itthon, az EU országaiban és mondhatni világszerte. Munkánkban célunk ennek a tág fogalomnak a minél pontosabb meghatározása, ugyanis sokak számára – mint az a szakirodalom tanulmányozása során kiderült - mást és mást jelent. Kiindulási pontként a jól körülhatárolt természettudományi definíciókból merítünk, majd rátérünk a társadalomtudomány alkalmazási területére. Vizsgálódásunkat a műszaki tudományok területén kezdtük, ahol is a hatékonyság gépészeti szinonimáját, a hatásfokot vettük alapul. Mit is ért ez a műszaki tudomány a **hatásfok** alatt? Hatásfok az energetikai folyamatból kinyert energia és a bevitt energia hányadosa.

$$\text{Hatásfok} = \text{Kinyert energia (output)} / \text{Bevitt energia (input)}$$

Ha a képletünket megnézzük, észrevehetjük, hogy a géptan a hatásfok alatt a korábban termelékenységnek nevezett definíciót érti.

„A hatásfok nem egyformán jellemzi a különféle energetikai folyamatokat. Míg az energiaátalakítási hatásfok és az energiaszállítási hatásfok pontosan értelmezhető és számítható, addig az energiafelhasználó technológiai folyamatok esetében gyakran nehézséget okoz az összes felhasznált energiát alkotó hasznos energia és az

energiaveszteségek pontos értelmezése és elhatárolása, és ily módon az energiafelhasználási hatások meghatározása.” (POLINSZKY 1974) .
 „A hatások más megközelítésben: Mechanikai (és általában a fizikai) folyamatok esetén a folyamatban megadott célnak megfelelően hasznosított energia és a teljes befektetett energia hányadosa.” (SZALAY 1977). Egyszerűbb megközelítésben „Az egyszerű gép energetikai hatásfokán értjük a befektetett munkának és a kapott, hasznos munkának a hányadosát. „ (HOLICS 1986) **Képletben:**

$\eta = W_{be}/W_h$

Mint a fenti fizikai és műszaki meghatározásokból láthatjuk a hatások például egy gép esetében konkrétan meghatározható, és egy adott számmal kifejezhető. Megállapítható, hogy a gépek esetében a hatékonyság a hasznos munka (mint eredmény) és a befektetett munka ill. időegység (mint ráfordítás) hányadosaként határozható meg. Ezen természettudományos alapokból kiindulva kívánunk rátérni a közgazdasági meghatározásra.

Közgazdasági értelemben a gazdaság akkor termel hatékonyan, ha nem lehet senki jólétét anélkül fokozni, hogy valaki más ne kerülne kedvezőtlenebb helyzetbe. Másként megfogalmazva: „A veszteségek kizárása, vagy másként a gazdasági erőforrások olyan felhasználása, amely a gazdasági szereplők maximális jólétéhez vezet az adott erőforrás-mennyiség és technológiai színvonal mellett. Tömör kifejezés az allokációs hatékonyságra.” (SAMUELSON-NORDHAUS 2000)

Többen is ezt az állítást támasztották alá a közgazdasági értelemben vett hatékonyságról:

„A Pareto-hatékonyság csak a fogyasztókhöz kötődik. Noha tevékenység együtteseken van értelmezve, de ebből az aspektusból csak a szereplők végső, fogyasztási értékítélete a döntő. Egy hatékony allokációban csak akkor javíthatunk valaki helyzetén, ha legalább egy másik fogyasztó helyzetén rontunk. Azt is vegyük észre, hogy a hatékonyság definíciójában semmilyen szerepet nem játszik a mechanizmus, csak a környezet. Ezt a megfigyelést használjuk ki később a következőkben. A hatékonyság fogalma nem kötődik az elosztási kérdésekhez sem. Ha egy allokációban minden jószág egy fogyasztónak jut, az allokáció még lehet hatékony.” (CSEKŐ 2004)

„A hatékonyság fogalma egyéni szinten könnyen értelmezhető: adott korlátok között a legjobb eredmény számít hatékonynak. Közösségi, társadalmi szinten azonban már nem mindig találunk ilyen megoldást. A társadalmi hatékonyság megítéléséhez a közgazdászok Pareto hatékonysági elveit alkalmazzák. A társadalomnak mindig az a megoldás kedvezőbb, amely úgy növeli valamely szereplő jólétét, úgy javítja az

egyik egyén vagy csoport helyzetét, hogy másokét nem rontja. A közösség erőforrásait akkor használják fel optimálisan, ha az erőforrásokat nem lehet úgy átcsoportosítani, hogy bárki helyzete javuljon, anélkül, hogy másoké ne romlana. Vagyis az egyik csoport helyzete már csak a másik rovására javulhat.” (SOLT 1996)

A közgazdasági hatékonyságmegfogalmazások után tanulmányunkban megvizsgáltuk, hogy az üzemtan mit is ért a gazdasági értelemben vett hatékonyság fogalma alatt:

„Gazdasági hatékonyság: A ráfordítások értékének és az elért eredmény értékének aránya két lehetőség összehasonlítása során. A hatékonyság alapvetően gazdasági fogalom. A gazdasági szereplők leggyakrabban termelési eredményekben, vagy pénzben mérik a hatékonyságot, mert céljuk többnyire a hozamok és ráfordítások pénzben is mérhető különbségének a maximalizálása. A hatékonyságot két különböző irányból is megközelíthetjük: adott ráfordítások esetén a nagyobb eredmény hatékonyabb, mint a kisebb. Fordítva: adott eredményt kisebb ráfordítással teljesítő „A” variáns hatékonyabb, mint az ennél nagyobb ráfordításokat igénylő „B” variáns.

A hatékonyság mindig viszonylagos fogalom. Legalább két esemény, lehetőség, arány, vagy egy kitüntetett viszonyítási alap kell a megállapításához, sőt még ez sem elég. A hatékonyság tehát elkerülhetetlenül normatív, ítéletalkotáson alapuló fogalom, azaz előzetes értékítéletet feltételez. Ha erkölcsi alapon eldöntjük, mit tekintünk hatékonynak, akkor két dolog hatékonysága megítélhetővé, esetleg mérhetővé válik. A gazdasági hatékonyság problémája szorosan összefügg a tulajdonjogokkal is. Nincs abszolút értelemben vett hatékonyság. A mikroökonómiai modellekben mégis rendszerint azt feltételezzük, hogy a profit maximalizálása a szereplők célja, mert a profit kétségtelenül a legfontosabb hajtóerő, s egyben domináns cél a piacgazdaságban.” (KOPÁNYI 1993)

„A ráfordítások hatékonysága a gazdaságosság elvének alárendelt kategóriája, mert egyesek a hatékonyságot a gazdaságosság helyett használják, amíg mások hagyományos tartalommal ugyan, de a hatékonyságot a gazdaságosságnál tágabb kategóriának tartják.” (CSETE 1974)

„Gazdasági értelemben a **hatékonyság**, a gazdálkodás eredményességének kifejeződése. Mérése a ráfordítások és az eredmény egybevetésével történik.” (CZÉKUS 2004) Üzemgazdasági szempontból a tevékenységünk sikerességének egyik mérőszáma a hatékonyság. Itt hívnánk fel a figyelmet arra, hogy Czékus a hatékonyságot az eredményességgel azonosítja, míg Erdei a hatékonyságot az eredményesség egyik részeként említi. Csete ezzel ellentétes állítást tesz,

ő megemlíti, hogy a hatékonyság az eredményességnél tágabb kategóriaként is értelmezhető.

„A hatékonyság általában azt fejezi ki, hogy egységnyi ráfordítással mennyi érték, illetve értéktöbbletet állítható elő.” (**DIMÉNY 1975**)

A hatékonyságot képlet formájában is megfogalmazhatjuk:

$$\text{Hatékonyság} = \text{Érték vagy értéktöbblet (eredmény)} / \text{ráfordítás}$$

A külföldi szakirodalomban Smith (1984) írta le ugyanezt. Csete Dimény megfogalmazását újabb gondolattal egészíti ki, illetve más nézőpontból is szemléli.

„Egységnyi ráfordítással milyen módon, vagy mely ágazatban érhetünk el nagyobb eredményt, illetve egységnyi eredményt milyen úton, milyen módon érhetünk el a legkisebb ráfordítással.” (**CSETE 1974**) Dancs-Molnár megfogalmazásában ugyanez: „Gazdasági hatékonyság: Az adott feladat elvégzéséhez tartozó legkisebb költségű eljárás, illetve adott összköltség mellett a legnagyobb eredményt hozó eljárás.” (**DANCS-MOLNÁR 1997**)

Észre kell vennünk azonban, hogy míg Csete eredményekről, illetve ráfordításokról beszélt, addig Dancs-Molnárék szűkebb értelemben, költségoldalról közelítik meg a fogalmat.

A külföldi szakirodalom a képlet szerinti megfogalmazást részesíti előnyben.

„A hatékonyságot (Efficiency) az output és az input viszonyának tartja. A technológiai hatékonyság a hozam és a ráfordítás viszonya, a gazdasági hatékonyság a termelési érték és a termelési költség aránya.” (**CASTLE-BECKER-NELSON 1992**) Ezt erősíti meg Nemessályi eszmeifuttatása.

„A hatékonyság a ráfordítás és az elérhető eredmény viszonzszáma (az input és output aránya), amit főleg a különböző lehetőségek összehasonlításához lehet felhasználni.” (**Nemessályi 2003**)

„A hatékonyság fogalmának általános értelmezése a következő: a hatékonyság valamely rendszernek az inputok adatmennyiségre jutó outputmennyiséggel jellemezhető tulajdonsága, képletben:

$$\text{Hatékonyság} = \text{Output} / \text{Input}.$$

Másként: hatékony az a rendszer, amely minél több eredményt tud produkálni minél kevesebb ráfordítással... A hatékonyság fogalma azonban – tágabb értelemben – hatékonyság-eredményesség-takarékosság követelményhármás egészét is jelölheti.” (**KÖKÉNYESI-ANDRISKA 2002**). Kőkényesi-Andriska tehát a képletből kiindulva a hatékonyságot az előbb termelékenység szinonimájaként értelmezi, azonban tágabb értelmezésének is lehetőséget ad. A szerzőpáros azonban

a hatékonyságot az eredményességgel és a takarékoszággal egy szinten kezeli ellentétben Erdeivel, aki a hatékonyságot az eredményesség egyik alkotó elemének tartotta.

Colman-Young (1990) szerint a hatékonyság értelemhűen csak relatív fogalomként értelmezhető, mint a termelők reprezentatív csoportjának a legjobb gyakorlattól való eltérése.

(KAY-EDWARDS 1994) A fizikai hatékonyságot az egységnyi erőforrás felhasználásával elért termék mennyiségével jellemzi. Képletben:

$$\text{Hatékonyság} = \text{Termék(Output)} / \text{Felhasznált erőforrás.}$$

Ugyanezt állítja Buzás-Nemessályi-Székely is. **„Hatékonyság:** Alapvető mutató: Hatékonyság = Eredmény (Termelés hozama, termelési érték, jövedelem) / Ráfordítás (tárgy értelmezett erőforrások, ráfordítás, termelési költség).” **(BUZÁS-NEMESSÁLYI-SZÉKELY 2000)**

Kay-Edwards (1994) analóg használja a gazdaságosság fogalmát a gazdasági hatékonysággal.

„A gazdasági hatékonyságot legáltalánosabban az *eredmény és a ráfordítás* viszonyaként fejezzük ki (E/R, ahol az eredmény, vagy a ráfordítás pénzben kifejezett értéket jelent). A gazdasági hatékonyság értelmezése napjaink mezőgazdaságában új elemekkel bővült. Nem szűkíthető le csupán a termelői *ráfordítások és az eredmények* egyszerű viszonyára, hanem ki kell terjeszteni a nemzetgazdaság ráfordításainak és eredményeinek szélesebb területeire is.” **(Nábrádi 2002)** Hasonlóan fogalmaz **Bódi et al. (1985)** is, megkülönböztetve az összes- és a parciális hatékonysági mutatókat: **„Gazdasági hatékonyság:** A gazdálkodás eredményességének kifejezője, az összes (eleven- és holt-) munkaráfordítással elért gazdasági hatás, amely különböző szinteken (vállalat, népgazdaság) mérhető. Képlete:

$$G = T / E,$$

ahol a T a termelés, a hozam mennyisége, pénzbeli értéke és E a termelési tényezők, az erőforrások, a ráfordítások mennyisége, értéke. A G viszonylagos fogalom, ezért csak hasonló térbeli vagy feltételezett mutatóval összehasonlítva értékelhető. A G akkor javul, ha az egységnyi ráfordításra jutó eredmény növekszik. A G együttthatója mutathatja az összes hatékonyságot, de lehet rész (parciális) hatékonysági mutató is. Ez utóbbiak az egyes rendelkezésre álló (lekötött) vagy felhasznált erőforrások (ráfordítások) eredménynövelő hatását mutatják, így az eleven munka hatékonyságát (munkatermelékenység); az alapok (álló és forgóalapok) hatékonyságát (ráfordítás hatékonysága,

eszközhatékonyság), termőföldhasználat gazdasági hatékonyságát (területi hatékonyság). Az egyik erőforrás gazdasági hatékonyságának a javulása gyakran a másik erőforrás hatékonyságának csökkenésével jár együtt. Pl. a mezőgazdaságban a munkatermelékenység növekedése mellett a területi hatékonyság is folyamatosan nő, míg az állóalapot (állószerkezetek) hatékonysága általában csökkenő. A gazdasági hatékonysági mutatók reciprokai ráfordítási együtthatók: elevenmunka-igényesség, az alapigényesség, az eszközigenyesség (eszközlektetés) stb. Szoros kapcsolat van a gazdasági hatékonyság és a gazdaságosság, a jövedelmezőség és a munkatermelékenység mutatói között. A gazdasági hatékonyság mutatója tágabb értelmezésben azonos tartalmú a gazdaságossággal: mindkettő a ráfordítások és hozamok közötti viszonytal jellemezhető, de a gazdasági hatékonyságot általában csak a ráfordítások érvényesülésének mércéjeként használják, mint a megvalósult gazdasági cselekvések fokmérőjét. A jövedelmezőség a gazdasági hatékonyságnál szűkebb értelmű mutató, mert számításakor a hozammutatók közül csak a jövedelmet (nyereséget) veszik figyelembe, s emellett csupán vállalati szinten értelmezhető. Hasonló a helyzet a munkatermelékenység mutatójával, amely csak az emberi munka hatásfokát fejezi ki, ezért nem azonosítható tágabb, általánosabb értelmű gazdasági hatékonyság kategóriájával.” (BÓDI ET AL. 1985)

„Gazdasági hatékonyság: A termelési tényezők (a gazdasági erőforrások) felhasználásának eredményességét fejezi ki. Mérése az eredmény és a ráfordítás viszonya alapján történik.

Gazdasági hatékonyság = Termelés (Hozam mennyisége, pénzbeli értéke) / Termelési tényezők (Erőforrások, ráfordítások mennyisége, értéke)” (SZÉLES 1990)

Magda a hatékonyságot további kategóriákra is bontja, ezek a természetes, illetve az ökonómiai hatékonysági mutatók.

„Ráfordítások hatékonysága: A hatékonyság a termelési tényezők felhasználásának eredményességét jellemzi. A vállalkozások gyakorlatában meghatározó a termelésre ráfordított erőforrások hasznosulása a hozamban, amely különböző hatékonysági mutatókkal vizsgálható. A hatékonyság alakulása értékelhető a ráfordítások és a hozamok természetes adatainak összefüggésében, részben természetes-részben értékek egybevetésével és tisztán értékekkel.

Natúrális hatékonyság: Értékelésekor például egy-egy munkaóra jutó teljesítmény vagy termék, a műtrágya hatóanyag egységére, vagy a területegységre jutó termés (átlaghozam), termelésre fordított egységnyi abrakkal, illetve nettó energiával előállított tej, vagy ezek reciprok értékei, mint ráfordítás-igényességi mutatók értékelhetők.

A tisztán értékadatokból számított hatékonysági mutatók sajátossága, hogy a teljesítmény és az erőforrások felhasználását egyaránt pénzértékben tartalmazzák. E körbe sorolhatók a költséghatékonyság mutatói, amelyek termelési érték, illetve az árbevétel alakulását viszonyítják a termelés vagy az értékesítés költségeihez.

A ráfordítások hatékonyságának mutatói – összegezve – azt minősítik, hogy egységnyi – fizikai egységben vagy értékben kifejezett – ráfordítás milyen irányú, mennyiségű és értékű hozamváltozást eredményez.”

(MAGDA 2003)

Kopányi a Magda által említett mutatók mellett hatékonysági mutatóként értelmezi a profit abszolút nagyságát, illetve a vállalat fizetőképességét, likviditását is. Ezzel nem értünk egyet szerintünk a likviditás nem hatékonysági mutató, hanem az eredményesség definíciójának egyik alapeleme. Ezt azzal indokoljuk, hogy a likviditás nem írható fel közvetlenül képlet formájában, mivel a likviditás egy vállalkozás fizetőképességét jelenti.

Kopányi szerint „**Hatékonysági mutatók pl.** Munkatermelékenység = Termelés / Létszám, az ún. Tőke / Termelés hányados, a Darabköltség (Ft/db), a gabona termésátlaga, a profit abszolút nagysága, egy termék árának profittartalma (profithányad), de hatékonysági mutató lehet a vállalat fizetőképessége (likviditás) is. Ezek önmagukban csak a termelést jellemző adatok. Akkor válnak hatékonysági mutatókká, ha térbeni vagy időbeni összehasonlítást végeznek velük. A hatékonysággal kapcsolatban is tapasztalható az ún. összetétel csapdája. Gyakran előfordul ugyanis, hogy a különböző hatékonysági mutatók ellentmondanak egymásnak. Például javul a munka, de romlik a tőke hatékonysága. Javul a termésátlag, de romlik az átlagköltség. Mindezek miatt tekinthető a profitban (nyereségben) mért hatékonyság kivételes jelentőségűnek. A magasabb profit alapja jobb versenyképesség, aminek döntő, de nem kizárólagos tényezője az alacsonyabb költség.” **(KOPÁNYI 1993)**

Nemessályi-Búzás-Székely a hatékonyságot nemcsak eredmény és ráfordítás hányadosaként értelmezik, hanem a ráfordítás/eredmény típusú hatékonysági mutatókat is képeznek. Ezeket mint közvetlen és közvetett hatékonysági mutatókként csoportosítják.

„**Hatékonyság:** Alapvető mutató: Hatékonyság = Eredmény (Termelés hozama, termelési érték, jövedelem) / Ráfordítás (tágon értelmezett erőforrások, ráfordítás, termelési költség) **Közvetlen hatékonysági mutatóknak** azok a mutatók nevezhetők, amelyeknek vagy a számlálójában, vagy a nevezőjében eredmény kategória (hozam, termelési érték, jövedelem) található. A közvetlen hatékonyság mutatói részben egyenes, részben fordított mutatók. Ha az eredményt kifejező hozam, termelési érték, jövedelem a mutató számlálójában van, akkor

egyenes hatékonysági mutatókhoz jutunk, ha a nevezőjében, akkor fordított hatékonysági mutatóról beszélünk. Az egyenes hatékonysági mutatók között található az elemzés szempontjából legfontosabb mutatók, a területi termelékenység, a munkatermelékenység, az eszközhatékonyság, a költséghatékonyság, a jövedelmezőség mutatói. A fordított hatékonysági mutatók a területigény, munkaerőigény, eszközigény, ráfordításigény, költségigény, önköltség, költségszint kifejezői. Amennyiben a hatékonysági mutatóknak sem a számlálójában, sem a nevezőjében nem található meg az eredményre utaló hozam, termelési érték, jövedelem, csak a tágan értelmezett ráfordítás kategóriák viszonylanak egymáshoz, azok a közvetett hatékonysági mutatók. Ezek között található a területellátottság, munkaerő ellátottság, eszközellátottság, ráfordítás ellátottság, költségellátottság mutatói.” **(BUZÁS-NEMESSÁLYI-SZÉKELY 2000)**

Czékus a hatékonyság mutatóit a logisztika (kereskedelem) szemszögéből is megközelíti.

„**Hatékonysági mutatók fajtái:** Készletek forgási sebessége, átlagos beszedési idő, szállítók forgási sebesség, szállítók forgási ideje, forgótöke forgási sebessége, egy főre jutó árbevétel., **(CZÉKUS 2004)**

Kaplan-Atkinson a hatékonyság mutatóit úgy képezi, hogy a tervezett teljes ráfordítások, illetve a hasznos ráfordítások egymáshoz viszonyított mértékét vizsgálja. Ezen megközelítés áll leginkább összhangban a műszaki hatékonyság definíciókkal. Melyekben a kinyert (hasznos) és a bevitt energia aránya jelenti a hatékonyságot.

„A hatékonysági mutatók mindegyikének azonos az alakja:

$$\text{Hatékonyság} = \text{Kibocsátás} / \text{Input.}$$

A szervezetek úgy növelhetik hatékonyságukat, hogy vagy konstans input mellett növelik a kibocsátásukat, vagy csökkenő input mellett változatlan kibocsátást érnek el. Elemzők a termelés bármely inputtényezőjére számolhatnak hatékonysági rátát. A cél az, hogy értékeljék, hogy a vállalat milyen hatékonyan használ ki bizonyos termelési tényezőt (inputot), hogy olyan eredményt (kibocsátást) érjen el, amelyet a szervezet értékesnek tekint.

Az eredményalapú hatékonyságműutatók egyik legnagyobb problémája az, hogy az emberek többsége nem nyereség alapon gondolkodik a szervezetről. Sokkal természetesebb számukra a fizikai egységekkel (mint például az egy műszak alatt elkészült termékek számával) jellemzik a tevékenységüket. Számos hatékonysági mutató nem pénzügyi alapú. Például a minőségi hozadék a hibátlan termékek száma osztva az összes termék számával, nem tartalmaz pénzügyi elemet. Számos hatékonysági

mérőszám azonban vagy számlálójában, vagy nevezőjében tartalmaz pénzügyi adatot és ezzel pénzügyi teljesítmény-mérőszámmá válik. **(KAPLAN-ATKINSON 2003)**

Kaplanék eszmeifuttatásából látható, hogy mindenképpen szükséges a pénzügyi és a technológiai hatékonyság megkülönböztetése.

Kaplan a következő hatékonysági mutatókat különbözteti meg:

„**Befektetett tőkére jutó hozam:** A legszélesebb körben használt és ismert pénzügyi mutató a befektetett tőkére jutó hozam, amely a vállalat tőkehasználatának hatékonyságát mérő mutató. A befektetésre jutó hozam a nettó eredmény és a befektetett tőke hányadosa.

Befektetett tőke arányos hozam = Nettó eredmény / Befektetett tőke

A befektetett tőkével arányos hozam azt mutatja, hogy mekkora hozamot (kibocsátást) ért el a cég adott befektetéssel (inputtal).

Anyagfelhasználás hatékonysága: Az anyagfelhasználás hatékonyságát úgy számítjuk ki, hogy elosztjuk a végtermék természetes egységben mért nyersanyagtartalmát az összes inputként felhasznált nyersanyag mennyiségével. Ilyen módon számítva, az anyagfelhasználási hatékonysága nem pénzügyi mutató. Azonban gyakori, hogy a nevezőt és a számlálót egyaránt pénzben fejezik ki, ezzel a mutató pénzügyivé válik, és a szervezet anyagfelhasználásának hatékonyságát méri.

Anyagfelhasználás hatékonysága = A kibocsátott termékekhez előírányzott anyagok költsége / Tényleges anyagköltség

Az anyagfelhasználás hatékonysága nagyon fontos teljesítménymutató a természeti erőforrásokra épülő iparágakban. Az anyagfelhasználás hatékonysága a mögöttes termelési eljárás hatékonyságát méri. Minél magasabb a hozam, annál alacsonyabb adott kibocsátási szint mellett az anyagköltség.

Munkaerő hatékonysága:

Munkaerő hatékonysága = Kibocsátott termékekhez előírányzott munkaerő költsége / Tényleges munkaerő-költség

Gyártóeszközök hatékonysága:

Gyártóeszközök hatékonysága = Kibocsátott termékekhez előírányzott gépórak költsége / Tényleges gépóra költség

A költségek azokat a kapacitáshoz kötődő költségeket mutatják, amelyek előre megszabottak, ezért rövid távon nem befolyásolhatók.” **(KAPLAN-ATKINSON 2003)**

Részletesen írtunk tehát a Pareto hatékonyságról a közösségi (társadalmi) hatékonyságról és a gazdasági hatékonyságról. Ezek mellett **Chikán (2004)** beszél még piaci hatékonyságról, **Copeland (1999)** technológiai hatékonyságról, de hatékonyság elemezhető a pénzügyi rendszer szempontjából is.

Összességében megállapítható, hogy a legtöbb szerző a hatékonyságot az eredmények és a ráfordítások viszonzyszámaként értelmezi. Ennek ellenére úgy véljük, hogy nem lehet csupán az eredmény és ráfordítás hányadosára redukálni a fogalmat, hanem meg kell különböztetnünk a ráfordítás-eredmény kapcsolaton kívül, az eredmény-eredmény, illetve a ráfordítás-ráfordítás típusú hatékonysági mutatókat is.

Ez alapján eredmény-ráfordítás hányadosaként termelékenységi, ráfordítás-eredmény hányadosaként igény(ességi), eredmény-eredmény hányadosaként eredmény-arányossági, illetve ráfordítás-ráfordítás hányadosaként ellátottsági mutatókat képezhetünk. Ha nem is pontosan a fenti csoportosításban, de erre utaló összefüggéseket láthatunk Nemessályi (2000) a következő táblázatban.

A GAZDÁLKODÁS HATÉKONYSÁGÁNAK MUTATÓ RENDSZERE

SZÁMLÁLÓ NEVEZŐ		ERŐFORRÁSOK			RÁFOR- DÍTÁS (K)	TERMELÉSI KÖLTSÉG (TK)	HOZAM (H)	TERMELÉSI ÉRTÉK (TE)	JÖVEDELEM (J)
		FÖLD (F)	MUNKA- ERŐ (M)	TERMELÉSI ESZKÖZÖK (E)					
ERŐFORRÁSOK	FÖLD (F)	$\frac{H}{F}$ TERÜLETI TERMELŐSÉG	$\frac{M}{F}$ MUNKATERMELŐSÉG	$\frac{E}{F}$ ESZKÖZTERMELŐSÉG	$\frac{R}{F}$ RÁFORDÍTÁS INTENSZITÁS	$\frac{TK}{F}$ KÖLTSÉGTÉRSZÁMÍTÁS	TERÜLETI TERMELÉNYESSÉG $\eta = \frac{H}{F}$ $\eta_1 = \frac{TE}{F}$ (Területi termelési hatékonyság) $\eta_2 = \frac{J}{F}$		
	MUNKAERŐ (M)	$\frac{H}{M}$	$\frac{M}{M}$	$\frac{E}{M}$	$\frac{R}{M}$	$\frac{TK}{M}$	MUNKATERMELÉNYESSÉG $\mu = \frac{H}{M}$ $\mu_1 = \frac{TE}{M}$ $\mu_2 = \frac{J}{M}$		
	TERMELÉSI ESZKÖZÖK (E)	$\frac{H}{E}$	$\frac{M}{E}$	$\frac{E}{E}$	$\frac{R}{E}$	$\frac{TK}{E}$	ESZKÖZHATÉKONYSÁG $\epsilon = \frac{H}{E}$ $\epsilon_1 = \frac{TE}{E} * 100$ (Eszköztermelési hatékonyság) $\epsilon_2 = \frac{J}{E} * 100$		
RÁFORDÍTÁS (K)	-	-	-	-	-	ECYÉNCÁR (összesített ár)	RÁFORDÍTÁS HATÉKONYSÁG NATURÁLIS HAT. ÖKONÓMIAI HATÉKONYSÁG $\rho = \frac{H}{R}$ $\rho_1 = \frac{TE}{R}$ $\rho_2 = \frac{J}{R}$		
TERMELÉSI KÖLTSÉG (TK)	-	-	-	-	-	-	KÖLTSÉGHATÉKONYSÁG $\kappa = \frac{H}{100 R TK}$ $\kappa_1 = \frac{TE}{TK} * 100$ $\kappa_2 = \frac{J}{TK} * 100$ (Költségtermelési hatékonyság)		
HOZAM (H)	$\frac{H}{H}$	$\frac{M}{H}$	$\frac{E}{H}$	$\frac{R}{H}$	$\frac{TK}{H}$	ÖSSZESÍTŐ $\frac{TK}{H}$	ECYÉNCÁR (számszerűen is) TERMELÉSI JÖVEDELEM $\eta_2 = \frac{J}{H}$		
TERMELÉSI ÉRTÉK (TE)	$\frac{TE}{TE}$	$\frac{M}{TE}$	$\frac{E}{TE}$	$\frac{R}{TE}$	$\frac{TK}{TE} * 100$	KÖLTSÉGTÉRSZÁMÍTÁS $\frac{TK}{TE} * 100$	TERMELÉSI JÖVEDELEM $\eta_1 = \frac{J}{TE} * 100$ (Területi és munkaerő hatékonyság)		
JÖVEDELEM (J)	$\frac{J}{J}$	$\frac{M}{J}$	$\frac{E}{J}$	$\frac{R}{J}$	$\frac{TK}{100 R J}$	$\frac{H}{100 R J}$	$\frac{TE}{100 R J}$		

Jelölés: - - - KÖZVETLEN HATÉKONYSÁGI MUTATÓK — KÖZVETLETT HATÉKONYSÁGI MUTATÓK □ LEGFONTOSABB MUTATÓK

Forrás: Búzás- Nemessályi-Székely (2000)

A hozamokat és a ráfordításokat kifejezhetjük naturáliában és pénzürtékben. Amennyiben a hatékonysági mutató számlálójában és nevezőjében is naturális egység szerepel, naturális/technológiai hatékonyságról beszélhetünk. Ha a számláló vagy a nevező valamelyike pénzürtékben van kifejezve, akkor ökonómiai/pénzügyi hatékonyságról van szó.

A hatékonysági mutatókat a figyelembe vett ráfordítás mennyiség alapján is csoportosíthatjuk. Ha az összes eredményt az összes ráfordítással állítjuk szembe, akkor átlagos hatékonyságról beszélünk. Amennyiben az előző ráfordításszinthez képest alkalmazott ráfordítástöbblettel elért eredményváltozást vizsgáljuk, pótlólagos hatékonysági mutatót kapunk. Az utolsó egység ráfordítás-változás okozta eredményváltozást figyelembe véve pedig marginális hatékonysági mutatót képezhetünk.

Az öko-hatékonyság

A fent említett hatékonyság értelmezéseken túl a környezettudatosság előretörésével új hatékonyság értelmezésként jelenik meg az öko-hatékonyság. Ezen új hatékonyság definíció az előzőekhez képes abban új, hogy a gazdasági hatékonyságot kiegészíti a káros környezeti hatások minimalizálásával, szem előtt tartva a fenntarthatóság kritériumát is.

„Az öko-hatékonyság fogalma 1992-ben jelent meg először, és rövid idő alatt rendkívüli népszerűsége tett szert. Az öko-hatékonyság a vállalati érték maximalizálását jelenti a káros környezeti hatás minimalizálása mellett. Azaz a vállalkozás a termékeit és a szolgáltatásait olyan módon hozza létre, hogy a vállalati teljesítmény egy egységre eső környezeti terhelését minimalizálja. Az öko-hatékonyság a következő 7 kulcsfontosságú tényezőből áll:

1. Termékek és szolgáltatások anyagiigényének csökkentése
2. Termékek és szolgáltatások energiaigényének csökkentése
3. Toxikus kibocsátások csökkentése
4. Használt anyagok újrahasznosíthatóságának növelése
5. Természeti erőforrások fenntartható használatának maximalizálása
6. Termékek tartósságának növelése
7. Termékek és szolgáltatások szolgáltatási igényének növelése.

Ez a megközelítés a környezet és a gazdasági szereplők részére egy win-win megoldást kínál a fenntarthatóságra, hiszen a gazdálkodók egyre nagyobb értéket állíthatnak elő, egyre kisebb környezeti hatással. Az öko-hatékonyság így összességében egyben a gazdaság és a környezet érdekeit is szolgálja. Tehát a hatékonyság ökológiai és egyben ökonómiai értelemben jelenik meg. Öko-hatékonyságuk javításával a vállalatok

jövedelmezőbbé válhatnak, és kis lépést tehetnek a fenntarthatóság irányába.” (JÖRG 2004)

Gazdaságosság

Ökonómiai tanulmányokban a fent említett szakkifejezéseken túl a gazdaságosság fogalmával is gyakran találkozhatunk. A következőkben azt vizsgáljuk, hogy az egyes szerzők mit értenek gazdaságosság alatt.

„Az ökonómiának a gazdaságossággal igen szoros a kapcsolata, sőt néhány szerző egyenlőségjelet tesz eszmefuttatásaiban e két fogalom közé” írja Dimény. „A gazdaságosság relatív fogalom, gazdaságosságon a ráfordítások és hozamok viszonyát értjük”, másik helyen „a gazdaságosságról mint az eredmény és a ráfordítások hányadosáról, illetve a szóban forgó tört reciprok értékéről beszélhetünk”. (DIMÉNY 1975)

NEMESSÁLYI – NEMESSÁLYI (2003) értelmezésében a gazdaságosság relatív fogalom, a hozamok és ráfordítások viszonya (a ráfordítás hatékonysága).

A fenti definíciókból megállapítható, hogy többen a hatékonyságot és a gazdaságosságot szinonim fogalomként kezelik, mint a hozamok és ráfordítások viszonyát.

Jövedelmezőség

Az ökonómia szakirodalmában gyakran megjelenik a jövedelem, illetve jövedelmezőség fogalma. Az egyes szerzők ezen fogalmakat is meglehetősen eltérően értelmezik.

A jövedelmezőség, mint mutató meghatározásához először azt kell tisztáznunk, hogy mit tekintünk jövedelemnek.

SAMUELSON-NORDHAUS (2000) elméletét követve meg kell különböztetnünk a személyek (háztartások) jövedelmét és a nemzeti jövedelmet. Samuelsonék szerint: „A jövedelem a személy vagy háztartás összes bevétele vagy pénze, amire adott időszakban (rendszerint egy év alatt) szert tesz. A jövedelem a munkabéreket, tulajdonosi jövedelmeket és kormányzati transzfereket öleli fel. A gazdaság nemzeti jövedelme az adott esztendőben keletkező munkajövedelmeket és tulajdonból származó jövedelmeket foglalja magába. A jövedelem egy időszak (általában egy év) alatt befolyó bérek, kamatok, osztalékok és egyéb bevételek összege az egyéneknél vagy nemzetnél.”

HUSZTI (1996) a természetes jogi személyek jövedelmére ad magyarázatot. Véleménye szerint jövedelem minden olyan bevétel, ami vagyonnövekedést eredményez. A jövedelmet további csoportokra is

bontja. Amennyiben a jövedelem pénzben jelenik meg, akkor pénzjövedelemről beszél, a tárgyi alakban képződő jövedelem pedig a hozadék. A tevékenység érdekében visszaforgatott jövedelmet pedig hozamnak nevezi.

Samuelsonék a profitot számviteli és közgazdasági szemléletűen is megközelítik. Számviteli értelmezésben az összes bevételt állítják szembe a megtermelt áruk elszámolható költségeivel, míg közgazdaságilag a jövedelem az értékesítési bevételek és a javak előállításához felhasznált tényezők teljes gazdasági költségének a különbsége. Értelmezésük szerint tehát a jövedelem értelmezhető számvitelileg és közgazdaságilag is, és lényegében profitként a vállalati szektor jövedelmét említik.

Huszi valamint **Samuelson-Nordhaus** definíciója tehát azt sejteti, hogy a jövedelmezőség vizsgálatakor nem mindegy, hogy a jövedelem mely gazdasági szektorban képződik.

Magda (2003) megállapítása is alátámasztja Samuelsonék számviteli és közgazdasági jövedelemértelmezését. Véleménye szerint: „Az üzemgazdasági jövedelemszámítás általában a termelési értékben foglalt (tervezett vagy előállított) jövedelem (mint érték) kimutatását célozza, a számviteli mérleg pedig a realizált jövedelmet állapítja meg.”

Széles (1990) szerint: „A jövedelem a termelési érték vagy árbevétel és a termelési költség különbözeteként megjelenő – konkrétan meg nem határozott – pénzben kifejezett gazdasági eredmények gyűjtőfogalma.”

Tóth (1996) a profit (nyereség) fogalmát Széleshez hasonlóan értelmezi. Meghatározása szerint „egy vállalat nyeresége az értékesített termékei árbevételének és az ezt terhelő költségeknek a különbsége; termékenként vizsgálva, az egy termékre jutó nyereség”.

Bódi et al. (1985) a jövedelmet többféleképpen határozza meg attól függően, hogy a termelési értékből milyen termelési költséget von le. Ezek a következők:

- Nyereség = Termelési érték – Összes termelési költség
- Bruttó jövedelem = Termelési érték – (Összes termelési költség – Munkadíjak és munkabérek összege) vagy Nyereség + Munkadíjak és munkabérek összege
- Fedezeti hozzájárulás = Termelési érték – Változó költség vagy Nyereség + Állandó költség

A fenti definíciók jól láthatóan tükrözik azt, hogy a jövedelem nagyon sokféleképpen meghatározható attól függően, hogy mely eredménykategóriából mely költségkategóriát vonjuk ki.

Az eredménykategóriában lévő termelési érték, illetve árbevétel lehet nagyobb és kisebb is a ráfordítást jelentő termelési költség kategóriáknál. Amennyiben az eredménykategória képviseli a magasabb értéket, akkor nyereségről, ellenkező esetben veszteségről beszélhetünk. **Hajdú-Lakner**

(1999) szavaival élve: „A jövedelmezőség attól függ, hogy az árbevétel és költségek hogyan viszonyulnak egymáshoz.” A tevékenység tehát akkor jövedelmező, ha a termelés során nyereség képződik. **Bódi et al. (2002)** ezt a következőképpen írják le: „a gazdasági tevékenység akkor jövedelmező, ha a bevételek a költségek fedezésén túl még nyereséget, tiszta jövedelmet is szolgáltatnak”. **Porter (1990)** megfogalmazásában ugyanez a következőképpen hangzik: „egy cég akkor jövedelmező, ha a termékeinek ára meghaladja a termelés költségeit”. **Mizik (2004)** szintén ugyanezt írja le: „Jövedelmező az a gazdaság, amelyiknél a normál gazdasági működés során profit képződik, vagyis a bevételek meghaladják a ráfordításokat.” **Brüll (1987)** jövedelmezőséggént (vagy más néven rentabilitásként) ezt a definíciót adja: „az árutermelő gazdasági tevékenységnek az a követelménye, hogy az eredmény haladja meg a ráfordításokat. **Vági (1996)** egy vállalkozás jövedelemszerzést tényezőire bontva magyarázza, mivel azt a termékek jövedelméből vezeti le. Véleménye szerint „a jövedelemszerzés attól függ, hogy a termék önköltsége mekkora többlettel térül meg az árban és mennyi az értékesítés volumene.”

Az egyes vállalkozások pusztán a jövedelmük ismeretében nem hasonlíthatók össze egymással, mindenképpen valamilyen jövedelmezőségi mutatóra van szükség. **Gönczi et al. (1967)** a vállalat jövedelmezőségét a jövedelem viszonyításából származó mutatószámként értelmezi. Már a jövedelem is többféleképpen értelmezhető, de a viszonyítási alapként szolgáló kategóriák talán még ennél is széleskörűbbek, ebből adódóan nagyon sokféle jövedelmezőségi mutató képezhető. **Bódi et al. (1985)** szerint „A jövedelmezőség viszonylagos fogalom. A jövedelmeképződés fokát, színvonalát kifejező mutatókkal határozható meg. Ezekben a jövedelmezőségi mutatókban az egységnyi költségre, termelési értékre, termelési alap értékére jutó jövedelmet (bruttó vagy nettó jövedelmet) hasonlítják össze: $\text{Jövedelmezőség} = \text{Jövedelem} / \text{Önköltség vagy termelési érték stb.}$ ”

Borbély (1990) szerint a jövedelmezőségi hányadosok az egyes vállalatok profittermelő képességét fejezik ki. „Az elemzésére használt jövedelmezőségi mutatók annak megítélésében nyújtanak segítséget, hogy a vállalat milyen eredményesen működik.” Véleménye szerint a jövedelmezőségi mutatók adják a legátfogóbb képet a vállalatról, mivel a jövedelem számos döntés következményeként áll elő. Borbély a legelterjedtebb mutatók közé az alábbiakat sorolja:

1. ROE (Return on equities) – Saját tőke arányos jövedelmezőség = $\text{Jövedelem} / \text{Saját tőke}$
2. ROA (Return on assets) – Eszközarányos nyereség = $\text{Jövedelem} / \text{Eszközérték}$

3. Forgalomarányos jövedelmezőség (Profit margin) = Adózás utáni jövedelem / Nettó árbevétel

Takács (2002) szemlélete szerint „a jövedelmezőség azt határozza meg, hogy potenciálisan mekkora jövedelemhányad tőkésíthető a gazdaságban”. A jövedelmezőség megítélésére ő a ROE és ROA mutatók mellett a ROS (return on sales - árbevétel arányos nyereség) alkalmazta.

Nagy (1998) a számviteli megközelítésű üzemi eredmény használatát azzal indokolja, hogy az áll legszorosabb kapcsolatban a termelő tevékenységgel és az áruértékesítéssel. Így a jövedelmezőségi mutatók vetítési alapja leggyakrabban az értékesítés nettó árbevétele (pl. árbevétel arányos üzemi eredmény) és az adózott eredmény (pl. tőkearányos adózott eredmény).

Németi (2002) vizsgálata az élelmiszervertikumra irányult, mely jövedelmezőségét 4 mutatóval vizsgálta. Ezek közül kettő az eszközállományra (az adózott eredmény/eszközállomány és a bruttó jövedelem/eszközállomány), kettő pedig a saját vagyona (adózott eredmény/saját vagyon és bruttó jövedelem/saját vagyon) épült.

Mogyorósné (1996) az adózás előtti eredmény/nettó árbevétel hányadosát használta a jövedelmezőség mérésére.

Czékus (2004) a jövedelmezőséget egy gazdálkodó szervezet teljesítőképességeként határozza meg az egy időszak elért eredmény és a befektetett tőke viszonyszámaként. Ezt szűkebb értelemben is meghatározza a kigazdálkodott eredmény és a saját tőke viszonyaként. A jövedelmezőség megítélésére a nettó jelenérték és a befektetett tőke hányadosaként előálló jövedelmezőségi indexet is alkalmazza. Ez alapján annál jövedelmezőbb az üzlet, minél nagyobb az egységnyi befektetéssel elérhető nettó jelenérték. Ő jövedelmezőségi mutatókat annak megítélésére használja, hogy egy vállalat milyen eredményességgel használja fel a rendelkezésére álló forrásokat, illetve az ebből szerzett és működtetett eszközöket a nyereség termelésére. Ezek alapján Czékus az alábbi jövedelmezőségi mutatókat különbözteti meg:

1. Eszközarányos nyereség
2. Saját tőke arányos nyereség
3. Egy részvényre jutó eredmény
4. Osztalékfizetési ráta
5. Árbevétel arányos nyereség
6. Fedezeti mutató

Czékushoz hasonlóan **Chikán (2003)** is a befektetés jövedelemtermelő képességétől teszi függővé a jövedelmezőséget.

Champsaur (1990) megítélése szerint „A jövedelmezőség két csatornája a tőke/munka és a kibocsátás/termelési kapacitás aránya.” **Boelhlje-Eidman (1984)** a farm jövedelemtermelő képességét viszonyítja

Champsaurhoz hasonlóan a munkaerőhöz és a tőkéhez, de ő a jövedelem-menedzsment munka hányadosból is képez mutatót.

Magda (2003) építve **Csete-Gönczi-Kádár-Vadász** klasszikusnak nevezhető „Mezőgazdasági vállalatok és üzemek gazdaságtana” c. 1967-ben, majd 1974-ben megjelent könyvére a jövedelmezőséget jövedelmezőségi színvonalként is említi. A költség-, termelési érték- és eszközarányos jövedelmezőségi mutatók számításakor a nettó jövedelmet osztja a vele összefüggésbe hozható értékekkel. A jövedelmezőség segédmutatójaként említi a termelési költség és termelési érték hányadosaként előálló költségszintet. A mezőgazdasági üzemek termelő tevékenységével közvetlen kapcsolatban lévő mutatók képzésekor az üzemi (üzleti) tevékenység eredményét veszi alapul mely kiegészíthető az egyéb bevételekkel is. Erőforrás-arányos jövedelmezőség meghatározásakor a képlet nevezőjében a pénzügyi befektetések nélküli eszközértéket és a személyi jellegű ráfordítások összegét alkalmazza, míg az élómunka arányos jövedelmezőség elemzésekor az átlagos dolgozói létszámmal vagy a személyi jellegű ráfordítások összegével kalkulál. Mezőgazdasági vállalkozások jövedelmezőségének megítélésére javasolja továbbá az árbevétel arányos jövedelmezőség alkalmazását.

A jövedelmezőségi vizsgálatok leggyakrabban a jövedelmezőség és a vállalkozás méretének elemzésére irányulnak. **Sing és Whittington (1968)** számításai alapján az átlagos jövedelmezőség csökkent a cég méretével, ami viszont nem bizonyult szignifikánsnak. Ez az adózott eredmény/eszközállomány mutató esetében markánsabban megmutatkozott, mint amikor a számlálóban az adózás előtti eredmény szerepelt. Nem találtak lineáris kapcsolatot a méret és a jövedelmezőség között a minta egészén.

Mikula (1992) szerint „A profitban fejeződik ki az a vállalkozói szemlélet, amely a javak többlétszerzésének reményében kockázat vállalására és viselésére is képes.” Ez alapján tehát „A jövedelmezőségi és likviditási érdekek a gazdálkodásnak azonos értékű komponensei.”

Borbély (1990) szerint azonban rövidtávon a likviditás fontosabb a jövedelmezőségénél. Ezt azzal indokolja, hogy a likviditás nem zárja ki a jövedelmezőséget, de a fizetőképтелenség még jövedelmező tevékenység esetén is csődhöz vezethet.

VERSENYKÉPESSÉG

Említést kell tennünk a vállalati szinten értelmezett versenyképességről, mely meghatározza egy vállalkozás piacon való érvényesülését, a gazdálkodás eredményességét.

Mára azonban megfordult a folyamat, a **versenyképesség lényegében a túlélést jelenti**. A világgazdaság kihívásai folyamatosan változnak, egyszerre globalizálódik és regionalizálódik a világ.” (MAJOROS 1997) A versenyképesség az adott termék minőségének (használati értékének) és árának viszonyában vizsgálható, vagyis a **versenyképesség adott áron a jobb minőséggel, adott minőségi osztályban a kedvezőbb árfeltétellel teremthető meg.** (BÓDI ET AL 1985)

A vállalati versenyképesség a vállalatnak azon képessége, hogy a társadalmi felelősség normáinak betartása mellett tartósan tud olyan termékeket és szolgáltatásokat kínálni a fogyasztóknak, amelyeket azok a fogyasztóknak a versenytársak termékeinél (szolgáltatásainál) inkább hajlandók nyereséget biztosító feltételek mellett megfizetni. A vállalati versenyképesség feltétele, hogy a vállalat legyen képes a környezeti és a vállalaton belüli változások érzékelésére és az ezekhez való alkalmazkodásra a versenytársaknál tartósan kedvezőbb piaci versenykritériumok teljesítésével. (I 1.)

Összefoglalás, következtetések, javaslatok

Munkánk során arra törekedtünk, hogy felhívjuk a szakma figyelmét arra, hogy a fent tárgyalt ökonómiai fogalmak értelmezésében lényeges különbségek vannak. Ezek a fogalmak mindenképpen tisztázásra szorulnak annak érdekében, hogy mind a szakemberek, mind a leendő szakemberek ugyanazt értsék az egyes definíciók alatt.

Vizsgálódásunk során az eredményesség fogalmából, mint legtágabban értelmezett definícióból indultunk ki. Véleményünk szerint az a vállalkozás eredményes, amely hatékony, likvid és versenyképes.

Hatékonyság alatt az eredmények (out-put) és ráfordítások (input) bármilyen kombinációjú hányadosát értjük. Korábbi forrásokban a hatékonyságot gyakran a gazdaságossággal szinonim fogalomként kezelték. Ezt a kifejezést semmiképp sem szeretnénk a köznyelvből törölni, de a szaknyelvben előnyösebbnek találjuk a hatékonyság kifejezés használatát annak érdekében, hogy az egyes definíciók mindenki számára azonos jelentéssel bírjanak.

Attól függően, hogy tartalmaz-e pénzürtékben kifejezett eredmény vagy ráfordítás kategóriát beszélhetünk pénzügyi (ökonómiai) hatékonyságról és technológiai (naturális) hatékonyságról. A szakirodalmi feldolgozásból is kiderült, hogy az egyes tudományterületek eltérő nevezéktant alkalmaznak. Ez természetes, hiszen kialakulásuk az önállóság szerves fejlődését követte. Ugyanakkor rendkívül zavaró lehet

az eltérő fogalomhasználat ugyanazon a gazdasági esemény értékelése, megítélése szempontjából. Az eredménykategóriák az üzemtan nevezéktana szerint lehetnek: hozam, termelési érték, jövedelem, a ráfordítás kategóriák pedig: föld, munkaerő, termelési eszközök, vagy pénzben kifejezve termelési költség. A számvitel ettől eltérő megnevezéseket alkalmaz. Eredménykategória az üzemi, üzleti, a szokásos vállalkozási, az adózás előtti és az adózott eredmény. Ráfordítás alatt a számvitel a költségeket, máskor a kiadásokat érti. Az üzemtani ráfordítás kategória a számvitelben döntően a készletek felhasználását jelenti. Termelési értékkel a számvitel nem kalkulál, és még folytathatnánk a félreértésekre okot adható nevezéktani különbségeket.

A probléma áthidalására az alábbi javaslatot tesszük: bármely tudományterületi hatékonysági elemzés is történjen, a kiindulási alapot követve egészítsük ki a következő jelzőkkel a speciális nevezéktant az alábbiakkal. A hatékonyság két (ökonómiai, naturális) alapkategóriáján belül négy mutatócsoportot különböztessünk meg. Ezek:

- **Ellátottsági mutatók**, melyek ráfordítás-ráfordítás (input-input) hányadosai,
- **Igényességi mutatók**, melyek ráfordítás-eredmény hányadosai (input-output),
- **Termelékenységi mutatók**, melyek eredmény-ráfordítás hányadosai (output-input),
- **Eredmény-arányossági mutatók**, melyek az eredmény-eredmény (output-output) hányadosként előálló mutatók.

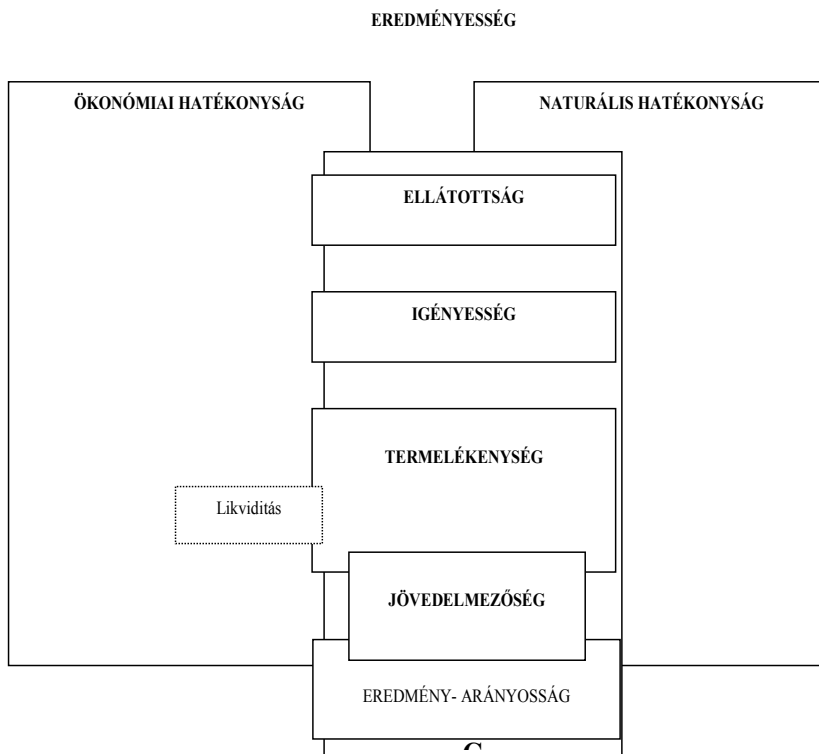
A termelékenység kategóriáján belül, illetve azon túlmutatóan tárgyalható a jövedelmezőség fogalma, amely a jövedelem és bármely ráfordítás, vagy eredménykategória hányadosaként áll elő. Jövedelem-termelőnek tekinthető az a tevékenység melynek termelési értéke (számviteli értelemben hozama) meghaladja a termelés költségeit (számviteli értelemben ráfordításait, kiadásait). A jövedelem tehát egy különbség eredménye. A jövedelmezőség viszont arányszám, ahol is a számlálóban maga a jövedelem áll, a nevezőben pedig bármely ráfordítás-, vagy eredménytípusú kategória szerepelhet. Például árbevétel arányos jövedelem, vagy költségárányos jövedelem. Ez utóbbit a nemzetközi szakirodalom is használja, Return on Sales (ROE)elnevezéssel.

Az eredményesség elérésének második kritériuma a vállalati versenyképesség, amely a hatékonyságon túlmenően a vállalkozáson belüli és kívüli (pl. piacképesség, ökológiai tényezők figyelembe vétele, stb.) tényezőkhöz való alkalmazkodás képességét jelenti.

A harmadik tényező a likviditás. Likviditás alatt értjük a vállalkozás azon képességét, hogy fizetési kötelezettségeinek határidőn belül képes eleget tenni.

Véleményünk szerint egy üzleti vállalkozás (tevékenység) akkor eredményes, ha hatékony, versenyképes és likvid.

Az eredményesség „családfája” tehát az alábbiak szerint ábrázolható:



1. ábra: Az eredményesség fogalmának családfája

Irodalomjegyzék:

- BÓDI-FÉBŐ-HERBST-HAJÓS-NEMES-PINTÉR (1985) Agrárökonómiai kislexikon..
 BORBÉLY, L. szerk. (1990): A magyar vállalatok finanszírozási szerkezetének főbb jellegzetességei. Gazdaságkutató Intézet, Budapest
 BRÚLL, M. főszerk. (1987): Közgazdasági kislexikon. Kossuth Könyvkiadó, Budapest
 BUZÁS-NEMESSÁLYI-SZÉKELY (2000) Mezőgazdasági üzemtan I., Mezőgazdasági Szaktudás Kiadó, Budapest
 CHAMPSAUR, P. SZERK. (1990): Macroeconomics. The MIT Press, Cambridge
 CHIKÁN A. (2003): Vállalatgazdaságtan.
 COLMAN-YOUNG (1990) Principles of agricultural economics.
 COPELAND-KOLLER-MURRIN (1999) Vállalatértékelés.

- CZÉKUS M. (2004) Tőzsde lexikon.
- CSEKŐ I. (2004) Rövid bevezetés az általános egyensúlyelméletbe.
- CSETE L. – GÖNCZI I. – KÁDÁR B. – VADÁSZ L. (1974): Mezőgazdasági vállalatok és üzemek gazdaságtana. Közgazdasági és Jogi könyvkiadó, Budapest
- DANCS-MOLNÁR (1997) Magyar-angol közgazdasági fogalom- és szótár
- DAVID W. PEARCE (1993) A modern közgazdaságtan ismerettára.
- DIMÉNYI I. (1975) A gépesítésfejlesztés ökonómiaja a mezőgazdaságban, Akadémiai Kiadó, Budapest
- E.N. CASTLE – M.H. BECKER – A.G. NELSON (1992) (szerk. Nemessályi Zs.): Farmgazdálkodás, Mezőgazda Kiadó, Budapest
- ERDEI, F. szerk. (1976): Agrárgazdasági tanulmányok II. kötet (Gazdaságosság és termékfejlesztés). Akadémiai Kiadó, Budapest
- GÖNCZI I. – KÁDÁR B. – VADÁSZ L. (1967) Mezőgazdasági vállalatok és üzemek gazdaságtana, Közgazdasági és Jogi könyvkiadó, Budapest
- HAJDÚ I.-NÉ – LAKNER Z. (1999) Az élelmiszeripar gazdaságtana. Mezőgazdasági Szaktudás Kiadó, Budapest
- HOLICS L. (szerk) (1986) Fizika. Budapest,
- HUSZTI E. DR. (1996) Banktan..
- II: http://www.bke.hu/~vallgazd/tudomanyos/demok_versekprol.pdf
- JÖRG R. (2004) Pénzek a gazdaság, a társadalom és a környezet szolgálatában.
- KAPLAN-ATKINSON (2003) Vezetői üzleti gazdaságtan.
- KAPOOR-DLABAY-HUGHES (1988) Personal finance.
- KAY-EDWARDS (1994) Farm management.
- KOPÁNYI M. (1993) Mikroökonomia, Műszaki Könyvkiadó, Budapest
- KÖKÉNYESI-ANDRISKA (2002) Közigazgatás-szervezési és vezetési ismeretek. Magyar Közigazgatási Intézet. Budapest
- M.D. BOEHLJE – V.R. EIDMAN (1984) Farm Management, John Wiley & Sons, New York
- MAGDA S. (2003) A mezőgazdasági vállalkozások gazdálkodásának alapjai..
- MAJOROS, P. (1997) A külgazdasági teljesítmény, mint a nemzetközi versenyképesség közvetlen mérője, illetve a technikai színvonal közvetlen jelzője. „Versenyben a világgal” kutatási program 21. kötete, BKÁE Vállalatgazdaságtan tanszék, Budapest
- MIKULA J. (1992) A vezetői számvitel (controlling) kialakításának és működésének kézikönyve.
- MIZIK T. (2004) Jövedelmezőség és versenyképesség a tesztüzemi rendszerben. Ph.D. értekezés, Budapesti Corvinus Egyetem, Budapest,
- MOGYORÓSYNÉ, H. R. (1996) Beruházások alakulása, kapcsolata a jövedelmezőséggel, termelékenységgel. Ipari Szemle, 16. évfolyam, 5. szám
- NÁBRÁDI A. (2002) A gazdasági hatékonyság értelmezése napjaink mezőgazdaságában,
- NAGY, Á. (1998) A jövedelmezőség és a külkereskedelem kapcsolata 1996-ban a feldolgozóipari vállalkozások pénzügyi adatai alapján. Kopint-Datorg Rt., Budapest
- NEMESSÁLYI-NEMESSÁLYI(2003) A gazdálkodás hatékonyságának módszere.
- NÉMETI, L. (1992) A magyar élelmiszertermelés és a piacgazdaság. Mezőgazdasági Kiadó, Budapest
- POLINSZKY K. (1974) (szerk): Műszaki lexikon. Akadémia Kiadó,
- PORTER, M. E. (1990) The competitive advantage of nations. The Free Press, New York
- SAMUELSON-NORDHAUS (2000) Közgazdaságtan, KJK KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft, Budapest
- SINGH, A. – WHITTINGTON, G. (1968) Growth, profitability & valuation. Cambridge University Press, Cambridge
- SOLT K. (1996) A közgazdaságtan alkalmazása a politikában (<http://www.szif.hu/solt.html>)
- SZALAI B. (1977) Fizikai kislexikon, Budapest
- SZÉLES GY. (1990) Mezőgazdasági üzemtan Pannon Agrártudományi Egyetem Állattenyésztési Karának sokszorosító részlegében
- TAKÁCS I. (2002) A mezőgazdasági egyéni vállalkozások pénzforgalmának vizsgálata. Gazdálkodás, XLVI. évfolyam, 1. szám
- TÓTH I. Z. (1996) Gazdasági-üzleti kisszótár, Kossuth Könyvkiadó
- VÁGI, F. (1996) Jövedelemrealizáció és újratermelési válság a mezőgazdaság gazdasági szervezeteiben. In: Bogyó, T. szerk.: Agrárátalakulás, stabilizáció, modernizáció. MTA, Budapest

MAGYARORSZÁG FÖLDHASZNÁLAT VÁLTOZÁSÁNAK ÉRTÉKELÉSE

Nagy János

*Debreceni Egyetem Agrártudományi Centrum
Földműveléstani és Területfejlesztési Tanszék*

Hazánkban tájanként a művelési ágak aránya jelentősen eltér egymástól. A szántóterület aránya nagymértékben meghaladja, míg a gyepek és az erdők aránya elmarad az EU átlagtól. A jövőképek körvonalazása során továbbra is figyelemmel kell kísérni ezeket az arányokat a módosulásukat, ugyanis várhatóan a szántóterület további csökkenésével lehet számolni. Nem lehet eltekinteni a vetésszerkezet várható átalakulásától sem, amely részben magával az életminőség átalakulásával jár együtt. A korszerű táplálkozás általánossá válásával módosulhatnak a különböző növények vetésterületi arányai, és ezen át, változás állhat be a különböző célú földhasználat arányszámaiban is.

Bevezetés

Magyarországon a nemzeti vagy 30%-át a termőföld teszi ki. Súlya a nemzetgazdaságban ezért igen jelentős. A Föld szilárd kérgének csupán 11 %-a termőföld. Ez az arány az Európai Unióban belül 34 %, míg Magyarországon 60 % körül alakul. Ebből is látszik, hogy hazánk óriási előnye az Európai Unió legtöbb tagországával szemben, hogy jó minőségű termőföldön gazdálkodhat. Ezt az értéket mindenképpen meg kell őrizni, hiszen egyre fontosabb szempont az egészséges élelmiszerek előállítására és ebben meghatározó szerepe van a talajnak.

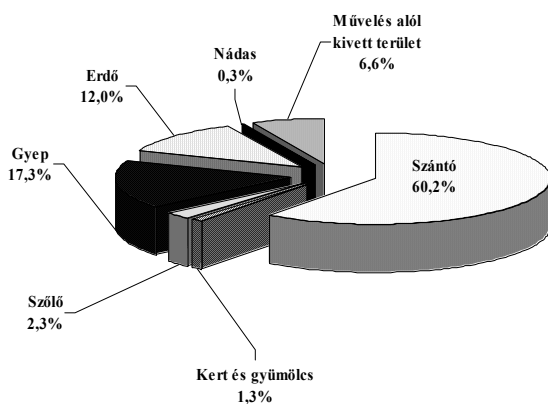
Az emberi tevékenység természetére gyakorolt növekvő hatása főként a földhasználat szerkezetének megváltozásában követhető nyomon. Európában a népesség növekedésével, az ipari tevékenység fokozódásával, az erdőket nagyrészt kiirtották, a gyepeket feltörték. A művelési ágakban, illetve a földhasználatban aránytalanságok következtek be. Az egyensúly felborulásának jelei világméretben jelentkeznek (Várallyay, 2003). A légkör üvegházhatása erősödik, ami a Föld melegedéséhez, s ezzel összefüggésben regionális éghajlat-, globális klímaváltozáshoz vezethet (Szász et al., 2002).

Művelési ág- és termelés-szerkezeti változások

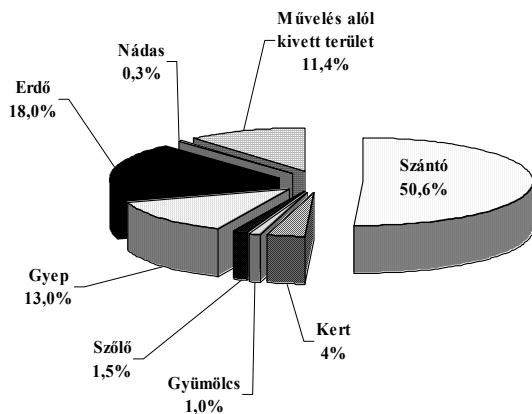
Magyarország földhasználat jelenének lényegesebb jellemzője, hogy Magyarország kedvező adottságokkal rendelkezik, ugyanis mezőgazdasági termelésre az ország területének nagy százaléka alkalmasnak tekinthető.

A korábbi statisztikai nyilvántartásokra és adatokra támaszkodva megállapítható, hogy 1931-1950. évek átlagában az ország területének 60,1%-a szántóterület volt, a gyepek aránya ekkor 17,3%, az erdő pedig 12,0% (1. ábra). A fennmaradó 10,6% pedig egyéb célokat szolgál (kert és gyümölcsös, szőlő, valamint művelés alól kivett terület stb.). A területi arányokat a sokrétű kutatási eredmények szerint elfogadható módon a termelési szokások határozták meg, noha ez egy tág fogalom, mégis elfogadható, mert valóban a mindenkori igényeket kielégítő szokások és hagyományok szerint választották meg a használat módját. A háborút követő évtizedekben ez az arány jelentősen módosult a mezőgazdaság átszervezése nyomán. A szántóterület 50,6%-ra, a gyepek pedig 13,0%-ra csökkent. Viszont jelentősen megnövekedett az erdő területi aránya: 18,0%, és mintegy kétszeresére nőtt a művelés alól kivett terület aránya (2. ábra). Az utóbbi területhasználat növekedése egyrészt az infrastruktúra fejlesztésével, valamint a települések által elfoglalt terület növekedésével magyarázható (Nagy et al., 2000, Birkás, 2001).

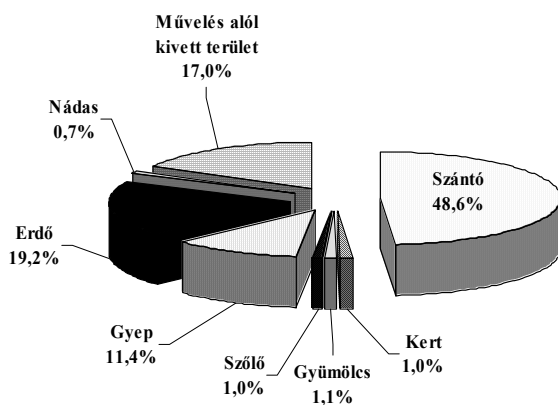
Napjainkra az arányok tovább módosultak, elsősorban a szántóterület csökkenését kell megemlíteni, 2003-ban már mindössze 48,5%-ra zsugorodott a szántóterületek aránya. Hasonlóképpen lecsökkent a gyepterületek nagysága is (11,4%), viszont tovább növekedett az erdőterületek által elfoglalt terület (3. ábra). A legnagyobb mértékű változás a művelés alól kivett területek arányában van, amely 16,9%-ra emelkedett, amely továbbra is az infrastrukturális fejlődés kiszélesedésével magyarázható (Nagy és Dobos, 1999, Dobos et al., 2000, 2004).



1. ábra: Magyarország földhasználata
KSH, 1931-1950



2. ábra: Magyarország földhasználata, 1988
KSH, 1989



3. ábra: Magyarország földhasználata, 2004
KSH, 2005

A növénytermesztésünkre a gabonátúlsúly jellemző (50-70%). A gabonát termelő területeken belül a kukorica (25-30%) és a búza (18-30%) aránya a legjelentősebb. A többi gabonaféle csak néhány százaléknyi részesedéssel rendelkezik, ezek közül a legfontosabb az árpa. Az ipari növények közül a napraforgó foglalja el a legnagyobb területet (7-12%),

bár évenként jelentősen ingadozik vetésterülete és termésátlaga is (Nagy és Kovács, 1999, Szabó et al., 2000).

Az állatállomány igen jelentős csökkenése miatt a takarmánytermelő területek aránya, amely 1990-ben 16-17% volt, 2002-re 5-6%-ra esett vissza. A kedvezőtlen adottságú területek és a gyepes területek továbbra is fontos, ám kihasználatlan takarmányforrást jelentenek.

A növénytermesztés szerkezeti felépítése alapvetően hagyományos, főleg az ország éghajlati és talajadottságai határozzák meg (Várallyay és Láng, 2000). Ebből következően a vetésszerkezet évről-évre csak keveset, legfeljebb 10-20%-ot, változik. A hagyományos vetésforgó szerepe még mindig nem említésre méltó, legfeljebb agrotechnológiai vagy növényegészségügyi megfontolások alapján váltogatják a haszonnövényeket (Nagy, 2003).

Hazánkban tájanként a művelési ágak aránya jelentősen eltér egymástól. A szántóterület aránya nagymértékben meghaladja, míg a gyepek és az erdők aránya elmarad az EU átlagtól. A szántó művelési ág magas arányát az átlagosan jó termőhelyi adottságok részben indokolják (Nagy et al., 2002). Az európai és világ mezőgazdaságának túltermelése, a fokozódó piaci verseny azonban arra ösztönöz, hogy a gyengébb adottságú területeken gazdálkodók ne a hagyományos áru-előállító termelést folytassanak. A felszabaduló területek visszagyepesítésével, erdőtelepítésekkel, az ártereken és lápterületeken pedig vizes élőhelyek visszaállításával lehet az aránytalanságokon javítani. A földhasználatnak igazodnia kell a táj természeti adottságaihoz.

Birtokstruktúra változása

A rendszerváltást követően a kilencvenes években változott meg gyökeresen a földhasználati- és birtokstruktúra. A termőterület közel háromnegyedét érintette a kárpótlás és a privatizáció. Közel 5,6 millió hektár termőterület került 2,6 millió magánszemély tulajdonába. A kárpótlási földalap 2,1 millió hektár volt, 1 millió földrészletben, a tulajdont szerzett személyek száma közel 760 ezer fő, egy tulajdonosra 2,8 hektár jutott. A részarány tulajdonra kijelölt 3,5 millió hektár területből 1,8 millió tulajdonos részesült átlagosan 1,9 hektár területtel. Így a mezőgazdasági területek tulajdonosi struktúrája gyökeresen megváltozott, 2003-ban a magántulajdon a meghatározó 83 %-os részesedéssel, az állami tulajdon aránya 10 %, az átalakult szövetkezeteké 3%, gazdasági társaságoké 4% (Dorgai, 2004).

A tulajdonosok a megszerzett – 2,2 hektár/fő – területet általában nem egy földdarabban kapták meg, hanem sok esetben szétszórtan több parcellában. Átlagosan 20-30 AK értékben. A földmagánosítás

következménye, hogy osztatlan tulajdonok is létrejöttek, ez mintegy 1,5 millió hektárt érintve. A mezőgazdasághoz kevésbé vagy egyáltalán nem kötődő földtulajdonosok száma nőtt, akik nem gazdálkodnak, így a földtulajdon és a földhasználat igen erőteljesen elkülönült. A regisztrált termelők által művelt 5,8 millió hektár összes terület 53 %-a bérelt föld. A bérelt terület aránya gazdálkodási formák szerint változó.

Vállalati-vállalkozási struktúra változása

Megváltozott a földhasználat vállalati-vállalkozási struktúrája is. A termőföld 55%-át egyéni gazdaságok, 37%-át vállalatok és gazdasági társaságok, 8%-át szövetkezetek használják. A gazdaságok 1,6%-a (mintegy 12500 gazdaság) műveli a termőterület 75%-át (KSH GSZÖ, 2003). Közben nagyon magas a hosszú távon gazdaságilag nem életképes gazdaságok aránya, ugyanis a gazdaságok 92,8% 10 hektárnál kisebb földterülettel rendelkezik, ugyanakkor ezek a földterületnek csak 11,6%-át használják. A 10 hektárnál nagyobb méretűek száma nem éri el az ötvenezret (45477), az átlagos birtokméret 8,2 hektár.

Birtokkoncentráció

A gazdaságok száma 2003-ra 2000 évhez képest 9585 ezerről 765,6 ezerre csökkent, ebből látszik, hogy folytatódik a birtokkoncentráció. Az átlagos termőterület (503 ha) a gazdálkodó szervezeteknél, ez mintegy 30%-kal kisebb, az egyéni gazdaságoké (3,3 ha) 22%-kal nagyobb mint 2000-ben. A birtokrendezést a vidékfejlesztés lényeges eszközének kell tekinteni. A FAO birtokrendezési irányelvek kidolgozásával segítette elő a közép- és kelet-európai országok birtokrendezését (Dorgai, 2004) . Birtokrendezési kísérleti programok indultak el (TAMA projekt, PRIDE, TALC), az agrártámogatási rendszerben is megjelent birtokösszevonás célú földvásárlás és földcsere támogatása és fennállt az önkéntes földcserek lehetősége is. Az eddigi birtokrendezés eredményei nagyon szerények, ennek oka a pénzügyi források hiánya, a tömegesebb igény kielégítéséhez nem rendelkezünk a megfelelő technikai-, szervezési feltételekkel.

A jövőkép körvonalazása során továbbra is figyelemmel kell kísérni ezeknek az arányoknak a módosulását, ugyanis várhatóan a szántóterület további csökkenésével lehet számolni. E jelenség természetesen bizonyos határig ellensúlyozható a termésszintek növelésével, a minőség javításával. Nem lehet eltekinteni a vetésszerkezet várható átalakulásától sem, amely részben magával az életminőség átalakulásával jár együtt. A korszerű táplálkozás általánossá válásával módosulhatnak a különböző

növények vetésterületi arányai és ezen át változás állhat be a különböző célú földhasználat arányszámaiban is.

Irodalomjegyzék:

- Birkás M. (2001): A talajhasználat. A talajhasználati módok értékelése. In: Talajművelés a fenntartható gazdálkodásban (szerk. Birkás M.) Akaprint Kiadó, Budapest, 99-120.
- Dobos A. - Kovács J. - Nagy J. (2000): Evaluation of agricultural land use in Hungary's "three-border" region. Acta Agronomica, 48, 89-94.
- Dorgai L. (2004): Nemzeti Birtokrendezési Stratégia. FVM-AKI, Budapest. KSH, 1989,2005. Mezőgazdasági Statisztikai Évkönyv, 2003, Budapest.
- Nagy J. - Dobos A. - Szabó J. (2000): Belvív- és termőhelyvédelem az Észak-alföldi régióban. In: Nagy J. - Dobos A. - Szabó J. (2002): Tájtermesztés az Észak-alföldi régióban. In: Láng I, Lazányi J, Nagy J. - Dobos A. (1999): Land use evolution in eastern Hungary. Kungl. Skogs-och Lantbruksakademiens, 138: 17.33-39.
- Nagy J. - Kovács J. (1999): Növénytermesztési sajátosságok a keleti háromhatár térségben, a növénytermesztési szerkezet módosításának lehetőségei. In: Sinóros-Szabó B. Komplex környezetkímélő agrártermelés fejlesztése Magyarország keleti háromhatár szegletében. Magyar Tudományos Akadémia, 25-66.
- Nagy J. (szerk) (2003): EU konform mezőgazdaság és élelmiszerbiztonság. Debreceni Egyetem Agrártudományi Centrum, 417.
- Németh T. (2004): Precíziós gazdálkodás. Bábolnai Nemzetközi Gazdanapok, 2004. szeptember 7-8. (előadás).
- Szabó J. - Dobos A. - Nagy J. - Bocskai ZS. - Pásztor L. (2000): A Digitális Kreybig Talajinformációs Rendszer (DKTIR) és felhasználása a termesztett növények választékára vonatkozó térségi szintű szántóföldi alkalmasság meghatározásában. AGROFÓRUM, XI, 5-8.
- Szász G. - Nagy J. - Dobos A. (2002): A termőhely-védelem főbb kérdései a Felső-Tisza vidéken. In: Rakoczai J. A Tisza vízgyűjtője, mint komplex vizsgálati és fejlesztési régió. Tisza Vízgyűjtő, Programrégió Önkormányzati Társulása, 41-49.
- Várallyay Gy. - Láng I. (2000): A talaj kettős funkciója: természeti erőforrás és termőhely. Debreceni Egyetem Agrártudományi Közlemények. 5-19.
- Várallyay Gy. (2003): Az ésszerű és fenntartható földhasználat tudományos alapja. Geodézia és Kartográfia. 55. (5) 3-11.

EVALUATION OF CHANGES IN HUNGARIAN LAND USE

Summary

The ratio of land use types differs significantly in various Hungarian areas. The ratio of ploughland significantly exceeds, while the ratio of grassland and forest lags behind the EU average. When outlining the perspectives, the modifications of these ratios still have to be tracked and followed, since further decrease in arable land ratio can be expected. The expected transformation of sowing structure cannot be disregarded either, which will partly be accompanied by the transformation of quality of life. The sowing area ratios of different plants can change with the spread of modern nutrition and therefore changes can occur in the ratios of land use for different purposes.

AZ OPERATÍV MENEDZSMENT OKTATÁSÁNAK TAPASZTALATAI

Pakurár Miklós

*Debreceni Egyetem Agrártudományi Centrum
Agrárgazdasági és vidékfejlesztési Kar
Munkatudományi Tanszék*

Összefoglalás

Amikor elkezdtem Erasmus hallgatóknak szervezési ismereteket oktatni, szükségem volt megfelelő angol nyelvű tankönyvre. Az Interneten való keresés eredményeként sikerült néhány alkalmas tankönyvet találnom. Végül Russell és Taylor szerzők Operations Management című könyvét választottam. A külföldi hallgatók hasznosnak és korszerűnek találták a tankönyvet. Később a tankönyv egyes részeit beintegráltam a magyar tananyagba is. Mind a könyv tartalma, mind a szerkezete segítette a tárgy oktatását. Ebben a publikációban megpróbálom megosztani a tapasztalataimat a felsőoktatásban dolgozó oktatókkal, kutatókkal annak érdekében, hogy fejlesszük tartalmilag és módszertanilag a tárgy oktatását, valamint a szervezéstudományi kutatásokat.

Bevezetés

A tantárgy- és tananyagfejlesztés az oktatómunka állandó feladata, a képzés minőségi javításának feltétele (Orbán, 1989). Operatív menedzsmentet több szemeszteren keresztül oktattam, egyrészt az operatív menedzsment ismereteket beintegrálva a Termelési folyamatok szervezése című tárgyba, amely kötelező „B” típusú tárgy a vállalkozásszervező szakon, másrészt Operations Management címen oktatom a tárgyat az Erasmus programon belül. Az előbbit illetően két szemeszter alapján vannak tapasztalataim, míg az utóbbi esetben három szemeszteren keresztül oktatom a tárgyat. Az operatív menedzsment oktatásának bevezetését inspirálta az Erasmus programban való részvétel. A Munkatudományi Tanszék oktatójaként szervezési ismereteket oktatva vállaltam a tantárgy oktatását az Európai Unió országokból érkező hallgatók számára. Ahhoz hogy hatékonyan tudjam az ismereteket átadni angol nyelven, szükségét láttam, hogy egy erre alkalmas tankönyvet válasszak ki. A tantárgy oktatására végül a Russell - Taylor Operations Management című tankönyvet választottam. A tankönyvet Roberta Russell és Bernard Taylor a Virginia Politechnikai Intézet és Állami Egyetem oktatói írták, amelyet 2003-ban adtak ki. A könyv eddig több kiadásban jelent meg, legelőször 1995-ben és az idők folyamán azt állandóan átdolgozták, korszerűsítették. Az egyes fejezeteken belül

esettanulmányok találhatóak a témával kapcsolatban és az elmélet kifejtése után minden fejezet végén van összefoglalás, a kulcsszavak fel vannak sorolva, kérdések találhatóak a feladattal kapcsolatban és referencia irodalom minden fejezet végén. A számítási feladatoknál a problémák megoldásánál a hagyományos módszerek mellett bemutatja a számítógépes megoldását is a problémák jelentős részénél. A könyvhöz CD lemezt mellékeltek, amelyen videoklippek, animációs ábrák is segítik a tanári munkát és a megértést. A könyv terjedelme 824 oldal, ami hosszúnak tűnik, de az esettanulmányok, feladatok és egyéb részek miatt, amelyek a törzsanyag megértését segítik elő, a könyv nem olyan hosszú, amilyennek az oldalszám alapján tűnik. Az Erasmus oktatásban szerzett tapasztalataim alapján a releváns részeket beépítettem a szervezési ismeretek oktatási anyagába is. Az alábbiakban ismertetem a tantárgy tartalmát, az oktatással kapcsolatos tapasztalataimat és a fejlesztési lehetőségeket, jövőbeli elképzeléseimet.

A tantárgy tartalmi kérdései

Az Operatív menedzsment tantárgy tartalmát meghatározandó a fent említett tankönyv mellett, a Chase et al. (2006) Operations Management for Competitive advantage című tankönyvet is figyelembe vettem.

1. táblázat: Főbb fejezetek az operatív menedzsmentben két tankönyv alapján

Tankönyvek

	Operations Management Russell és Taylor (2003)	Operations Management for Competitive advantage, Chase et al. (2006)
1.	Az operatív menedzsment stratégiai fontossága	Operatív stratégia, a változások menedzselése
2.	Az operatív rendszer tervezése (termelési, szolgáltatási folyamatok szervezése)	Folyamatok (termelési és szolgáltatási folyamatok) tervezése
3.	Ellátási lánc menedzsment	Az ellátási lánc felépítése, működése
4.	A minőség biztosítása	Az ellátási lánc ellenőrzése és kontrollja

Mielőtt tartalmi kérdések részletezésére kerülne sor, érdemes meghatározni a cím jelentését magyarul. Az Idegen szavak és kifejezések szótára szerint az operatív szó latin eredetű, műveltre vonatkozó, abból folyó, azt kísérőt jelent egyrészt, másrészt gyors, határozott a végrehajtást

a gyakorlati elintézés szem előtt tartó intézkedés, ügyvitel (Bakos, 1989). A Magyar értelmező kéziszótár szerint az operatív szó egyik jelentése gyakorlati, mozgékony (Juhász et al. 1992). Nagy et al. (2003) a szervezés fogalmát úgy határozza meg általában, mint szervezetek létrehozása a munka tárgya, a munkamódszer és a munkaeszköz összehangolására irányuló tevékenység valamilyen cél érdekében. Hajós (1993) a kialakítást a működtetést és a továbbfejlesztést tartja a szervezés jellemző tevékenységeinek. A Magyar Értelmező Kéziszótár szerint a menedzser olyan szakember, amely bonyolultabb tevékenység, vállalkozás megszervezését és irányítását végzi. Hasonló megfogalmazást találhatunk az Idegen szak és kifejezések szótárában is. Eszerint az operatív menedzsment értelmezése: olyan gazdasági, irányítási tevékenység, amely műveletekre folyamatokra, irányul olyan módon, hogy a gyors, határozott, a végrehajtást, a gyakorlati elintézés tartja szem előtt. Russell és Taylor (2002) szerint az operatív menedzsment a termelési, szolgáltatási folyamatok megtervezésével és végrehajtásával foglalkozik. Ez a folyamat egy olyan rendszer, amelyben az inputok nagyobb értékű outputokká alakulnak át. Ha a tantárgy címét magyarul akarnánk meghatározni, a teljes magyar megfelelés hiányában azt szervezésnek vagy szervezési ismereteknek nevezhetnénk.

Visszatérve a tantárgy tartalmának meghatározásához (1. táblázat) azt láthatjuk, hogy mindkét tankönyv 4 fő fejezetből áll. Az első fejezetben mindkét könyv az operatív menedzsment stratégiai fontosságát emeli ki. A második főfejezetben mindkét könyv a termelési, szolgáltatási folyamatok körülményeivel, azok megtervezésével foglalkozik. A harmadik fejezetben az ellátási menedzsmentet tárgyalják, míg a negyedik főfejezetben az első tankönyv a minőség biztosításának problémáját vizsgálja, míg a második tankönyv az ellátási lánc tervezésével és kontrolljával foglalkozik. Ahogy az az említett két tankönyv fő fejezeteinek címéből látható, a könyvek tartalma hasonló, azonban hogyha az alfejezeteket is részletesen megvizsgáljuk, azt tapasztalható, hogy gyakorlatilag minden alfejezet megtalálható mindkét tankönyvben, a különbség csak az, hogy nem ugyanazon főfejezet alatt található azok meg.

Az alábbiakban az operatív menedzsment fő témaköreit tárgyalom Russell és Taylor (2003) alapján.

Fontos kérdése az operatív menedzsmentnek a vállalati versenyképesség. A vállalati versenyképességet illetően a vállalati menedzsment szemléletében jelentős változások történtek a Taylor-i menedzsment elmélet óta. Míg Taylor a vállalati menedzsment tevékenységét a környezettől elszigetelten vizsgálta, addig a mai vállalatok kapcsolatrendszerére a globalizáció jellemző. Az egyes vállalatok más

vállalatok termékeinek és szolgáltatásainak közbeiktatásán keresztül a Föld számos országával, kontinensével kerülnek kapcsolatba. Így a menedzsereknek a vállalaton belüli folyamatokat összefüggésben kell látniuk a vállalat környezetével, mivel a vállalat csak egy láncszem az áru vagy szolgáltatás előállításának folyamatában. Ezért a vállalatok külső kapcsolatai egyre inkább nagyobb jelentőségre tettek szert. A vállalati versenyképesség legfőbb tényezőiként a költséget, a minőséget, a flexibilitást és a gyorsaságot érdemes kiemelni.

Másik fontos kérdés az operatív stratégia szerepének tisztázása. Egy vállalat stratégiai terve annyit ér, amennyit a vállalat ebből meg tud valósítani. Az operatív stratégiát olyan módon kell a vállalati stratégiához hozzáilleszteni, hogy a vállalat egyes egységei, csoportjai, azokon belül a személyek tevékenysége a vállalat fő stratégiájának megvalósítására irányuljon. Mivel a vállalati stratégia végső soron az operatív tevékenységben realizálódik, ezért az utóbbi időben az operatív menedzsment szerepe felértékelődött. Az operatív menedzsment lényegére és fontosságára utal az a többek által felismert megállapítás, miszerint azt aránylag könnyű meghatározni, hogy milyen tevékenység vezet sikerre, milyen magatartás és folyamat vezet eredményre, azonban felismerni a helyes irányt és az odavezető lépéseket, az sokkal könnyebb, mint a felismert célt valóra váltani, a sikert a gyakorlatban elérni.

Az operatív menedzsment tevékenység termékek előállítására és szolgáltatások nyújtására irányul. Az, hogy termékeket állít-e elő egy vállalkozás vagy szolgáltatásokat nyújt, nagymértékben meghatározza a tervezés és megvalósítás folyamatát. Míg a klasszikus szervezési szakirodalom gyakorlatilag csak termelési folyamatokkal foglalkozik, addig az utóbbi évek fejleménye, hogy a szolgáltatások egyre növekvő részarányával, a szolgáltatások szervezésének problémái egyre inkább az érdeklődés középpontjába kerülnek. Jelenleg a fejlettebb országok nemzeti jövedelmének kb. 20 %-a származik termelésből és 80 %-a szolgáltatásból és kb. ilyen arányban vesznek részt az emberek a termelésben, illetve a szolgáltatásban. Amint megtervezésre kerültek a termékek és szolgáltatások, meg kell tervezni azt a folyamatot is, amelynek során a termékek előállítása és a szolgáltatások nyújtása megvalósul. Ezen folyamatokat úgy kell megvalósítani, hogy a termelés vagy szolgáltatás akadálytalanul történjen. Meg kell határozni a szükséges anyagokat, a munkaerő képzettségét, a szükséges felszerelést és technológiát.

Szintén fontos területe a szervezésnek a vállalkozás létesítményének elhelyezése, illetve azoknak a berendezése. A létesítmények elhelyezésénél és berendezésénél a hatékonyság szem előtt tartása fontos. Az egyik legfontosabb feladat az olyan elhelyezés biztosítása, ahol az

anyagok szabad áramlása megvalósul és az anyagok, eszközök, alkatrészek szállítási távolsága a lehető legrövidebb úton történik.

Külön figyelmet érdemel a projektek menedzsmenete, amikor a projektvezetőnek egy hosszabb időn keresztül megvalósuló, egyedi és viszonylagosan nagy költséggel járó munkafolyamatot kell megvalósítani. Itt a projektvezetőnek a feladata a pontos tervezés, melynek eszköze egyszerűbb esetekben a Gant-diagram, bonyolultabb esetekben pedig projekthálót kell alkalmazni.

Az operatív menedzser feladata, hogy a saját tevékenységén keresztül minél hatékonyabbá tegye az ellátási lánc működését. Az ellátási lánc az alapanyag-termelőkkel kezdődik a termelési vagy szolgáltatási folyamatokkal folytatódik és az ellátási lánc végén van a fogyasztó. Itt a vezető egyik fő feladata, hogy a beszállítókkal együttműködve biztosítsa az alapanyagok, alkatrészek, szolgáltatások beszerzését a legköltséghatékonyabb módon a termelés vagy a szolgáltatás folyamán, túl nagy raktárkészletek ne halmozódjanak fel és hiányok se keletkezzenek, valamint annyi végterméket állítson elő, amennyire a fogyasztónak szüksége van, eladatlan készleteket lehetőleg ne állítsanak elő. Ezen célok megvalósítására üzleti előrejelzéseket kell készíteni, ami alapján be kell szerezni a szükséges anyagokat, alkatrészeket és meg kell tervezni a termelés folyamatát. Az anyagok és alkatrészek mennyiségi kontrolljának biztosítása miatt kiemelkedő jelentőségű a raktárkészletekkel való gazdálkodás.

Végül kerül említésre a minőség biztosításának kérdése, a termék vagy szolgáltatás minősége. A jó minőség biztosítására olyan folyamatokat kell tervezni, amelyek önmagukban biztosítékai a kívánt minőség elérésének. Statisztikai folyamatellenőrzéssel a termelési és szolgáltatási folyamatok kontroll alatt tarthatók, így megelőzhető a gyenge minőség előállítása. A humán erőforrás gazdálkodás alapvetően befolyásolja a minőséget és a gazdaságosságot. A munkafolyamatok elemzésével, értékelésével javítható a minőség és növelhető a teljesítmény és a gazdaságosság.

Tapasztalatok, fejlesztési lehetőségek

Az Operations Management három szemeszteren keresztül való oktatása alapján megállapíthatom, hogy a tankönyv többféle szempontból is jól segítette az ismeretátadást. A könyvben a témák röviden, közérthetően vannak kifejtve. A témákhoz kapcsolódó esettanulmányok gyakorlati példákat hoznak, ami a többoldalú megvilágítást teszi lehetővé, a fontosabb fogalmak ki vannak emelve, röviden meghatározva, ami a lényeg megértését segíti. Nagyszámú ábra, táblázat és kép teszi szemléletessé a mondánivalót. A fejezetvégi összefoglalás segíti a tananyag megszilárdítását. A számítással megoldandó problémákat

tartalmazó fejezetek végén a képletek ki vannak gyűjtve, ami a számítási feladatok könnyebb elsajátítását és a számítások lényegének kiemelésével a megértést biztosítják. A fejezetek végén a kulcsszavak összegyűjtésével és azok rövid meghatározásával a hallgatók könnyen bővíthetik szakszókincsüket. Az alapvető matematikai úton megoldandó problémákra minden esetben példa szerepel a fejezetben. Az oktatói munkát könnyíti, illetve a hallgatóknak a mélyebb megértést segíti elő, hogy egy-egy feladattípusból több is rendelkezésre áll a gyakorláshoz. Pozitív vonás az, hogy minden fejezet végén a pontos bibliográfia található. A minden fejezetben előforduló kérdések megválaszolásával a hallgató segítséget kap a témával kapcsolatos véleményének kifejtésére. A tankönyv kiválóan alkalmas előadásokra való felkészüléshez és különösen alkalmas gyakorlatok tartására a nagyszámú esettanulmány és nagyszámú kérdés és nagyszámú feladat miatt. Az egyes részfejezetek tárgyalása olyan, hogy azok önállóan is megérthetőek és oktathatóak és így a nagy terjedelmű könyvet nem szükséges minden fejezetében oktatni, hanem kiválaszthatóak az oktató által fontosabbnak ítélt területek, vagy azok a fejezetek, amelyekre a hallgatók nagyobb igényt tartanak. Nagy segítséget nyújt a CD, amelyről főképpen a videoklippeket alkalmaztam, így a hallgatókhoz közelebb sikerült hozni a témákat és valóságos vállalkozások bemutatásával pótolható a hallgatók tapasztalatának a hiánya.

A könyv említett előnyei sajnos csak olyan csoportok esetén használható, akik angol nyelven tudnak, ezért szükséges lenne egy magyar nyelvű könyvnek a megírása. Ebbe az irányba tett erőfeszítése az Agrárgazdasági és Vidékfejlesztési Karnak a HEFOP programon belüli jegyzetírás. A HEFOP programon belül rövidesen megjelenésre kerül egy Szervezés és logisztika című jegyzet, amelynek társszerkesztője és szerzője vagyok. Ez a jegyzet felépítésében inkább hasonlít a hagyományos magyar jegyzetekre, viszont tartalmát tekintve egy nagyon ígéretes kiindulópontja lesz a további fejlesztéseknek.

A további fejlesztésnél a tartalmat illetően arra kell törekedni, hogy saját kutatásaink alapján hazai példákat is szerepeltetve készítsük el a tankönyvet. A kutatási tevékenységünkben törekszünk arra, hogy a pályázati és egyéb lehetőségeinket felhasználva megismerjük és fejlesszük a hazai szervezési gyakorlatot és az operatív menedzsment elméleti ismereteit. A Regionális Operatív Program keretében foglalkozunk előrejelzéssel, raktárkészlet menedzsmenttel és létesítmény elhelyezéssel és berendezéssel, amelyek az operatív menedzsment jelentős területei. Szintén kiemelten foglalkozunk a beszerzés menedzsmenttel a mezőgazdasági termékfeldolgozásban, amely folyó PhD kutatási téma is a tanszéken. A kutatások során fontos megtalálni az

egyensúlyt a gyakorlat és az elméleti ismeretek között. Mint ahogy azt Szabó (2005) említi, hogy „A gyakorlat fontosságának túlhangsúlyozása a közgazdasági elvek figyelmen kívül hagyását eredményezi”, úgy az operatív menedzsment elméletének és a gyakorlat összehangolásának a két terület helyes arányának megtalálása ezen a területen is elengedhetetlen, hogy a kutatómunka ne csak leíró jellegű legyen, hanem új elméleti összefüggések feltárását is lehetővé tegyék.

Összegezve megállapítható, hogy az operatív menedzsment oktatásában a Russel – Taylor könyve jól használható és nagy segítséget nyújt. Nemcsak az oktatásban, hanem a kutatásban is sok hasznosítható ötletet, ismeretet nyerhetünk belőle. A továbbiakban kitűzendő célként állítható a szervezés oktatását elősegítve a korszerű módszereken alapuló magyar kutatási eredményekre alapozott tankönyv létrehozása.

Irodalomjegyzék:

- Bakos F. (1989): Idegen szavak és kifejezések szótára. Akadémiai Kiadó, Budapest
Chase R.B.–Jacobs F.R.–Aquilano N.J. (2006): Operations Management. The McGraw-Hill Companies
Hajós L. (1993): Mezőgazdasági Munkaszervezés
Juhász J. (1992): Magyar Értelmező Kéziszótár. Akadémiai Kiadó, Budapest
Nagy T - Dienesné K. E. – Pakurár M. (2003): Mezőgazdasági Munkaszervezés
Orbán J.(1989): A vezetővé válás folyamatrendszere agrármérnököknél. Mezőgazdasági felsőoktatás pedagógiai tanulmányok, Budapest , 161-169.p. (1989.)
Russel, R. S.–Taylor, B. W. (2003): Operations Management. Prentice Hall
Szabó G. (2005): Az agrár-közgazdaságtan szintézise az USA-beli kollegák szemszögéből
“Agrárgazdaság, Vidékfejlesztés, Agrárinformatika” nemzetközi konferencia Debrecen

TEACHING EXPERIENCES IN SUBJECT OF OPERATIONS MANAGEMENT

Summary

When I started to teach operations management for Erasmus students I was forced to find a suitable textbook in English. Searching the Internet I found some books seemed good for my lessons. Finally I chose the book Russell & Taylor: Operations Management. Foreign students found it useful and up-to-date. Later I decided to teach some parts of the book for the Hungarian students too. Both the content and structure of the book is beneficial in teaching. In this publication I try to share my experiences with teachers of higher education to improve the content and teaching methods of the subject and to develop the research in the field of operations management.

**A (MOSON-)MAGYARÓVÁRI AGRÁR-FELSŐOKTATÁS
GYAKORLATI KÉPZÉSI RENDSZERÉNEK ÉS
TANGAZDASÁGÁNAK RÖVID TÖRTÉNETI ÁTTEKINTÉSE
(1818 - 2003)**

Veszeli Tibor
Mosonmagyaróvár

E tanulmánnyal Dr. Nagy Tibor professzor úr, nagyra becsült kollégám és szeretett barátom előtt tisztelgek nyugdíjba vonulása alkalmából. A gyakorlati oktatás és a munkatudományok elkötelezett lelkielű oktatójának, az intézményközi munka önzetlen támogatójának, a társtanszéki tudományos közéleti kapcsolatok lelkes szervezőjének, további szakmai sikereket és családi boldogságot kívánok, kitartó erővel és jó egészséggel.

A mosonmagyaróvári agrár-felsőoktatás száznyolcvannyolc éves múltját, a szervezeti változások, és változtatások sokasága jellemzi, amelyek erőteljesen érintették a gyakorlati oktatást és az ahhoz szorosan kapcsolódó tangazdaságot.

Az 1818-as latin nyelvű alapító levélben intézményünk alapítójának, Albert Kázmér szász-tescheni főhercegnek célja, -"OECONOMIKUM THEORETICO-PRACTIKUM INSTITUTUM MAGYAR-ÓVÁRIENSE" elnevezéssel - olyan elméleti és gyakorlati gazdálkodási képzést nyújtó intézet létrehozása volt, amelyben "az intézeti hallgatók elméleti oktatásán túl azok képesítésére is szorgáljanak a magyaróvári uradalom gazdaságának minden ágai ,s tárgyai"¹

A korabeli sajtó közlemények is megerősítik, hogy az alapító akaratának megfelelően szerveződött a oktatás, mert az elméleti tantárgyak mellett a gyakorlati gazdálkodásra történő felkészítés feltételrendszerét, a főhercegi uradalom biztosította.

A gyakorlati képzés vizsgálatát az intézmény meghatározó korszakaihoz célszerű kötni és az azokban található képzési programok, valamint azok feltételrendszerei szerint elemezni.

MAGYAR-ÓVÁRI GAZDASÁGI MAGÁNINTÉZET 1818-1849

Az intézet létrehozását indítványozó Wittmann Antalnak,² a főhercegi uradalmak teljhatalmú jószágkormányzójának, igazgatósága alatt az első oktatási programok, a "növénytan", az "állatgyógyászat" és a "gazdasági gyakorlatok" praktikus szakterületeire épültek. A gyakorlati témaköröket a tancélokra létrehozott intézeti tankertekben, de nagyobb részt a főhercegi uradalomban, a tanárok és az uradalmi tisztek oktatták. A

"gazdasági gyakorlatok" szakterület keretében oktatták a növénytermesztést és az állattenyésztést is. A számvitelt és a könyvelési ismereteket az uradalom gazdasági hivatalaiban ismerhették meg a hallgatók.

A gyakoroltatást tartották elsődlegesnek, amelyhez az elméleti vonatkozásokat a gyakorlat megalapozása céljából oktatták. A tantárgyakhoz kötelezően tartozott a manuális tevékenységek és a gazdaság vezetésének megismertetése is.

Wittmann tanulmányi szabályzatban írta elő, hogy a hallgatók kötelesek az uradalomnál előforduló gazdasági teendőkről és a mezei munkákról folyamatosan tájékozódni, ezenkívül az uradalom igazgatóságának kérése szerint a különféle gazdasági munkáknál a felügyeletet is ellátni. Az oktatás módszertani tudatossága szempontjából kiemelendő, hogy felügyeletet csak azok végezhettek, akik "az oktatásban kitűntek, részben szorgalmuk fokozására, részben jutalomként."

A tanári kar és az uradalmi tisztikar együttműködése jellemezte az intézmény első három évtizedét.

A képzés és a főhercegi uradalom egysége Wittmann jószágkormányzósága és igazgatósága utáni időszakban megingott. A képzés újabb igényei - sajnos az uradalmi tisztek és a tanárok között kialakult személyi ellentétek - felvetették egy *önálló intézeti tangazdaság létrehozását*.

A "CSÁSZÁRI ÉS KIRÁLYI(1869-IG),MAJD MAGYAR KIRÁLYI FELSŐBB GAZDASÁGI TANINTÉZET TANGAZDASÁGA", 1850-1874

A szabadságharcot követően, a Monarchiában egy felsőbb gazdasági tanintézet felállítását Magyar-Óvárott határozta el a császári és királyi kormány. Az újrainduló intézet igazgatója Dr.W. v. Pabst³ professzor szükségesnek tartotta - az uradalom gyakorlati képzési lehetőségeinek hasznosítása mellett - egy önálló oktató és kísérleti gazdaság kialakítását. Az ötvenes évek kezdetén, Hecke Vencel professzor⁴ tervei szerint indult el a szervezőmunka és egy évtized alatt életképes tangazdaságot alakított ki az intézet.

A tangazdaság területe 1860-ban: 297 hold 306 □ öl

Ebből az uradalomtól bérelt terület: 65 hold 858 □ öl ⁵

A létrehozó munkát az átgondolt képzési stratégia jellemezte, mert a vezetés hosszú távon kívánta a gyakorlati oktatás biztonságos feltételeit megteremteni. Prof. Hecke "füzeteiben"⁶ részletesen ismerteti az akkori tangazdaság növénytermesztésének termékszerkezetét, amely több vetésforgós gazdálkodási egységet is tartalmazott, figyelemmel az oktatás

és kutatás speciális igényeire. Haszonállatként szarvasmarhát tartottak. A lavanthali fajta választásával, a tejjgazdaság kialakítása volt a cél. Elhatározásuk volt, hogy magyar fajtát tenyésztenek, amelynél javítják a tejtermelést.

A gyakorlati képzés tangazdasági feltételeinek megteremtésével, Pabst és Hecke buzgalma elősegítette az intézmény új oktatási programjainak megvalósítását, amelyekben az *előző időszakokhoz viszonyítva a gyakorlati óraszámok növekedtek*. A megfelelő gyakorlati képzési feltételek kialakításáért folytatott céltudatos intézmény vezetői munka indítéka annak felismerése volt, hogy a társadalmi igényekhez alkalmazkodó, magasabb szintű képzésnek tartalmazni kell az elméleti és gyakorlati képzés helyes arányait.

A MAGYAR KIRÁLYI GAZDASÁGI AKADEÉMIA TANGAZDASÁGA (1874 -1942)

(1874- 1906 időszak)

A magyar-óvári intézmény 1874-ben "akadémiai" rangra emelkedett. A címhez méltóan fogalmazódott meg a szervezeti alapszabályokban a képzési cél:

*a "... középiskolai tanulmányaikat befejezett és kellő gyakorlati előképzettséget kimutató ifjaknak, kik a mezőgazdaság terén magasabb szakképzettséget nyerni törekcsenek, úgy az erre szükséges tudományos alap megszerzésére, valamint gyakorlati ismereteik tökéletesbítésére alkalmat szolgáltasson"*⁷

A képzési célokhoz illeszkedő tangazdasági oktatási feltételekkel, és magas szintű szakmai felkészültséggel rendelkező intézők (tangazdaság-vezető tanárok) és segéd intézők (adjunktusok),⁸ vezették a gazdasági gyakorlatokat és oktatták a számtartás tantárgyat is, a gazdaság irányítása mellett. Munkájuk alapján ők is, ahhoz az "óvári nagy tanári kar"-hoz tartoztak, amely kimagasló oktató, kutató és szakintézmény alapító tevékenysége alapján érdemelte ki ezt a történelmi elnevezést.

"Az akadémia szervezeti alapszabályai" - többek között - előírták, a "Gazdasági gyakorlat" tantárgy oktatását a következő kiegészítő utasítással: "*A gazdasági gyakorlatról tartott előadásokban a gazdasági teendők kronológiai rendben magyaráztatnak, különös tekintettel az akadémia gazdaságának berendezésére és az abban folyamatban lévő mozzanatokra.....Gyakorlati okmutatásul szolgál: az akadémia 384 kat. holdra terjedő saját gazdasága, melyben többféle állattartás van; továbbá a 15 kat. holdnyi kísérleti telek, a 14 kat.holdnyi kert, növény- és fagyűjteménnyel. A környékbeli terjedelmes főhercegi uradalom többféle iparággal kiválóan jó alkalmat nyújt gyakorlati ismeretek kibővítésére."*⁹

Pabstól az igazgatóságot Masch Antal¹⁰ vette át, akinek az intézmény magyar kormány fennhatóság alá történő átszervezése volt a főfeladata. Dr. Masch is támogatta a gyakorlati oktatási feltételek fejlesztését, amelyeket - a tangazdaság vezetését 1869-ben átvevő - Renner Gusztáv intézővel sikeresen oldott meg.

A gyakorlati oktatási feltételek megteremtésének tudatosságát mutatja a tehenészet fajta váltása is, amelyet 1903-ban Suschka Rikárd¹¹ professzor, a Gyakorlati Tanszék vezetője ír le. Ismerteti az alapításkori lavanthali fajta és a keresztezések gyenge eredményeit és az 1870-71-ben beállított allgauti fajta jobb teljesítményeit. Ennek ellenére a gazdaság 1894-ben felszámolta az allgauti tenyésztését, mert "**első sorban a tanczél, amely kivánatosabb tette, hogy a gazdaságunkban más fajta tenyésztessék, mint a szomszédos főhercegi uradalomban, ahol ugyanis az allgautit tenyésztik s az alkalom meg van adva arra, hogy az akadémiai hallgatók az allgauti fajtát megismerhessék. Mérvadó volt továbbá az a körülmény, hogy Mosonmegye az országos tenyészkerületek felállításakor a piros-tarka marha kerületébe soroztatott...**

*...Az allgauti helyébe a mondott év őszén 11 drb miesbach-simmenthali fajta tehén, 15 drb üsző és 1 drb bika szereztetett be...Hogy az akadémiai hallgatóság a nevezetesebb és az országban tenyésztett fajtákat is szemlélhesse, okmutatás czélokra a következő fajtabeli teheneket tartjuk: 1 drb innthali, 1 drb pinzgauti, 1 drb kuhlandi és 1 drb magyar tehenet."*¹²

A tudatos tenyésztő munka nyomán a szimmenthali tehén állomány 1903-ban már 50 db-os.

Ez az időszak teremtette meg *azt a gyakorlati oktatást Magyar-Óvárott*, amelynek mintájára dolgozták ki az akadémiai rangra emelkedett debreceni, kassai, keszthelyi, és kolozs-monostori intézmények oktatási programjait is. *Az akadémiaik számára 1906-tól kötelezővé vált rendszer több évtizeden át határozta meg a magyar agrárfelsőoktatás gyakorlati képzését.*

(1906-1920 időszak)

A szakoktatási reform nyomán létrehozott gazdasági akadémiákon, az ismeretek elsajátításához, olyan tíz elméleti tantárgycsoportot hoztak létre, amelyben a csoportosítás az üzemi gazdálkodás gyakorlatára épült. Követelmény volt az ismeretek elsajátításához szükséges folyamatos gyakoroltatás, amelyhez a feltételek nagy részét a tangazdaságnak, a kísérleti telepnek, és a mintakertnek kellett biztosítani.

Ez a kialakított gyakorlati képzési rendszer annyira racionális volt, hogy például a "hetesi szolgálat"-i rendszer,- változtatás nélkül - több mint

félévszázadig érvényben volt. Több vonatkozásában még a jelenlegi gyakorlati oktatásunk jellegét is meghatározza.

Az alábbi hetesi beosztások voltak rendszeresítve:

I éves hallgatóknál: *Külső majoros gazda* (növénytermesztés , szállítás); *Belső majoros gazda* (állattenyésztés, majorság);*Irodás; Kert- és szőlősgazda*

II. éves hallgatóknál: ("Amikor az előadásokon nincs elfoglalva")

Gazdasági gyakornok (növénytermesztő) ; *Belső majoros gyakornok* (állattenyésztő); *Kert- és szőlészeti gyakornok* .

III. éves hallgatóknál: *Gazdasági felügyelő* (üzemvezetés), *Irodás*
Beteg állatok melletti felügyelő.

A tangazdaság tovább épült és korszerű berendezéssel lett felszerelve. Az 1900-ban épült növendékmarha istállót és az utána következő évben épült 20 kutyicás sertésistállót, a 64 állásos tehénistálló és tejház építése követte, korukat megelőző technikával. A tehénistállóban elektromos energiával és korszerű transzmisszióval ellátott takarmányos helyiség volt és a vízellátás egy csúszószaluzással készített víztartályból üzemelt. A tejházon belül hűtő-, sajtkészítő-, feldolgozó helyiségek, irodalaboratórium, gépház és érlelőpince, illetve jégverem volt. (Az épületek jelenleg is megtalálhatók a volt tangazdasági központban.)

1910-ben a tangazdaság összes területe: 414 kat.hold¹³

Az 1910-ben elhunyt Suschka professzort, Bergert Károly¹⁴ és Juhos Lajos¹⁵ követte a tangazdaság élén. 1914-től Nyárády György¹⁶ vette át a tangazdaság és a Gyakorlati Tanszék vezetését, de katonai szolgálatra rendelése alatt , a későbbi kiváló üzemtan professzorokat Világhy Károly¹⁷ és Ormándy Jánost¹⁸, is beosztották a gazdaság vezetésére.

Az évtized utolsó éveit így jellemzi Prof. Bánvárh Sándor,¹⁹ az akadémia igazgatója:..."sikerült az intézet akkori tapintatos vezetőségének és tanári karának az Akadémiától minden erkölcsi és anyagi károsítást távol tartani úgy, hogy a viszonyok javultával változatlanul és megszakítás nélkül folytathatta működését."²⁰ Ez az értékelés az akadémiai gazdaságra is értelmezhető.

(1920-1942 időszak)

A húszas évek megváltozott társadalom-gazdasági viszonyai felduzzasztották a hallgatóság létszámát, amely megnehezítette a demonstrálást igénylő előadások, de főleg a gyakorlatok tartását.

1927-ben a gyakorlati tanszék és a tangazdaság vezetését Dr Bíró Gyula²¹ vette át.

1927-ben az akadémiai gazdaság összes területe 559 kh. volt, amelyből 388 kh. állami, a többi bérelt terület volt.

1927 január 1-én a gazdaság állatlétszáma:

Lovak: tenyészmén 1db, herélt hámosló 13 db, hámoskanca 10 db, méncsikó 2 db, herélt csikó 2 db.

Ökrök: magyar-erdélyi fajta 7 db, pirostarka 13 db.

Tenyész szimmentháli szarvasmarha(1926-tól törzsállomány):

tenyészbika 2 db, tehén 51 db, növendék bika 20 db, növendéküsző 39 db.

Sertések: yorkshirei kan 1 db, yorkshirei koca 16 db, választott malac 99 db.

Az erőgéppark 1 db Rába-típusú 5-vasú motoreke, 1db ekével felszerelt Fordson-traktor(a gyár ajándéka), 1db MÁVAG traktor²²

Juhok: kos 1 db, anya 36 db, bárány 8 db.

Az ún. "külső major" ebben az időszakban , egy korszerű tangazdasági központtá vált : *Adjunktusi és sajtimesteri lakás, két cselédház és két cselédlakás, gazdasági (tanszéki) iroda, lóistálló, ököristálló, , tehénistálló és tejház, növendékmарha-istálló, csikó- és juhistálló, sertésfiadztató, magtár, gép- és eszközzsín, amerikai mintájú szénapajta, központi víztorony alkotja a majort, amelyet 1926-ban cementkerítéssel körül kerítettek"*²³.

A gyakorlati oktatás meghatározó helyzetét mutatja , hogy a "gazdasági gyakorlat" az első évfolyam évvégi alapvizsgái között szerepel, és aki ebből a szóbeli vizsgát nem kielégítő eredménnyel tette le, azt a tanév ismétlésére utasították

Egy új demonstrálási formát is bevezetett a gyakorlati tanszék. Megkívánták, hogy a szolgálatra beosztott hallgatók a központi tanépületben elhelyezett táblára felvezessék a tangazdaság napi termelési adatait.

Az 1930-as években, a Gyakorlati Tanszék a "Gazdasági gyakorlati alapismeretek"-et (15 óra/hét); a "Termeléstechnikai gyakorlatok"-at (4 óra/hét); az "Üzemvezetési gyakorlatok"-at (4 óra/hét) valamennyi félévben, a tangazdaságban lévő tantermekben és gyakorlóokban oktatta. Létrehozta egy olyan tantermet is , amelybe bemutatás céljából állatokat lehetett bevezetni és munkaeszközöket bevinni.

Az 1930-as években és a negyvenes évek elején a vezetés célja az volt, hogy ***a tangazdaságban megteremtsék, a nagy vitákat kiváltó, 4 éves képzés bevezetésével megnövekvő gyakorlati oktatási feladatok feltételeit.***

1942-ben a főiskolai képzés megindításához - a háborús állapotok ellenére - a gyakorlati tanszék és a vezetésével működő tangazdaság fel volt készülve.

A MOSONMAGYARÓVÁRI MEZŐGAZDASÁGI FŐISKOLA GAZDASÁGA (1942-1945)

A szakmai közéleti és országgyűlési viták után, 1942-ben megszületett a döntés, és *négy évfolyamú, dékáni vezetéssel működő főiskolává szervezték* át a mosonmagyaróvári és a kolozsvári gazdasági akadémiákat. A főiskolai szervezetben is ***a gyakorlati tanszék vezetője a tangazdaság irányítója***. A tanszék vezetője 1940-től Vágsellyei István²⁴ rk. tanár volt. *Az új tantervben a "Gyakorlatok a tangazdaságban" c. tantárgy, mind a nyolc szemeszterben szerepel. Az 1. és 2. szemeszterben 8 óra/hét, a többiben 6 óra/hét kiméréssel.*

Az új tantervről, de főleg a gyakorlati oktatásról folytatódtak a minisztériumi és intézményi. ***Többen jobbnak tartották az akadémiák tantervében lévő gyakorlati oktatás rendszerét a főiskolainál.*** A vitákban többen azzal érveltek, hogy a végzett hallgatóknak már nemcsak az uradalmak adnak lehetőséget az elhelyezkedésre, és az új típusú munkavállalásra (pl. szakigazgatás, üzleti élet, bank és biztosítás, stb.) történő felkészítéshez a jelenlegi gyakorlati képzés változtatása szükséges.

A főiskolai képzés működőképességét a II. világháború eseményei és tragédiája miatt, sajnos nem tudta bizonyítani. A rendszerének életképességét viszont, az is mutatta, hogy az 1945-ben létre hozott - valamennyi volt akadémiát, főiskolát és egyetemi kart összefogó - Magyar Agrártudományi Egyetem vidéki osztályai, oktatási programjaikban és a gyakorlati képzésükben továbbra is a főiskolai rendszert alkalmazták

MAGYAR AGRÁRTUDOMÁNYI EGYETEM MEZŐGAZDASÁGTUDOMÁNYI KAR MOSONMAGYARÓVÁRI OSZTÁLYÁNAK GAZDASÁGA 1945-1949

A front átvonulása után, 1945 április közepén a tanárok lakásán megkezdődött az oktatás. Április 19-én Groffits Gábor²⁵ dékán a tanári ülést is összehívta. Az ülésen vitatták meg a tangazdaság helyzetét is. A gazdaság felszerelése és az állatállomány komoly károkat szenvedett. A szántó nagy része szántatlan, vetetlen volt és csak egy használható traktor állt rendelkezésre.

Júniusban azonban már arról vitázott az oktatói kar, hogy a hallgatók gyakorlati felkészítését *hogyan lehet a megváltozott birtokviszonyokhoz igazítani. Felmerült három kisparaszti mintagazdaság létrehozásának gondolata is.*

1945 szeptemberében még a Mezőgazdasági Főiskola megtartotta évnovitóját, azonban a október 4-én megjelent **miniszterelnöki rendelet létrehozta a Magyar Agrártudományi Egyetemet**, amelyben a főiskola a Mezőgazdaság-tudományi Kar Mosonmagyaróvári Osztálya lett. A dékán helyett osztályelnök vezetésével működött az intézmény.

A magyaróvári egyetemi osztály tantervében hangsúlyozza, hogy " a gyakorlati kiképzés párhuzamos és teljesen egyenrangú az elméleti oktatással." és kiemelte a kisüzemi gazdálkodással kapcsolatos gyakorlati tudnivalók elsajátításának fontosságát is.

A Gyakorlati Tanszék és a Tangazdaság élén ismét Dr Bíró Gyula professzor állt 1947-ig.

A tangazdaság területe nem változott, az ígásállomány veszteségeit saját tenyésztésből és vásárlással pótolták. A régi tenyésztőrszökből 17 tehén maradt meg. Ennek kiegészítésére Svájból 10 db hasas telivér üszöt és 1db tenyész bikát kaptak. A telivér-szimmentáli tehenészetet ismét a régi 50-60 db-osra fejlesztették fel. A yorkshirei sertésállományt, a képzési cél érdekében mangalica és keresztezett sertésekkel bővítették. Juhászatban megtartották a keletfríz állományt, de wildhausival keresztezték.²⁶

1947-től a gyakorlati tanszék oktatói közül, Varga Ernő²⁷ majd Kovács László²⁸ volt a tangazdaság vezetője.

*A tantervben változást, az 1948-ban megjelent **miniszteri rendelet** hozott, a gyakorlati képzés vonatkozásaiban is.*

- Az 1., 2. és 3. szemeszterben két órával csökkent a "Tangazdasági gyakorlat" heti óraszám

- III. évfolyamon csak a növénytermesztési szakon maradt meg, megszüntetéséig "Tangazdasági szemle" átnevezéssel, *heti hat óráról, háromra csökkentve.*

- IV. évfolyamon, mindkét szakon tangazdasági gyakorlatként került oktatásra az "Üzemszervezési és - vezetési" gyakorlat, szemeszterenként heti három órában, *három óra csökkenéssel.*

Érzelhető, hogy a gyakorlati képzés változtatásai a nagyüzemi gazdálkodás irányába mozdulnak el. a minisztériumok keresik az új típusú képzési formákat, de a feltételek ehhez még nem adottak.

A tanári kar és a gazdaság vezetésének köszönhetően az 1948/49-es tanévre a gyakorlati oktatás tangazdasági feltételrendszere ismét teljes volt, a gazdálkodása is helyre állt.

Ezen a helyzeten változtatott radikálisan az FM 77900/1948 sz. rendelete, az új tanszéki rendszerről, amelyben **a gyakorlati tanszék nem szerepel és a tangazdaságot " önállóan szervezett üzem"-mé**

nyilvánították, amely nem tartozik a tanszékhez, és a vezetőjét a miniszter nevezi ki.

1949 április 6-án délelőtt az osztályelnök felolvassa a tanári karnak a FM átiratát, amelyben közlik, hogy "déli 12 órától" a **Mosonmagyaróvári Osztály működését beszüntetik.**

Most egy miniszteri levél, azonnali hatállyal megszüntett, azt a nagy múlttal rendelkező felsőoktatási intézményt, amely csak 1848-ban szünetelt egy évet és pár hónapot,

Ez a rendelkezés a tangazdaságot is elválasztotta az anya intézménytől és az állami gazdaságok közé sorolta.

ÁLLAMI GAZDASÁG (1949 -1950)

Tagosítások során a gazdasághoz csatolták a Lajta-menti területeket, amelyekkel 900 kh-ra, majd később **közel 2000 kh-ra növekedett a volt tangazdaság területe.**

Ebben az időszakban, a volt egyetem épületeiben szerveződött

Növénytermesztési Technikumnak az oktatóüzeme is, az állami gazdaság.

A MOSONMAGYARÓVÁRI KÍSÉRLETI INTÉZET GAZDASÁGA, (1950-1953) ÉS

AZ ÉSZAK-DUNÁNTÚLI MEZŐGAZDASÁGI KÍSÉRLETI INTÉZET GAZDASÁGA (1953-1960)

Az állami gazdaságot 1950-ben a kísérleti intézet vette át.

Területváltozások ebben az időszakban is voltak. A gazdasághoz csatolták pl.a püski állattenyésztési üzemegységet.

Lényegesek voltak a területváltozások 1958-ban és 1959-ben, amikor a volt "Haladás MgTSz" területét és az egyéni gazdálkodók beékelődött területeit betáblásították. A kapott területekért a gazdaság lemondott a püski üzemegységéről, amelyet 1957-ben átadtak a Keszthelyi Mezőgazdasági Akadémia Tangazdaságának.

1951-ben a szarvasmarha már magyar-tarka fajtájú.

A gazdaság területe 1510 kh., amelyből 92 kh a kísérleti tér

A gazdaság állatállománya 1957-ben: szarvasmarha 264 db, ebből tehén 109 db, ló 67 db, sertés 283 db, baromfi 900 db (sárga-magyar törzsállomány), méhcsalád 71.

A gazdaság szarvasmarha tenyésztésben fajtaváltás volt. 1952-ben indultak meg a kosztromai × magyar-tarka keresztezések.

A központi major több új, illetve átalakított istállóval és kiszolgáló épülettel bővült.²⁹

A gazdaság, az 1954-ben újrainduló Mezőgazdasági Akadémiának gyakorló bázisa volt.

1959-ben az intézet és az akadémia egyesült és **1960 március 15.-én a gazdaság elnevezésében is újra tangazdaság lett és a Gyakorlati Tanszék. tanszékvezetője vette át a gazdaság vezetését.**

MOSONMAGYARÓVÁRI MEZŐGAZDASÁGI AKADÉMIA TANGAZDASÁGA (1960-1961)

1960-ban 2161 kh-n (majd 2222 kh-n) gazdálkodott a tangazdaság, amelyből 300 kh csökutas öntözésű volt.

Az állatállomány: 485 db a szarvasmarha, amelyből 179 db a tehén
41 db ló és 63 db sertés.

A hallgatók gyakorlati képzése részben a **Termelés technikai Tanszék (a volt Gyakorlati Tanszék)** által irányított gyakorlatokból, részben az egyes szaktanszékek tantárgyi gyakorlataiból állt.

A tangazdaság igazgatója Kovács László tanszékvezető egyetemi docens. A tanszék oktatói, Mike Imre, Németh Dezső, Tóth Iván egyetemi adjunktusok és Varga Imre egyetemi tanársegéd ágazatvezetői feladatokat is elláttak.

A tanszék oktatási feladatai két tantárgy köré csoportosultak A " Termelés technikai gyakorlat" című tantárgy oktatása négy féléves volt., az " Üzemvezetési gyakorlat " címűt 7. és 8. szemeszterben oktatták

A tanszék a tangazdaságban és az akadémia kísérleti telepein szervezte a hallgatók tehenészeti, növendékmarha gondozói, fogatos, sertésgondozói, baromfi gondozói, traktoros, műhelyes adminisztrátori, brigádvezetői hetesi szolgálatait. *A szolgálat hétfő reggeltől, vasárnap estig tartott, naplővezetési és beszámolási kötelezettséggel.*

MOSONMAGYARÓVÁRI MEZŐGAZDASÁGI AKADÉMIA LAJTA-HANSÁGI ÜZEMEI (1961-1963)

"A Lajta-Hansági Állami Gazdaság és az Akadémia Tangazdasága 1961-ben.... egyesült. A 48000 kat. holdat kitevő üzemen belül működik az oktató üzem jelenleg 2161 kat. hold összterülettel." " az oktató üzem szerepe és feladata, hogy a Mezőgazdasági Akadémia mellett működve az oktatási és kutatási feladatokat szolgálja. Termelési tevékenységét összehangolja a mezőgazdasági mérnökképzéssel és a kutatással egyidejűleg jelentkező kívánalmakkal....Biztosítja az ott folyó kísérletezések személyi, anyagi, és technikai feltételeit, továbbá az Akadémia által szervezett bemutatók, ankétok vagy egyéb jellegű rendezvények szükségleteit ".³⁰

a) *Területe:* szántó 1852 kat. hold

"b) *Állatállománya:*600 szarvasmarha (258 tehén), magyartarkakosztrómai

keresztezés,
400 sertés (23 tenyészkoca), magyar fehér hússertés,
46 ló, kistestű muraközi.

Az Oktató üzemet, a tanszék oktatói, a tanszékvezető irányításával vezetik.

1963-ban a Lajta-Hansági Állami Gazdaság ismét a régi nevét használja és az oktató üzem annak VI. kerülete lett

LAJTA-HANSÁGI ÁLLAMI GAZDASÁG **VI. TANKERÜLET (1964-1978)**

A Lajta-Hansági Állami Gazdaságban újra visszaállították a kerületi rendszert. A gyakorlati oktatás eddigi feltételei megmaradtak, de nem a tanszék irányította a tankerületet, ugyanakkor **a kerületvezetői megbízás a tanszékvezetőt illette meg.**

1964-től -1978-ig újra a tanszékvezető veszi át a tankerület vezetését, de az oktatók bevonása a gazdálkodásba már csak megbízásos és esetleges. Az intézményi szervezeti változásokkal, a Termelési-technikai Tanszék **neve Alkalmazott Üzemtani Tanszékre változott**, de helyileg továbbra is a volt tangazdasági majorban maradt.

A tanszék és a gazdaság között nem teljes az összhang, amelyet az oktatók le is írnak:

"Véleményünk szerint az oktatás kielégítését csak az szolgálná teljes mértékben, ha a tanüzem teljesen önálló lenne, önálló pénzügyi és termelési tervvel működne."

Lajta-Hansági Állami Tangazdaság Lajtapusztai I. Kerület Tanüzeme **(1978-1995)**

A volt tankerület és a Lajtapusztai kerület összevonásával a kerület központját is áthelyezték a volt tangazdaságtól nyolc kilométerre lévő Lajta-pusztára. Ez az együttes feladatmegoldásoknak az operatív szervezését nehezítette.

Ennek ellenére megállapítható, hogy a 25000 hektáros Lajta-Hansági Tangazdaság a nyolcvanas években egy olyan magas szintű gyakorlati feltételrendszert biztosított, amely a kar fennállása óta nem volt.

A képzési igényeknek megfelelően biztosítva voltak a gazdálkodás korszerű gyakorlatának a bemutatási lehetőségei és a termelési-technológiai alaptervekenységek gyakorlati feltételei.

A korszak elemzésével ez a tanulmány is adós marad, mert feldolgozásához kutatómunka és elemzés szükséges.

Lajta-Hanság RT I. Mezőgazdasági Üzemigazgatóság Tejtermelőüzem, Háromtölgy u. (volt tangazdasági központi major)

A kilencvenes évek tulajdonviszonyainak változásai a Lajta-Hansági Állami Tangazdaságban is komoly változásokat idéztek elő. A nagymértékben lecsökkent területen, új típusú szervezeti formákban folyik a gazdálkodás. A volt tangazdaság körüli területek is privatizálva lettek (többek között az 1858-ban kialakított " Akadémiai dűlő "is) és földek nélkül maradt a tanüzem területén létrehozott, korszerű 600 férőhelyes tehenészeti telep.

A Kar képzési feladatai megsokszorozódtak, növekedett a hallgatói létszám, amely a gyakorlatoztatás feltételrendszerének fejlesztését is igényelné.

2004- től a volt gyakorlati tanszék is elköltözött volt tangazdasági majorból.

A Kar képzési rendszerétől a jövőben sem választható el az a szakmai életre történő felkészítés, amelyet csak olyan tangazdaságban lehet eredményesen végrehajtani, ahol a képzés pedagógiai módszertanilag is alátámasztható.

A Kar jelenlegi tangazdasága, a volt kísérleti telep területén helyezkedik el.

A jövő agrármérnökétől mást igényel a társadalom, mint az elmúlt évtizedekben. Ezt a képző intézményeknek is tudomásul kell venni.

A gyakorlati képzésnél is figyelmet érdemelnek az elhelyezkedési lehetőségek és a pálya várható új mérnöki tevékenység területei. Többek között a vidékfejlesztés, a kistérségi szakigazgatás , vagy a szaktanácsadás és a gazdálkodási integráció mérnöki területei. Korunkban a gyakorlatban jártas mérnököket kell kibocsátani az egyetemeknek és a főiskoláknak, amely csak a metodikailag is helyes gyakorlatoztatás lehetőségeinek meglétével érhető el.

Összeállításomban rövid történeti áttekintést adtam, egy nagymúlttal rendelkező intézmény gyakorlati képzésének feltételrendszeréről. Nem tehettem azt a teljesség igényével, de ha a közel kétszáz éves küzdelemből csak elődeink céltudatos gyakorlat-orientáltságára és az ismeretnyújtás felelősségére tudtam - a történelmi hűségre törekedve - a figyelmet irányítani, nem volt felesleges az áttekintés.

Irodalomjegyzék:

Az 1818-as alapító levél, eredetije a Kar intézeti múzeumában található Wittmann Antal (Denglázi), az előterjesztése alapján létrehozott Magyar-Óvári Magán Gazdasági Tanintézet főigazgatója 1818-tól 1832-ig.

Prof. Pabst Henrik Vilmos dr.a hohlenheimi gazd. akadémia volt igazgatója, 1850-től 1861-ig a Mmagyar-óvári cs. és kir. Felsőbb Gazdasági Tanintézet igazgatója, az intézeti tangazdaság alapítója.

Prof. Hecke Venczel a Magyar-Óvári Felsőbb Gazdasági Tanintézet rendes tanára, a növénytermesztéstan, erdészettan és az üzemtan oktatója, volt óvári gazdasz, később a bécsi Hochschule für Bodencultur rendes tanára és rektora volt.

Hecke, Venczel : Die Landwirtschaft der Umgebung von Ungarisch- Altenburg und die landwirthschaftliche Lehranstalt daselbst.

In Briefen von Wien: Braumüller, 1861

(Felhasználva a "X. Nagybirtokok. A cs. és kir. mezőgazdasági intézet gazdasága" fordítás, kézirat formában) 4 p.

(Forrás: Hecke. W: X. Nagybirtokok. A cs. és kir. mezőgazdasági tanintézet gazdasága Bécs 1861)

A Magyar Királyi Gazdasági Akadémia szervezeti szabályzata

Renner Gusztáv (,1869-1878) Reitmann Viktor (1880-1885), Suschka Rikárd (1885-1910) intézők,

Lowieser Mihály (1874-1875), Kiss Endre (1885-1886), Kopmann Elek (1886-1895), Vörös Pál

(1895- 1901) segédintézők

Az akadémia szervezeti alapszabályai

Prof. Dr. Masch Antal (1809-1884); igazgató 1840-46, majd 1863-84 között

A gyakorlati oktatás meghatározó személyisége volt Suschka Rikárd,(1858-1910) a gazdaság intézője, majd a Gyakorlati Tanszék professzora, aki 32 évig szolgálta a felsőoktatást.

Suschka Rikárd: A magyar-óvári m. kir. Gazdasági Akadémia gazdaságának leírása és üzemtelve (Magyar-Óvár 1903 Czéh Sándor- féle könyvnyomda) 11-13 p.

Holács Ágoston gaz. akad. hallgató: Gazdasági napló 1914 (Kézirat)

Berger Károly (1869-1913) 1910-től Magyaróvárott rendes tanár, a Gyakorlati Tanszék, 1912-től az Üzemtani tanszék vezetője.

Juhos Lajos (1879-1940) 1905-től tanársegéd , 1912-től rendkívüli tanár , a Gyakorlati Tanszék vezetője, a z I. világháború után Keszthelyen az üzemtan professzora.

Prof. Nyárády György dr.rendes tanár (1889- 19) 1911-től gyakornok, majd a Gyakorlati Tanszék, később az Állattenyésztési Tanszék vezetője

Prof. Dr Világhy Károly (1883-1975) 1913-tól gyakornok Magyaróvárott, majd az üzemtani tanszék professzora

Prof. Ormándy János (1872-1962) az üzemtan tanára, 1922-től a Felső-Dunántúli Mezőgazdasági Kamara igazgatója

Prof. Bánvárt Sándor (1876-1930) intézősegéd, rendes tanár, az akadémia igazgatója Magyar-Óvárott

Bánvárt Sándor: Magyaróvári M.Kir Gazdasági Akadémia (Magyaróvár 1927) 13-14 p.

Prof. Bíró Gyula (1894-1977) 1925-től segédtanár, majd rendes tanár a Gyakorlati Tanszék vezetője (1927-1940) , kolozsvári dékán (1940- 45) egyetemi tanár és a tangazdaság vezetője (1945-1949) ,

Bánvárt Sándor: u.a mint fent 128-135p

Bánvárt Sándor: u.a. mint fent, 43- 50 p

Prof. Vágsellyei István (1908-1983) tanszékvezető Óvárott, majd Gödöllőn egyetemi tanár

Prof. Groffits Gábor (1880-) rendes tanár, műegyetemi magántanár,az intézmény első dékánja.

Agrártudományi Egyetem Magyaróvári Osztályának ismertetője (Magyaróvár 1947)

Varga Ernő tanszékvezető főiskolai tanár a mezőgazdasági akadémia igazgatója,(1954-1956)

Prof.Kovács László (1917-1988) a Gyakorlati Tanszék vezetője, az intézmény igazgatója, rektora

Veszeli Tibor I. évf. egy. hallgató : Termelőtechnikai gyakorlatok munkanaplója 1957/58 tanév, Mosonmagyaróvár (kézirat)

A Mosonmagyaróvári Agrártudományi Főiskola ismertetője (szerk: dr. Balla István 1962 Mosonmagyaróvár) 12 p.

Summary

In the manuscript I emphasize the assurance of conditions for the purposeful practise orientated education, which characterized the activity of the management and tutor staff of the more than 200-year-old academic agricultural education institution in Mosonmagyaróvár. Established in 1818, the practical training institution facilitated the

practical education in the private manor of the prince. From 1850, the higher educational institute, which belonged to the government of the emperor and king, established its own private educational farm. The Educational Farm of the Economic Academy provided the conditions for the practical training and researchal work until 1949. Later, it hardly, only for short terms, belonged to the institution. Its state, area and name often changed in the state educational farm. The farm was managed by the leader and tutors of the practical department, together with experts in different positions until 1977. In the former farm, Lajta Hanság Ltd. maintains a dairy farm, providing educational facilities, too. The academic faculty intends to develop the former researchal farm into private educational farm.

A GENOTÍPUS, MINT SELEJTEZÉSRE HATÓ TÉNYEZŐ KOCKÁZATÁNAK VIZSGÁLATA A SERTÉSTARTÁSBAN

Balogh Péter – Ertsey Imre – Kovács Sándor

Debreceni Egyetem Agrártudományi Centrum

Agrárgazdasági és Vidékfejlesztési Kar

Gazdaságelemzési és Statisztikai Tanszék

Bevezetés

Magyarországon már az Európai Unióhoz való csatlakozás előtti időszakban is hangsúlyt kapott a versenyképesség (Ertsey és Mainsant, 1992), a belépést követően pedig egyre jelentősebbé vált, ugyanis ez alapvetően meghatározza a gazdálkodás jövőjét (Pakurár és Terjék, 2001). Pfau és Posta (2002) szerint a piaci verseny során a jövedelmező gazdálkodás mellett törekedni kell a hatékonyság szem előtt tartására. A sertéstartásban is nagy jelentősége van a jövedelmező termelésnek, ezért a tartás és tenyésztés minden területén nagyon fontos az ezzel összefüggő tényezők elemzése. A sertéstenyésztés gyakorlatában fontos szakmai feladatot jelent a tenyészkocák tenyészidejének meghatározása. A hazai üzemi gyakorlatban általában 2-4 fialást érnek meg a tenyészkocák. Ez azt jelenti, hogy életüknek csupán 53–72%-ában tekinthetők produktívoknak (Rajnai et al., 2001; Széles, 2003). Egyes szerzők a 4-5 fialást tekintik jónak a nagyüzemi kocák tenyésztésben tartása szempontjából ((Wittmann, 1984; Márai-Székely, 1986). A hazai gyakorlat alapján értékelve a tenyészkocák kihasználtságát belátható, hogy az előállított malacok költségei jelentősen nagyobbak, mint az európai uniós versenytársainké. A selejtezési okok gyakoriság szerinti sorrendben: a meddőségi, egészségi okok (lábszerkezetbeli hibák miatt), korai tenyésztésbe vétel, ellési rendellenességek (Wittmann, 1988; Tarres et al., 2005). Mindezeket figyelembevéve a selejtezési stratégiát úgy kell kialakítani, hogy az egyes selejtezési döntések eredőjeként az optimálist megközelítő tenyésztésben tartási idő alakuljon ki (Márai-Székely, 1986).

Alkalmazott módszerek

Vizsgálataink során egy Hajdú-Bihar megyében található 3000 kocás nagyüzemi sertéstartó gazdaságban mértük fel a sertéshús-előállítás körülményeit és főbb mutatóit. Az adatgyűjtést kérdőív, interjúk és módszeres megfigyelések segítségével végeztük. Eredményeink értékeléséhez a túlélés analízis (Survival Analysis) egyik nemparaméteres formáját a Kaplan-Meier elemzést használtuk fel. Ennek során a 2005. évben selejtezésre került 1969 darab koca adatait figyeltük meg. A sertéstartás vizsgálatával kapcsolatos magyarnyelvű szakirodalomban

nagyon kevés szerző használta fel ezt a statisztikai eljárást adatai elemzésére, ezért a módszer részletesebb bemutatását tartottuk célszerűnek, melyet a következőkben ismertetünk (Nagy et al., 2004).

A túlélés becslés bemutatása

A túlélés becslés (Survival Analysis) egy olyan statisztikai eljárás, melynek alkalmazása abban az esetben javasolható, ha a vizsgálandó tulajdonság egy adott esemény bekövetkezéséig eltelt időtartam (a megfigyelés kezdetétől mérve). Az úgynevezett esemény lehet elhullás, selejtezés, valamilyen betegség kialakulása, vagy bármilyen más történés, melynek bekövetkezési időpontja pontosan megállapítható. A vizsgált tulajdonság tehát az esemény jellegétől függően lehet életben maradási idő (valamilyen betegség esetében), egészséges állapot megtartásának időtartama (a betegség kialakulásáig), termelésben tartási idő (anyaállatok selejtezéséig) stb.

A megfigyelésben résztvevő egyedekre vonatkozóan a vizsgálat kezdete és az esemény bekövetkezése közötti, 't'-vel jelölt időtartamot túlélési időnek (survival time) nevezzük. Fontos megemlíteni, hogy az úgynevezett túlélési idő fogalom használata az esemény jellegétől független. A fialásig eltelt napok számát ebben az esetben is túlélési időnek nevezzük (Nagy et al., 2002).

A túlélés becslés a rendelkezésre álló adatok alapján két függvényt állít elő, az eredmények értelmezése ezen függvények segítségével történik. Az első az úgynevezett túlélési függvény (survival function), a másik függvény a kockázat függvény (hazard function). Jelen tanulmányunkban csak a túlélési függvényekkel foglalkozunk.

A túlélési függvény $[S(t)]$, annak a valószínűségét adja meg, hogy a kísérletben résztvevők túlélési ideje nagyobb, mint a kísérlet kezdetétől számított 't' időtartam, vagyis 't' idővel a kísérlet megkezdése után az esemény még nem következett be.

Saját vizsgálatok

Az 1. táblázat az általunk vizsgált telep különböző fajtájú illetve keresztezésű selejtezésre került kocaállományának jelölését és annak megnevezését tartalmazza. Ez alapján megállapítható, hogy a dumeco, a holland nagy fehér, a holland lapály, a magyar nagyfehér és a magyar lapály fajtákból kialakított keresztezett állomány vett részt a termelésben.

**1. táblázat : A vizsgált telepen selejtezésre kerülő
kocaállományban található fajták és vonalak**

Fajta és keresztezés jelölés	Fajta és keresztezés megnevezés
FWxW	keresztezett holland nagyfehér
MNFxML	magyar nagyfehér x magyar lapály
DUM FW	Dumeco
MNFxW	magyar nagyfehér x holland nagyfehér
FWxF	keresztezett holland lapály
MNFxF	magyar nagyfehér x holland lapály

Adatgyűjtésünk során a selejtezésre került állomány több mint 10 ezer rekordja alapján végeztük el az összehasonlító értékelést.

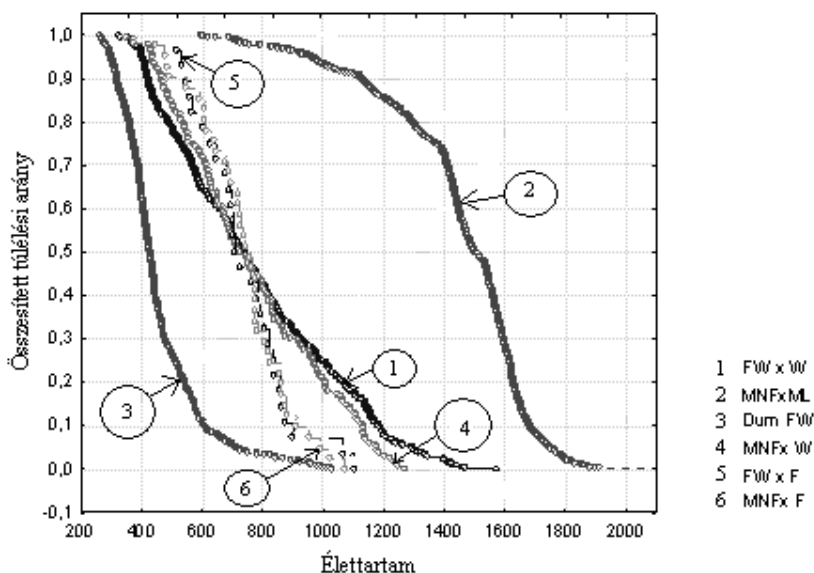
Az 1. ábrán tüntettük fel a különböző keresztezésekhez tartozó állatok selejtezési ideje alapján számított a Kaplan-Meier módszer felhasználásával kapott túlélés függvényeket. Az eredményeket a Gehan-féle általánosított kétmintás Wilcoxon próbával teszteltük (GEHAN, 1965), amely megmutatja, hogy milyen valószínűségi szinten fogadhatók el az eredmények, azaz mennyire bizonyos a különbség megléte a genetikák között. Az ábrát megfigyelve azonnal szembetűnnek a különbségek, a Gehan teszt 100% megbízhatósággal ($p=0,00$) kimutatta a különbségeket.

Az ábra alapján jól látható, hogy a vizsgált keresztezések esetében a DUM FW csoport túlélési görbéi a megfigyelési időszak egész ideje során alatta maradtak a többi genotípusú csoport egyedei által mutatott túlélési görbéknek. Az y tengelyen az úgynevezett túlélési hányad látszik, vagyis az eddigi magyarázatoknak megfelelően az állomány azon hányada, melynél az esemény még nem következett be, azaz ezek az egyedek még nem kerültek leselejtezésre. Az eredmény tehát azt mutatja, hogy a termelésben töltött napok számának emelkedésével átlagosan több DUM FW esetében következik be az esemény, vagyis több DUM FW egyedet selejteznek le, mint a többi azonos életkorú, de eltérő genotípusú állatot. A túlélési görbéken jól látszik, hogy ennél a genotípusnál azon egyedek esetében melyek elérték a kb. 420 napot, az egyedek mintegy 50%-nál az esemény bekövetkezett, azaz selejtezésre kerültek. Ez az arány a 600. napra már mintegy 90%-ra nőtt. A DUM FW csoport egyedei közül az 1000. életnapon majdnem az összes egyedet leselejtezték. Analóg módon, ha a születés kezdete után bármely 't' időpontban a vizsgálati egyedek még nem kerültek kiselejtezésre, akkor a következő időegység során a DUM FW egyedek nagyobb

valószínűséggel lettek selejtezve, mint az ettől eltérő genotípusú kortársaik.

Az FWxF típusú állatok 20%-a 600. napon kerül selejtezésre és a 900. napon már az állomány 90%-a lett selejtezve. A maradék 10% 1100. napig volt termelésben tartható. A 600. nap után a görbe meredek lefutásából megfigyelhető, hogy ennek a típusnak a 70%-át várhatóan az elkövetkező 300 napban selejtezik majd le.

Az ábra jobb oldalán elhelyezkedő vonal a MNF×ML fajták keresztezéséből származó állományt jelöli. Megállapítható az az ismert tény, hogy az ilyen típusú állatok nagyon jó anyai tulajdonságokkal rendelkeznek, ezért várhatóan hosszú ideig vesznek részt a termelésben. Ezen a telepen is a leghosszabb termelési ciklusú állatok ebből a genetikából kerültek ki.



Forrás: Saját számítás

1. ábra: A különböző fajtákhoz és keresztezésekhez tartozó kocaállományok élettartamának összehasonlítása túlélési függvényekkel

Az ilyen típusú kockákat a 600. nap előtt nem selejtezték ellentétben a többi genetikával, amelyekből az állomány 15 – 90%-a kivágásra került. Ezen állatok 50%-át csak az 1500. napra kell kiselejtezni. Vannak olyan egyedek, amelyek az 1900. napot is megélik és ekkor is csak azért

kerülnek selejtezésre, mert befejezték a 8. fialásukat. Az FWxW és az MNF_xW fajták túlélési görbéi „kvázi” lineárisak, „egyenletes” lefutásúak, így ezen típusú kocák esetében a selejtezés kockázata is kiegyenlítettőbb, és – ha nem is annyi ideig, mint az MNF_xML típus esetében, de – viszonylag hosszú ideig tarthatók termelésben. Megállapítható továbbá az is, hogy a túlélési idő mediánja (amely 50%-os selejtezési arányt jelent) az FWxW, MNF_xW, FWxF, MNF_xF típusok esetén a 700. és 750. nap közé esik.

Következtetések

- A különböző genetikájú anyaállatok teljesítménye között egy telepen is igen nagy eltérés mutatható ki.
- A konkrét keresztezési típusokat megvizsgálva megállapítható, hogy a DUM FW csoport túlélési görbéi a megfigyelési időszak egész ideje során alatta maradtak a többi genotípusú csoport egyedei által mutatott túlélési görbéknek, így az ilyen típusú anyakocák nagyon hamar kikerülnek a termelésből, ami a telep számára nagymértékű veszteséget jelent, valamint ezen állatok termelésben tartása nagy kockázatot eredményez.
- Az MNF_xML fajták keresztezéséből származó állomány túlélési görbéje a többi genetikától jobbra helyezkedett el. Ez azt jelenti, hogy az ilyen típusú kocákat a 600. nap előtt nem selejtezték ellentétben a többi keresztezéssel, amelyekből az állomány 15 – 90%-a kivágásra került. Megfigyelhetők voltak olyan egyedek, amelyek az 1900. napot is megélik és ekkor is csak azért kerülnek selejtezésre, mert befejezték a 8. fialásukat (ez a telepen az egyik szelekciós szempont).
- Az FWxW és az MNF_xW típusú kocák esetében a selejtezés kockázata kiegyenlítettőbb, és viszonylag hosszú ideig tarthatók termelésben.
- Az FWxW, MNF_xW, FWxF, MNF_xF típusok átlagosan 700- 750 napig tarthatók termelésben.

Irodalomjegyzék

- Duqrocq, V.-Sölkner, J. (1998): The Survival Kit-V3.0. A package for large analyses of survival data. Proc. 6-th WCGALP, Armidale, Australia 27. 447-448.
- Ertsey I. - Mainsant P. (1992): La compétitivité comparée des productions de volaille entre de la France et de la Hongrie: le cas de foie gras. Economie agricole des pays de l'Est, Paris.
- Gehan, E. A. (1965). A generalized two-sampled Wilcoxon test for doubly-censored data. *Biometrika*, 52, p. 650-653.
- J Tarres, J Tibau J Piedrafitá, E Fabrega, J Reixach (2005): Factors affecting longevity in maternal Duroc swine lines *Livestock Production Science* accepted 8 August 2005

- Kaplan E. L. - Meier P.(1958): Nonparametric Estimation from Incomplete Observations, Journal of the American Statistical Association, Vol. 53, No. 282. (Jun., 1958), p. 457-481.
- Márai G.-Székely Cs. 1986: Nagyüzemi kocartatás és malacnevelés Mezőgazdasági Kiadó, Budapest. 202-214. p.
- Nagy I.-Szabó A.-Romvári R.-Szendrő Zs. 2004.: Brief Description of the Survival Analysis Procedure Using the Running Rejection Behaviour of Young Rabbits as a Model Trait Agriculturae Conspectus Scientificus, Vol. 69 (2004) No. 1 (29-33)
- Nagy I–Csató L–Farkas J–Radnóci L–Vigh Zs 2002: A magyar nagy fehér hússertés és magyar lapálysertés központi hízekonyságvizsgálatának (HVT) elemzése túlélés becslés (survival analysis) alkalmazásával Acta Agraria Debreceniensis, 9. 37-40. p.
- Pakurár M. – Terjék L. (2001): Possibilities of development of work organization at animal farms in eastern Hungary. Medzinárodné vedecké dni, Zborník vedeckých prác, Nitra, 204-207.p.
- Pfau E. - Posta L. (2002): Vállalatgazdasági alapfogalmak Ökonómiai füzetek 6. DE ATC AVK Vállalatgazdaságtani Tanszék, Debrecen 49-57.p.
- Rajnai Cs.-Biber É.-Demeter Gy. 2001: Tenyészkocák reprodukciós paramétereinek újszerű értékelése és ökonómiai vonatkozásai Acta Agraria Kaposváriensis Vol 5 No 3, 25-40. p.
- Széles Gy. 2003: A sertéságazat szervezése és ökonómiája Szerk. Magda S. Az állattenyésztés szervezése és ökonómiája. Szaktudás Kiadó Ház, Budapest, 42. p.
- WAIS R. (2004): Algorithmen für SPSS 12. <http://www.rz.uni-hamburg.de/RRZ/Software/SPSS/Algorith.120/km.pdf>
- Wittman M. 1984: A kocák selejtezésének biológiai és ökonómiai következményei Szerk. Kovács F. Sertésenyésztők kézikönyve Mezőgazdasági Kiadó, Budapest. 491-493. p.
- Wittman M. 1988: Esélyek a sertés szaporaságának növelésére Magyar Mezőgazdaság, 50. 14. p.

RISK ANALYS OF GENOTYP AS AN EFFECTING FACTOR OF CULLING IN PIG PRODUCTION

Summary

The authors examined the effect of breed and crossbreed risk of culling at a pig farm in Hajdú-Bihar County. Data were collected about the lifetime of 1969 number of culled sows. Data were analysed by the survival analysis method. We concluded that there are close connection between the genotyp and the risk of the productional lifetime of culled sows, and there are large differences in culling risk between genotypes.

VEZETŐI SZEREP A SZERVEZETI VÁLTOZÁSOK FÜGGVÉNYÉBEN

Börzseiné Závori Mária

*Nyugat-Magyarországi Egyetem
Mezőgazdasági- és Élelmiszertudományi Kar
Vezetés- és Társadalomtudományi Intézet
Vezetési- és Szervezetfejlesztési Tanszék
MOSONMAGYARÓVÁR*

Napjaink szervezeteiben egy időben ellentétes irányú folyamatok zajlanak, miközben tovább tart a szervezetek lebomlása, termelői kapacitások növelésével koncentrációs lépések is történnek, a közös érdek alapján együttműködési szövetségek jönnek létre, amelyek a szervezeti határok elkülönítését is nehezítik. Ezen tendenciák jelzik, hogy ma egy vezetőnek permanens változásoknak kitett külső és belső feltételrendszer mellett kell megtalálnia azt a vezetési módszert, mely nemcsak saját munkájának sikerét, de szervezete egészének eredményesebb működését szolgálhatja. Változásokat követő időszakban is a legfőbb befolyásoló tényezőnek magát a változást kell tekintenie.

A vezetőknek olyan helyi problémákkal kell szembesülniük, amelyek a szervezetük közvetlen környezetében bekövetkezett változásokból is adódnak. A külső feladatkörnyezet nem teremt kényszerítő helyzetet, de választási lehetőséget a vezetői cselekvésre igen. Miközben a vezető a termelés technológiai modernizációja, a hatékonyság javítása és ezzel együtt a versenyképesség fokozása, vagy a minőségi verseny elvárásainak saját szervezetében való megoldása mellett dönt, egyben a külső és belső környezet kihívásaira is választ ad. Ily módon annak a szervezetelméleti dilemmának gyakorlatban történő kombinálása érvényesülhet, amely az akaratérvényesítésen vagy az alkalmazkodáson alapuló vezetői cselekvés eldöntendő vezetői lépését ötvözi. A vezető döntési helyzetének ismerete szükséges motivációja megértéséhez – amely mindig konkrét helyzetet, szituációt, adott erőforrások birtoklását és igénybevételét jelenti – mivel „a vezető elsősorban akaratérvényesítésre törekszik, ezentúl azonban vezetői tevékenységét és döntéseit, a szűkebb és tágabb feltételrendszerhez való alkalmazkodás tölti ki.” (1.)

A vezető tevékenységében meghatározó személyisége, tapasztalatai, szakmai tudása. Mindez számára azt a vezetői „tőkét” jelenti, amely megerősíti funkcióját gyakorlásában. Felelősség a vezetői döntésben már az észlelt hatások értékelésekor felmerül, hisz a vezető helyzetfelismerő, elemző képessége alapján szűrheti ki azokból a szervezete számára

domináns tényezőket. Cselekvőképességének példája a változások levezénylése is, mely a jövőben várható bizonytalan helyzetek megoldásában a várakozó álláspont helyett még inkább a gyors reagálás melletti választást igényli. Kezdeményező, kockázatkezelő képessége a kihívásokra adandó vezetői biztonságot fokozhatja. A szervezet tagjaitól is elvárt vezetői feladat, hogy csökkentse az instabil helyzetet előidéző okokat. Ennek egyik lehetséges módja, hogy a megváltozott szervezeti keretek közt végiggondolja a szervezet előtt álló feladatokat, az új helyzetben érvényesíthető vezetői koncepciót, értékorientációt, vezetői szerepeket.

Az összhang megteremtését szolgáló vezetői koordinációnak már a „mit” kérdés eldöntésénél érvényesülnie kell. A cél megvalósításáért való egyetértés kialakítása így a kezdeti lépésektől motiválhatja a különböző vezetői szinteken, szervezeti egységekben résztvevőket. Ehhez szorosan kapcsolódó vezetői feladat az önkontroll gyakorlása. Az elérendő célok szükségessé teszik vezetési stílusának, magatartásának, saját munkája hatékonyságának felülbírálását. A meghatározott teendők kivitelezéséhez a feladat, illetve beosztott orientáció szituatív alkalmazásával teremthet egyensúlyt. Reális önértékeléssel háríthat el olyan gátakat, melyek személye és beosztottai, vagy az egész szervezeten belüli nyílt kommunikáció megvalósítását akadályozhatják. Szemléletbeli áttérés a szervezetben csak a magabiztosságot tükröző pozitív példamutatás és a vezetői elkötelezettség alapján lehet.

A komplexitás megteremtése a működési feltételrendszer kialakításánál is fontos. Egyfelől a különböző szervezeti formákra elfogadott törvények, rendeletek, másfelől a vezetés által szabályozott keretek adják a szervezet formalizációját. A szervezeti változásokat követően a munkamegosztás új rendjével új strukturális, hatalmi és függőségi kapcsolatok alakultak ki a szervezeti egységek között. A rendelkezésre álló erőforrások megosztásával, a feladatok szervezeti egységek, csoportok közötti felosztásával, a koordinációval a szervezet egészére vonatkozó együttműködést kell elősegíteni. A vezető szabályozó tevékenysége a szervezeti működés módjának meghatározásakor egyúttal a döntési helyek, kommunikációs csatornák, információáramlás szervezeten belüli rendszeréről is dönt.

A szabályozásnak a működőképességet, a rend kialakítását és fenntartását, egyértelmű feladat, hatáskör és felelősség elhatárolódást kell biztosítani. A túlszabályozás az önállóság, a kreatív gondolkodás, a gyors válaszadás képességének kifejlesztése ellen hat.

A szervezeti szintek számának csökkenése, a laposabb struktúra létrejötte a szervezeti folyamatok átláthatóságát növeli. Nagyobb az esélye a vezetői feladatok delegálásának, annak gyakorlása viszont azon vezetői

hatáskör és felelősség átadását is megköveteli. A termelési folyamatoknak, a kialakult funkcionális egységeknek megfelelően módosultak a munkakörök. A munkaköri feladat összevonások, a magasabb szakmai követelmények, a változásokra való felkészítést igénylik a vezetőtől. Nem véletlen, hogy a szervezetfejlesztésen belül a munkaerővel kapcsolatban olyan új fogalommal kell megismerkednünk, mint a kompetencia. „Kompetencián általában azokat a képességeket, tudásanyagot és gondolkozásmódot értjük, amelyeket az ember élete folyamán megszerez és használ, nemcsak a megszokott környezetében, hanem a szokásostól eltérő körülmények között is. A kompetencia a személyiség fontos jellemzője, amely a tevékenysége minőségében jelenik meg.”(2.)

Ezek a képességek és tulajdonságok segítik a munkavállalót a munkakör hatékony ellátásához. Az egyének szintjén kell tehát biztosítani azt a kompetenciát, mely az egész szervezet alkalmazkodását mozdíthatja elő. A kompetencia-fogalom összetevőin belül az érzelmi intelligenciára épülő személyes és szociális kompetencia a szervezeti hierarchián felfelé haladva egyre fontosabbá válik, így az érzelmileg kompetensebb vezető az újszerű helyzetekben könnyebben tudja alkalmazkodásra készíteni környezetét is. A vezetői munka egyik fokmérője hogyan tudja a vezető elképzeléseit a végrehajtás folyamatában a beosztottakkal elfogadtatni és kiviteleztetni. Ehhez szükséges a beosztottak tudásának, képességeinek és motiválhatóságának ismerete. A vezetői kompetencia alkalmazása többek között az a hiteles vezetői magatartás, amely a vezetés minden szintjén kell hogy áthassa a szervezetet.

Irodalomjegyzék:

Bakacsi Gyula (1996): Szervezeti magatartás és vezetés. Közgazdasági és Jogi Kiadó, Budapest, 212-213.

Dr. Forgács Katalin (2005): Érzelmileg intelligens, vagy kompetens a jövő munkása? Munkaügyi Szemle, 49. 7-8. 9-11.

ORGANISATIONAL CHANGING AND THE ROLE OF MANAGEMENT AFTER THAT

Summary:

The leader work has to be effectual in that environment, which is in the permanent changes and there is a system with more uncertain factors in it. The result of the assertive managerial style depends on a consistent leader operation and harmony of the working his will and obedience. The management's duty as a role demands peculiar behaviours from the forms of organisations and its levels too.

ÉRTEKEZLET VIZSGÁLATOK MEZŐGAZDASÁGI SZERVEZETEK KÖRÉBEN

Dajnoki Krisztina

*Debreceni Egyetem Agrártudományi Centrum
Agrárgazdasági és Vidékfejlesztési Kar
Vezetéstudományi Tanszék*

A szervezeti kommunikáció egyik leggyakoribb formája az értekezlet. Értekezlet alatt három vagy több szorosan együtt dolgozó személy megbeszélését értjük (HITT, 1990). Az értekezlet közvetlen kommunikációra épül, így megvan a lehetőség az információ pontosítására akár többszöri közvetlen visszacsatolás alapján az azonos értelmezés kontrollálására is. Tehát nem véletlen, hogy a vezetők igen preferálják a szervezeti kommunikációnak ezt a formáját. Gyors, pontos, hatékony kommunikációt tesz lehetővé, ráadásul az egész folyamat vezetői irányítás és kontrol alatt valósul meg. LINKEMER (1987) témája szerint beszámoló jellegű és problémamegoldó értekezleteket különít el. E szerint a beszámoló jellegű értekezleten elsősorban információátadás, tájékoztatás, problémaismertetés történik, illetve ezeknek az értékelése. A problémamegoldó értekezlet problémafelvetés, ismertetés, megoldási javaslatok után általában döntéshozattal végződnek.

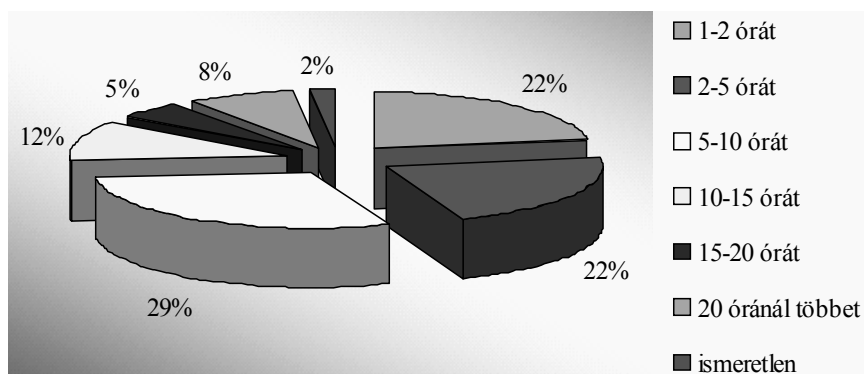
Az értekezlet igen jó kommunikációs módszer akkor, ha összetett és bonyolult kérdések megoldásáról van szó. Ebben az esetben lehetővé teszi a vezető számára, hogy beosztottjai nézeteivel, érzéseivel, felfogásával is megismerkedjen. A legtöbb szervezetben az értekezleteket előre meghatározott időközönként, rendszeresen tartják, illetve rendkívüli helyzetben tartanak megbeszélést (HUITFELDT és mtsai, 1993).

A mezőgazdasági vállalkozások körében végzett szervezeti kommunikációs vizsgálatok során 365 db kérdőíves interjú adatait dolgoztam fel. A válaszadók között a legnagyobb arányt, 42%-ot a korlátolt felelősségű társaságok vezetői képezik, de jelentős a részvénytársaság vezetőinek aránya is, ami a vizsgált minta több mint egynegyede. A szövetkezetek vezetőinek aránya 15%, az egyéb szervezeteké 10%. A legalacsonyabb arány a betéti társaságok vezetői képviselik 3%-kal. Az üzemméret szerinti megoszlás alapján elmondható, hogy a vizsgált szervezetek több mint fele közép-, illetve nagyméretű. A válaszadók legnagyobb része, 42%-a középszintű vezető. Ezt követi a felsőszintű vezetők aránya, 34%. Az alsószintű vezetők aránya 22%. A

megkérdezettek 2%-a nem jelölte meg, hogy milyen vezetői szinten dolgozik.

Az értekezlet vizsgálatok során tájékoztatást kapunk arról, hogyan tartják a vizsgált szervezetekben az értekezleteket, az egyes vezetők havonta mennyi időt töltenek ezen tevékenységgel. Milyen jellegű értekezleteket tartanak, illetve milyeneken kötelező részt venniük. Céлом volt vizsgálni azt is, hogy vezetői szintenként milyen eltérések tapasztalhatók. Vizsgáltam, hogy milyen tényezők befolyásolják egy értekezlet lebonyolításának eredményességét, illetve eredménytelenségét.

FRANK (1990) szerint „az élet túl rövid ahhoz, hogy időnként hosszú, eredménytelen értekezletekre pocsékoljuk”. Ebből kiindulva fontosnak tartottam, azt a kérdést, hogy az általam vizsgált szervezetek vezetői munkájuk során mennyi időt fordítanak értekezletekre. Az 1. ábra havi összesítésben mutatja a vizsgálat eredményeit.



Forrás: Saját vizsgálatok 2002-2005

$n = 365$

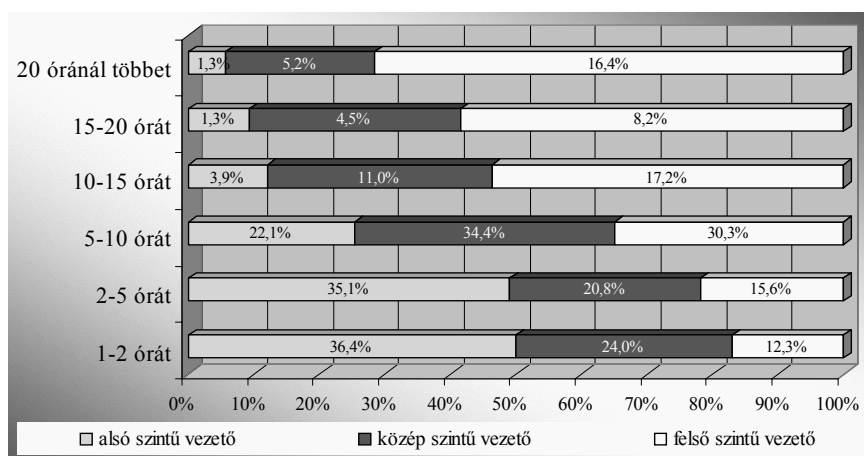
1. ábra: Értekezleten eltöltött órák száma havonta

A megkérdezett vezetők 22%-a mindössze havi egy-két és 22%-a havonta kettő-öt órát tölt el értekezleten. A vizsgálati eredmény szerint azonban 29%-a átlagban öt-tíz órát tölt el havonta értekezleteken. MANKINS (2004) kutatásai szerint egy tipikus szervezetben havonta három órát töltenek el csak stratégia értekezleten. Összességében elmondható, hogy a megkérdezettek több mint 70%-a kevesebb, mint tíz órát tölt havonta értekezleten, vagyis heti szinten átlag kevesebb, mint 2,5 órát. Ez azt jelenti, hogy heti munkaidejének kevesebb, mint 6%-át.

Az eredmények azt mutatják, hogy a vizsgált mezőgazdasági szervezetek vezetői az általam feltételezett időnél lényegesen kevesebbet töltenek értekezleten. Az eredmények magyarázata a kommunikációs formák

értékelésére vezethető vissza, miszerint az utasítás, a hivatalos beszélgetés és a tárgyalás hatékonyabb, mint az értekezlet. Ugyanakkor a megkérdezett vezetők 12%-a tíz-tizenöt órát, 8%-a húsz óránál több időt tölt értekezleten. Ez utóbbi azt jelenti, hogy a vezető közel heti négy órát, azaz fél munkanapját tölti el értekezleten, ami heti munkaidejének 10%-a.

Megvizsgáltam, hogy a különböző szintű vezetők munkájuk során mennyi időt töltenek értekezleten, illetve milyen eltérések tapasztalhatók vezetői szintenként (2. ábra). Az ábra eredményei azt szemléltetik egy-egy időtartamon belül, milyen arányban jelennek meg a különböző szintű vezetők válaszai. Az eredmények alapján elmondható, hogy az alsószintű vezetők több mint 70%-a kevesebb, mint öt órát, több mint egyötöde átlag öt-tíz órát tölt havonta értekezleten. A középszintű vezetők esetében ez 90%, ami kevesebb, mint 15 óra. Ezek a vezetők folyamatosan tartanak munka eligazításokat, munkabeszámolókat, melyek sokszor időigényesek. A felsőszintű vezetők több mint 40%-ánál ez az idő 15 óránál több. Ennek az az oka, hogy ők adják át a legfontosabb információkat a középvezetőknek, akiknek feladatkörébe tartozik a szervezés, eligazítás, majd a visszajelzés a közvetlenül felettük álló vezetőknek.



Forrás: Saját vizsgálatok 2002-2005

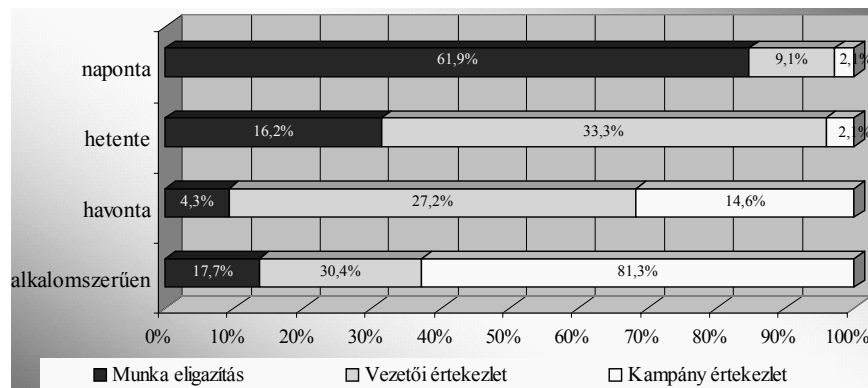
n = 365

2. ábra: Értekezleten eltöltött órák aránya vezetői szintenként havi bontásban

Az eredmények alapján tehát megállapítható, hogy minél feljebb haladunk a vezetői piramison, annál több időt tölt egy vezető értekezleten. Az alsóbb szintű vezetők elsősorban operatív feladatokat

látnak el és a beszámolók elsősorban a mindennapi munkafolyamatokkal kapcsolatosak. Ezzel szemben a felsőbb szintű vezetők stratégiai döntéseket hoznak és az alternatívák számbavételéhez, mérlegeléséhez, a vállalat szempontjából meghatározó döntések meghozatalához több idő kell.

Vizsgálataim során arra is választ kerestem, hogy milyen értekezletek a meghatározóak a szervezetek életében és azok milyen gyakoriságúak (3. ábra). Az eredmények alapján elmondható, hogy a megkérdezett vezetők 61,9%-a naponta tart munka eligazítás jellegű értekezletet.



Forrás: Saját vizsgálatok 2002-2005

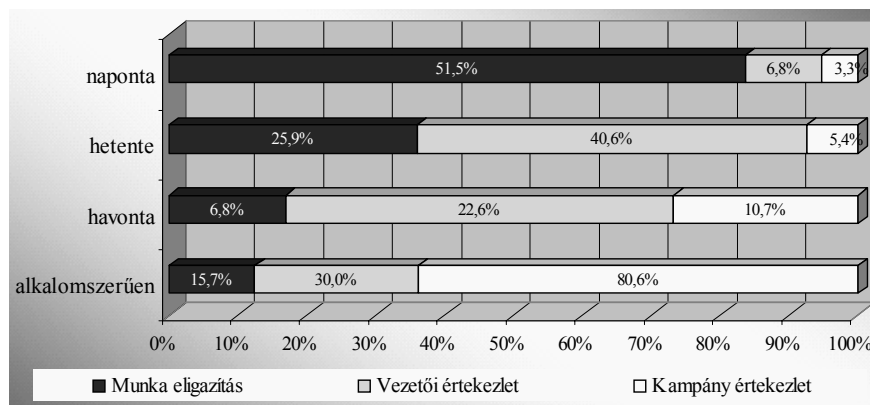
n = 365

3. ábra: A vezetők által tartott értekezletek gyakorisága

Ez látszólag ellent mond az előző vizsgálatok eredményeinek, aminek két oka lehet. A kérdőív kitöltése előtt tartott útmutatások és fogalmi tisztázások ellenére a legtöbb vezető a munka eligazításokat nem értekezletként, hanem hivatalos beszélgetésként, utasításként fogja fel. Ezért amikor arról kérdeztük, hogy mennyi időt tölt havonta értekezleten, elsősorban a vezetői értekezletekre gondolt. A munka-eligazítás a mezőgazdasági munkafolyamatok szervezésének, irányításának hagyományos kommunikációs formája, ami a jelenlegi vezetői – irányítási gyakorlatban is meghatározó fontosságú. A vezetői értekezletek közel hasonló arányban jellemzők hetente, havonta, illetve alkalmasszerűen. A kampány értekezletek a mindennapi munka folyamán kevésbé jellemzőek, csak alkalmasszerűen alkalmazzák őket.

A gyakoriság vizsgálatok során tájékozódtam, hogy milyen értekezleteken kötelező a vezetőknek részt venni, illetve van-e eltérés a tartott értekezletek és a kötelező értekezletek aránya között (4. ábra). Az eredmények azt mutatják, hogy a válaszadók több mint felének naponta kötelező munka eligazításon részt venni, egynegyedüknek hetente.

Vezetői értekezleten leginkább hetente kell részt venniük (40,6%), de jellemző még a havonta (22,6%), illetve az alkalomszerűen összehívott értekezlet is. Vagyis a vezetői értekezletek ritkábbak, mint a munka eligazítások. Kampány értekezletek összehívására alkalomszerűen kerül sor.



Forrás: Saját vizsgálatok 2002-2005

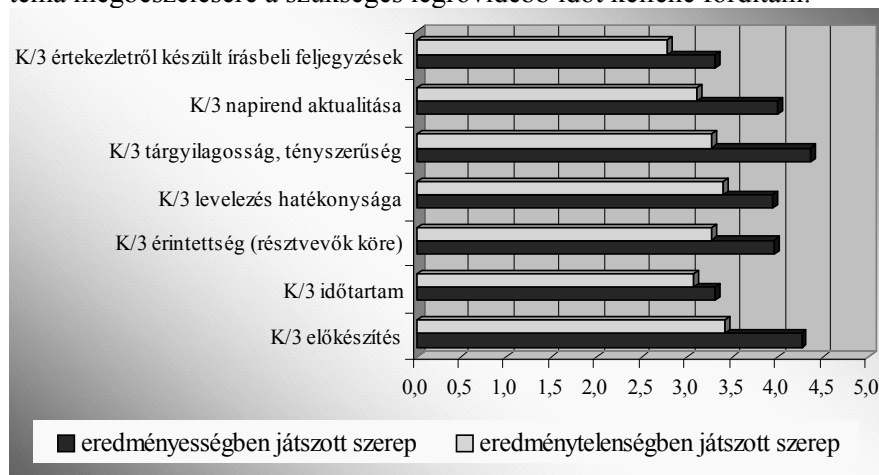
n = 365

4. ábra: A vezetők értekezleteken való kötelező részvétele

Az értekezletek eredményességét, illetve eredménytelenségét számos tényező befolyásolja, ezek közül a kérdőívben hetet emeltem ki (5. ábra). Az eredmények alapján elmondható, hogy az eredményességben játszott szerep minősítésekor magasabb átlagértékek születtek, mint az eredménytelenség vizsgálatánál. Az eredményességet leginkább a tárgyilagosság és tényyszerűség határozza meg. Nagyon fontos, hogy az értekezleten minden téma pontos tényekkel, adatokkal legyen alátámasztva, mert csak így lehet annak kimenetele sikeres. Szintén négy feletti minősítést kapott az előkészítés, majd ezt követi a napirend aktualitása, a résztvevők köre, valamint a levezetés hatékonysága. Ez utóbbi azért is fontos, mert ügyelni kell arra, hogy minden napirendi pontot megtárgyaljanak, valamint, hogy a résztvevők ne térjenek el a tárgytól.

Az eredményességet legkevésbé az időtartam és az értekezletről készült írásbeli feljegyzések befolyásolják. A feljegyzések, dokumentációk nagyban elősegíthetik, időben rövidíthetik, ezáltal eredményesebbé tehetik egy következő értekezlet sikerét. Az időtartam nagyon fontos, mivel minden értekezlet időt von el más fontos vezetői feladattól. Véleményem szerint ennek a tényezőnek előrébb kellene szerepelni a

sorrendben, mivel a legtöbb vezető időhiánnyal küzd, vagyis egy adott téma megbeszélésére a szükséges legrövidebb időt kellene fordítani.



Forrás: Saját vizsgálatok 2002-2005

n = 365

5. ábra: Az értekezletek eredményességét, illetve eredménytelenségét befolyásoló tényezők

A vizsgálati eredmények alátámasztják BERDE (2003) nagyobb méretű mezőgazdasági szervezetek vezetői körében végzett vizsgálataink eredményét, miszerint a megkérdezett vezetők az értekezlet hatékonyságát befolyásoló tényezők közül az értekezletről készült írásbeli feljegyzést az utolsó helyre sorolták. Legfontosabbnak a tárgyilagosságot tartották, majd ezután következett az előkészítés és azonos hatásúnak minősítették az érintettséget és a levezetés hatékonyságát.

Az eredménytelenség legfőbb okozója összes átlagban az előkészítés, a sorrendben ezt követi a levezetés hatékonysága. A minősítések átlagértéke viszonylag homogén, egyik tényező értéke se éri el a 3,5-öt. A legkevésbé befolyásoló tényezők ugyanazok, mint amelyek az eredményességnél voltak.

Az eredmények alapján elmondható, hogy azon tényezők megléte, melyek nagy szerepet játszanak az eredményességben (tárgyilagosság, előkészítés, levezetés hatékonysága, érintettség), hiányuk okozhat eredménytelenséget, ezért mindkét minősítés esetében ugyanazok a tényezők kerültek előrébb a sorrendben.

Az értekezletvizsgálatok alapján összességében elmondható, hogy a megkérdezett vezetők jelentős része kevesebb, mint tíz órát tölt havonta értekezleten. Az arányok vezetői szintenként eltérő módon alakulnak,

minél feljebb haladunk a vezetői piramison, annál több időt tölt egy vezető értekezleten. Az eredmények azt mutatják, hogy a vizsgált mezőgazdasági szervezetek vezetői az általam előzetesen feltételezett és a szakirodalomban is megfogalmazott időnél lényegesen kevesebb időt fordítanak erre a kommunikációs lehetőségre. Ez arra utal, hogy más kommunikációs formák, mint az utasítás, hivatalos beszélgetés, tárgyalás hatékonyabbak, mint az értekezlet és ezt a vizsgálati eredmények is alátámasztják.

Irodalomjegyzék:

- BERDE CS. (2003): Menedzsment a mezőgazdaságban. Vezetési módszerek és sajátosságok. Szaktudás Kiadó Ház, Budapest, 174-202. p..
- FRANK , O. M. (1990): How to Run a Successful Meeting – in Half the Time. Corgi Books.
- HITT, W. D. (1990): A mestervezető. Vezérfonal a cselekvéshez. OMIKK, Budapest, 146. p.
- HUITFELDT, T. – DIETRICHSON, J. E. – DRANGSHOLT, O. E. – RIEBER - MOHN, C. (1993): Korszerű vezetés. EDE – HUNGARY, Budapest, 65-86. p.
- LINKEMER, B. (1987): How to Run a Meeting? American Management Association, AMA-COM
- MANKINS, M. C. (2004): Stop Wasting Valuable Time. Harvard Business Review, September 1.

EXAMINATION OF SITTINGS AT AGRICULTURAL ORGANIZATIONS

Summary

The significant part of interviewed leaders said that they spend less than ten hours on sittings a month. The leaders of examined agricultural organisations spend less time on communication forms than it is written in professional literature or than I assumed in my examination. It means that other communication forms like orders, official conversations, discussions are more effective than sittings.

A SZERVEZETI KULTÚRA FEJLESZTÉSE ÉRDEKÉBEN VÉGZETT DOLGOZÓI ELÉGEDETTSÉG VIZSGÁLATA ÉS KÖVETKEZTETÉSEI

Dienesné Kovács Erzsébet – Szilágyi Barnabás

Debreceni Egyetem Agrártudományi Centrum

Agrárgazdasági és Vidékfejlesztési Kar

Vezetéstudományi Tanszék

Vezetési, szervezési és szervezeti problémák évezredek óta léteznek. A vállalkozásokkal, vállalatokkal kapcsolatos vezetési és szervezési kérdéseknek az ipari forradalom után, döntően a múlt század elejétől nőtt meg a súlya a nagyvállalatok kialakulásával. Az ipari fejlődés felgyorsulásával mind elméleti, mind gyakorlati szempontból egyre tudatosabbá vált a vezetési, szervezési problémák kezelése (Bakacsi 1999.) Egyre több cég tekinti igen fontos verseny- és sikertényezőnek a szervezeti kultúrát, hiszen a szervezeten belüli magatartás irányításának, befolyásolásának egyik legfontosabb és leghatásosabb eszköze. Stabilizálja a környezetet azáltal, hogy a szokások, értékrendek, normák segítségével kiszámíthatóbbá teszi a szervezet működését. Jelentősen hozzájárul a működési hatékonyság növekedéséhez és a cég változásoképességének kialakulásához.

Berde (1999) nyomán megfogalmazhatjuk, hogy a szervezeti kultúra az emberi erőforrás menedzsment különböző tevékenységterületeit alapvetően befolyásolhatja.

Klein Sándor (2001) nyomán azt mondhatjuk, hogy a munkával való elégedettség olyan *általános attitűd*, amely 3 területről (a sajátos munkatényezők, az egyéni jellemvonások és a munkán kívüli csoportkapcsolatok területéről) származó számos specifikus attitűd eredője.

Vizsgálataink célja a munkahellyel, munkával való elégedettség mérése volt, véleményünk szerint a vizsgálati eredmények figyelembevétele jelentős segítséget nyújthat a szervezeti kultúra fejlesztéséhez.

1. A felmérés körülményei

A vizsgált szervezet munkatársainak elégedettségét felmérő kérdőívet 266 fő töltötte ki. A kérdőívet a megkérdezettek maguk töltötték ki, a kitöltés önkéntes volt. A dolgozói elégedettséget vizsgáló kérdőív összesen 34 kérdésből állt, amelyek a munkatársak munkahelyválasztási motivációit, munkahelyi kapcsolatrendszerét, munkával való elégedettségét, menedzsmenttel kapcsolatos attitűdjeit, véleményeit mérték.

2. A megvizsgált populáció demográfiai összetétele

A vizsgálatban résztvevő populáció *nemek szerinti megoszlására* a nők túlsúlya jellemző, arányuk a populáción belül 72,7 %-os, míg a férfiak aránya 26,8 %.

Korcsoport szerinti összetétel

A megkérdezettek 32,9 %-a 30 évnél fiatalabb, 32,4 %-a a 30-40 év közötti korosztályhoz tartozik, 23,4 % 40-50 év közötti, az 50 évnél idősebb dolgozók pedig 11,3 %-os arányt képviselnek a mintán belül.

A megkérdezett dolgozók 46,5 %-a, tehát csaknem fele (101 személy) öt évnél kevesebb ideje dolgozik a társaságnál, 29 % 5-10 éve, 23,5 % (kb. a minta egyötöde) pedig 10 évnél régebbi munkaviszonnyal rendelkezik a cégnél.

3. A munkatársak munkahelyválasztási motivációi

A szervezet megkérdezett munkatársai közül legtöbben azért választották jelenlegi munkahelyüket, mert a **felkínált munka érdekesnek** tűnt. A munkahelyválasztás indokait és azok aránybeli megoszlását az 1.sz. ábra mutatja



Forrás: Saját vizsgálatok

1. ábra: Munkahelyválasztás motivációi

A megkérdezettek **egyharmada (33,1 %) ismerős útván került a céghez**. A modális sorrendben a harmadik a **munkahely stabilitására (25,7 %)** vonatkozik. A válaszok egynegyede arra utal, hogy ezt a céget

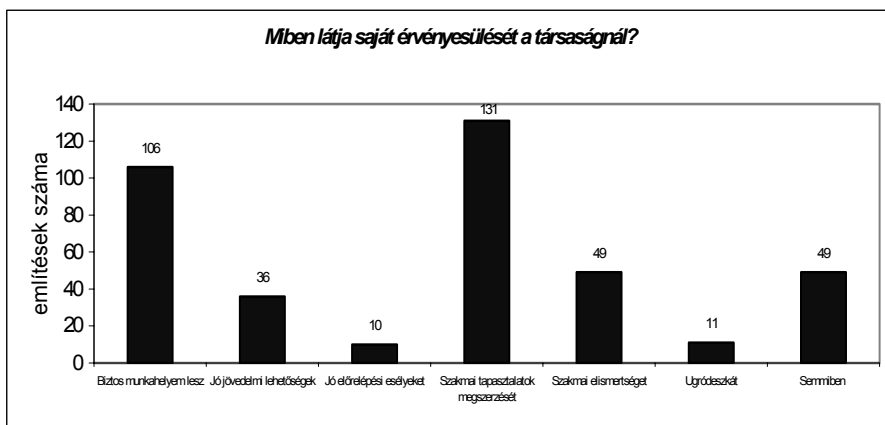
megkérdezetteknek **mások javasolták**. A válaszadók **25,3 %-a szerint ezen szervezet által biztosított munkakörülmények jobbák, mint máshol**. Ugyanakkor az **anyagi lehetőségek** miatt már kevesebben választották ezt a munkahelyet, mindössze a válaszadók **14,4 %-a** nyilatkozott így. Egyéb kényszerítő körülmények hatására (nem volt más lehetősége) a megkérdezettek közel 10 %-a jött a céghez.

4. Hogyan érzik magukat a dolgozók munkahelyükön és miben látják előrejutási lehetőségeiket?

1. táblázat: Jelenleg hogyan érzi magát, mint a cég munkatársa?

	Átlag	Modusz	Válaszhiány
Megbecsülnek	3,34	3	16
Tisztelnek	3,36	3	21
Szeretnek	3,55	4	22
Elismerik a munkámat	3,37	4	20
Értékelik az erőfeszítéseimet	3,12	3	21
Jól érzem itt magam	3,57	4	14

Forrás: Saját vizsgálatok



Forrás: Saját vizsgálatok

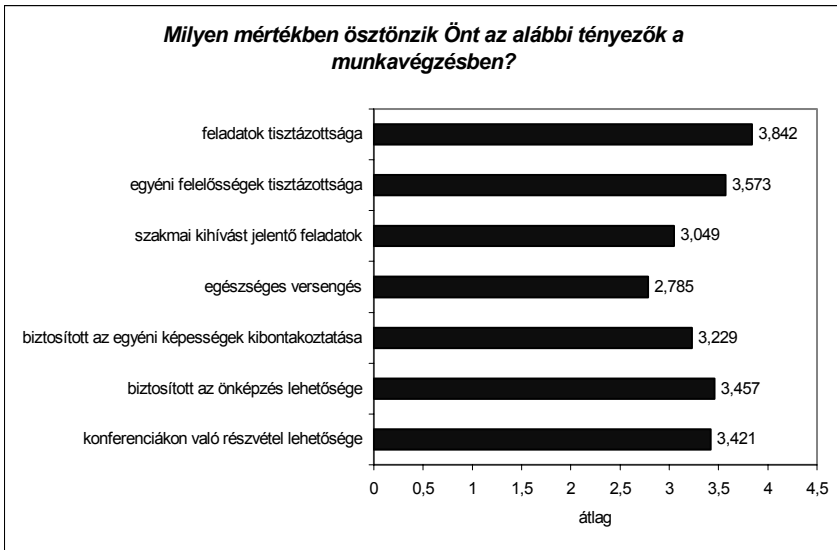
2.ábra: **Munkahelyi lehetőségek megítélése.**

A megkérdezett munkatársak **51,4 %-a a szakmai tapasztalatok megszerzése** területén érzi a legjobb lehetőségeket a társaságnál. A második leggyakoribb válasz a **munkahely stabilitására** vonatkozik, a dolgozók **41,6 %-a** bízik abban, hogy jelenlegi munkahelye biztos lesz.

A modális sorrendben ezután a **kedvező anyagi lehetőségek** következnek, a válaszadók **egyharmada** érzi úgy a cég megfelelő anyagi lehetőségeket biztosít számára. A megkérdezettek csaknem *egyötöde* jelölte meg a *szakmai elismertséget*, mint olyan tényezőt, amely az érvényesülést jelenti, és ugyanennyien válaszoltak úgy, hogy ezen a munkahelyen nem lát olyan lehetőségeket, amelyek saját érvényesülését segíthetnék. Mindössze az említések **10 %-a** vonatkozott arra, hogy a társaságnál **jók az előrelépési lehetőségek**.

A vizsgálatok adatai szerint a munkavégzésre vonatkozó legerősebb attitűd az, hogy a dolgozó eltartsa magát és családját, a medián érték (a válaszok számának felezője) 5, tehát ennél a változónál a válaszadók fele jelölte meg a legmagasabb értéket. Ezt követi a pénzszerzés motívációja, szintén igen magas értékkel. A sorrendben a harmadik legfontosabb munkához kapcsolódó attitűd a munka szeretete, itt a medián érték 4, amely azt jelenti, hogy ennél a változónál a megkérdezettek több mint fele a négyes és ötös értéket jelölte meg. A fennmaradó két változó is jó értéket kapott (átlagosan négy közeli), amely azt jelzi, hogy mind az önmegvalósítás, mind az emberekkel való foglalkozás erősen jellemzi a dolgozókat.

A felmérés során megpróbáltuk feltárni azokat a tényezőket, amelyek a munkatársakat hatékonyabb munkavégzésre ösztönzik. A vizsgálatok eredményei szerint a feladatok és felelőségi rendszerek tisztázottsága szerepel a legmagasabb átlag értékkel, ezek tehát a munkavégzés alapfeltételei a dolgozók szerint. Viszonylag jó értéket kapott az önképzés lehetősége és a szakmai konferenciákra való részvétel is. A munkatársak **fizikai munkakörülményeikkel** általában elégedettek, leginkább a tisztálkodási feltételek felelnek meg elvárásaiknak (**átlag érték = 4,153**), majd ezt követik a munkahely biztonságossága (biztonságos munka feltételei, átlagértéke = 3,74), szintén magas elégedettséget mutatnak a munkahelyi környezet komfortosságával szemben (átlag = 3,726), végül a munkavégzéshez biztosított eszközökkel (átlag = 3,534). Az **anyagi juttatásokkal** kapcsolatosan az elégedettségi szint már alacsonyabb (az értékek az ötfokú listán **2,51 – 2,75** között mozognak), *legkevésbé a munkabéren kívüli juttatásokkal elégedettek, és nem tartják kiegyensúlyozottnak az anyagi elbírálás és a nyújtott teljesítmény, valamint a beosztás arányait sem*. Közepesenél gyengébb átlagértéket kaptak az olyan változók, mint a szervezet céljairól való tájékoztatás, a legújabb szakmai publikációk elérhetősége, a hagyományok ápolása. A legkisebb elégedettség a kulturális és sport lehetőségekkel szemben mutatkozik (átlag értéke 1,866, a modulus érték = 1).



Forrás: Saját vizsgálatok

3. ábra: Ösztönző tényezőkkel kapcsolatos elemzések eredményei.

ÖSSZEGRÉS

Vizsgálataink célja a munkahellyel, munkával való elégedettség mérése volt, véleményünk szerint a vizsgálati eredmények figyelembevételével jelentős segítséget nyújthat a szervezeti kultúra fejlesztéséhez.

Az eredmények azt mutatják, hogy a dolgozók egy jelentős része a felkínált munka érdekessége miatt választotta a szervezetet. A társaságon belüli előrelépési lehetőségek tekintetében a dolgozók megosztottak, csak a válaszadók 10 %-a nyilatkozott úgy, hogy az előmeneteli esélyek jók, és főként azok számára nyitottak a felfelé vezető utakat, akik szakmai tudásukat és tapasztalataikat képesek fejleszteni, magasabb iskolai végzettséget szereznek.

A munkahely a dolgozók számára magánéleti problémáik megoldásában támogató. Az eredmények pozitívak a dolgozók munkához való viszonyára vonatkozóan is. A munkatársak többsége szereti munkáját és örömet lel benne, ugyanakkor a későbbiekben az adatok arra utalnak, hogy szükségük van a sikerélményre, a teljesítmény rendszeres visszajelzésére, a pontosabb utasításokra és a szélesebb körű tájékoztatásra.

Végül felsoroljuk azokat a fő elveket, amelyek a szervezet hatékonyabb működését véleményünk szerint elősegíthetik, és irányadóak lehetnek a jövőbeli szervezeti kultúrafejlesztésnél:

- Belső kommunikáció javítása, szélesebb körű tájékoztatás
- A munkatársak döntésekbe való bevonásának erősítése, véleményük fokozottabb figyelembe vétele.
- Rendszeres teljesítményértékelés és visszajelzés , a problémák közös megbeszélése.
- A teljesítményértékelés és motiváció összhangjának további erősítése.

Irodalomjegyzék:

Bakacsi Gy-Bokor A- Császár CS.-Gelei A.-Kovács K.- Takáts S. (1999): Stratégiai emberi erőforrás menedzsment. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest.

Berde Cs. (2000): A vállalati menedzsment funkcionális vizsgálata a mezőgazdaságban. Habilitációs eljárás tézisei.

Klein S. (2001): Vezetés- és szervezetpszichológia. SHL Hungary Kft.

EXAMINATION FOR EMPLOYÉE'S SATISFACTION AND ITS CONSEQUENCES

Summary

The result of this survey indicates that the significant part of the employees chose the campaign because of the interesting features of the offered job. After further analysis it turns out that only a smaller part of the employees look for varied and challenging tasks, job satisfaction and the desire for safe working conditions are emphasized among their causes of attachment to work. This can be considered to be natural in the present social and economic conditions and according to us. This phenomenon can be experienced in most work-places.

With the help of a cross chart analysis we tried to find an answer to the question if there is a connection between sex and age or the desire for the safe work –place.

Our supposition is based on the fact that in the field of unemployment the most vulnerable social group includes people above 40 and among them especially women (they are the ones who have very little choice to reintegrate in the market labour force if they lose their work). The analysis did not show any connections between variables further more we experienced that the desire for job satisfaction and safe working conditions is characteristic not only for the younger age group but for the elderly ones as well.

TERMELŐI SZERVEZETEK SZERVEZÉSÉT BEFOLYÁSOLÓ TÉNYEZŐK A ZÖLDSÉG-GYÜMÖLCS ÁGAZATBAN

Felföldi János

Debreceni Egyetem Agrártudományi Centrum

Agrárgazdasági és Vidékfejlesztési Kar

Vállalatgazdaságtani Tanszék

Bevezetés

A termelői értékesítő szervezet (TÉSZ) valamely zöldség-gyümölcs termékcsoporthoz tartozó termelési, feldolgozási, tárolási, áruvá készítési, és értékesítési folyamatainak közös szervezésére létrehozott szövetkezés. A TÉSZ nem egy önálló jogi forma, hanem csak egy elismerési folyamatban megszerzett cím, így mögötte egy jogi személyiségű gazdasági társaságnak (Kft., Rt.) vagy egy szövetkezetnek kell állnia. A TÉSZ-ek 1997-óta a zöldség-gyümölcs közös piaci szervezet alappilléreinek számítanak, ami alapvetően a CMO-n belül betöltött funkcióiknak köszönhető (APÁTI, 2005).

Az Európai Unióban – akárcsak Magyarországon – a zöldség és gyümölcs termelés zöme családi gazdaságokban folyik. Az elmúlt évtizedre fokozottan jellemző a kereskedelem koncentrációja, ami indokolja, hogy a termelők termékeiket közösen forgalmazzák. Erre a célra ágazat-specifikus szövetkezés hozható létre (DORGAI és mtsai, 2005).

Mivel a piacszabályozás eszköztárának szerves része és egyúttal integrációs szerepet tölt be, így jelentősen hozzájárulhat egy térség adott ágazata gazdasági szereplőinek megerősödéséhez, amelyen keresztül az ágazat szereplői munkahelyeket tartanak meg és teremtenek, adófizetéssel járulnak hozzá a közfinanszírozáshoz és ezeken keresztül a létbiztonság javulásához.

Ezért e tanulmány célja, hogy röviden összefoglalja a környezeti tényezők alapján indokoltan végezhető kertészeti tevékenység szervezettségének javulását eredményezhető termelői szerveződések, mint szervezetek létrehozását és működtetését befolyásoló tényezők fontosabb jellemzőit.

Anyag és módszer

A szervezet létrehozását és működtetését jellemzően változó környezetben tesszük. Ebben a környezetben valamilyen stratégiát megvalósítandó választjuk meg a gazdálkodás hatékonynak tartott

felépítését (struktúráját). A szervezet kialakítása olyan tevékenység, amivel a környezeti feltételek és a gazdaság adottságai alapján feltárjuk a lehetséges strukturális, működési és magatartási jellemzőket, amelyek alapján keressük a megfelelő szervezeti változatokat. Ezeket a befolyásoló tényezőket az alábbiak szerint csoportosíthatjuk (DOBÁK, 1996):

- környezet,
- a szervezet (gazdaság vagy vállalkozás) adottságai,
- a szervezet tevékenysége és stratégiája,
- a szervezet belső érintettjeinek (tagok, termelők, vezetők, beosztottak, stb.) jellemzői.

Ezeket a tényezőcsoportokat elfogadva taglalom a kertészeti ágazatban létrehozható és működtethető termelői szerveződések jellemzőket. Az eredményekhez a szakfolyóiratok tanulmányozása során kialakult kép, a szakemberekkel, ilyen szervezetek vezetőivel lefolytatott interjúk, az irodalmi adatok és a saját adatgyűjtésből származó adatok feldolgozása révén jutottam.

A környezeti tényezők

Rövidtávon legkevésbé a környezetet tudjuk befolyásolni, hiszen nem valószínű, hogy olyan gazdasági erőt képvisel a szervezetünk, amivel ez megtehető. Továbbá érdekeinket is nehéz érvényesíteni az üzleti kapcsolatok kezdetén illetve erre alkalmas partneri kapcsolatok hiányában.

A *piacot* változékonyság jellemzi, amit a partnerek változása, az elvárások változásának gyakorisága, szabálytalansága okoz. Ilyenkor változó beszerzési és értékesítési lehetőségekkel, változó árakkal, minőségi paraméterekkel, esetleg korszerűbb termékek iránti igényekkel kell számolnunk. A piac korlátozó hatása annál inkább érvényesül, minél kevesebb vevővel illetve szállítóval áll kapcsolatban a szervezet, a partnerek monopolhelyezete, a kereslet és kínálat egyensúlyhiánya mind korlátként jutnak érvényre.

A *tudományos – technikai környezet* eredményeit a szállítókon keresztül érhetjük el. A különböző termelési eljárások, fajták, növényvédő szerek, válogató és csomagoló eszközök, anyagok elérhetőek a piacon, viszont a megfelelő kiválasztás és az ilyen jellegű információk beszerzésének állandó igényként kell jelen lennie a szervezetben. Ezáltal lehet a termékeket és szolgáltatásokat, továbbá az előállítási folyamatokat megújítani. Viszont a technikai környezet összetettsége miatt a technológiák rendkívül tökeigényesek. Gondoljunk csak egy hűtőházra, válogató gépsorra, csomagoló gépsorra, stb. Az ezekkel kapcsolatos

döntések magas szintű és széleskörű szakmai ismereteket kívánnak meg. A *szervezetközi kapcsolatrendszer* az erőforrások megszerzésében, inputok beszerzése és outputok piacra juttatásában, és a különböző törekvések elfogadtatásában játszanak fontos szerepet.

A gazdálkodók hosszú évek során kialakult magatartás és viselkedési formák jellemezték környezetben működnek. Ennek a *kulturális környezetnek* szerves részét képezik és maguk is mutatják ezeket a magatartási és viselkedési formákat, amelyek vezérlik gondolataikat, cselekedeteiket. Bizonyítottan komoly befolyásoló hatása van a szervezeti kulturális sajátosságoknak a szervezet felépítésére és működésére.

A szervezet adottságai, tevékenysége és stratégiája

A *belső adottságok* közé tartoznak azok a sajátosságok, amelyek a szervezetben résztvevőket és magát a tevékenységet közvetlenül jellemzik. Közvetlenül jellemzi a szervezetet a méret, az alkalmazott technológia (alapfolyamati technológia és információs rendszer), az eredet, és a telepítési helyzet.

Az *alaptevékenység* tartalom szerint lehet termelés, tárolás, feldolgozás, kereskedelem, szaktanácsadás, stb. A *stratégiai* döntések megvalósítása szinte minden esetben a vállalati erőforrások megváltoztatását, átrendezését igényli.

Ezek szervezet specifikus voltak miatt és terjedelmi okokból itt nem kerülnek részletesebb kifejtésre.

A választott forma

A gazdálkodáshoz választott forma révén különböző fejlesztési, támogatási és pályázati úton elnyerhető források bevonására nyílik lehetőség, törvényi illetve rendeleti előírásoknak kell megfelelni, de rendszerint versenyképességünk, gyakran gazdasági előny megszerzése múlik a helyes forma kialakításán. A zöldség-gyümölcs ágazatban szereplő szervezetek a tevékenység jellegét tekintve változatos képet mutatnak, hiszen ez egy jól működő ágazatban természetes jellemző. Ugyanakkor az érdekeltség, az egyes tevékenységek révén elérhető nyereség és ezen tevékenységek egyes üzletági szereplőkhöz való tartozása az üzletági versengés középpontjában áll.

Jogi forma tekintetében rendeletben előírt kötöttségek vannak, amelyek közül alapos mérlegelést követően válasszunk.

Az *1. táblázatban* bemutatott csoportosítások csak lehetséges és nem kizárólagos változatok.

A különböző tevékenységekben rejlő profittermelés hatékony kihasználása nagymértékben függ a tulajdonlástól, ami esetünkben magán illetve szövetkezeti, bizonyos esetekben a vegyes formát indokolja. Nem zárja ki egymást a magántulajdonon alapuló érdekelttség és a termelők közössége érdekeinek TÉSZ formában való összehangolása. Erre több példát is láthatunk az Unióban, többek között az egyik jelentős olasz gyümölcstermelő körzetben is.

1. táblázat: A gazdálkodást folytató szervezetek lehetséges csoportosításai

Tevékenység jellege	Tulajdonlás	Méret	Termelői szerveződés	Szerveződési szint
Termelő Feldolgozó Szolgáltató Kereskedő Vegyes	Állami Önkormányzati Magán Szövetkezeti Egyéb közösségi Vegyes	Mikrovállalkozás Kisvállalkozás Közepes vállalkozás Nagyvállalkozás	TÉSZ BÉSZ TCS	Elsődleges Másodlagos Harmadlagos

Forrás: Sajat, 2005

Alapvető szempontként kell szerepelnie, hogy milyen méretű tevékenységgel kapcsolatban döntünk mind a kezdeteket, mind pedig a növekedés mértékét illetően. A szervezet életének minden szakaszában fontos a méret, mert ez különböző lehetőségeket, pl. nemzeti vagy közösségi fejlesztési, esetleg támogatási források igénybevételének a célszerűségét, arra való jogosultságot határoz meg. De az ágazatban betöltött szerep, gazdasági súly és alkupozíció is fontos a versenyképesség szempontjából.

A versenyképességet befolyásolja, egyúttal a mérettel is összefügg, hogy milyen szerveződésről van szó. A mezőgazdaságban a magyar terminológia szerint a termelői összefogást szolgáló szerveződési formák közül a zöldség-gyümölcs ágazatban a Termelői Értékesítő Szervezet (TÉSZ) forma áll rendelkezésre. A BÉSZ (beszerző, értékesítő és szolgáltató szervezet) és a magyar terminológiában használt TCS (termelői csoport) más mezőgazdasági ágazat szereplőinek létrehozott szerveződési forma.

Egy TÉSZ-ként működő szervezet életciklusának kezdeti szakaszán természetes, hogy elsőszintű (primer) szerveződésként működik. Viszont a méretgazdaságossági kritériumok, a hatékonyságjavítás egy

szükségszerű koncentráció felé visznek, ami kikényszeríti a különböző szintű, másodszintű (szekunder) és harmadszintű (tercier) szerveződések. Ezek egyre nagyobb méretű integrációkat jelentenek, amelyek a termelői értékesítő szervezetek lehetséges feladatai közül bizonyos tevékenységeket kiemelve, és csak azokat végezve fognak össze (integrálni) több elsősíntű szervezetet. Az ágazatban a piaci verseny hatására a ma már általánosnak tekinthető másodszíntű szerveződések mellett megjelentek a harmadszintűek is, amelyek létrejöttét a szükségszerű kínálatkoncentráció és az ebből adódó alkuerő-pozíció nagymértékű javításának az igénye hoz létre.

Hazánkban az elsősíntű szerveződések korát éljük, amelyek néhányukat kivéve életciklusuk kezdeti szakaszában vannak. Ez akkor is így van, ha már elindultak és működnek magasabb szintű szerveződések is.

A zöldség-gyümölcs piacsabályozás reformja

Bizottság jelentése alapján megfogalmazódó kérdések és változások többek között az alábbiakat célozzák (CEC, 2004):

- Mit kell tenni a gyengén szervezett régiókban a kínálat koncentrációja érdekében, ami elsősorban az új tagállamok szervezettségének javítását érinti?
- Hogyan lehet jobban összehangolni a zöldség-gyümölcs piacsabályozást és a vidékfejlesztést?

A piacsabályozásban várhatóan a következő területeket érinti a reform (PADISÁK, 2004):

- A TЭСZ-alapítás fokozott támogatása, különösen az új tagállamokban és a gyengén szervezett régiókban
- További termékeket bevonni a piacsabályozás hatálya alá
- Az egytermékes TЭСZ-ek és a nemzetközi TЭСZ-ek támogatása
- Ismeretátadás segítése a gyengén szervezett régiókban
- A minőségi áruterelésben a TЭСZ-ek szerepének növelése

A Bizottság leszögezi, hogy mindezekre a vidékfejlesztéssel való nagyobb összhangot megeremtő intézkedések mellett kerülhet csak sor.

Következtetések

A piacsabályozásban betöltött funkciók alapján az tekinthető kívánatosnak, ha a TЭСZ alulról szerveződve jön létre, vagyis a termelők saját akaratukból és elhatározásukból, saját gazdálkodásuk segítésére alakítják. Ebben jelentős befolyással bír a kulturális környezet mind a szervezet kialakítását, mind működtetését illetően.

Hazánkban az elsősztintű szerveződések korát éljük, amelyek néhányukat kivéve életciklusuk kezdeti szakaszában vannak, bár működnek magasabb szintű szerveződések is. Rövid távon az a feladat áll előttünk, hogy a környezeti feltételeknek és a belső adottságoknak megfelelő struktúrát és működést alakítsuk ki, de hosszabb távon tudatos és következetes stratégiával a szervezet működési és ezáltal befolyásolási tényezőit lehetőség szerint meg kell változtatni.

Továbbra is jelentős szerepe lesz a TЭСZ-eknek (legalább is az EU-ban), amit mi sem hagyhatunk figyelmen kívül. A reform fókuszpontjai pl. a nemzetközi TЭСZ-ek szerepének erősödését, a szabályozás kiterjesztését és a minőségi termelésben való szerepének erősödését vetíti előre. Ezek stratégiai jelentőséggel bírnak a vállalkozások szintjén is.

Ugyanakkor a Bizottság szándéka szerint az ilyen szervezetek nagyobb hangsúlyt kapnak a vidéki térségek fejlődésében.

Irodalomjegyzék

Apáti F. (2005): A piacszabályozás In: Felföldi J. (szerk.) (2005): Termelői értékesítő szervezetek (TЭСZ) a zöldség-gyümölcs ágazatban Szaktudás Kiadó Ház, Budapest, 45 p.

Commission of the European Communities (CEC)(2004): Report on the simplification of the common market organisation in fruit and vegetables, COM (2004) 549 final, Brussels, 2004. 9 p.

Dobák M. (1996): Szervezeti formák és vezetés Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó Budapest, 1996.

Dorgai L. (szerk.) (2006): Termelői szerveződések, termelői csoportok a mezőgazdaságban 2005.4. szám AKI, Budapest, 18 p.

Padisák G. (2004): A zöldség és gyümölcs piacszabályozás jövője az EU-ban Fruitveb Magyar Zöldség - Gyümölcs Szakmaközi Szervezet TЭСZ konferencia anyag, Budapest, 2004

FACTORS DETERMINING ORGANISATION OF A PRODUCERS' ORGANISATION IN THE FRUIT AND VEGETABLE SECTOR

Summary

The goal of this study is to discuss the factors determining organisation of a producers' organisation in the fruit and vegetable sector. These factors are environment, makings of an organisation, business activity and strategy of an organisation, and the participants of the business inside an organisation. The social-cultural environment plays significant role in organising and running such a business form. It is advisable if a PO is organised by „bottom-up” way that also fits the function of PO within the CMO. In Hungary POs are at the beginning of their lifecycle and most of them are still primary level organisations. The reform of CMO suggests that POs will have significant role in rural development.

A VIDÉK FEJLESZTÉSÉNEK MUNKASZERVEZÉSI ÉS ÖKONÓMIAI ÖSSZEFÜGGÉSEI

Ferencz Árpád

*Kecskeméti Főiskola, Kertészeti Főiskolai Kar
Agrárökonómiai és Vidékfejlesztési Tanszék*

ÖSSZEFOGLALÓ

Munkánkban Dél-Alföldi Régió jelentősebb kertészeti kultúráinak eltartó képességét vizsgáltuk. A Szegedi szamóca, a Kecskeméti kajszai, a Keceli meggy részletes termesztési technológiáit elkészítettük. Meghatároztuk, hogy a család saját munkaerejével mekkora területet képes megművelni – helyes munkaszervezés alkalmazásával. A termesztés időszükségeltének számításához a munkaszervezés adott vizsgálati módszereit használtuk. A Standard Fedezeti Hozzájárulás segítségével elemeztük e hungarikumnak számító kultúrákat, mivel az Európai Unióban is a módszerrel határozzák meg a családi gazdaságok életképességét.

1. BEVEZETÉS

A nemzetgazdaságban végbement történelmi léptékű átalakulások közül legsajátosabb a mezőgazdaságban megvalósult változás-sorozat. A privatizáció gyökeresen átalakította az élelmiszeripar tulajdoni szerkezetét is (Józsa, 2003). Valószínűsíthető, hogy a mezőgazdasági termeléssel foglalkozó, igen nagy számú gazdasági szereplőből a következő évek során kiválik majd az a kör, amely nyugat-európai értelemben is versenyképes családi vállalkozásokat működtet és ők adják majd a magyar agrártermelés meghatározó hányadát. Magyarország földrajzi elhelyezkedésénél fogva kiválóan alkalmas számos kiváló minőségű termék előállítására. Ezeknek a termőhelyeknek az ismeretsége export-orientált élelmiszergazdaságunk számára különösen fontos (Hajduné-Nótári, 2003). Tanulmányunkban a Szegedi szamóca és a Kecskeméti kajszai ökonómiai elemzését részletesen bemutatjuk, a többi vizsgált növény számított értékeit vázlatosan közöljük

2. A VIZSGÁLAT MÓDSZEREI

2.1. A standard fedezeti hozzájárulás (SFH)

Számításainkat az Európai Unióban kidolgozott és a gyakorlatban eredményesen használt módszerrel végeztük. Az egységes osztályozási rendszert az EU-ban 1978-ban fogadták el, amely akkor két szempontot

vett figyelembe, a gazdálkodás típusát (termelési szerkezetét) és ökonómiai méretét. A gazdasági (ökonómiai) méret meghatározására kidolgozták a Standard Fedezeti Hozzájárulás (SFH) mutatót. A naturáliában kifejezett üzemszerkezeti adatok szinte semmit sem mondanak el az adott ország mezőgazdaságának teljesítményéről és nem teszik lehetővé az ökonómiai összehasonlítást (AE Agrár Európa Kft, 2002). Az üzem méretét tehát legjobban a potenciális jövedelemtermelő kapacitás (képeség) fejezi ki, amely egyenlő az adott üzem összes standard fedezeti hozzájárulásával (SFH) és ez a hozzáadott értékkel azonosítható (Kovács, 2001).

2.2. A standard fedezeti hozzájárulás számítása

Az Európai Unió előírása szerint a növénytermesztésben a közvetlen változó költségek azok, amelyek adott termelési tevékenységhez szorosan kapcsolódnak. Ilyenek a felhasznált vetőmag és szaporítóanyag, műtrágya, növényvédőszer, fűtés, szárítás, öntözés, feldolgozás, osztályozás, csomagolás, a közvetlen biztosítás valamint egyéb változó költségek, amelyek az adott termelési tevékenységhez szorosan kapcsolódnak. Értelmezik a közvetett változó költségeket is. Ide sorolják a saját tulajdonú gépekkel kapcsolatban felmerülő költségeket, mint az üzem- és kenőanyagok, javítási és más változó költségeket. Hasonlóan itt veszik figyelembe más segédüzemek és a fenntartó üzem változó költségeit, például a gazdaság által igénybe vett idegen gépi szolgáltatások díjait. Nem tartalmazza az amortizációs költséget és a termőföld bérleti díját. A módszer állandó költséghez sorolja a munkabért és járulékos terheit, tekintet nélkül arra hogy a gazdaság tulajdonosa és családja vagy alkalmazott részére fizették ki. (Nagyné et. al, 2002). Kezeli a tárgyi eszközök amortizációját is, a fölbérleti díjat és az általános költségeket. $SFH1 = \text{árbevétel} - \text{közvetlen változó költség}$
 $SFH2 = \text{árbevétel} - \text{közvetlen változó költség} - \text{közvetett változó költség}$. Az SFH2 mutatót tulajdonképpen a bruttó jövedelemmel célszerű azonosítani (Agriculture in the European Union 2001, European Commission).

2.3. Élőmunka-szükséglet

Az élőmunka-szükségletet elsősorban a betakarítási és értékesítési időszakban mérjük. Kiszámítjuk azt a termesztési területet, amelyet egy család munkaerejével – időszaki dolgozó igénybevétele nélkül – el tud látni. Négytagú családot feltételezve 3 munkaerőegységgel számolunk. Korábbi kutatásainkban meghatároztuk a növénytermesztésben

ledolgozható munkanapok és munkaórák számát. Ezek az adatok az élőmunka-szükséglet kiszámításában nélkülözhetetlenek, elsősorban a munkacsúcsok tervezésekor. A betakarítás időszakában naponta és munkaerőegységként 7-10 munkaórával lehet számolni, ekkor a család dekádonként 200-250 munkaórát képes teljesíteni.

3. EREDMÉNYEK

3.1. A Szegedi számóca ökonómiai értékelése

A termesztés során felmerülő közvetlen változó költségként a mű- és szervestrágya, a növényvédőszer, palánta, öntözés és egyéb változó költségekkel számoltunk. A családi gazdaságban előállított öntözött számóca közvetlen változó költsége hektáronként 3.420.000 Ft. A technológiában 105.000 Ft/ha közvetett változó költséggel kalkuláltunk, amely a saját gépek üzemeltetése és javítása során merül fel. Az összes egy év alatt felmerülő változó költséget (3.525.000 Ft) a várható árbevétellel hasonlítottuk össze. Öntözött körülmények között átlagosan 16,5 t/ha termés érhető el a Dél-Alföldi Régióban. 350 Ft-os értékesítési átlagár a gazdaságnak 5.775.000 Ft árbevételt biztosítana.

SFH1 = 5.775.000 Ft árbevétel – 3.420.000 Ft közvetlen változó költség = 2.355.000 Ft/év/ha.

SFH2 = 5.775.000 Ft árbevétel – 3.420.000 Ft közvetlen változó költség – 105.000 Ft közvetett változó költség = 2.225.000 Ft/ha/év.

Az első nagyobb élőmunka-szükséglet az ültetéskor merül fel, ez saját munkaerő felhasználásával az időkorlát alatt kielégíthető. A következő munkacsúcs a júniusi betakarítás idején van, amikor 6 kg/óra szedési normát feltételezve hektáronként 2750 élőmunkaóra szükséges. A ledolgozható órák számát figyelembe véve egy családnak 0,26 ha számóccával hasznosított területet lehetne felvállalni - időszakos dolgozó igénybevétele nélkül, amely csak 585.000 Ft SFH2 értéket produkál.

A szegedi számóca eltartóképessége. A számóca-termesztéssel foglalkozó család a megélhetéséhez szükséges területet nem képes megművelni. A minimális létfenntartáshoz 1,35 hektárra lenne szüksége. A betakarítás idején a kapacitás-hiányt időszakos dolgozókkal lehet áthidalni. A szedéshez a család munkaerején felül 5-6 fő idegen munkaerő szükséges. A fenti összefüggés azt jelenti, hogy időszakos dolgozók alkalmazásával 1,85 ha terület tartja el a családot.

3.2. A Kecskeméti kajszi ökonómiai értékelése

A termesztés érdekében felmerülő változó költségek hektáronként közel 125.000 Ft-tal terhelik a vállalkozást. Ezek az anyag jellegű felhasználások a mű- és szerveztrágya, a növényvédőszer, a csomagolás és áruvákészítés költségeit takarják. A gazdaság közvetett változó költsége hektáronként - felméréseink alapján - 105.000 Ft, az összes változó költség tehát hektáronként 230.000. A Dél-Alföldi Régióban 6,5 t/ha termésátlaggal számolunk. Az értékesítés terén is óvatos átlaggárral (80 Ft/kg) szabad tervezni. Az árbevétel így hektáronként 520.000 Ft, amely azonban a régióban csak a "nem kihagyó" években számítható. A legnagyobb munkacsúcs a betakarítás idejére esik. A ledolgozható órák számát figyelembe véve 2,7 ha kajszi ültetvényt lehetne felvállalni időszakos dolgozó igénybevétele nélkül közel azonos időben érő fajtákat feltételezve.

SFH1 = 520.000 Ft árbevétel – 125.000 Ft közvetlen változó költség = 395000 Ft/év/ha.

SFH2 = 520.000 Ft árbevétel – 125.000 Ft közvetlen változó költség – 105.000 Ft közvetett változó költség = 290.000 Ft/ha/év.

A 2,7 ha-ra vonatkozó SFH2 értéke: 783.000 Ft, eltérő időben érő fajták esetén ez az érték 1.566.000 Ft körül alakul.

A kecskeméti kajszi eltartó képessége. Egy 4 tagú család a fennmaradásához szükséges 10,3 hektárt saját munkaerejével megművelni, a termést betakarítani nem képes. A júniusi-júliusi betakarítás idején időszakos dolgozókat kell felvenni. A folyamatos szedést 8-9 időszakos dolgozó biztosítja, akiknek a munkabér miatt a minimális 3 millió SFH2 értéket 13 hektár ültetvény felület biztosítja.

3.3. A Keceli megy ökonómiai értékelése

<p><u>Költségek alakulása</u> Közvetlen változó költség: 270.000 Ft/ha/év Közvetett változó költség: 180.000 Ft/ha/év <i>Összes változó költség: 450.000 Ft/ha/év</i></p>	<p>Árbevétel alakulása Termésátlag: 10 t/ha Értékesítési átlagár: 120 Ft/kg Árbevétel: 1.200.000 Ft/ha</p>
<p><u>Élőmunka-szükséglet</u> Szedés: 850-900 élőmunkaóra/ha A ledolgozható órák száma alapján a család 2,5 ha-t képes megművelni.</p>	<p>Fedezeti hozzájárulás SFH1 értéke: 930.000 Ft/ha SFH2 értéke: 750.000 Ft/ha 2,5 ha SFH2 értéke: 1.875.000 Ft</p>

A keceli meggy eltartóképessége: A minimális jövedelem eléréséhez 4 ha meggyültetvény szükséges. A család munkaerején felül 1300-1350 élőmunkaóra szükséges. Az időszakos dolgozók alkalmazásával a megélhetéshez szükséges ültetvény terület ezzel 5 hektárra tehető.

4. KÖVETKEZTETÉSEK

Számításaink szerint a minimális FSH2 érték évente 3 millió forint, amely biztosítja egy 4 tagú család megélhetését. A nagy kézimunkaerőt igénylő kertészeti növényeknél – elsősorban csúcsmunkák idején – a vállalkozás saját munkaerejével nem képes a ezt az SFH2 értéket biztosító területet ellátni. Szükségessé válik tehát külső munkaerő bevonása, melynél munkabér és annak terhei növelik az úgy sem kevés költségeket. Az EU-ban kidolgozott módszert ezért célszerűnek láttuk úgy megváltoztatni, hogy bevezettük az ún. *módosított SFH2 mutatót*. (A módosított SFH2 = SFH2 – külső munkabér és terhei *vagy* árbevétel – közvetlen változó költség – közvetett változó költség – külső munkabér és terhei). A külső munkaerő költségét is ki kell gazdálkodnunk, tehát a 3 millió forintot biztosító SFH2 értékhez tartozó területet tovább kellett növelni.

A feladat megoldására a számítástechnika adta lehetőséget volt célszerű választani és célfüggvény segítségével meghatároztuk a 3 millió Ft SFH2 értéket biztosító terület nagyságát. Természetesen a módszer koránt sem olyan bonyolult, hogy a számításhoz egyszerűbb megoldást ne lehessen találni. A nehézség „csupán” abból adódik, hogy az adott területen előállított terméket hogyan és hová tudjuk értékesíteni.

Irodalomjegyzék

- Agriculture in the European Union 2001, European Commission
AE Agrár Európa Kft (2002): Az EU és Magyarország üzemszerkezetének összehasonlítása az EU csatlakozás küszöbén
Hajdu I-né-Nótári M. (2003): Magyarország déli napfényes régiójának imázsépítési lehetőségei Élelmiszeri Ipar LVII. évf. 2003. 6.sz. p. 179-181.
Józsa L. (2000): Marketing-stratégia Műszaki Könyvkiadó, Budapest
Kovács G. (2001): Mérethatárok és lefedettség, Magyar Mezőgazdaság
Nagyné F.I.- Ferenczy T -Ferencz Á -Bukodi G-né-(2002): Ültetvénykultúrára alapozott kertészeti tevékenységet folytató önfenn tartó tanyasi gazdaság modellje a Homokhátságon. Tanulmány, 1-65. p

WORK ORGANIZATION AND ECONOMICS CORRESPONDENS OF RURAL DEVELOPMENT

Summary

We would like to find the answer to the question how some significant products of the South Great Plain Region can provide the families with the income that they can live on. We aim at the economical examination of some important hungaricum horticultural plants. To do this we will apply the so called Standard Gross Margin. The agriculture of the states of the EU is measured with the help of this method. It can also help us in the future to decide whether the different farms belonging to families are economically viable in Hungary. We make suggestions regarding the sizes of the area, which would be required to provide a livelihood for a Hungarian family with the help of the correct work organization.

A PAPRIKABOTRÁNY TANULSÁGAI

Gályász József

Debreceni Egyetem Agrártudományi Centrum

Agrárgazdasági és Vidékfejlesztési Kar

Vezetéstudományi Tanszék

Közismert, hogy 2004-ben, három magyar paprikafeldolgozó vállalat által forgalomba hozott paprika örleményben az Állami Népegészségügyi és Tisztiorvosi Szolgálat (ÁNTSZ) mérgező anyagot talált. Az ügynek nagy sajtóvisszhangja volt, a mérgezett árut begyűjtötték, az illetékes szervek megtették a feljelentést, az ügyészség a vizsgálat eredményei alapján vádat emelt. Ezzel párhuzamosan az érintett cégek beperelték a termékeiket vizsgáló Allategészségügyi és Élelmiszervizsgáló Állomásokat, mert sem a hatóság, sem a vizsgálatot végző laboratórium nem volt akkreditálva mikotoxinok vizsgálatára. A pert megnyerték, az illetékes bíróság hatályon kívül helyezte a feldolgozókra kirótt 66 millió forint minőségvédelmi bírságot. Ez is botrány, de nem volt sajtóvisszhangja, viszont van tanulsága. Ez pedig a következő: Az EU-hoz történt csatlakozásunkkal megváltozott az áruk mozgása, amely az élelmiszerbiztonság területén új kihívást jelent.

A jogi és intézményi háttér meg van, de az EU-s csatlakozás tartalmában paradigma és attitűdváltások sorozatán keresztül fog megvalósulni.

Ez a szakma számára egy tanulási folyamat, amely a jogi - és intézményrendszer jobb megismerését, a hozzá való alkalmazkodást és alkalmazást jelenti.

Az érintett területek a telesség igénye nélkül az alábbiak:

- Szabványosítás, szabványalkalmazás
- Akkreditálás, tanúsítás
- Termékfelelősség
- Fogyasztóvédelem
- Élelmiszerbiztonság

Szabványosítás, szabványalkalmazás

Az európai integráció fejlődéstörténetében megfigyelhető egy olyan trend, miszerint egyre több területet szabályoz a közösség szintjén. Ez érthető is, mivel ettől válik még inkább közösséggé, mert a jogszabályok normákat, értékeket közvetítenek. Ez a törekvés viszont oda vezetett, hogy kezelhetetlen mennyiségű joganyag réme fenyegetett. Ennek a felismerésnek a jegyében született meg 1985-ben az „új megközelítés”

koncepciója, amely a szabályozást elágaztatta jogi és műszaki (szabványosítás) területre. Abban az időben ezt elsősorban a kereskedelem útjában álló akadályok lebontásával indokolták, mivel a jogszabályok alkalmasak voltak a tagállami, protekcionista érdekek érvényesítésére, viszont a szabványosítás már akkor is nemzetközi együttműködésben valósult meg. A működőképességét azzal lehetett megteremteni, hogy a tagállamoknak kötelezővé tették az 1975-ben létrehozott Európai Szabványügyi Bizottságban (CEN) a tagságot. Tekintve, hogy a CEN a Nemzetközi Szabványügyi Szervezet (ISO) európai tükörszervezete, munkájukat a „Bécsi Egyezmény” szellemében összehangolják, amely kiterjed a szabványosítási tervre, a szabványelfogadás és szavazás eljárásrendjére. Ez lehetővé teszi, hogy ugyanazon dokumentum egyszerre váljon nemzetközi és európai szabvánnyá. Mivel a CEN tagországai kötelezettséget vállaltak az európai szabványok szó szerinti átvételére és az azoknak ellentmondó nemzeti szabványok visszavonására, kialakult egy olyan szabályozási mechanizmus, amely egyértelműen szakmai alapú.

A szabványosításra jellemző, hogy a klasszikus termékszabványok mellett az utóbbi 20 évben megszülettek és a gyakorlat által elfogadottá váltak az úgynevezett rendszerszabványok. Legismertebbek a minőségirányítási (ISO 900X-es sorozat), a környezetközpontú irányítási rendszerek (ISO 1400-as sorozat),. újabban az élelmiszerbiztonsági (ISO 22000) szabványok.

Kidolgozásra kerültek és szabvány formában jelentek meg a különböző vizsgálati módszerek, az ezeket alkalmazó laborokkal kapcsolatos szakmai-technikai követelmények, a laborok minősítésének (akkreditációjának) szabályai.

Mindez azt jelenti, hogy gyakorlatban és a jogalkalmazásban a szabványok megkerülhetetlenekké váltak.

Akkreditálás, tanúsítás

Az igazgatási és hatósági feladatok ellátására, illetve azok támogatására létrehozott szervezetek csak akkor működhetnek jól, ha tevékenységük jól szabályozott és maga a szervezet vagy szabály alkalmas a feladata ellátására. Az alkalmasság elismerése az akkreditáció, amely egyben felhatalmazás bizonyos tevékenység meghatározott feltételek szerinti végzésére (vizsgálat, kalibrálás, tanúsítás, ellenőrzés, hitelesítés).

Az akkreditálás ugyan nemzeti tevékenység és jogilag szabályozott, de a globalizáció és az intergráció (EU) miatt csak nemzetközi együttműködésben valósulhat meg, a harmónizáció pedig alapkövetelmény.

Ennek megvannak a szervezetei is, amelyek az alábbiak:

- EA European co-operation for Accreditation
 Európai Akkreditációs Együttműködés
- ILAC International Laboratory Accreditation
 Cooperation
 Nemzetközi Laborakkreditálási Együttműködés
- IAF International Akkreditation Forum
 Nemzetközi Akkreditálási Fórum

Ezekben a szervezetekben a nemzeti akkreditáló testületek és az érintett nemzetközi szervezetek (ISO, OECD, WTO stb.) vesznek részt.

Amikor a jogalkalmazás szakmai kérdések eldöntésével kerül szembe, az akkreditált szervezetekre támaszkodik, ezek vizsgálati, kalibrálási, tanúsítási, ellenőrzési, hitelesítési dokumentumait hitelesnek elfogadja.

Az EU tagságunk óta e dokumentumok elfogadása kiterjed az egész Európai Unióra. A fentiek szellemében érthetjük meg, hogy a bíróság miért a paprikaszennyezőknek adott igazat.

Termékfelelősség

Az 1993. évi X. törvény rendelkezik a termékfelelősségről. Ez a törvény az európai jogegységesítési törekvés részeként született.

Célja, hogy segítse elő a:

- nemzetközi gazdasági integrációt
- az áruforgalom biztonságát
- a fogyasztók érdekeinek védelmét
- a termékek korszerűsítésének a fokozását és minőségük javítását.

Alapelve, hogy a gyártót a hibás termék által okozott kárért felelősség terhelje.

A paprikaügyben ugyan nem indult eljárás e törvény alapján, mert nem történt a törvényben definiált kár (kár valakinek a halála, testi sérülése, vagy egészségkárosodása folytán bekövetkezett vagyoni és nem vagyoni kár), de ennek a törvénynek visszatartó erővé kell válnia. Ezt igazolja az amerikai joggyakorlat is (20 évvel több tapasztalat) és segíti e törvény 9. paragrafusa, miszerint a károsulttal szemben a gyártó felelősségének a korlátozása vagy kizárása semmis.

A termékfelelősség a károsult és a kárt okozó között polgári jogviszonyt jelent, nincs állami beavatkozás. Más a helyzet a fogyasztóvédelem esetében, mert az állam értünk és helyettünk próbálja regulálni a piaci szereplőket.

Fogyasztóvédelem

A fogyasztó, amikor vásárol, tulajdonképpen üzletet köt. Azzal, hogy a pénztárhoz viszi az árut, elfogadja a kereskedők feltételeit anélkül, hogy ezekre a feltételekre a „megveszem – nem veszem meg” döntésen kívül bármilyen ráhatással lenne. Ebben az egyenlőtlen alkupozícióban javítja a vásárlók érdekérvényesülését a fogyasztóvédelem, mert törvényi szabályozással biztosítja a

- biztonságos áruhoz és szolgáltatáshoz
- a vagyoni érdekek védelméhez
- a megfelelő tájékoztatáshoz és oktatáshoz
- a hatékony jogorvoslathoz
- fogyasztói érdekképviselőhez fűződő érdekeinek érvényesülését

A paprikaügy esetében a biztonságos áruház és a megfelelő tájékoztatáshoz fűződő jogunk sérült, mert nem volt valóságghú az áru összetételére vonatkozó tájékoztató. Ezenkívül a gyártó kötelessége a termékkel kapcsolatos kockázati tényezőket felmérni és megtenni a megelőzésükhöz, illetve az ellátásukhoz szükséges intézkedéseket, így különösen:

- a forgalomba hozott áru biztonságosságát mintavétel útján rendszeresen ellenőrizni
- a nem biztonságos árut a forgalomból kivonni

Mint látjuk a szabályozás rendben van, de a szabályok betartása és betarttatása még ad lehetőséget a fejlődésre. A fejlődés iránya – a paprikabotrány ellenére –elsősorban nem az ellenőrzésre felhatalmazott Fogyasztóvédelmi Felügyelőségek apparátusának és a vizsgálatokra fordítható költségvetésének a felduzzasztása, hanem a fogyasztóvédelem társadalmasítása a fogyasztók oktatásán és a civil szervezetek támogatásán keresztül. Egy élelmiszerüzletben több tízezer termék, egy-egy termékből évente nagyon sok tétel van jelen, ennek a vizsgálattal történő ellenőrzése gyakorlatilag finanszírozhatatlan és kivitelezhetetlen. Az európai, így a hazai szabályozási szemlélet az, hogy állam, csak az egészség, a biztonság és a környezetvédelem érdekében működtessen kemény intézményeket a többit bízsa a piacra, csak a szereplők esélyegyenlőségének segítéséhez járuljon hozzá.

Élelmiszerbiztonság

A biztonságos élelmiszerek előállítását jogszabályokkal, ellenőrzéssel és büntetéssel kikényszeríteni nem lehet, ezek a módszerek csak arra alkalmasak, hogy a piaci szereplők közül a szándékosan, vagy tudattalanul jogszabály ellenes gyakorlatot folytatókat kiszűrje.

A leghatékonyabb megoldás – még akkor is, ha jelenleg sok esetben az alkalmazás formális – a termék-előállításban az élelmiszerbiztonsági rendszerek alkalmazása. A kidolgozott rendszerek megjelenése, bevezetése és elterjedése az elmúlt 10-12 év alatt zajlott le és igazolta, hogy ez a helyes fejlődési irány.

A '90-es években az ezen a területen alkalmazott HACCP rendszer nagyon gyorsan elterjedt és értékváltást hozott az élelmiszerbiztonság-központú termék-előállításban. Erre épült rá, illetve ezt egészítette ki, fejlesztette tovább a termékforgalmazói tömörülések saját rendszerei (BRC, IFS), amelyeknél új elemként megjelent a tanúsíthatóság. Mivel ezek rendszerszabványok, ezen a területen pedig a szabványosítási szervezetek a leginkább illetékesek 2005-ben elfogadták az ISO 22000 élelmiszerbiztonsági szabványt, ami az egész világon egységesen alkalmazható és tanúsítható.

Mint láthatjuk az élelmiszerbiztonság nagyon fontossá vált az utóbbi időben, ami az intézményrendszer továbbfejlesztését is megkívánta, ezért 2003-ban megalakult a Magyar Élelmiszerbiztonsági Hivatal. Feladata az élelmiszer és takarmánybiztonság területén a szakmai döntés-előkészítés, véleményezés, javaslattevés, információszolgáltatás, koordinálás, az Európai Unió központi szerveivel és a tagállamok élelmiszerbiztonsági szerveivel a kapcsolattartás, valamint a hatósági élelmiszerellenőrzés koordinációja.

MORALS OF THE „PEPPER INCIDENT”

Summary

Two of the morals of „pepper incident” are worth to be mentioned, one is that we do have operable institution, which is able to uncover market organizations practicing against law. The other moral is, that the institution, despite its high standard function, is still not get used to the EEC single market, where the free movement of goods - as it is written in the principles in EU - is so natural.

A KISTÉRSÉGEK GAZDASÁGI FEJLETTSÉGI SZINTJÉT JELZŐ MUTATÓK INFORMÁCIÓ - TARTAMÁNAK BŐVÍTÉSI LEHETŐSÉGEI

Galó Miklós – Kvanecz József
Nyíregyházi Főiskola

Bevezetés

Talán már fél évszázadra is visszatekint az az időszak, amelytől kezdve a területi fejlődés különbségei, és azok kialakulásának okai intenzívebben kezdték foglalkoztatni a szakembereket. Mindig is központi kérdésként vetődött fel, hogy hogyan lehetne a fejlettségi színvonalat egy jól körülhatárolható mutatószámmal kifejezni, illetve melyek azok a legfontosabb tényezők, amelyek hatással vannak a színvonalbeli különbségek alakulására. Az utóbbi években felgyorsult a területi fejlődés differenciálódása, s az ország jól elkülönülően három részre szakadt. Fejlettségével kiemelkedett a fővárost magába foglaló Közép-Magyarország, az országos átlagnak megfelelő szint körül (fölette, illetve alatta) mozog a Dunántúl északi két régiója, míg a Dél-Dunántúl és a Dunától keletre eső területek leszakadása számottevőbb. Igen változatos a kistérségek helyzete, amelyek esetében még az információk is hiányosak ahhoz, hogy egy objektív ítéletet alkossunk a fejlettségek alakulásáról, hiszen a mindennapjaink részévé vált GDP, mint elsődlegesen makrogazdaságinak tekinthető teljesítménymutató, már kistérségi szinten nem számítható.

Kutatásaink során a hiányosság pótlására vállalkozva kívánjuk azon információk körét bővíteni, amelyek alapján nemcsak a fejlettség szintje, azok területi differenciáltsága és időbeni differenciálódási folyamata ítélnélhető meg ezen tervezési, területi-alapegységeknek, hanem a versenyképességek tényezői is rendbe állíthatók.

Kutatási eredményeinkből jelen tanulmány keretében egy módszertani jellegű kérdés újszerű megközelítési lehetőségeire kívánjuk felhívni a figyelmet, és annak alkalmazási eredményéről adunk egy szűkebb körű tájékoztatást.

Kutatási előzmények

Magyarországon a hivatalos statisztika 1994 óta közöl évi rendszerességgel területi GDP mutatókat, amelynek az egy főre jutó átlagával úgy az Európai Unió, mint a hazai, regionális, vagy a megyei gazdasági fejlettség színvonalát is mérjük, illetve térben, vagy időben összehasonlítjuk. Népszerűsége ellenére e mutatónak nagy technikai

hátránya, hogy csak másfél éves késéssel jelenik meg (válík hivatalossá), és az utóbbi időben több szempontból is felértékelődő kistérségek szintjére, módszertani okok miatt már nem határozható meg ez a komplex mutató. Számos teoretikus publikált kutatási eredményeit tanulmányozva (J.G.Williamson 1965, Éltető-Frigyes 1968, Faluvégi 2000, Lengyel 2000, Nemes Nagy 2005 stb.) jutottunk arra a következtetésre, hogy a sok, adaptálható eredmény mellett még tovább bővíthetnénk a már alkalmazásba vont fejlettségi mutatókból származtatott információk körét, ha a többváltozós statisztika által kínált módszertani lehetőségek alkalmazási területét a kistérségi vizsgálatokra is kiterjesztenénk.

Nagyon látványosnak találtuk a Nemes Nagy névvel fémjelzett kutatócsoport, térségi-fejlettség mutatójának tényezőkre bontási módszerét, amelyben a hagyományos duális felbontással szemben, az egy lakosra jutó jövedelmet (mint gazdasági fejlettséget jellemző mérőszámot) három jól értelmezhető komponensre bontották fel. A komponensek multiplikatív kapcsolódását logaritmikus transzformációval additívvé alakították át, s így a számolható megoszlási viszonyszámok segítségével, százalékosan is kifejezték a tényezőhatásokat. Mivel a területi fejlettség színvonalát a GDP helyett az adóköteles jövedelemmel helyettesítették, az alkalmazhatóság területe is kitért.

Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében ezen a vonalon indítottuk el a kistérségek összehasonlító vizsgálatát, és rájöttünk arra, hogy nem elégséges a fenti módon definiált megoszlási viszonyszámok meghatározása a fejlettséget befolyásoló tényezők hatásainak bemutatásához, hiszen a fejlettségi színvonal, mint függőváltozó, a vizsgálatba vont tényezőváltozókkal, mint függetlenváltozókkal sztochasztikus kapcsolatban áll. Egyúttal a tényezőváltozók egymás között is elég szoros korrelációs kapcsolatot mutatnak. Ez utóbbi pedig azt jelenti, hogy egy-egy tényező nem csak önmagában hat a fejlettségi színvonalra, hanem közvetetten is, sőt a tényezőknek még a közös hatásai is kimutathatók. Úgy ítéljük meg, hogy ha a tényezők hatásait a felismerésünkből kiindulva vizsgáljuk, gazdagíthatjuk annak az információnak a halmazát, amely a döntést hozók számára elengedhetetlenül fontos a kistérségek egzaktabb jövőképek alakításához.

Az alkalmazott módszer leírása

Az indító okok ismeretében Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében, a 2004. évi tényadatokat felhasználva kísérletet tettünk a 11 kistérség fejlettségi színvonalának elemzésre. (Azért csak egy évre kiterjedően a vizsgálatot, mert a korábbi kistérségi adatok a lehatárolás különbözőségei miatt az

összehasonlításra alkalmatlanok. Ahhoz, hogy összehasonlíthatóvá váljanak, visszamenőleges adat módosításokra lesz szükség).

Az elemzéshez begyűjtött alapadataink a következők voltak:

- az év végi lakónépesség (**N**),
- az adóköteles jövedelem összege, (**J**),
- a foglalkoztatottak száma (**F**) és
- a gazdaságilag aktív népesség (**G**).

(A foglalkoztatottak számát egyenlőnek tekintettük az adózók számával, a gazdaságilag aktív népességet pedig a foglalkoztatottak és a munkanélküliek számából képeztük).

A gazdasági fejlettség mutatójának az egy lakosra jutó adóköteles jövedelmet tekintettük (**J/N**), amit az összefüggés vizsgálatainkban függőváltozóként (**Y**) kezeltünk.

A vizsgálatba vont tényezők, a későbbiekben mint függetlenváltozók (**X_i**), az alábbiak voltak:

- **élőmunka termelékenység** (**X₁**), amit az egy foglalkoztatottra jutó jövedelem nagyságával (**J/F**)-,
- **a foglalkoztatottsági arány** (**X₂**), amit a foglalkoztatottak és a gazdaságilag aktív népesség hányadosával (**F/G**) – és
- **a gazdasági aktivitás** (**X₃**), amit a foglalkoztatottak és a lakosság hányadosával (**G/N**) fejeztünk ki.

A gazdasági fejlettség három tényezős felbontását a következőképpen hajtottuk végre:

$$J/N = J/F \times F/G \times G/N$$

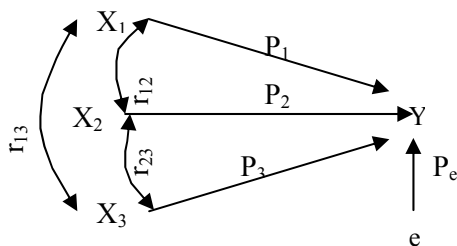
(A módszer a leíró statisztikából jól ismert, és tovább bővíthető intenzitási viszonzszámok láncolódása).

Logaritmikus transzformációt követően az additív összefüggésből meghatároztuk a tényezőváltozók megoszlási viszonzszámait.

Az elemzés során világossá vált, hogy az intenzitási viszonzszámok közötti összefüggés **többváltozós lineáris regresszióanalízisnek** vethető alá, de a függvényelemzésből levonható következtetéseket torzítja a függetlenváltozók közötti kapcsolatokból eredő **multikollinearitás**. Ugyanakkor ez arra hívja fel a figyelmet (Szűcs 2000), hogy a tényezőhatásokat célszerű felbontani közvetlen, közvetett, illetve közös hatásokra. Ennek elvégzéséhez az S.Wright (1952) által kidolgozott **pathanalízist** tartottuk alkalmasnak.

Az **X_i** függetlenváltozó közvetlen hatását a **p_i**, un. **path-koefficiens** mutatja, amely megegyezik a **standardizált regressziós együtthatókkal**. A közvetett hatás az egyéb tényezők (j, k) pat-koefficiensei és korrelációs

együtthatói szorzatösszegeként határozható meg. Ehhez nyújt segítséget az ún. **pathdiagram**, amely három függetlenváltozó esetében általánosan az alábbi:



I. ábra: **A pathdiagram általános formája**

A változókat nyilak kötik össze, amelyeknek nyilhegye a függőváltozó felé mutat (de csak akkor ha van összefüggés), értékei pedig a pathkoefficiensek. A független változók közötti kétirányú nyilak a megfelelő kétváltozós korrelációs együtthatók értékei. A független változók kiegészülnek a **hibakomponenssel**, amelynek pathértékét a többváltozós determinációs együttható ismeretében adjuk meg.

A kétváltozós korrelációs együtthatók mátrixának ismeretéből határoztuk meg a standardizált regressziós együtthatókat ($b_i=p_i$), és a többszörös korrelációs együtthatót (R), majd az eredmények közlésénél ismertett módon végrehajtottuk a függetlenváltozók hatásainak szétválasztását.

A vizsgálati eredmények

Terjedelmi korlátok miatt a vizsgálati eredményeket csak a megye 11 kistérségének szintjén mutatjuk be (hiszen induló célunk is inkább a módszer alkalmazhatósága iránti figyelemfelkeltés volt).

A 2004. évi fejlettségi színvonal és annak tényezőhatásai:

$$365,5 = 1063,5 \cdot 0,895 \cdot 0,384$$

amely logaritmikus transzformációt követően:

$$2,5629 = 3,0267 - 0,0482 - 0,4156$$

így a tényezőváltozók %-os hatásai:

- élőmunka termelékenység	: 118,10%	+ 18,10%
- foglalkoztatottsági arány	: 98,12%	- 1,88%
- gazdasági aktivitás	: 83,78%	- 16,22%

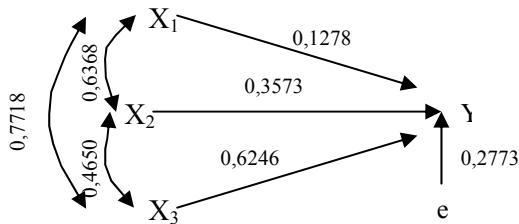
összesen

0,00

A változók korrelációs mátrixa:

$$R = \begin{matrix} & Y & X_1 & X_2 & X_3 \\ Y & \left[\begin{array}{cccc} 1,0000 & 0,8374 & 0,7291 & 0,8894 \\ & 1,0000 & 0,6368 & 0,7718 \\ & & 1,0000 & 0,4650 \\ & & & 1,0000 \end{array} \right] \\ X_1 & & & & \\ X_2 & & & & \\ X_3 & & & & \end{matrix}$$

A Cramer-szabályon alapuló módszert alkalmazva (Sváb 1981) határoztuk meg a path-koefficienseket, majd a többszörös determinációs együtthatót, amely ($R^2 = 0,9231$), és így állítottuk össze a path-diagramot, az alábbi ábra szerint:



2. ábra: A pathdiagram feltöltött formája

A kétváltozós determinációs együtthatók felbontását az alábbi képlet szerint végeztük el, majd az adatokat összefoglaltuk:

$$r_{Y_i}^2 = p_i^2 + \sum p_j^2 r_{ij}^2 + \left(\sum p_i p_j \cdot r_{ij} + \sum 2 p_j p_i \cdot r_{ij} \cdot r_{ik} \right)$$

(az i, a j és a k a független változókat jelöli és $i \neq j, i \neq k, j \neq k$)

1. táblázat: A kétváltozós determinációs együtthatók komponenseinek értékei

Hatás	Változó	$r_{Y_1}^2$	Változó	$r_{Y_2}^2$	Változó	$r_{Y_3}^2$
Közvetlen	X_1	0,0163	X_2	0,1277	X_3	0,3901
Közvetett	X_2	0,0518	X_1	0,0066	X_1	0,0097
Közvetett	X_3	0,2324	X_3	0,0844	X_2	0,0276
Közös	X_1X_2	0,0582	X_1X_2	0,0581	X_1X_2	0,0328
Közös	X_1X_3	0,1232	X_1X_3	0,0473	X_1X_3	0,1232
Közös	X_2X_3	0,2194	X_2X_3	0,2075	X_2X_3	0,2076
Σ	-	0,7013	-	0,5316	-	0,7910
r_e^2	-	0,2987	-	0,4684	-	0,2090
Σ	-	1,0000	-	1,0000	-	1,0000

Forrás: Saját számítás

A többszörös determinációs együttható felosztásának képlete a következő (i≠j):

$$R^2 = \Sigma p_i^2 + \Sigma 2 p_i p_j r_{ij}$$

A hatások számszerű értékeit az alábbi táblázatban foglaltuk össze:

2. táblázat: A többszörös determinációs együttható tényezőkre bontása

Hatás	Változó	R^2
Közvetlen	X_1	0,0163
Közvetlen	X_2	0,1277
Közvetlen	X_3	0,3901
Közös	X_1X_2	0,0582
Közös	X_1X_3	0,1232
Közös	X_2X_3	0,2076
Σ	-	0,9231
p_e^2	-	0,0769
Σ	-	1,0000

Forrás: Saját számítás

Összefoglaló megállapítások

A gazdasági fejlettség parciális mutatók alapján történő multiplikatív összekapcsolódásából, valamint a többváltozós összefüggéseik pathanalízissel történő értékeléséből figyelemre méltó következtetésre jutottunk.

Az **élőmunka-termelékenysége** 118,10 %-ban vesz részt a fejlettségi színvonal alakításában. A kétváltozós determinációs koefficiensének szóródást magyarázó hatása viszonylag magas, 70,12 %. Ugyanakkor a közvetlen hatás szembetűnően csekély, mindössze 1,63 %. Ettől mind a foglalkoztatottság (5,18 %), mind pedig a gazdasági aktivitás közvetett hatása (23,24 %) jóval nagyobb. A közösen, a rajta keresztül kifejtett egyéb tényezők hatásai is alacsonyabbak, mint a másik két tényező együttes közös hatása.

A **foglalkoztatottsági ráta** megoszlási viszonyszámokon belüli aránya 98,12 %, vagyis csökkentőleg hat 1,88 %-al a fejlettségi színvonalra. A determinációs szerepére 53,16 %-os értéket kaptunk, amelyből a közvetlen hatás az előző tényezőétől jóval magasabb 12,77 %, ugyanakkor a másik két tényező közvetett hatásai elenyészőbbek. A közös hatások a foglalkoztatottság és a gazdasági aktivitás esetében emelkednek ki 20,75 %, de ennél igen magas a hibatényező szerepe is.

A **gazdasági aktivitás megoszlási** viszonyszáma 83,78 %, míg determinációs szerepe 79,10 % (a tényezők közül a legmagasabb), s a rajta keresztül érvényesülő közös hatások is rendre magasak, még a termelékenységgel együttesen is meghaladja a 12 %-ot. A hibatényező értéke ezen mutató determinációja mellett a legalacsonyabb.

A többszörös korrelációs koefficiens felbontása előtt megvizsgáltuk annak a szignifikanciáját. Vizsgálati eredményeink alapján $P = 1$ %-os szinten a szignifikanciát igazolni tudtuk. A többszörös korrelációs együttható négyzeteként értelmezett determináció szerepe 92,31 %, ami azt jelenti, hogy a fejlettségi színvonalat jellemző mutatóérték szóródásának ilyen arányát tudtuk magyarázni a vizsgálatba vont három tényezőváltozó szerepével, s mindössze csak 7,69 % a nem magyarázott rész. Ez utóbbi a hiba path-koefficienseként értelmezhető, amely számszerűen mindössze 0,0769.

A tényezőknek a közvetlen hatásain túl a közvetett hatásait itt nem mutatjuk ki, azok beépülnek a közös hatásokba, de így is jól igazolják a parciális mutatók értékeléséből levont következtetéseinket.

Vizsgálatainkban tehát a gazdasági fejlettségi mutató szórásának 92,31 %-át az alábbi tényezőhatásokra tudtuk felbontani:

3. táblázat: A tényezőváltozónkénti hatások összegzése

Tényező	Összes	Közvetlen	Tényezők keresztüli közös
Elevenmunka termelékenység	10,70	1,63	9,07
Foglalkoztatottsági arány	26,05	12,77	13,28
Aktivitási hányados	55,55	39,01	16,54
Összesen	92,30	53,41	38,89

Forrás: Saját számítás

A három tényező közül egyértelműen kiemelkedik a gazdasági aktivitás szerepe, és még számottevő a foglalkoztatási arányé is. Hosszasan lehetne értelmezni az érintett két módszer eredményeinek összefüggéseit, amely csak látszólagos ellentmondásokat hoz a felszínre. Jelen keretek között azonban a terjedelmi korlátok miatt ezek részletezésére nem térünk ki.

Vizsgálatainkat a kistérségek együttes szintjén mutattuk be, de a kapott eredmények arra hívják fel a figyelmet, hogy a differenciáltság és differenciálódás vizsgálatához is nagyon tartalmas és sokrétű, esetenként elgondolkodtató információkkal szolgálhat az általunk alkalmazott elemzési eljárás.

Irodalomjegyzék:

- A gazdasági fejlődés regionális különbségei Magyarországon 2004-ben. KSH Debreceni Igazgatósága
- Éltető Ö. – Frigyes E. (1968): Új jövedelemegyenlőtlenségi mutatók tulajdonságai és hasznosítási lehetőségei. Szigma, 1. sz.
- J. G. Williamson (1965): Regional inequality and the process of national development: a description of the patterns. Economic Development and Cultural Change, 4. sz.
- Faluvégi A. (2000): A magyar kistérségek fejlettségi különbségei. Területi Statisztika, 4. sz.
- Lengyel I. (2000): A regionális versenyképességről. Közgazdasági szemle, 12. sz.
- Nemes Nagy J. (2005): A versenyképesség mérésének módszertana. <http://www.vkk.hu/kon/nemes.ktm/>
- Sváb J. (1981): Biometriai módszerek a kutatásban. Mezőgazdasági kiadó, Budapest
- S. Wright (1952): A pathanalízis speciális esete. In: Kendell: Rank correlation methods. New York
- Szűcs I. (2000): Statisztikai módszerek mezőgazdasági alkalmazása. Gödöllő (egyetemi jegyzet)

THE INFORMATION ENLARGEMENT POSSIBILITIES OF THE SMALL REGIONS' DEVELOPMENT LEVEL DEFINING INDEXES

Summary

The study deals with that index number which is able to characterize the the small regions' development level and it also examines the hidden information and keen on defining it from every possible angles.

Recognising the relation between the development and the influential factors which relation is stochastic, using the special multiplical linal correlation: the so called path-analization method which separates the factors' effects into direct, indirect and also common effects.

At the valuing process of the results they direct the attention compared to the original methods to the added information which is available for the decision- makers.

A MUNKANÉLKÜLISÉG ÖSSZELETÉSE KÉT BUDAPEST KÖZELI KISTÉRSÉGBEN

Hajós László – Kertész János – Jilly Beretalan – Dús Miklós

Szent István Egyetem Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar

Humántudományi, Nyelvi és Tanárképző Intézet,

Gödöllő

Előadásunkban két főváros közeli, de adottságait tekintve eltérő kistérségben vizsgáljuk a munkanélküliség alakulását, Tatabánya és Gödöllő körzetében.

Tatabányai kistérség:

Az elmúlt évtizedben Komárom-Esztergom megye legdinamikusabban fejlődő része a tatabányai kistérség, mert a '90-es évek elején tapasztalt népesség fogyás, elvándorlás megállt, sőt az utóbbi években pozitív tendencia figyelhető meg. A korábbi időszakra jellemző bánya- és iparváros jellege napjainkra eltűnt. A megyében működő vállalatok, vállalkozások egyharmada ebben a kistérségben található. A tatabányai kistérség Fejér és Pest megyével, a dorogi, tatai és esztergomi kistérségekkel határos. A kistérség központja Tatabánya, amelyhez még kilenc település tartozik.

Az 1990-es évek elején a bányákat bezárták, ennek következtében a hozzá kapcsolódó kiszolgáló egységek is megszűntek, bezárt az alumínium kohászati üzem és a cementgyár. Az emberek többsége az utcára került. Új ipar telepítésével, fejlesztésével, új ipari területek kialakításával lehetett csak gazdasági növekedést elérni. Itt hozták létre Magyarországon az első ipari parkot. A bányai ipar helyett olyan high-tech üzemek, autóiipari, számítástechnikai vállalkozások jöttek létre, melyek ténylegesen az új évezred technikáját testesítik meg.

Az új gazdasági fejlesztő szervezetek kiemelten kezelték a térségben letelepedni kívánó befektetőket, a kül- és belföldi vegyes vállalatok létrehozását és a kistérség településeinek munkaerő-megtartó képességének javítását.

Gödöllői kistérség:

Gödöllő 1966 óta város. Ettől kezdve egyre inkább Pest megye egyik kiemelt agglomerációs központja lett. A kistérségben az ipari és a szolgáltató jellegű vállalatok vannak többségben, míg a mezőgazdasági termelést folytató cégek termelési részaránya folyamatosan csökken. A '90-es évektől kezdve egyre több és jelentős ipari üzem települt a ide, ezzel számtalan munkahelyet teremtve.

A kistérség huszonhét településből áll, melyek közül öt városi rangú. A városok közül Gödöllő és Veresegyház helyzete a legkedvezőbb. A terület földrajzi szempontból is előnyös környezetben van, tömegközlekedési eszközökkel jól ellátott.

A gödöllői kistérség területi adottságaiból adódóan a munkaerő helyzet az országos átlagnál jobb képet mutat. A foglalkoztatásra az ide települt külföldi érdekeltségű cégek előnyösen hatottak, melyek közül több 300-500 főt is foglalkoztat. Egyes cégek a munkaerőt saját buszjáratokkal 30-50 kilométeres körzetből szállítják, mert helyben nincs kellő mennyiségű és szakismerettel rendelkező munkavállaló.

A munkanélküliek számának változása a két kistérségben 2000-től csökkenő tendenciát mutat, ami azonban 2004-ben megfordult (*I. táblázatban*).

Tatabányán a munkanélküliek száma közel 500 fővel emelkedett, Gödöllőn ez az érték gyakorlatilag stagnál. A növekedés oka abban keresendő, hogy az iskolai végzettséggel nem, vagy csak nyolc általánossal rendelkezők számára egyre nehezebb az elhelyezkedés. A '90-es évek közepén végrehajtott iskolareformnak köszönhetően (Tatabányán is megnyílt két főiskola) egyre több közép és felsőfokú végzettségű fiatal jelenik meg a munkaerő piacon, akiknek a szakmai ismeretanyaga nem mindig egyezik meg a kereslettel.

I. táblázat: A munkanélküliek számának alakulása a vizsgált kistérségekben

Kistérség/Év	2000	2001	2002	2003	2004
Tatabánya	2675	2345	2123	1868	2340
Gödöllő	1932	1620	1252	941	948

Forrás: Munkaügyi központok, saját feldolgozás

Az arányokat tekintve mindkét kistérségre jellemző, hogy a munkanélküliek körében egyre nagyobb az iskolázatlanok száma. Az új vállalatok a beinduláskor felvették a betanított szalagmunkára az alacsony iskolai képzettségűeket, mert nem volt más a piacon. Ahogy növekszik a fiatal képzetlenebb szakemberek száma, úgy cserélik le őket a munkáltatók.

A tartós munkanélküliek számát tekintve mindkét kistérségben folyamatos csökkenés tapasztalható (2. táblázat), ami azt igazolja, hogy ha valaki elveszíti a munkahelyét, az még nem jelenti feltétlenül azt, hogy kiszorul a munkaerő piacról.

2. táblázat: A tartós munkanélküliek számának alakulása a vizsgált kistérségekben

Kistérség/Év	2000	2001	2002	2003	2004
Tatabánya	752	297	265	196	215
Gödöllő	1387	787	993	755	641

Forrás: Munkaügyi központok, saját feldolgozás

A pályakezdő munkanélküliek száma szintén hasonlóan alakul a két kistérségben (3. táblázat), mert mindkét helyen csökkent, majd 2002-2003-ban megfordult a tendencia és növekedés tapasztalható.

Az ok mindkét területen hasonló. Sokan végeznek gimnáziumban, szakképesítés nélkül. Ha ők nem tudnak tovább tanulni, akkor megjelennek a munkaerő piacon, azonban ugyan úgy nincs szakképesítésük, mint egy általános iskolát végzettnék. A szakközépiskolát végzettek olyan divatos szakmákban szereznek oklevelet, amelyekben már a piac telített, tehát ők is munkahely nélkül maradnak, ezért az életük az átképzéssel kezdődik.

A középiskolát végzettek csoportjánál kiutat jelent a továbbtanulás – amennyiben a tanulmányi eredményük és a családi háttérük megfelelő – ami azonban csak kitolja 3-5 évvel a probléma bekövetkezését. A főiskolát, egyetemet végzettek körében a divat szakmákban nagy a túlkínálat (jogász, közgazdász), míg más szakmákban nagy a kereslet (gépészmérnök). (Berde. 2005)

3. táblázat: A pályakezdő munkanélküliek számának alakulása a vizsgált kistérségekben

Kistérség/Év	2000	2001	2002	2003	2004
Tatabánya	629	598	521	438	572
Gödöllő	165	64	56	68	84

Forrás: Munkaügyi központok, saját feldolgozás

A felsőfokú végzettséggel rendelkező munkanélküliek száma mindkét térségben csökkent 2002-ig, azóta emelkedő tendenciát mutat. Tatabánya környékén kb. 25%, míg Gödöllőn több mint kétszeres a növekedés (4. táblázat).

Az abszolút számokból ugyan nehéz megalapozott következtetéseket levonni, az emelkedés egyik oka az, hogy a diplomások száma jelentősen megnőtt az elmúlt évtizedben, a rendszerváltás előttinek 1,5 szerese. A két kistérség összes munkanélküli létszámához viszonyítva a diplomások száma alacsony, azonban fel kell figyelni arra a tendenciára, hogy mindkét vizsgálati helyen emelkedett, Tatabányán 3,7%-ról 4,9%-ra, míg Gödöllőn 1,8%-ról 4,8%-ra.

Gödöllőn a magas érték egyik oka az, hogy egyetemi város lévén az itt végezett, az ország más tájairól származó friss diplomások is a környék településein telepsznek le a jobb munkalehetőségekben bízva, rontva ezzel a helyi viszonyokat.

4. táblázat: A felsőfokú végzettségű munkanélküliek számának alakulása a vizsgált kistérségekben

Kistérség/Év	2000	2001	2002	2003	2004
Tatabánya	99	91	79	94	115
Gödöllő	36	28	20	34	46

Forrás: Munkaügyi központok, saját feldolgozás

Következtetések

A két kistérség adatai azonos tendenciát mutatnak, az azokat kiváltó okok is hasonlóak. Az új munkahelyek teremtésén kívül csökkentheti a munkanélküliséget a megfelelő szakképesítés, a folyamatos tanulás.

Az idősebb munkanélkülieket és az inaktívakat alkalmassá kell tenni a foglalkoztatásra. Esetükben a legnagyobb hátrányt a piacképtelen szakma és az elavult ismeretek jelentik. A 40 év felettieket is ösztönözni kell az átképzésre, a friss ismeretek elsajátítására, ez segítheti őket az elhelyezkedésben.

A fiatalok esetében az oktatáspolitikusoknak jobban oda kell figyelni a kereseti és kínálati oldal egyensúlyára. A munkanélküliség egyik oka a piacképtelen szakmák oktatása/választása valamint az iskolai képzés gyakorlati oktatásának elégtelensége. Az iskolai képzésben nagyobb hangsúlyt kell fektetni a gyakorlati oktatásra.

A diplomás munkanélküliség egyik oka a rossz pályorientáció, a fiatalokat - a megfelelő útmutatás hiányában – a „divat” és a kereseti lehetőségek vezérlik a pályaválasztásnál.

A munkáltatók elvárják a fiatal munkaerőtől a jártasság szintű gyakorlati ismereteket, azonban a felsőoktatásban a gyakorlati képzés egyre inkább háttérbe szorul. Célszerű lenne a nagyobb multinacionális vállalatokhoz hasonlóan a többi munkaadónak is szerződéses keretek között gyakorlati helyet biztosítani már a képzés ideje alatt és azt követően is a hallgatók, pályakezdők számára.

Irodalomjegyzék:

Bánfalvy Cs. (2003): A munkanélküliség. Magvető Könyvkiadó, 171pp.

Berde É. (2005): A középiskolák pályorientációs lehetőségei.

www.ofakht.hu

Csizmár G. (2004): Munkaerőpiac – Szakképzés. Szakképzési szemle XX. Évf. 2. sz. 89-91.p.

Kertesi G. – Köllő J. (2005): Diplomák piaci értéke – kutatás 2005.

Pályacsúcs Magazin/ Jobpilot 2005/4.

Gödöllői Munkaügyi Kirendeltség

Tatabányai Munkaügyi Kirendeltség

COMPARE THE UNEMPLOYMENT IN TWO SMALL PLAIN NEAR BUDAPEST

In our presentation we compare the rates of unemployment in two small plain near Budapest. The development was formed by industry and mining in small plain of Tatabánya, the plain of Gödöllő is an agglomeration small plain. In two plain the tendency of unemployment was same in last five years, decreasing to 2003, after it expanding. The solving of problem may be on case of older workers is trained for other work. For decreasing the unemployment of youngs must to transform the structure of school system, in order that they can get marketable knowledge. In high education beside conversion of structure must to lay greater importance for practical training.

INNOVATÍV INFORMÁCIÓTECHNOLÓGIÁK A TÉRSÉGFEJLESZTÉSBEN

Herdon Miklós

*Debreceni Egyetem Agrártudományi Centrum
Agrárgazdasági és Vidékfejlesztési Kar
Gazdasági és Agrárinformatikai Tanszék*

Bevezetés

Az információtechnológiai eszközök és alkalmazások robbanásszerű fejlődése, a különböző információtechnológiák konvergenciája mélyreható gazdasági és társadalmi változásokat indított el a világban. Bármilyen gazdasági stratégiát követve a különböző szervezeti, vidékfejlesztési, térségfejlesztési programokban ma már figyelembe kell venni az információs technológiák fejlődéséből és alkalmazásából eredő hatásokat.

A fejlődési tendenciákat vizsgálva a tudásalapú gazdaság felé irányuló hosszú távú trend folytatódik. A fejlett és a fejlődő gazdaságokban egyaránt a tudomány, a technológia és az innováció váltak a gazdasági növekedéshez hozzájáruló kulcstényezőkké. Az innováció szempontjából fontos tényezők:

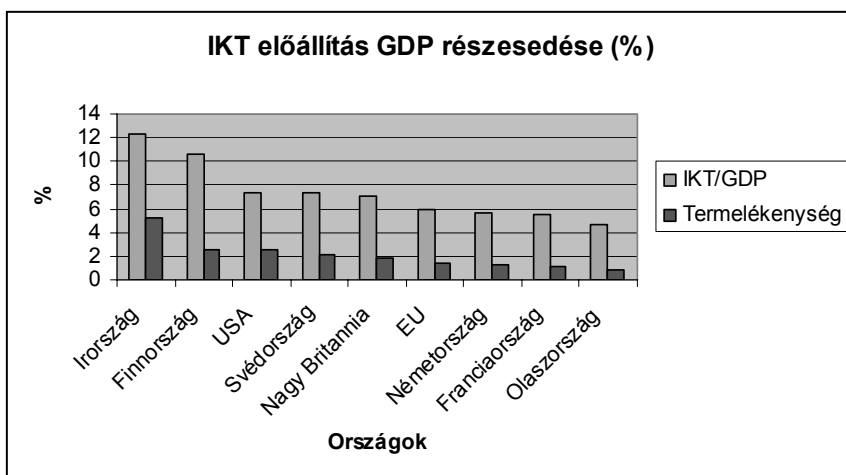
- A Kutatás+Fejlesztés: tudás létrehozása és elosztása
- Emberi erőforrások a tudományban és a technológiában: tudás és szakismeretek
- Szabadalmak: a tudás védelme és kereskedelme
- Információs és Kommunikációs Technológiák: a tudás társadalom lehetősége
- Tudásáramlások és a globálizáció

Az informatika alkalmazásának a hatékonyságra, az innovatív tevékenységekre jelentős hatása van, illetve a számítógép-hálózati kapcsolatok biztosítása révén jelentősen hozzájárul az innovációs tevékenységek támogatásához. A Európai Unió regionális politikáért felelős igazgatósága (DG XVI) több mint 15 évvel ezelőtt indította el az üzleti és innovációs központok (BIC - Business and Innovation Centre) hálózatának EBN (Business and Innovation Centre Network) fejlesztését. Ugyancsak az Európai Bizottság által indított RITTS (Regionális innovációs és technológia transzfer stratégia) projektek tapasztalatai (Charles 2000) értékes információt adtak az innováció szervezésének technikájához, illetőleg az innováció szervezhetőségéhez. A RITTS

projekteket követte a RIS, a Regionális Innovációs Stratégiai projektek sorozata. (<http://www.innovating-regions.org/>)

Információ és kommunikációs technológiák (IKT) - innováció

A jövőben a számítógépek és hálózatok mindennapi környezetünkbe integrálódnak és humán interfészekkel könnyen használható szolgáltatások és alkalmazások széles körét kínálják. Ez az IKT ambiens intelligencia környezetbe helyezi a felhasználót, a személyt. Évek óta a szakértők a kommunikációs hálózatok, médiatartalmak és eszközök digitális konvergenciájáról beszélnek. Ma már láthatjuk, használhatjuk a digitális konvergencia megvalósulásait. Az Interneten való telefonálást, a Web Televíziót, az on-line zenehallgatást, de számos munkaterületen állnak rendelkezésre rendszerek, amelyek segítik az oktatást, a vállalkozások különböző tevékenységeit. Az IKT eszközök fejlesztésének, alkalmazásának hatékonyság növelő és innovációs hatása makrogazdasági szinten is megmutatható, igazolható. Így például az IKT-termelő szektor és a munkatermelékenység közötti összefüggés az EU EUROSTAT adatbázisa alapján is látható a következő táblázatban és ábrán. IKT fejlesztés és a munkatermelékenység az EU-ban és tagállamaiban. (1. sz. ábra)



Forrás: EUROSTAT

1.sz. ábra: IKT előállítás GDP részesedése

Az IKT kutatás-fejlesztés és adaptációja önmagában azonban nem elegendő. Az előnyök akkor jelentkeznek, ha új üzleti modell keretében ezeket termékekbe és szolgáltatásokba ágyazzuk, valamint változtatjuk a

szervezetet és növeljük a szakképzettséget. Az üzleti tevékenység a gazdálkodás nagyobb hatékonyságot nyer az IKT alkalmazásától, de még számos olyan nehézséggel kell szembenézni, mint az együttműködési készségek hiánya, a megbízhatóság és a biztonság, az üzleti folyamatok újrászervezésének és az IKT munkahelyre való integrációjának nehézségei és a külső szakmai támogatás magas költsége (RÓZSA-SZILÁGYI, 2005).

A kis és közepes méretű vállalkozások számára különösen nehéz az IKT alkalmazásba vétele. Az új üzleti megoldásokban azonban az integrált IKT alkalmazások, a biztonságos Web szolgáltatások és a kollaboratív eszközök jelentősen emelik a munkavégzés hatékonyságát. Az új fejlesztések azt jelzik, hogy az IKT üzleti alkalmazása növekedni fog a következő években.

Az Európai Innovációs Mutató rendszer (*European Innovation Scoreboard* (EIS)) az Európai Bizottság által kifejlesztett eszközrendszer, amely a Lizaboni Stratégiára építve értékeli és összehasonlítja a tagországok innovációs teljesítményét. (www.trendchart.org).

A 26 EIS innovációs indikátor 5 kategóriába van sorolva. A huszonhat mutatót öt kategória és két főtema (input, output) szerint csoportosították. Az inputot az innováció hajtóerői (5), a "tudástermelés" (5), valamint az innováció és a vállalkozó-szellem közötti kapcsolatok (6), míg az outputot az alkalmazások és a teljesítmény (5), továbbá a szellemi tulajdon (5) határozzák meg.

A fenti csoportokban fontos helyet foglalnak el a következő, informatikához kapcsolódó indikátorok:

- 1.3 Szélessávú penetráció
- 2.3 A fejlett technológiákra fordított K+F arány
- 3.5 IKT költségek
- 4.1 Fejlett technológiákra épülő szolgáltatások által foglalkoztatottak aránya.

Információtechnológia – agrárgazdaság – vidék és térségfejlesztés

Az információtechnológia fejlődése új lehetőségeket biztosíthat a mezőgazdaság, az élelmiszeripar, a vidéki térségek számára. A következőkben a teljesség igénye nélkül néhány fontos innovatív technológiát és alkalmazási lehetőségeit ismertetem.

A számítógép-hálózati technológiák, az Internet, a GRID rendszerek, a térinformatika, az érzékelő és azonosító technológiák egyre fontosabb szerepet játszanak a fenti területeken. A mezőgazdasági döntések és a vidékfejlesztési igények sokszor különböző típusú adatok feldolgozását, hozzáférését és integrálását teszik szükségessé, mely jelentős számítógépes kapacitást igényel. Az egyre szélesebb körben elterjedő

grid technológia egy jó megoldást kínálhat az adatok feldolgozására és összegyűjtésére a különböző alkalmazásokban, pl. a döntéstámogatásban, tudásbázis építésben vagy a monitorozó rendszerekben (SALGA et. al, 2005).

A környezeti intelligencia (Ambient Intelligence -AmI) három kulcs technológiára épül. A mindenütt jelenlevő „számítógép”, a mindenütt jelenlevő kommunikációs lehetőség és az intelligens felhasználói interfészek. **A mindenütt jelenlevő számítógép** (számítástechnika) például azt jelenti, hogy a mikroprocesszorok beintegrálásra kerülnek mindennapi tárgyainkba, eszközeinkbe, berendezésekbe. **A mindenütt jelenlevő kommunikáció** lehetővé teszi ezen tárgyak számára, hogy kommunikáljanak egymással és használóikkal. **Az intelligens felhasználói interfész** képessé teszi az AmI környezetben lévőket, hogy környezetüket személyre szabott módon (preferenciák, környezetfüggően) természetes módon (hang, viselkedés) vezéreljék.

A termékazonosítási technológiák, terméklánc menedzsment az élelmiszerbiztonsági problémák megoldásában segíthetnek. A modern minőségbiztosítási rendszerek bevezetése, a termékek nyomonkövethetősége és azonosíthatósága napjaink egyik fontos szervezési kihívása (FÜZESI, 2005). A minőség meghatározásánál a végtermék minőségét kell figyelembe venni, mert a fogyasztók ezzel találkozhatnak, azonban a végtermék minőségét a termékpálya egyes lépcsői határozzák meg. Megfelelő minőség csak akkor érhető el, ha minden egyes lépcsőről (a termelési folyamat inputjai, termékfeldolgozás, tárolás-szállítás-kereskedelem) megfelelő információval rendelkezünk. A termelési lánc integrált szemléletmód, melynek lényege, hogy a versenyképesség javítása érdekében lehetővé teszi a termelési folyamat bármely pontjában intézkedések, beavatkozások végrehajtását, ezáltal biztosítva a végtermék megfelelő minőségét.

A mobil kommunikáció, ezen belül a mobil Internet az agrárgazdaság a vidéki térségek számára a használat hely és idő függetlensége miatt fontos lehetőséget, gazdasági előnyöket, a vállalkozások, szervezetek számára hatékonyabb működést biztosíthat. Széleskörű elterjedését, innovációs hatását és előnyeit, gazdaságosan csak a technológia és a szolgáltatások hatásrendszerének figyelembevételével biztosíthatjuk. A technológiai, társadalmi és gazdasági komplex hatásrendszer befolyásolja a gazdasági alkalmazások terjedését. Az alkalmazható eszközök köre folyamatosan bővül, fejlődik. Már ma is sok készüléktípus áll rendelkezésünkre: mobiltelefon, smartphone, PDA, laptop, TabletPC. A kommunikációs technológiák és szabványok köréből kiemelhető a 3G és a WiFi szabvány (SZILÁGYI, 2005).

Stratégiai kutatási-fejlesztési terv

AZ AMI@Netfood EU FP6 kutatási projekt egy Stratégiai Kutatási Terv megvalósítását tűzte ki az agrár-élelmiszer szektor és a vidékfejlesztés számára. Az AMI@Netfood projekt a jövőbeli trendeken alapuló tudományos és technológiai kutatás orientált javaslatot készít a kollaboratív hálózati technológiák fejlesztésére és alkalmazására az „agri-food” szektor és vidéki térségek fejlesztésére.

A projekt feltérképezi azon „AmI” és a „Collaborative Working” technológiákat, amelyek alkalmasak az agrár-élelmiszer ipar számára valamint meghatározza és definiálja a lehetséges technológiákra irányuló további K+F tevékenységeket, amelyek megfelelnek az igényeknek. Ezek a technológiák képessé teszik az agrár-élelmiszer ipar átalakulását egy hálózatra alapozott kollaboratív rendszerré, amely képes lesz a termelést és ellátást magasabb szintű termékekkel és szolgáltatásokkal végezni.

Az AMI@Netfood projekt keretében az agrár-élelmiszer szektor és a vidéki térségek fejlesztésére vonatkozó megfogalmazott stratégiai kihívások és célok a következők:

- Segítse az európai mezőgazdaságot és élelmiszeripart (beleértve a KKV-kat), mely a világon vezető szerepet játszik a **nagy megbízhatóságú és kiváló minőségű termékek** ellátásában.
- Növelje a fogyasztók **közreműködésének** a szintjét az agrár élelmiszer láncban a megfelelő Információs és kommunikációs technológiák és alkalmazások széleskörű adaptációjával.
- Növelje azokat a területeket, amelyeken az európai polgárok **együttműködési** lehetőséget találnak az IKT segítségével.
- Terjessze ki a lehetőségeket az európai IKT ipar versenyképességének növelésére, azáltal, hogy lehetővé teszi az alkalmazások, eszközök fejlesztését, hogy támogassa az európai agrárélelmiszer szektort és vidéki térségeket.
- Járuljon hozzá az IKT és telekommunikációs infrastruktúra beruházások növeléséhez, új üzleti modellek létrehozásával a vidéki térségekben.
- Tegye a vidéki Európát egy vonzóbb megélhetési-, beruházási- és munkaterületté. Elősegítve a tudás és innováció terjedését, több és jobb munkahely létrehozását.

A fenti kihívásokra választ adó következő kutatási programok kerültek megfogalmazásra

- IKT alkalmazások az agrár-élelmiszer termékek teljes nyomonkövetésére és szolgáltatások a hálózati értéklánc egészén.

- Kollaboratív környezetek az agrár-élelmiszer szektorban és vidéki térségekben.
- Az IKT, mint kulcstényező az innováció és fejlesztés támogatására a vidéki területeken értéket teremtve a személyek és a vállalkozások számára.
- Innovatív IKT alkalmazások a vidéki térségekben a szélessávú infrastruktúra használatával.

Irodalomjegyzék:

Füzesi István (2005) Élelmiszerbiztonság és termékazonosítás napjainkban, Agrártudományi közlemények, 2005/16. különszám

T. Rózsa, R. Szilágyi: Assessment of computerized information system in agriculture on the basis of multifactorial assessment procedure, (poster) EFITA/WCCA 2005 25-28 July 2005, Vila Real, Portugal, p 1461-1466, ISBN 972-669-646

P. Salga, R. Szilágyi, T. Toth, A. Pokol: Application of CNN-GRID technology, Information Systems for Agriculture, Forestry and Rural Areas - enlargement of EU 10th International Conference 2004, Seč u Chrudimi, Czech Republic

Szilágyi R.: Mobil Internet alkalmazási lehetőségek és igények az agrárgazdaságban, Agrártudományi közlemények, 2005/16 Különszám, p.394-402. ISSN 1587-1282

Zazueta F.S., Vergot P.III Use Of Handheld Computers In Agricultural Extension Programs, EFITA 2003 Conference, (2003) Debrecen, Hungary

INNOVATIVE INFORMATION TECHNOLOGIES IN REGION DEVELOPMENT

The developments of information technologies and the convergence of these technologies have started radical economic and social changes in the world. Mobile communication and the mobile Internet can provide important opportunities, economic advantages for enterprises and rural areas. Further new innovative information technologies (grid, sensors, GIS/RS, labelling) give powerful tools for development of SMEs and rural areas.

HUMÁNERŐFORRÁSOK ELÉGEDETLENSÉGI KÉRDÉSEI

Juhász Csilla

*Debreceni Egyetem Agrártudományi Centrum
Agrárgazdasági és Vidékfejlesztési Kar
Vezetéstudományi Tanszék*

A humánerőforrások jelentik a szervezetek egyik legfontosabb erőforrásait. Ez az erőforrás speciális tulajdonságokkal rendelkezik, többek között befolyásolni tudja saját teljesítményét. A teljesítménye nagymértékben függ az elégedettségétől. Dajnoki (2004) a humánerőforrások irányításának, motiválásának egyik legfontosabb tényezőjeként a hatékony kommunikációt jelöli meg. Szemes és Világi (2001) a pénzben kilátásba helyezett motivátorok mellett számos egyéb eszközt sorol fel, amely kisebb-nagyobb mértékben ugyancsak a teljesítmény fokozására szolgál. Ezek a prémium, jutalom és részesedés. Az előrehaladás lehetőségének világos megfogalmazása. Vezetővé válás lehetősége, Magyarországon a külföldi munkavégzés lehetősége is. Számos egyéb tényező közül megemlíti az érdekes vonzó feladatokat, az egészséges csapatszellemet, a jó szervezeti és vezetési kultúrát, a kialakult tiszta értékrendet, a jó munkahelyi légkört és a munkahelyi kötődést. Dienesné és Nagy (1997) vizsgálataiban megállapította, hogy a bérezési, a jutalmazási problémák, valamint az alacsony motiváció összességében a tehenészeti telepeken a legfontosabb szervezeti gátló tényezőnek bizonyultak. Ahogy a szervezetek felépítése egyszerűsödik, úgy az új típusú munkamegosztásban bővültek a vezetői feladatkörök, a hatáskörök szélesedtek, egyre nagyobb feladatot jelent a vezetőknek az ösztönzés is. (Börzseiné, 1996) Ezt a nézetet Morvay (1997) is megerősíti kiegészítve, hogy ezzel együtt a stabil gazdaságokban a vezetők személyében változás nem tapasztalható.

Az elégedettségi vizsgálatoknál a Herzberg (1976) által kidolgozott kéttényezős elméletből indultam ki. Herzberg arra kívánta felhívni a figyelmet, hogy a dolgozók ösztönzésére használt módszerek nem mindegyike motivál. Ezért megkülönbözteti a munka tartalmi vonásait a munkavégzés feltételrendszerétől, s azt állítja, hogy motiválni a munka minőségének megváltoztatásával lehet, a feltételek megváltoztatásával csak az elégedettséget tudjuk mérsékelni. (Hunyady – Székely, 2003) Herzberg nem a szükségletek oldaláról közelítette meg a motiváció kérdését, hanem az elégedettség és elégedetlenség oldaláról. Szerinte nem helytálló az a feltevés, hogy az elégedett dolgozók hatékonyabbak, mint elégedetlen társaik. Kimutatta, hogy más tényezők hatnak a dolgozók elégedettségére és mások motiválják őket. Vannak ún. higiénés tényezők (az emberek elégedetlenségét magyarázzák), és vannak motivációs

tényezők (megelégedettséget befolyásolják). Higiénés tényezők közé sorolta a fizetést, a státuszt, a munkafeltételeket, a munkahely biztonságát, illetve a felettsel kialakított kapcsolatot, azaz a munkahellyel kapcsolatos tényezőket. Ezek megléte csak az elégedetlenséget minimalizálja. Motivációs tényezők közé a felelősségvállalás lehetőségét, a nagyobb teljesítményt, a fejlődés, ill. a karrier lehetőségét sorolta, amelyeket a munkával kapcsolatos tényezőknek tekinthetünk. A szerző szerint tehát más tényezők felelősek az elégedettségért és más tényezők az elégedetlenségért. Ezt a megközelítést a szakemberek részéről számos kritika érte. Ebből kiindulva nem tettem különbséget a két tényező csoport között, hanem az összes szóba jöhető tényezőt összevontan kezeltem és minősítettem az alapján, hogy a megkérdezettek szerint milyen szerepet játszanak az elégedettség kialakításában. Vizsgálataimat kérdőíves felmérésre építettem, ahol az elégedettség tényezőire kérdeztem rá, részben zárt kérdésekkel, amelyeket mélyinterjúkkal is kiegészítettem.

A vezetőknél a fent említett motivációs lehetőségeket kellett egy ötfokozatú skálán értékelni, sorrendet azonban nem kellett felállítaniuk. Az értékelésnél az egyes jelentette a motiváció legkevésbé, az ötös pedig a leghatékonyabban használható lehetőségét.

1. táblázat: Elégedetlenségi tényezők értékelése

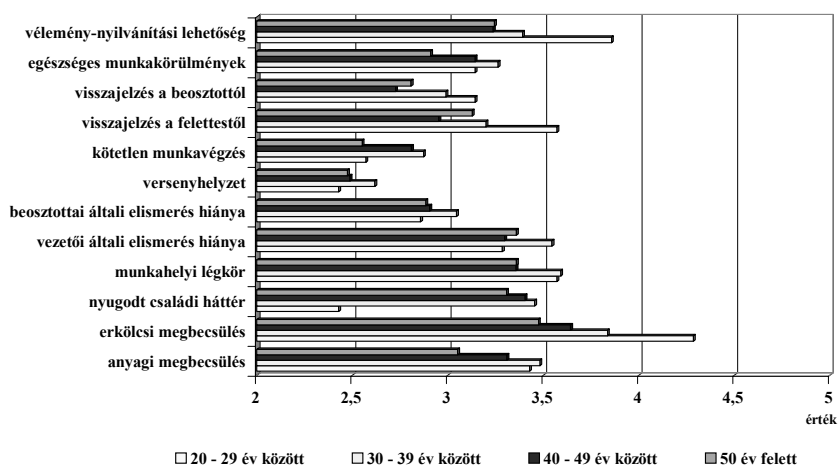
Hatékonyság	Általános vezetői rangsor
Leginkább	<ul style="list-style-type: none"> - az erkölcsi megbecsülés, - a munkahelyi légkör, - a vezető általi elismerés hiánya - az anyagi megbecsülés
Közepesen	<ul style="list-style-type: none"> - a nyugodt családi háttér, - a felettestől jövő visszajelzés, - az egészséges munkakörülmények - a vélemény-nyilvánítási lehetőség
Legkevésbé	<ul style="list-style-type: none"> - a versenyhelyzet, - a kötetlen munkavégzés (rugalmas munkakör és időbeosztás), - a beosztottól való visszajelzés - a beosztottaktól való elismerés hiánya tartozik

Forrás: Saját vizsgálatok

A vizsgálatban résztvevő összes vezető értékelését összesítve elemeztem a megadott tényezők minősítését. Az eredmények alapján a vizsgált

tényezők három csoportba sorolhatóak. A tényezők csoportba sorolását az értékelések eredményeként a rangsorban elfoglalt helyük alapján végeztem el. A leginkább hatékony tényezők értékszáma 4,3 és a feletti, a közepes hatékonyságúak értékszáma 4,29 és 3,9 közötti, míg a legkevésbé hatékony tényezők a 3,89 értékszámnál kisebb.

Ezek alapján az elégedetlenséget leginkább meghatározó tényezők a megkérdezettek szerint: az erkölcsi megbecsülés hiánya, melyet a munkahelyi légkör, a vezető általi elismerés hiánya és az anyagi megbecsülés követ. (1. táblázat) Legkevésbé fontos tényezők közé ebből a szempontból is a versenyhelyzet, a kötetlen munkavégzés (rugalmas munkakör és időbeosztás), a beosztottól való visszajelzés és a beosztottaktól való elismerés hiánya tartozik. A közepes hatékonyságú tényezők közé tartozik a nyugodt családi háttér, a feletttestől jövő visszajelzés, az egészséges munkakörülmények és a véleménynyilvánítási lehetőség.

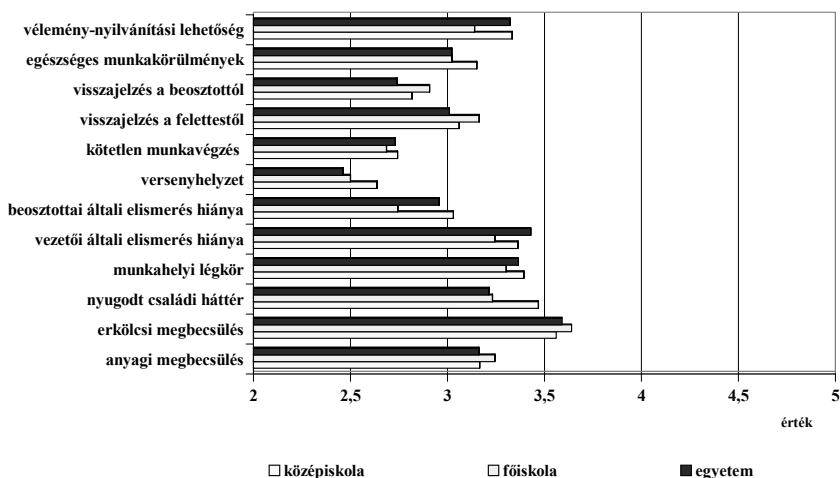


Forrás: Saját vizsgálatok

1. ábra: Korosztályok szerinti elégedetlenségi vizsgálat

A korosztályok szerinti vizsgálatokban a legfiatalabb vezetői korcsoport (20-29 év közöttiek) minősítése szerint az erkölcsi megbecsülés, a vélemény-nyilvánítási lehetőség léte, a munkahelyi légkör és a feletttestől érkező visszajelzés lehet a meghatározó jelentőségű elégedetlenségük kialakulásában. Nem, vagy kevésbé jelentős a választható tényezők közül a nyugodt családi háttér, a versenyhelyzet, a kötetlen munkavégzés és a beosztottaktól jövő elismerés (1. ábra). Közepes hatékonyságúnak minősítették az anyagi megbecsülést, a vezetőtől jövő elismerés hiányát,

a beosztottól induló visszajelzést és az egészséges munkakörülményeket. A 30-39 éves vezetők csoportja legfontosabbnak az erkölcsi megbecsülést, aztán a munkahelyi légkört, a vezető általi elismerést és az anyagi megbecsülést minősítette. Csekély jelentőségű szerintük elégedetlenségük kialakulása szempontjából a versenyhelyzet, a kötetlen munkavégzés, a beosztottól jövő visszajelzés és a beosztottól származó elismerés. A negyvenes korosztály (40-49 év között) elégedetlenségében az erkölcsi megbecsülés, a nyugodt családi háttér, a munkahelyi légkör, és az anyagi megbecsülés játszik szerepet. Legkevésbé fontosra minősítették a versenyhelyzetet, a beosztott visszajelzését, a kötetlen munkavégzést, és a beosztottak általi elismerést. Nem különösen fontosra minősített tényezők a vélemény-nyilvánítás, a vezetői általi elismerés, az egészséges munkakörülmények és a felettestől érkező visszajelzések. Az ötven év és az a feletti korú vezetői vélemények szerint is a legfontosabb az erkölcsi elismerés, illetve ennek hiánya, ezt a munkahelyi légkör, a felettes elismerése és a nyugodt családi háttér követi.



Forrás: Saját vizsgálatok

2. ábra: Elégedetlenségi vizsgálatok iskolai végzettség alapján

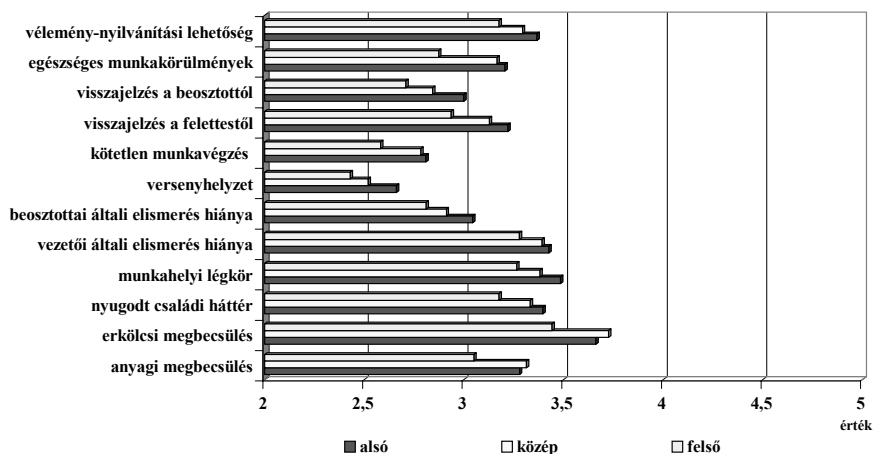
A legkevésbé hatékony lehetőségek az elégedetlenséget kialakító tényezők a szempontjából a negyvenes korosztályhoz tartozó vezetőkkel egyeznek. A közepes hatású tényezők közé tartozik, ennek a korosztálynak minősítése szerint, az anyagi megbecsülés, a vélemény-nyilvánítás lehetőségét, a felettestől érkező visszajelzés, és az egészséges munkakörülmények.

Az iskolai végzettség szerinti vizsgálataimban (2. ábra) a középiskolai végzettséggel rendelkezők (érettségizettek, technikusok) szerint legfontosabb elégedetlenségük kialakulásában az erkölcsi elismerés, a nyugodt családi háttér (a többi csoporttól eltérően), a munkahelyi légkör, és a felettesük általi elismerés hiánya. A megadott lehetőségek közül a legkevésbé fontosnak ez a csoport is a beosztottaktól jövő elismerést, a tőlük érkező visszajelzést, a kötetlen munkavégzést, majd a versenyhelyzetet tartotta.

A főiskolai végzettségű csoport minősítésében az eltérés a középiskolai végzettségű csoporthoz képest annyi, hogy a munkahelyi légkör után az anyagi megbecsülés következik és a nyugodt családi háttér nem került csak a közepes hatékonyságú tényezők közé.

Az egyetemet végzett vezetők csoportja megítélésében, a középiskolai végzettségűekhez hasonlóan, a vélemény-nyilvánítási lehetőség is a legfontosabb elégedetlenséget meghatározó tényezők közé tartozik.

Mindkét csoportnál a közepes hatékonyságú az elégedetlenségük szempontjából a felettestől érkező visszajelzés, az egészséges munkakörülmények, és a nyugodt családi háttér.



Forrás: Saját vizsgálatok

3. ábra: Elégedetlenségi vizsgálatok vezetői szintek szerint

A beosztás szerinti vizsgálatokban jelentős eltérések nem tapasztalhatóak. Megállapíthatom, hogy az alsósintű vezetői csoport magasabbra

minősítette az egyes tényezőket. A felső szintű vezetők minősítésében ugyanezek a tényezők alacsonyabb értékekkel szerepelnek. (3. ábra) Mindhárom csoport az erkölcsi elismerést minősítette a legfontosabb tényezőnek, amelyet a vezető általi elismerés hiánya, a munkahelyi légkör, és a nyugodt családi háttér követ. Közepes tényező az anyagi elismerés, a felettestől jövő visszajelzés, az egészséges munkakörülmények és a vélemény-nyilvánítási lehetőség. A legkisebb jelentőséget játszó tényezők a beosztotti elismerés hiánya, a versenyhelyzet, a kötetlen munkavégzés és a beosztott pozitív vagy negatív visszajelzése.

Összefoglalásul elmondható, hogy a vezetői vizsgálatokban a különböző bontások ellenére az eredmények azt mutatják, hogy a vezetők elégedetlenségét leginkább meghatározó tényezők az erkölcsi megbecsülés, a munkahelyi légkör, a vezető általi elismerés hiánya, az anyagi megbecsülés. Legkevésbé a versenyhelyzet, a kötetlen munkavégzés (rugalmas munkakör és időbeosztás), a beosztotttól való visszajelzés, a beosztottaktól való elismerés hiánya tartozik.

Irodalomjegyzék:

- Börzseiné Závori M. (1996): Vezetésszervezeti változások a piacgazdálkodási átmenet időszakában. V. Agrárökonómiai Tudományos Napok Gyöngyös 1996. I. kötet 76-78. p.
- Dajnoki K. (2005): Vezetői kommunikáció vizsgálata a mezőgazdaságban. XI. ifjúsági Tudományos Fórum. Keszthely. CD kiadvány (808)
- Dienesné K. E. – Nagy T. (1997): Tehenészeti telepek munkahelyi szerveztségének vizsgálata. Gazdálkodás XLI. évfolyam 3. sz. 26-34. p.
- Herzberg, F.R. (1974): Még egyszer? Hogyan ösztönözzük alkalmazottainkat? In: Engländer T: Üzempszichológia Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest. 256-283. p.
- Hunyady Gy. – Székely M. (2003): Gazdaságpszichológia, Osiris Kisdó Budapest.
- Morvay L. (1997): A munkacsoportok átalakulása a Móvár környéki mezőgazdasági üzemekben. „A térségfejlesztés vezetési és munkaszervezési összefüggései” c. nemzetközi tanácskozás kiadványa Debrecen, 89. p.
- Szemes L.- Világi R. (2001): Személyügyi feladatok rendszere. PTETTK Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Intézet. Pécs 227-239. p.

QUESTIONS OF HUMAN RESOURCE'S DISSATISFACTION

Summary

Dissatisfactional examinations were based on that hypothesis, that same factors are responsible for satisfaction and dissatisfaction inside the company. Results show that examined factors equally determine the formation of satisfaction and dissatisfaction, but in different rate. Results show the most important factors are moral regard, job atmosphere, missing feedback.

LÉTESÍTMÉNY-ELHELYEZÉS ELEMZÉSE GABONATÁROLÁSNÁL

Karácsony Péter – Orbán József

Vezetési- és Társadalomtudományi Intézet

Termeléstechnikai és Munkaszervezési Tanszék

NYME-MÉK

Mosonmagyaróvár

Összefoglalás

A létesítmény-elhelyezés elemzés alapvető célja, hogy a működő telephely létesítményeiben felmérje a munkafolyamatok, az emberek, az anyagok és az információk áramlását a rendszerben. A vizsgálatok eredménye alapján új áramlási útvonalak és módzatok kialakítására nyílik lehetőség, melyek hozzájárulnak az előállítási költségek minimalizálásához, a hatékony munkaerő és munkahely kihasználáshoz. A gyűjtött adatok kiértékelése blokk-diagram módszer segítségével történt. A blokk-diagram módszerrel minimalizálható a távolabbi helységek közötti anyagmozgatás.

Bevezetés

A megfelelő létesítmény elhelyezéssel, az áramlási útvonalak ésszerűsítésével a munkaerő és a rendelkezésre álló munkahely egyaránt hatékonyan kihasználható, kiküszöböli a felesleges anyagmozgatást, jelentősen csökkentheti a gyártási ciklus idejét. Hozzájárul az előállított termék és elvégzett szolgáltatás minőségéhez, valamint növeli a termelési kapacitást (Russel – Taylor, 2003).

A létesítmények-elhelyezését, úgy kell tervezni, hogy az mindig biztosítsa az anyagok zavartalan áramlását (Bowersox – Closs – Cooper, 2002).

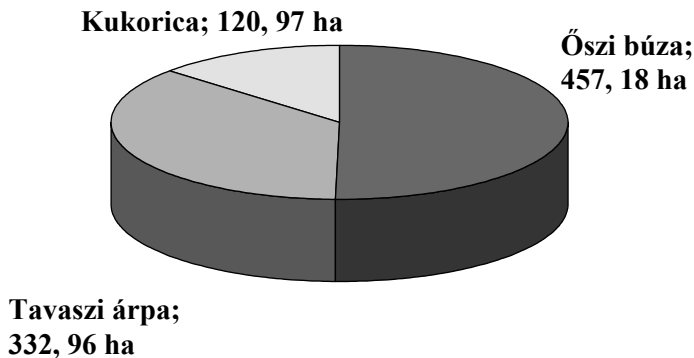
A működő vállalatok, telephelyek létesítmény elhelyezés elemzésével kimutatott eredmények alapján a tevékenységek átszervezésével csökkenthető az anyagmozgatás. A létesítmények szakszerű elhelyezésével a vállalkozás kisebb területen végezheti a tevékenységét, a kevesebb terület-felhasználás eredményeként a beruházási költség jelentősen csökkenhet (Pakurár, 2005).

Anyag és módszer

A létesítmény-elhelyezés vizsgálatához a helyszínt a Lébényi Március 15. Mezőgazdasági Termelőszövetkezet gabonatároló és takarmány keverő telepe biztosította. Az adatgyűjtést interjú módszerrel, valamint szekunder adatgyűjtéssel végeztük. A telephely alaprajza segítségével készült el a létesítmények sematikus ábrája. Az adatok feldolgozása blokk-diagram módszer segítségével történt. A blokk-diagram módszer első lépésében elkészítettük a létesítmények elhelyezkedésének sematikus rajzát, majd felmértük a létesítmények közti anyagforgalom mennyiségét és irányát.

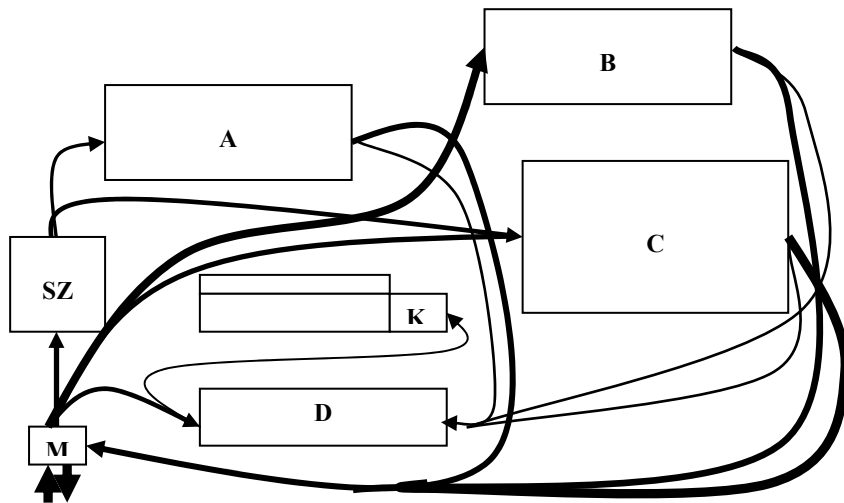
Eredmények értékelése

A Termelőszövetkezet szántóföldi növények termesztésével, valamint tejelő szarvasmarhatartással foglalkozik. 2005-ös évben 1289,32 ha földterületen gazdálkodott, a vetésterület legnagyobb hányadán gabonaféléket termesztettek. Az *1. ábra* mutatja a 2005-ös évben termesztett gabonafélék területi megoszlását.



Forrás: Lébényi Március 15 Mezőgazdasági Termelőszövetkezet, 2006
1. ábra: A termesztett gabonafélék területi megoszlása 2005-ben

A gabona betakarítás után a horizontális tárolókba kerül. A tárolt gabona legnagyobb részét (80%-át) értékesítik, a fennmaradó gabona tételek takarmányként és vetőmagként kerülnek felhasználásra. A tároló létesítmények elhelyezkedését, valamint a létesítmények közötti anyagforgalmat ábrázolja a *2. ábra*.



2. ábra: A gabonátárolók vázlatos rajza

- M – mérlegház
- SZ – szárító (Bábolna 15. típusú)
- A – vertikális tároló (2000 tonna)
- B – vertikális tároló (2000 tonna)
- C – vertikális tároló (2500 tonna)
- D – vertikális tároló (1500 tonna)
- K – takarmánykeverő (8 tonna/műszak)

Az **A** jelzésű horizontális tárolóban a nyitó készlet kukoricából 440,40 tonna 2005-ben, ehhez betakarításkor 710,30 tonna terményt tároltak be. A tárolóban lévő készletekből (1150,70 tonna) 927,03 tonnát értékesítettek, valamint 201,90 tonnát használtak fel takarmányként, a 2006-os évre 21,77 tonna kukorica maradt készleten.

A **B** jelzésű horizontális tárolóban tárolták a tavaszi árpát, a 2005-ös év elején raktáron 112,50 tonna volt. Betakarítás után 1360,4 tonna terményt szállítottak be a raktárba. 2005. októberéig az 1472,90 tonnányi raktárkészletből 1225,60 tonnát értékesítettek, takarmányként 56,30 tonnát, vetőmagként pedig 72,00 tonnát használtak fel. A következő évre 119,09 tonna tavaszi árpa maradt a tárolóban.

A **C** jelzésű horizontális tárolóban megmaradt az előző évből, mintegy 106,92 tonna őszi búza, melyhez a betakarításkor hozzájött még 2046,21 tonna. Értékesítettek belőle 1924,75 tonnát, takarmányként felhasználtak 91,70 tonnát, vetőmagként 90,10 tonnát. Megmaradt a következő évre 46,58 tonna.

A **D** jelzésű horizontális tárolóban tárolják a takarmány keverő számára a gabonát, valamint az összes vetőmagot. 2005-ben összesen 370,70 tonna (201,90 t kukorica, 56,30 t tavaszi árpa, 91,70 t őszi búza, 20,80 t zab) takarmány gabonát tároltak benne folyamatos beszállításal az **A**, **B** és **C** tárházakból. Továbbá itt tárolták a 162,10 tonna saját előállítású vetőmagot (72,00 t tavaszi árpa, 90,10 t őszi búza), valamint 12,07 tonna vásárolt vetőmagot (4,20 t őszi búza, 4,00 t tavaszi árpa, 3,87 t kukorica). A saját előállítású vetőmagot ömlesztett formában, míg a vásároltat zsákosan tárolták.

A vizsgálatok során felmértük az anyagáramlási folyamatokat. Az anyagok mozgatása IFA W50 típusú szállítójárművek és Caterpillar-rakodógép segítségével történt. Az anyagforgalomra az ömlesztett formájú anyagszállítás volt a jellemző. A 2. ábrán a szállítás irányát és a szállított anyag mennyiségét jelöltük a különböző vastagságú nyilak segítségével. Az 1. táblázat a létesítmények közötti anyagforgalmat mutatja be.

1. táblázat: A létesítmények közötti anyagforgalom

Létesítmények jele, szállítás iránya	Anyag-forgalom mennyisége t	Szállítási mód	Felhasználás célja
M→SZ	1531,30	tengelyen	szárítás
SZ→A	710,30	tengelyen	tárolás
SZ→C	821,00	tengelyen	tárolás
M→C	1225,21	tengelyen	tárolás
M→B	1360,40	tengelyen	tárolás
M→D	194,97	tengelyen	tárolás
A→M	927,03	tengelyen	eladás
B→M	1225,60	tengelyen	eladás
C→M	1924,75	tengelyen	eladás
A→D	201,90	tengelyen	tárolás
B→D	56,30	tengelyen	tárolás
C→D	91,70	tengelyen	tárolás
D→K	370,70	tengelyen	keverés

Forrás: Saját vizsgálatok, 2006

Az épületek szorosan egymás mellett helyezkednek el, ezért a szállítási távolságok 20 – 100 m közöttiek. Az **A** jelű horizontális tárolóban tárolt kukoricát betárolás előtt leszáritották. A **B** típusú horizontális tárolóban

tárolt tavaszi árpa nagy részét sörárpaként értékesítette a Szövetkezet. A **C** jelzésű tárolóban évek óta a vetésszerkezet legnagyobb hányadát kitevő őszi búza területekről bekerülő terményt tárolják. A **K** jelzésű takarmánykeverőben történik a szarvasmarha állomány számára az abraktakarmány összeállítása. A keverő berendezés mellett tárolják a premixeket, koncentrátumokat, míg a takarmány keverékbe szánt gabonát a **D** jelű tárolóból szállítják át a keverésre. Minden egyes betakarított tétel mérlegelésre kerül betárolás és eladás előtt.

Következtetések

A betakarított szemestermény tételeket a gazdaság a technológiai előírások betartásával (mérlegelés, szükség szerinti szárítás) és a rendelkezésre álló tárolótérek ésszerű kihasználásával kezeli. Az összes mennyiség 80%-át értékesítik, az ehhez kapcsolódó anyagmozgatást szakszerűen végzik, mely során a mennyiség és minőség megőrzésére különös gondot fordítanak.

Az elemzés során rámutattak az eredmények az esetenkénti felesleges anyagmozgatásra, melyet a takarmánykeverésre szánt gabonátételek **D** tárolóba szállítása és onnan a **K** jelű takarmánykeverő térbe szállítás jelentett. A jelenlegi telep adottságait figyelembe véve a **D** átmeneti jellegű tároló kihagyásával a keveréshez szükséges napi (heti) gabona szükségleteket közvetlenül az **A, B, C** tárolókból **K** jelű takarmánykeverő térbe szállíthatnák.

Amennyiben a takarmánykeverő tér bővítését, illetve átalakítását saját kivitelezésben végrehajtanák, akkor az éves takarmány-keverék szükségletnek megfelelő búza, árpa, kukorica és zab mennyiségeket a betakarítás idején a mérlegelést és szárítást követően azonnal a **K** tárolóban helyezhetnék el. A racionalizáló javaslataink megvalósításával kiküszöbölhetnék a vizsgált üzemben a 370,70 t gabona felesleges mozgatását, amely költségcsökkentést, munkaerő megtakarítást és ezzel együtt hatékonyság növekedést eredményezne.

Irodalomjegyzék:

- Bowersox, D. J. – Closs, D. J. – Cooper, M. B. (2002): Supply Chain Logistics Management. Mr Graw Hill
- Pakurár M. (2005): A létesítmény-elhelyezés hatása a vállalt gazdaságos működésére. Erdei Ferenc Konferencia, Kecskemét
- Russel, R. S. – Taylor, B. W. (2003): Operations Management. Prentice Hall. Pearson Education International

ANALYSIS OF LAYOUT ON THE CEREAL STORAGE

Summary

The basic objective of the layout analysis is to ensure a flow of labour process, people, material and information in the system.

The analyze results provide facilities to make new drift way and methods. Effective layout minimize material handling costs, utilize labor and workplace efficiently.

For evaluation of collected data we used block diagramming method. Block diagramming method tries to minimaze nonadjacent loads.

GYOMSZABÁLYOZÁSI MÓDSZEREK ÖKONÓMIAI ELEMZÉSE DUNÁNTÚLI ÖKOLÓGIAI GAZDASÁGOKBAN

Koltai Judit Petra

*Nyugat-Magyarországi Egyetem, Mezőgazdaság –és Élelmiszertudományi Kar
Gazdaságtudományi Intézet*

Mazán Mária

*Nyugat-Magyarországi Egyetem, Mezőgazdaság –és Élelmiszertudományi Kar
Vezetés- és Munkatudományi Intézet*

Orbán József

*Nyugat-Magyarországi Egyetem, Mezőgazdaság –és Élelmiszertudományi Kar
Gazdaságtudományi Intézet
Mosonmagyaróvár*

Az ökológiai gazdálkodás, mint alternatív gazdálkodási forma jelentős fejlődésnek indult Magyarországon az elmúlt évtizedben. Mivel herbicideket és műtrágyát nem alkalmazhatnak, elsősorban mechanikai (pl. kultivátorozás, kapálás) és agrotechnikai (pl. vetésforgó) módszerekkel kell a kívánt eredményt elérni.

Az alkalmazott gyomszabályozási módszerek gazdaságosságára többek között az alábbi tényezők hatnak: felhasznált gépi munka költségei, a kézimunka-igény, hozamra gyakorolt hatás. Felméréseink során dunántúli ökológiai gazdaságokhoz kérdőíveket küldtünk ki, illetve személyesen kerestünk fel őket. A visszaküldött, illetve a helyszínen rendelkezésünkre bocsátott adatok alapján az alkalmazott módszerek költségvonzatait és hozamra gyakorolt hatását elemeztük. Különböző statisztikai módszerekkel és jövedelmezőségi mutatószámok alapján meghatároztuk a hatékonyan alkalmazható technológiákat.

BEVEZETÉS

Az ökológiai gazdálkodás olyan modelt ajánl fel, mely az abiotikus erőforrásokat messzemenőleg tartósan kihasználja, hogy értékes élelmiszereket állítson elő. (Dostal 1995) Az ökológiailag megművelt szántókon főként takarmánynövényeket, nyári gabonákat termesztnek. A gazdag vetésforgókba elsősorban burgonya, kukorica, bab, részben zöldségfélék és különböző nitrogénkötő kultúrnövényeket integrálnak. (Friebe 1989, Elsen 1990). Az ökológiai gazdálkodás során a gyomszabályozás vetésváltás, megfelelő fajtaválasztással, mechanikai valamint a zöldség és gyümölcsstermesztésben termikus szabályozó rendszerek segítségével valósul meg. Egy optimalizált vetésváltás elnyomja egyes fajok tömeges fellépését. Pillangós alávetések egyrészt N

forrásként szolgálnak, másrészt gyomelnyomó hatásuk is van. A fajtaszám akár 25-30%-kal csökkenthető, növényszám és borítottság redukálódnak. (VAN ELSEN 1990) Sortávolság, drillezési irány, a gabona fiatalkori növekedése, bokrosodása és a levélállása döntenek a gyom- és a kultúrnövény versenyző képességén. A mechanikai és a termikus szabályozó módszerek, a szabályozás ideje is további faktorok, melyek a termésbiztonság érdekében optimalizálhatók (FRIEBEN, 1994). VAN ELSEN (1993) szerint a korai tarlóművelés, komposztgazdálkodás, saját vetőmag alkalmazása és a szántóföldi takarmánytermesztés is a gyomnövényzet összetételét megváltoztató faktorként említhető. A növény állományok gyomszabályzási eljárásai csak részben gépesíthetők (a legfontosabb eszközök a pl. gyomfésű, a kultivátor, gyomperzselő, stb.) (9) Ezeket az eszközöket általában nem speciálisan csak a biogazdaságban alkalmazzák, hanem a mezőgazdaság más területein már korábban, illetve jelenleg is üzemelnek, a gazdák előtt ismertek. (10) Gyakran azonban, a kézi kapálás, gyomlálás - főként a kapás kultúrákban és az ültetvényekben- elkerülhetetlen. Megjegyzendő, nem a teljes gyommentesség a cél, hanem csak a gyomborítottság gazdaságilag elviselhető szinten tartása. (9)

Az ökológiai gazdálkodás ökonómiai aspektusai részben eltérnek a konvencionálishoz képest. Fehér (2002) szerint a tőkeigényességét befolyásoló tényezők az alábbiak szerint alakulnak:

- ◆ a tőkeigényességet növeli csak az ökológiai gazdálkodásban használatos berendezések, gépek, felszerelések beszerzése, valamint az, hogy az eltérő talajműveléssel, a mechanikai gyomirtással összefüggő magasabb gépi munka igények pótlólagos beruházásokat követelnek;
- ◆ a tőkeigényességet csökkenti a növényvédő-szerek, műtrágyák tárolásával, manipulálásával és kijuttatásával összefüggő tárgyi eszközök iránti igény megszűnése;
- ◆ a tőkeigényességet változatlanul hagyja, hogy a hagyományos gazdálkodásban használt épületek, gépek jelentős része az ökológiai gazdálkodásban is használható.

A haszon alakulására ható tényezők az alábbiakban foglalhatók össze:

1. táblázat: Az ökológiai gazdálkodás haszonszámítása

BEVÉTELEK (+)	KÖLTSÉGEK (-)
Mezőgazdasági termékek értékesítési árbevétele	Változó költségek
Támogatások, veszteség-térítések	Általános költségek + értékcsökkenési leírás
Egyéb mezőgazdasági jövedelmek (bérleti díjak, mások számára végzett szolgáltatások)	Időszaki dolgozóknak és a nem családtagoknak fizetett bérek, fizetések
Készletváltozások értéke (+,-)	Fizetett kamatok
Saját fogyasztás értéke	Fizetett bérleti díjak

Forrás: Offerman et al (2000)

ANYAG ÉS MÓDSZER

Kérdőíves felmérést végeztünk dunántúli biogazdaságok körében. A kérdőívek kiküldését a Biokontroll Hungária Kht. végezte el. 100 db kérdőívet postáztunk, a visszaérkezettek közül 15 értékelhetőt találtunk. A válaszok legnagyobb része (40%-a) 100 ha alatti gazdaságoktól érkezett, a 200 ha-t meghaladó méretű gazdaságoktól származik 33%, míg a közepes méretűektől (100-199 ha) érkezett a maradék 27%.

EREDMÉNYEK

A mintában szereplő gazdaságok vezetőinek döntő többsége elmúlt 50 éves, nagy mezőgazdasági tapasztalattal rendelkeznek, amit véleményünk szerint igényel is az ökológiai gazdálkodás. Vizsgálataink kiterjedtek arra is, hogy ez az alternatív gazdálkodási forma magasabb iskolai végzettséget igényel-e, mint a konvencionális. Arra a következtetésre jutottunk, hogy igen, hiszen mind a jogi személyiséggel rendelkező, mind a jogi személyiséggel nem rendelkező gazdaságokat 70-75 %-os arányban agrár, vagy más felsőfokú végzettséggel, esetleg ezek kombinációjával rendelkező személy vezeti. A vizsgált gazdaságok 39%-a jogi személyiséggel rendelkező, 61%-a jogi személyiséggel nem rendelkező. A mintánk mintegy fele családi gazdaságoktól, illetve Kft-ktől származott, az adatok legkisebb arányát Rt-k, illetve szövetkezetek bocsátották rendelkezésre (6-6%).

A mintában szereplő gazdálkodók 75%-a foglalkoztat állandó munkaerőt; családtagot valamint időszaki munkást csupán 1/3-uk alkalmaz. Tíz főnél több munkaerőt kizárólag a 200 ha-nál nagyobb területtel rendelkező jogi

személyiséggel rendelkező gazdaságok foglalkoztatnak. A kisebb területű gazdaságokban rendszerint 1-2 állandó munkás ill. családtag dolgozik.

2. táblázat: A foglalkoztatottak átlagos létszáma*

	Összesen	Állandó	Időszakos	Családtag
Átlag	4,8	2,5	1,5	0,8
Szórás	4,8	3,2	3,9	1,2

Forrás: Saját vizsgálat

* szélsőséges adatok kiszűrése után

A vizsgált gazdaságok 90%-át az elmúlt 5 esztendőben alapították. Ezt megelőzően átlagosan már 6 éve folytattak a vállalatok mezőgazdasági tevékenységet. A Biokontroll Hungária Kht. tanúsítványain kívül egyesek rendelkeznek még egyéb európai uniós tanúsítványokkal is, ezek közül kiemelkedő a Bio-Suisse, Bio-Austria, Demeter. Ez utóbbiak alapján leszűrhetők a fontosabb export célországok is: Ausztria, Svájc, Németország.

Az értékesítés kérdésében nagyon megoszlottak a válaszok, vagy a 100%-os belföldi, vagy a 100%-os külföldi értékesítést jelölték meg, ami viszont ellentmond az országos tapasztalattal. Az elmúlt esztendők adatai alapján a Magyarországom előállított, ökológiai gazdálkodásból származó termékek mintegy 90%-a exportra kerül.

Eredményesség tekintetében a 2003-2004-es esztendők inkább nullszaldósnak tekinthetők, míg az elmúlt, 2005-ös esztendő nyereségesnek bizonyult a minta alapján. Javíthatna a helyzeten, ha az ökológiai gazdálkodásokban végeznének élelmiszer-feldolgozást, illetve BÉSZ-ekbe, TÉSZ-ekbe tömörülnének.

A megkérdezettek 66%-nak van továbbfejlesztési szándéka, melyek között szerepel az előbb említett fejlesztési lehetőségeken kívül gépberuházás, földvásárlás, új épületek létesítése (szárító, tároló), új technológiák adaptálása (biogáz-üzem). Akiknek nincsenek továbbfejlesztési szándékai, azok az alábbi indokokat hozták fel: utódlás kérdése, kapacitás kimerült, támogatásokkal kapcsolatos gondok felmerülése.

A vizsgált gazdaságok a mechanikai gyomszabályozási módszerek széles skáláját alkalmazzák a gyomok elleni küzdelemben. Nagy általánosságban igaznak fogadható el, hogy a teljes ökológiai gazdálkodási rendszer, így a gyomszabályozási része is kézi munkaigényesebb, mint a hagyományos gazdálkodás.

3. táblázat: Alkalmazott gyomszabályozási eljárások

Alkalmazott eljárás	Említések %
Gyomlálás	20
Kézi kapálás	53
Gyomfésű	53
Rezgőborona	33
Sorközművelő kultivátor	87
Egyéb	47

Forrás: Saját vizsgálat

Egyéb gyomszabályozási módszerek között említésre került gyomelyomó növény alkalmazása, többszöri elmunkálás, fogasolás, többszöri szántás, valamint a kaszálás.

A kérdőívünkben gazdaságonként az 5 legfontosabb természetett növényfajra és a velük kapcsolatos mutatószámokra kérdeztünk rá. A válaszokból kiszűrtük a legtöbbször említett, ezáltal a legnagyobb adathalmazzal rendelkező kultúrákat. Az ott alkalmazott gyakoribb gyomszabályozási módszereket a 4. táblázatban, a költségvonzatokat az 5. táblázatban közöljük.

4. táblázat: A vizsgált kultúrák gyakoribb gyomszabályozási eljárásai

	Őszi búza	Tönkölybúza	Kukorica	Napraforgó	Olajtök
Gyomlálás					
Kézi kapálás			x		
Gyomfésű	x	x		x	x
Rezgőborona		x			x
Sorközművelő kultivátor			x	x	

Forrás: Saját vizsgálat

5. táblázat: A gyomszabályozási módszerek költségvonzatai

	Ft/ha
Kézi kapálás	25000-35000
Gyomfésű	4500-5500
Rezgőborona	4100-5100
Sorközművelő kultivátor	2950-3800

Forrás: (11)

A vizsgált kultúrák alapján elmondható, hogy egyes esetekben az ökogazdálkodási hozamok jelentősen elmaradnak a hagyományos gazdálkodási értékektől. A különböző gabonaféléknél az ökoterületeken az átlaghozamok a hagyományos területek 60-70%-a körül alakulnak. Ezekben az állományokban fontos a gyors bokrosodás, a megfelelő levélállás, ami javítja a kultúrnövény versenyképességét. Itt későbbiekben a rezgőborona, illetve a gyomfésű használata jellemző.

6. táblázat: A vizsgált növényfajok termésátlagainak alakulása

	Termésátlag (t/ha)					
	2003		2004		2005	
	Öko- lógiai	Konvencionális %-ában	ökológiai	konvencionális %-ában	Öko- lógiai	Konven- cionális %-ában
Őszi búza	1,8	69,23	3,4	66,67	3,3	75,00
Tönkölybúza	2	83,33	3,9	75,00	3,9	86,67
Kukorica	3,5	89,74	7	100,00	6,6	88,00
Napraforgó	1,6	84,21	1,5	60,00	1,7	70,83
Olajtök	0,37	74,00	0,4	66,67	0,35	58,33

Forrás: Saját vizsgálatok, AKII, FAOSTAT

Az olajos magvaknál 60-85%-os hozamszintet jelent az ökológiai termesztés a hagyományos kultúrákhoz viszonyítva. Itt elsősorban – felmérésünk alapján - a gyomfésű, a rezgőborona, valamint a sorközművelő kultivátor használata jellemző. A kapások esetében a termésátlagok alig maradtak el a konvencionálishoz képest. Ez talán

annak is tulajdonítható, hogy az alkalmazott eljárások nagyon hasonlóak, illetve erőteljes a növény gyomelnyomó képessége. A felmérés adatai is alátámasztják, hogy alkalmazható hatékonyan a már sokszor említett kézi munkaerő, amit időszakai munkások alkalmazásával oldanak meg a vizsgált vállalkozások döntő többsége

Az ökológiai gazdálkodás értékesítési átlagárai magasabbak a hagyományos gazdálkodási forma értékeihez képest. A különböző gabonaféléknél az ökotérszervezeteken az értékesítési átlagárok a hagyományos területek 110-150%-a körül alakulnak, míg az olajos magvaknál 110-120%-os hozamszintet jelentettek a hagyományos gazdaságokhoz viszonyítva.

7. táblázat: A vizsgált növényfajok értékesítési átlagárainak alakulása

	Értékesítési átlagárok (Ft/t)					
	2003		2004		2005	
	ökológiai	Konvencionális %-ában	ökológiai	Konvencionális %-ában	ökológiai	konvencionális %-ában
Őszi búza	43000	138,71	35000	152,17	28000	121,74
Tönkölybúza	36000	112,50	28000	116,67	34000	141,67
Kukorica	27000	84,38	33000	150,00	30000	150,00
Napraforgó	65000	122,64	58000	107,41	55000	117,02
Olajtök	88000	117,33	79000	106,76	80000	111,11

Forrás: Saját vizsgálatok, AKII, FAOSTAT

Felmerül a kérdés, hogy az alacsonyabb termésátlagok mellett bekövetkező termés kiesést a megnövekedett értékesítési árak milyen mértékig képesek kompenzálni? Ha a két gazdálkodási módnál összevetjük a hektáronkénti árbevételeket, azt figyelhetjük meg, hogy az ökológiai gazdálkodásnak árbevétel szempontjából még kedvezőtlenebbek a termés kiesést indukáló tényezők (évjárat, gyom stb.), mint a konvencionálisnál, hiszen tovább rontják a versenyhelyzetét.

8. táblázat: A vizsgált növényfajok hektáronkénti árbevételének alakulása

	Hektáronkénti árbevétel (Ft/ha)					
	2003		2004		2005	
	Ökológiai	Konvencionális %ában	Ökológiai	Konvencionális %ában	Ökológiai	Konvencionális %ában
Őszi búza	77400	96,03	119000	101,45	92400	91,30
Tönkölybúza	72000	93,75	109200	87,50	132600	122,78
Kukorica	94500	75,72	231000	150,00	198000	132,00
Napraforgó	104000	103,28	87000	64,44	93500	82,89
Olajtök	32560	86,83	31600	71,17	28000	64,81

Forrás: Saját vizsgálatok

Éppen ezért válik fontossá a megfelelő gyomszabályozási módszer alkalmazása, hiszen alkalmazása révén növekedhet a termésbiztonság, ezáltal pedig a jövedelem. A vizsgált gyomszabályozási módszerek költségvonzatait figyelembe véve (5. táblázat), hiszen a hatékonyságot növelik az általuk elért többlet hozam révén.

KÖVETKEZTETÉSEK

Kétségtelen tény, hogy a biotermesztés viszonylagosan kockázatosabb termesztési módszer, felkészültebb szakmai tudást kíván és ez által a gazdálkodást veszélyeztető tényezők nagy része megelőzhető. A megfelelő gyomszabályozási módszer (pl. kukoricában a sorközművelő kultivátor) alkalmazása révén növekedhet a termésbiztonság, ezáltal pedig a jövedelem.

A kérdőíves felmérés alapján a közeljövőben nagy szerepet kap a gazdaságokban az erőforrások kapacitásának növelése; a gépvásárlás mellett lényeges aspektus a földvásárlás is, egyrészt nem kell földbérletet fizetni, valamint megszűnik az a kockázati faktor, hogy esetleg nem hosszabbítják meg a bérleti szerződést. Az ökológiai termékek jelentős részét exportáljuk, azonban az exportlehetőségeink rosszabbodnak az ökotermékek piacán jelentkező verseny miatt, ugyanis a jelenlegi uniós tagállamok mellett a közeljövőben csatlakozó új országok Magyarország számára még nagyobb konkurenciát jelenthetnek majd. Éppen ezért válik fontossá a minőségi termékek előállítás, aminek egyik elengedhetetlen feltétele a feldolgozó-kapacitás növelése. Az erőteljesebb piaci fellépés érdekében célszerű lenne szövetkezni, hiszen a versenyképes hazai

biogazdálkodás egy lehetséges új alternatíva lehet a konvencionális gazdálkodással szemben.

Irodalomjegyzék:

VAN ELSEN, Thomas, 1990: Ackerwildkrautbestände im Randbereich und im Bestandesinneren unterschiedlich bewirtschafteter Halm- und Hackfruchtäcker. Veröffentlichungen der Bundesanstalt für Agrarbiologie Linz/Donau 20, S. 21-39, 1990.

VAN ELSEN, Thomas, 1993: Zur Variation des Arteninventars der Ackerbegleitflora ökologisch bewirtschafteter Felder im Rahmen der Fruchtfolge – sechsjährige Untersuchungen in der Niederrheinischen Bucht. forschung im Ökologischen Landbau, SÖL-Sonderausgabe Nr. 42, S. 307-316, Bad Dürkheim, 1993.

FRIEBEN, B. – KÖPKE, U. 1994: Bedeutung des Organischen Landbaus für den Arten- und Biotopschutz in der Agrarlandschaft. In: Integrative Extensivierungs- und Naturschutzstrategien, Forschungshefte Heft Nr. 15 des Lehr- und Forschungsschwerpunktes „Umwelt- und Standortgerechte Landwirtschaft“, Landwirtschaftliche Fakultät der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn

FRIEBEN, B. 1989: Vergleichende Untersuchungen der Ackerbegleitflora auf längerfristig alternativ und konventionell bewirtschafteten Getreideäckern im östlichen Westfalen und im norddeutschen Raum – Veränderungen im Vergleich zu den Jahren 1959-1961. – Unferöffentliche Diplomarbeit am Institut für Landwirtschaftliche Botanik der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn.

DOSTAL, B. 1995: Sachverständige: Ökolandbau ist Vorbild – Aus dem Umweltgutachten des Sachverständigenrates für Umweltfragen. – Ökologie und Landbau 94 (23), Heft 2, 1995, 28-29.

F. Offermann – H. Nieberg: Economic Performance of Organic Farm in Europe, Hohenheim Universität, GE, 2000

<http://www.akii.hu/gazdel/frames.htm>

<http://faostat.fao.org/faostat/servlet/XteServlet3?Areas=97&Items=56&Elements=41&Years=2005&Years=2004&Years=2003&Format=Table&Xaxis=Years&Yaxis=Countries&Aggregate=&Calculate=&Domain=SU&ItemTypes=Production.Crops.Primary&language=EN>

<http://www.biokultura.org/biotermek/eloallitas.html>

http://www.biokultura.org/kiadvanyok/biokultura_folyoiratok/2002/2002_2.htm#gyomirtas

<http://agrarkamara.bekescsaba.hu/gtars/cikk.php?ev=2005&szam=5&link=x5/19.html>

A MEGYE, MINT MUNKASZERVEZET A POLGÁROSODÁS VILÁGÁBAN

Láczay Magdolna

*Nyíregyházi Főiskola Gazdasági és
Társadalomtudományi Kar*

1. A területi igazgatás történeti hagyományai

A magyar településrendszer és a jelenlegi fejlesztési koncepciója évszázados sajátosságokat kénytelen oly módon vizsgálni, hogy annak változtatása egyszerre feleljen meg a hazai szerves fejlődés kívánalmainak és a nemzetközi együttműködési, pályázati lehetőségeknek. A probléma nem új, mondhatni évezredek, mint ahogy településeink döntő része is. A mintát Szabolcs-Szatmár-Bereg megyéből véve elmondható, hogy két község kivételével valamennyi létezett az Árpád-korban (Mező-Németh 1977.). Az ország egészére ez az arány nem illeszkedik, hiszen voltak az elmúlt században háborút követő békék, majd jelentős városfejlesztési időszakok. Előző esetben a régi megyék szerveződtek új egységgé, míg a városok szinte kivétel nélkül olyan helyen épültek, ahol korábban már volt település. Ebből a tényből kiindulva érdemes figyelembe venni azt a Frisnyák Sándor (1990) által közzé tett megállapítást, hogy őseink úgynevezett életkamrák szélén telepedtek meg. Azt jelentette ez, hogy a természeti viszontagságtól a leginkább védett helyeket választották, ahol a közlekedést a legjobban megoldhatták, és ahol a gazdasági, igazgatási és egyéb funkciók leginkább megvalósíthatóak voltak, mert például több életkamra találkozási pontjában helyezkedtek el. Ilyen esetekben a települések méretei megnöttek, és jogállásuk, vonzásuk is változott. Azok a települések, amelyek emellett újabb funkciót is meg tudtak szerezni, akár járási székhelyekké válhattak. Köztudott, hogy a nagy környezet átalakító munkák döntően a 19. században történtek, azaz a településszerkezetünk is megőrizte ősi jellegét, amit csak részben érintett a török hódoltság korában módosuló alföldi városok rendszere.

A magyar igazgatás történetében tehát megfigyelhető egyfajta kontinuitás, elsősorban a nemesi megye több évszázados hagyományában, a kiváltságos kerületek autonómiájában. Az Aranybullából levezetett, majd a Werbőczy Hármaskönyvében nem hivatalosan, de mégis kodifikálódva megfogalmazódó nemesi kiváltságok lehetővé tették, hogy a nemesi vármegye statutumai az igazgatás, a szabályalkotás és az igazságszolgáltatás jogát gyakorolva, kicsiben ugyan, de a tartományokhoz hasonló autonómiát alakítsanak ki. (Láczay

1981). A megyerendszer ezért ellent tudott állni nemcsak a külső támadásoknak, hanem a reformoknak is, ha azok a központi hatalomtól, esetleg megszállóktól indultak. Noha a megyerendszert a reformkortól kezdve számos bírálattal érte, kénytelen volt számos átalakítást elviselni, mégis képes volt változó funkciói ellenére fennmaradni.

A magyar területi közigazgatás hagyományai kétségtelenül a megyerendszerben gyökereznek. A megyék, és az élükön álló ispánok rendszerének kialakítása a magyar királyi hatalommal egyidős. A nemesi megyék fokozatosan növekvő hatalomra Mária Terézia korától tettek szert, akkor mint a közigazgatás legfontosabb területi alappillérei. II. József és a reformkor idején a nemesi megye a demokratikus vita és véleménycsere színterévé, majd a forradalom leverését követő időszakban, a Bach-korszakban a diktatórikus államhatalom eszközévé vált.

A dualizmus időszakában a vármegye törvényhatósági és politikai jellege erősen csökkent, bizonyos esetekben megszűnt, de közigazgatási és önkormányzati jellege megerősödött. Ezzel párhuzamosan az 1871-es községi törvény rendezte a települési viszonyokat, és elkülönítette a városi, nagyközségi és kisközségi településeket. A közigazgatási jogállás jelentős részben egybekapcsolódott a települések gazdasági fejlettségével, anyagi teljesítőképességével. (Hajdú 2001 p. 128) Ehhez hasonló települési besorolásra azóta sem került sor, a városi funkciók fokozódásával, az urbanizáció erősödésével csak a városi rangra emelkedő községekről beszélhetünk. A kisközségi és nagyközségi, illetve a tradicionális városi települések újraosztályozására gazdasági, forrásoldali megközelítésből napjainkig sem került sor. (Láczay-Balogh, 2006)

A két világháború közti Magyar-féle közigazgatási reformtervben 168 járási területi egység és 14-18 megye létrehozását tartja szükségesnek a trianoni határok által meghatározott térben. A járásokat, mint természetes alapegységeket a város és vonzáskörzete, a falu szerves egységének tartotta ezen elképzelés.

Az 1949. augusztus 20-án elfogadott alkotmány az akkori Magyar Népköztársaság területét megyékre, járásokra, városokra és községekre tagolta. Az alaptörvény rögzítette, hogy az egyes igazgatási szervek területi változásait az államhatalom szervei határozzák meg. Az államhatalom helyi szerveiként a megyei, a járási, a városi és a községi tanácsot határozták meg. (Hajdú 2001 p.180)

Az 1949-50-es közigazgatási reform 25 megye helyett 19-et hozott létre. Ezzel egy tipikus középmegyés területi struktúra alakult ki. A tanácsrendszer bevezetésekor megváltozott és jelentősen növekedett a járási szint szerepe, fontos szerepet kapott a falusi térségek folyamatainak

irányításában és ellenőrzésében, és a határ menti területek esetében a határellenőrzésben is.

A kialakított 140 járás lehatárolásakor nagymértékben támaszkodtak a KSH-ban végzett centrum-vonzáskörzet kutatások eredményeire, mely Magyary elméletének a gyakorlatban történő megvalósulását tette lehetővé a tanácsi rendszer keretei közt.

A létrejött tanácsrendszer elsősorban politikai-hatalmi-hatósági feladatokat látott el, a szolgáltató jelleg csak másodlagos célként jelent meg. Az önálló települési szintű tanácsok fenntartásában pedig hangsúlyosan a politikai jelleg dominált, az államhatalom ott akart lenni minden településen. Ez tükröződik az 1950. évi I. tanácstörvényben, amely az államszervezet hierarchiájában helyezte el a tanácsokat, meghatározva azok politikai alá-, fölérendeltségét. (Hajdú 2001 p.185)

Az 1970-es években kidolgozott OTK már a körzetközpontú települések fejlődését állította előtérbe. 1971-ben a járási tanácsok megszüntetésével, helyüket az elsősorban adminisztratív feladatokat ellátó járási hivatalok foglalták el. (Bekényi-Bércesi-Németh 2003 p. 11)

A kialakított tanácsi struktúrában az 1971-ben elfogadott Országos Településhálózat-fejlesztési Konceptió eredményeként a gyenge törvényi alapokkal támogatott regionális gazdasági körzetek helyett a rendszer megszűnéséig a megyei tanácsok váltak a legfontosabb szereplővé. Az általuk kezelt fejlesztési források révén az adott megye területi, települési fejlődését jelentősen képesek voltak befolyásolni.

A folyamatosan megújuló-átalakuló járási szint az 1984-es városkörnyéki reform során megszűnt, azonban a kialakuló 139 városkörnyék szinte teljesen az 1950-es első tanácsi járási felosztásnak felelt meg. (Hajdú 2001 p.229)

A jelenlegi rendszer törvényi háttérét az 1990. augusztus 2-i Alkotmánymódosítás és az 1990. évi LXV. törvény biztosította. Bevezette a települési önkormányzatokat (mai számuk: 3127), a 19 megyei önkormányzatot és a fővárost, illetve a 7 regionális köztársasági megbízott intézményét, melyet az 1994. évi módosítás során a 19 megyében működő közigazgatási hivatal váltott fel. A módosítás a területfejlesztésről szóló 1996. évi XXI. törvénnyel párhuzamban a Megyei Területfejlesztési Tanácsokat hozta létre a Megyei Önkormányzatok mellett a központi állami feladatterv decentralizált megvalósító szervévé. Ezt az intézményrendszert teszik teljessé a szakhatósági feladatot ellátó decentralizált államigazgatási szervek. (Tóth 2001 p.12-15)

A fentiek arra figyelmeztetnek, hogy a szerves, a történetileg igazolt vonzáskörzeteket érdemes számba venni. A spontán szerveződéses, néhány személyi kötődést leszámítva, szintén évszázados településeket,

újjászerveződő vonzaskörzeteket érintenek, mint ahogy a tradicionális kereskedelmi útvonalak is feléledtek az Európai Unió keleti határán. (Lácza, 2005).

2. A megyei önkormányzat társadalmának elemzése a polgári fejlődés időszakában

Kossuth Lajos már 1843-ban egy önálló alkotmányos középrend szükségességéről ír, amelynek legfőbb tényezője a nemesség, de azt írja, „nélkülözhetetlen segédre” van szüksége, amelyet egyetek, körök bevonásával lát megvalósíthatónak. (Kövér, 2003). Kemény Zsigmond az 1850-es években már arról ír, hogy Európában a szellemi emelkedést két „néposztály” dönti el, a nagypolgárság – a bourgeoisie – és a falusi nemesség. Az előzőek a forradalmakban gyarapodtak, az utóbbiak pedig póriasodtak (elszegényedtek, parasztokká váltak). Megállapítja, hogy új szükséglet, azaz új feladat, hogy az ipar, a kereskedelem, a reáltudományok általi kenyérkereset erősödjön. A stílus régies, a probléma ma is aktuális csakúgy, mint a Mocsáry Lajos megállapítása, akinek szintén ekkori elemzésében olyanokat fogalmazott meg, amelyeket száz évvel később is írhatott volna. Véleménye szerint megvan a „derékhad”, a lehetséges középosztály, de hiányzik a homogén művelődés, a megfelelő szakmai tanintézetek száma növelendő, hogy „a hivatásához szükséges ismereteket s a tudományos műveltség kellő fokát mindenki megnyerhesse”. Nagyon izgalmas Trefort Ágoston véleménye, aki a műveltség fejlesztéséért, mint miniszter is sokat tett. Úgy látta, hogy a középosztályt alkotók között lévő urak között nincs erős választóvonal, vagyis az arisztokrata és a fertálynemes egyaránt megtalálható volt a különböző szintű hivatalokban, másrészt „ugyanezen származásúak” vannak legnagyobb számban olyan teendők ellátásánál is, amelyet másutt nem nemesek, hanem polgárok látnak el. Ez a jelenség a magyar urakat az angol gentlemenekhez teszi hasonlatossá. Ezen a ponton érdemes a korabeli gentry értelmezést is ideírunk, hogy ne keverjük össze a későbbi írásmóddal elválasztott értelmezéstől. „A gentry több érzékkel bír a korszerűségek, több fogékonysággal a nemzeti aspirációk iránt, mint a nemzet tömegétől elzárkózott, az alsóbb osztályokhoz csak a közizgalom, a közveszély, az eligazodni nem tudás napjaiban simuló főnemesség, másfelől azonban jobban ért a kormányzáshoz és a parancsoláshoz, mint a kicsinyes viszonyok közt elfogult, s mi fő, a kormányzás, az ország dolgaival való foglalkozás tradícióval nem bíró polgári osztály”. Berzeviczy Albert 1905-ben azt írja: A gentry szó a magyarban csak a köznemességet jelenti, míg az angolban a vagyonos és tekintéllyel bíró középosztályt, amelybe beletartoznak a nagyobb

földbirtokosok, a tudomány emberei, a jogászok és a nagykereskedők, katonatisztek és a papok, születésre való tekintet nélkül. Csak gentlemennek kell lennie, a király valakit nobleman-nek megtehet, de gentlemennek nem.

Ahogy időben közeledünk saját korunkhoz, úgy egyre plasztikusabb elemzéseket találunk, amelyeket nem itt kell elemeznünk, de még egy viszonylag ismeretlen szerzőre hivatkozik a fent idézett tanulmány. Csegezy Mihály Erdélyből úgy látja, hogy a középosztály már régen létezik, a régi jogot a városi nemesek kiterjesztették, így a középosztályba emelték a polgári származásúakat, és polgári foglalkozást űztek nemesi eredetűek is. Más megkülönböztető jelet keres az így megnevezhető középosztály meghatározására. Ezek a következők: a társadalmi élet, a műveltség, a gazdagság, a jogélvezet, a foglalkozás és az életmód az, amely körülhatárolhatja, hogy ki hová tartozik. Ezzel már a 19. század végén kimondatott egy olyan elemzési program, amely nemcsak megegyezett a nyugat-európai társadalomtudósok nézeteivel, hanem azokat megelőzve, sőt megkerülve modern szociológiai gondolkodásra utal. Összegezzük akkor, hogy a huszadik század fordulójára milyen módon olvadhattak össze ezek a nézetek. Az úgynevezett középosztály döntően nemesi származású, de azon belül igen eltérő vagyoni helyzetű, foglalkozására nézve heterogén, kultúrája alapján az angol gentryhez hasonlatos, vagy ahhoz lenne jó hasonlítania. (mert „több érzékkel bír a korszerűségek...iránt”). Természetesen voltak ezt cáfolandó heves viták, számos olyan érv, amely helyesnek bizonyult, de azt gondoljuk, hogy a fogalomtörténeti viták helyett érdemesebb megvizsgálni, vajon hatottak-e ezek a viták a folyamatosan gyarapodó Nyíregyházára, Szabolcs vármegye székhelyére.

A 19. század utolsó harmadától a magyar polgárosodás elmaradottságát igyekeztek pótolni, és rendkívül sokrétű teendő várt az ekkor élőkre, amelyek között említhető a társadalmi és gazdasági jellemzői között is sajátos helyzetet teremtő főváros és vidék, a város és a falvak viszonylata. Nem lehet ezt egyszerűen közgazdasági ismérvek alapján a centrum és a periféria fejlődési sajátosságaival magyarázni, hiszen mindamellett, hogy ez is igaz, egyre jobban látszik, hogy a lemaradás egyfajta másságot is eredményezett, ami főleg a társadalom szerkezetváltásában rengeteg eltérést, szubjektív tényezőt mutat a kutató számára.

Szabolcs megye történelmi elmaradottságát szinte közhelyszerűen ismételtették mind a politikában, mind a szociális és oktatási feszültségek enyhítéséért szóló, tevékenykedő igazgatásban, amihez az 1960-as években tapadt még a „sötét Szabolcs” jelző is. Ezek tagadása hiba lenne, csakhogy a gyökerek nem nyúlnak olyan messzire, mint azt

hinnék az elmaradottság történetiségét hirdetők. Valójában ez is a századfordulóig vezethető vissza, még pontosabban a polgárosodás helyi jellemzőiig.

Míg 1848-ban a forradalom számos radikális politikusa, katonája innen indulva, itteni tapasztalatok alapján küzdött a polgári haladásért, az érdeklődés központjában a jövő állt, addig a kiegyezés táján már a jelen és a múlt béklyói kerültek felszínre. Ilyen például, hogy e tájon jóval nagyobb volt a nemesség – és ezen belül is a vagyonát veszített kisnemesség – aránya, mint más megyékben (egy-két szomszédos térségtől eltekintve), nem indult meg korábban az iparosodás, a polgárosodást akadályozta a tőkehiány, majd az ősiség felszámolása után a jogi kötöttség helyébe lépett a hitelképtelenné váló és fogadó mezőgazdaság, amelyik ráadásul rákényszerül egy új termelési kultúrára. Ez utóbbit a Tisza szabályozása és a lecsapolások után átalakuló termőtáj, a birtokviszonyok változása igényelte. A fentiek következményeként az alapján véve kisbirtokosokból álló megyében kicserélődtek a tulajdonosok, megnőtt a bérlők aránya, a korábbi progressziót képviselő családok nagy része kivonult, még többen kiszorultak a helyi politikából, az államapparátus helyi képviselői néhány családból kerültek ki (pl. Míkeczek, Kállayak). Ezek a tendenciában észlelhető változások azonban szükségszerűen fokozatosan alakultak ki, a személycserék egyben - legalábbis a kezdésnél - sokakban reményteljesnek ígérkeztek. Ma azonban már a tények diktálják a megállapítást, miszerint: az itt földet bérlő, majd vásárló tőke a megyét másutt végbement sikeres gründolás után mintegy értékmegőrzőnek tekintette.

Az ipari és a pénzügyi befektetők ugyanis hazánkban visszafordultak a földhöz, de ez a mi esetünkben nem jelentette, hogy ide települtek, a földbirtokot korszerűsítették vagy rá ipart telepítettek volna.

Az országban megkezdődő iparosodás nagyban fejlesztette a közlekedést, különösen Baross Gábor ezt pártoló minisztersége idején. A vasútépítés egyik jótékony következménye, természetesen másokkal együtt, hogy Nyíregyházára települt a megyeszékhely. Így az amúgy inkább parasztpolgári fejlődést mutató város, ha gazdaságilag nehezen viselte is a megyei hivatalok tartását, gazdagodott jó néhány értelmiségivel, az őket és a megyét is szolgáló sajtóval, kulturális élettel, egyszóval nyitottabbá vált a kulturális haladás befogadására. Ezzel együtt azonban megkezdődött a hatalom átszerveződése, a közhivatalok megszerzésével új családok kiemelkedése, ami az ország más vidékeitől eltérően inkább a régi kis- és középbirtokosok túlélését hozta, kevés volt az asszimiláns, a betelepített vagy betelepülő, mert már nem így említhetjük a magát örökváltsággal szabaddá tevő, majd a polgárosodást szorgalmazó nyíregyházi tirpákokat, akik nem a megyei, hanem elsősorban a városi

hivatalokat tölthették be. Azt jelentette ez, hogy a nemzetiségek jelentősége itt kisebb, ipar híján idegen szakmunkások csak elvétve jelennek meg. A korábbi szlovák telepések inkább a politikai nemzethez igazodnak, zsidók pedig a megyében nem vállalkoznak, az itteni hatalmi apparátusba igen kevesen akarnak-tudnak beépülni. Néhány kivételt Kisvárdra produkált, és akadt pár bérlőből tulajdonossá váló és a megyei közéletben szerepet vállaló zsidó származású is.

A megye régi lakossága ugyanekkor nagyon elszegényedett. A föld már nem bizonyult elégségesnek a megélhetéshez, azon igen sokan csak napszámos, summás vagy a cselédség különböző jogi formájában vállaltak munkát, gyakran csak időszakosak. Azt jelenti ez, hogy az iparosodás elmaradása miatt munkásosztály nem alakult ki, a parasztság felbomlott, és életét egyrészt forradalmasodás (az agrárszocialista mozgalom), másrészt a kivándorlás kísérte.

Mindezek ellenére a századfordulón számos eredmény született, amelyek mögött néhány tucat értelmiségi ambiciózus munkáját fedezhetjük fel. Azt, amit másutt a polgárosodó társadalom spontán produkált, itt tudatosan szervezték meg, hiszen ez időben még az ősi familiából származó főispán, Kállay András is inkább volt nevezhető értelmiséginek, gentrynek, mint dzsentrinek, noha fogyó-apadó ősi birtoka miatt a Jókai, Mikszáth vagy a Móricz által ábrázolt dzsentrik a rokonai, de őt iskolázottsága, műveltsége révén a fent leírtak alapján hivatás- és küldetéstudata szerint minősíthetjük.

A millennium fénye ide is bocsátott sugarakat, de máris megdöbbenünk, ha megnézzük, hogy miből származott. Nyíregyháza 240 ezer forintnyi bankhitelt vett fel, ebből 200 ezret fordított a kórház felépítésére, 10 ezret egy Bessenyei-szoborra, a többi pedig múltunkat reprezentáló monográfiára, a kultúra többi ágára, az országos kiállításon való részvételre (ide a kereskedők és a tanítók kedvezményesen utazhattak), valamint a legszegényebbek megajándékozására.

Mi változott meg például Nyíregyházán ez időben? Erről csak felsorolásszerűen: új középületek születtek, így a megyeháza, megtörtént a városháza bővítése, templomok épültek (a két katolikus és a református), elkészült a színház és a bankpalota, a nagyvendéglő és a vasútvonal, megkezdődött a villanyvilágítás kiépítése, bővült az iskolahálózat, több napi- és hetilap tájékoztatta a lakosságot. Mindez tagadhatatlan eredmény, ráadásul a közvélemény állandó tájékoztatásával, különböző egyletek szervezésével kapcsolódott össze.

A kérdés ezek után az, miért tekinthető mégis ez a korszak az elszegényedés kezdetének? A választ két szempontból lehet megkeresni. A gazdaság oldaláról nézve jól látszik, hogy az nem fejlődött, még a kínáló lehetőségeket sem tudta kihasználni.

Az elért eredmények mögött a személyeket, azok kapcsolatait vizsgálva második szempontként már más eredményre juthatunk. A megyében mintegy 160-200 olyan ember élt, aki maga is iskolázott, értelmiségi magatartású, akár a foglalkozását, akár életmódját tekintve, és van közöttük néhány gazdálkodó is, aki a haladást talán csupán presztízs okokból, hivatásból, kulturális igényből szolgálta. Ez a viszonylag könnyen összeállítható névsor, amelytől azonban ez a dolgozat, eredeti célja miatt eltekint, de utal rá, magába foglalja a megye hivatalnokait, értelmiségének és polgárságának legkiemelkedőbb személyiségeit. (Lácza, 2006.) A tanácsrendszer hivatalnokainak társadalmi elemzésére ebebn a tanulmányban a hely kötöttségr miatt nem térünk ki, de a kontinuitás bizonyos mértékig és módiosult formában eben a korban is jelen volt. (Lácza, 2005.2.)

3. Az önkormányzatok helye és felelőssége az uniós és a hazai viszonyok között

A dolgozatunk a megye és település közti területi szint történeti előzményeken alapuló, aktuális reformfolyamatokat kiemelő elemzés, amely a rendszer belső ellentmondásaira és további megoldásra váró kérdéseire próbálta meg felhívni a figyelmet. A szervezeti, finanszírozási és humán erőforrások hármás kölcsönhatásának eredményeként kialakítható kistérségi szint fontos szerepet tölthet be a polarizálódó magyar területi struktúra kiegyenlítésében. Ezt a tendenciát látszik erősíteni az uniós településpolitika. A probléma azonban a magyar sajátosságok figyelmen kívül hagyásából adódóan súlyosbodhat. A megértéséhez ennek a különböző megjelenésű szintjeit sorolva megállapíthatjuk, hogy a régi-új területi szint a járási lefedettséget nagy százalékban újjáélesztő kistérség, amely a hagyományos funkciói – lakóhelyi, közlekedési, középfokú ellátási (oktatás, egészségügy, kereskedelem – mellett igazgatási-területfejlesztési-statisztikai egységként is regisztráltatott. Ezek hol párhuzamosságot, hol komplex megjelenést sejtet. Valójában megkérdőjelezhetővé tette a megyei szint szükségességét. A kistérségek önérvényesítő képességének egyenlensége, szervezeti eltérései, a forrásallokációban megjelenő verseny azonban már most jelzi, hogy a középszint, azaz a megye iránti igény újból megjelenhet, és a magyar viszonyok között ismét kiemelkedő szerephez juthat. Jelenleg létezik egy tevékenységi körét és erejét erősen veszítő megyei önkormányzat, és a fejlesztési, igazgatási, önkormányzati és a kistérségi feladatok keveredését egyre kevésbé tudja ellátni, de lehetséges lenne ezeknek a funkcióknak a megoldására egy olyan koordináló szervezet létrehozása, amely a kistérségek érdekérvényesítő

társulását és a fejlesztésüket vállaló menedzselő szervezetet jelenthetné. A közigazgatás reformjának több szempontú vizsgálata és végrehajtása szempontjából tehát érdemes elszakadni a megbélyegzésektől, és a valós, egyben specialitásoktól sem mentes szerves fejlődést figyelembe venni. A humán erőforrás-fejlesztés legsürgetőbben a gazdálkodási, a stratégiai tervezést, végrehajtási ismereteket igénylő feladatokhoz szükséges. A vagyongazdálkodás személyhez kötődő (felsőfokú szakismerettel rendelkező, jogszabályban rögzített hatáskörrel felruházott személy által történő) intézése, felügyelete sokkal inkább megoldaná a problémát, mint a tanácsadási jogosítványokkal rendelkező vagy szolgáltatást vállaló, de az önkormányzatisággal nem összekapcsolódó testületek, szervezetek. A lemaradó, funkció nélküli kistelepülések kistérségi hálózatba történő beépítése és a megfelelő szintű szolgáltatások elérhetővé tétele révén az erőteljes urbanizáció folyamata lassítható, ami nem értendő az életmódban kívánt hasonló szolgáltatási szintekre, csupán a funkció nélküli urbanizálódás lassítására. A jelenleg funkció nélkülként jelölt települések átgondolt kistérségi stratégiával nemcsak megmenthetőek lennének, hanem új szerepet kaphatnának. Ennek azonban elengedhetetlen feltétele, hogy a rendelkezésre álló erőforrások szakszerűen a kistérség településeinek, lakóinak érdekében kerüljenek felhasználásra – hatékony pénzügyi és jogi monitoring-rendszer kiépítése mellett. Az átalakítás során figyelembe kell venni, hogy a szociális problémák kezelése, a munkahelyek jelentős része is a helyi önkormányzatok munkája során jelentkezik, így nem csupán hatékony területfejlesztésről vagy településpolitikáról döntünk e kérdések vizsgálatánál.

Irodalomjegyzék:

- Beluszky Pál (2003) Magyarország településföldrajza. Dialóg-Campus, Budapest-Pécs
- Bércesi Ferenc-Bekényi József-Németh Jenő (2003): Kistérség fogalma, funkciói, intézményrendszere – Konceptió. In: IDEA (2003): Kistérségi közigazgatás. MKI, Budapest.
- Csanádi Ágnes-Tóth József (2002): Az önkormányzatok pénzügyei. Perfekt, Budapest.
- Csefkó Ferenc (1997): A helyi önkormányzati rendszer. Dialóg-Campus, Budapest-Pécs.
- Frisnyák Sándor (1990): Magyarország történeti földrajza. Tankönyvkiadó, Budapest
- Hajdú Zoltán (2001): Magyarország közigazgatási földrajza. Dialóg-Campus, Budapest-Pécs.
- Lacó Bálint (2003): Változatok a kistérségi forrásszabályozásra. In: IDEA (2003): Kistérségi közigazgatás. MKI, Budapest.
- Láczay Magdolna (1981): A megyei önkormányzat reformja Szabolcs megyében (1790-1848), Levéltári Szemle, 1. sz.
- Láczay Magdolna (2005): A tradicionális kereskedelmi útvonalak lehetőségei a határokon átvélő kereskedelemben. 27-39 p. In: A határon átvélő együttműködés perspektívái- a nemzetközi logisztikai hálózat kialakítása, Nyíregyházi Főiskola Gazdasági- és Társadalomtudományi kar, Nyíregyháza
- Mező András-Németh Péter (1977): Szabolcs-Szatmár megye történeti etimológiai helységnévtára, Szabolcs-Szatmár Megyei Tanács, Nyíregyháza
- Pálné Kovács Ilona (2001): Regionális politika és közigazgatás. Dialóg-Campus, Budapest-Pécs.

- Somlyódinyné Pfeil Edit (2003) Önkormányzati integráció és helyi közigazgatás. Dialóg-Campus, Budapest-Pécs.
- Szmetana György (2001 - szerk.): A helyi önkormányzatok pénzügyei. Unió kiadó, Budapest.
- Tóth László (2001): A magyar önkormányzatiságról a harmadik évezred elején Comitatus 2001/3. p.12-21.
- Vígvári András (2002): Közpénzügyek, önkormányzati pénzügyek. KJK-Kerszöv, Budapest.
- Láczay Magdolna – Balogh Zoltán: A kistérségi pénzügyi menedzsment finanszírozás humán-erőforrás kérdései, (megjelenés alatt)
- Kövér György: Középrend vagy középosztály(ok), Századok, 2003. 5. sz.
- Láczay Magdolna (2006): A „honfelügyelő” értékmértése, in: Dienes István a „honfelügyelő”, Nyíregyháza, 55-63. p.
- Láczay Magdolna (2005): Kor, szellem, történelem, in: Ezer év ezer ember, In-Forma Kiadó, Nyíregyháza

SHIRE AS A WORK ORGANIZATION IN THE CIVILIAN LIFE

Summary

Hungarian system of settlements and its current development concept must examine age-long characteristics in a way, so that its change parallelly fit the requirements of the national organic development and international co-operative, applicational possibilities.

Administrative legal point of view largely connected to the economic development, financial performance potential of settlements. This dissertation of us analyses the territorial level between shire and settlements, emphasizing current reform processes, based on historical antecedents, and intends to stress the internal controversions and future problems of the system.

A MINŐSGMENEDEZSMENT HELYE ÉS SZEREPE A VEZETÉSI FELADATOK KÖRÉBEN

Mikáczó Andrea

Szent István Egyetem

*Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar, Munkatudományi Intézet,
Gödöllő*

Bevezetés

A minőségmenedzsment a szervezeti kultúra folyamatos fejlődése során a folyamatirányítás egyik alapfeladatává vált, így értelemszerűen a folyamatmenedzsmenten belül foglal helyet.

A menedzsment folyamatokon belül további kiemelt hangsúlyt kap a teljes körű minőségirányítás (TQM), amely különféle diszciplinákkal ötvözött menedzsmentfolyamat.

Célja, hogy a szervezet minden tevékenységének folyamatos javításával, valamint minden dolgozó minőség iránti elkötelezettségével a vevő teljes mértékű elégedettségét érje el a termék használata, vagy a szolgáltatás igénybevétele során.

1. A minőségmenedzsment kialakításának feltételei

Napjaink minőség gondolkodása szerint a minőség nem biztosítható kizárólag a termék-előállítási folyamat szabványszerű végrehajtásával. A hiba nélküli termék-előállításához olyan tényezők biztosítása is szükséges, mint a sikeres, jó és hatékony kommunikáció, a jól működő információs rendszer, a megfelelő motiváció, a dolgozók bevonása a minőségi célok megvalósításába, a megfelelő munkakultúra kialakítása. Ezek olyan tényezők, amelyek biztosítása nélkül a termék-előállítás folyamata nem lehet tökéletes, nem lehet hibamentes. Ezek kialakítása alapvető vezetői feladat. Az alapvető vezetői feladatok körének meghatározása, valamint rendeltetés szerű csoportosítását Donnelly és mtsai (1992) nyomán az *1. táblázat* mutatja be.

A vezetőknek ki kell dolgozniuk a minőségpolitikára vonatkozó vállalati stratégiát, ki kell alakítaniuk a megfelelő létszámú minőségbiztosító szervezetet, be kell építeniük a vállalati struktúrába, és meg kell teremteniük a tartós és eredményes működés feltételeit. Olyan vállalati kultúra kialakítása szükséges, amely ösztönzi a javító jellegű beavatkozásokat.

1. táblázat: Az alapvető vezetési feladatok

1. Szervezetmenedzsment kialakítása	2. Emberierőforrás-menedzsment	3. Folyamatmenedzsment
1.1. Szervezeti struktúra	2.1. Motivációmenedzsment	3.1. Stratégia-menedzsment
1.2. Szervezetfejlesztés	2.2. Konfliktusmenedzsment	3.2. Tervezés
1.3. Szervezeti kommunikáció	2.3. Emberierőforrás-tervezés, -szervezés	3.3. Döntés
1.4. Információmenedzsment	2.4. Munkaerő-kiválasztás, -toborzás	3.4. Végrehajtás
1.5. Szervezeti kultúra	2.5. Munkakör-kialakítás, -elemzés	3.5. Szervezés
1.6. Csoportmenedzsment	2.6. Teljesítmény-értékelés	3.6. Logisztikai menedzsment
1.7. Vezetési struktúra és hierarchia kialakítása	2.7. Emberierőforrás-fejlesztés	3.7. Ellenőrzés
1.8. Változás-menedzsment	2.8. Karriermenedzsment	3.8. Minőségmenedzsment

Forrás: Berde (2003)

Az alapvető vezetési feladatokat három nagy csoportba oszthatjuk, a szervezet, az emberi-erőforrás és a folyamatok menedzselésével kapcsolatos tevékenységekre. Ezen három nagy csoporton belül a minőségmenedzsment a folyamatmenedzsment elemei között – a logisztikai menedzsment mellett – önálló tevékenységgé differenciálódott, és a folyamatirányítás egyik alapfeladatává vált (*Berde 2003*).

Azt, hogy egy szervezet a minőségmenedzsment keretein belül milyen minőségbiztosító rendszert épít ki és alkalmaz folyamatainak működtetése során, azt a tevékenység jellegéhez igazítva érdemes megválasztani, amit célszerű a vevő igényeivel összhangban megvalósítani.

Az élelmiszeriparban a minőség biztosítását célzó rendszerek egész tárháza áll rendelkezésre (HACCP, ISO 9001, ISO 22000, IFS, EFSIS, BRC stb), ami nagyon megnehezíti a hazai élelmiszer-előállítókat eme döntés meghozatalában. A változásokat megfelelően menedzselő vállalati kultúra kialakításához pontosan ismerni kell az aktuális folyamatokat, az alá- és fölérendeltségi viszonyokat, valamint a felelősségi és hatásköröket, és a feladatokat egyértelműen el kell különíteni, munkamegosztást kell megvalósítani (*Berde, 2000*).

A minőségbiztosító rendszerek sajátossága, hogy be kell építeni az adott struktúrájába, ki kell alakítani a saját szervezetét, kapcsolatrendszerét, be kell épülnie a vállalati hierarchiába. A minőségbiztosító szervezetet célszerű közvetlenül a legfelső szintű vezető (vezetés) irányítása alá rendelni. Ezzel elérhető, hogy a vállalat hosszú távú stratégiai elképzeléseit, minőségi célkitűzéseit a minőségügyi szervezeten keresztül könnyebben tudja érvényre juttatni. A termelésirányítással való kapcsolatát pedig mellérendelt viszonyban érdemes meghatározni.

Ahhoz, hogy a vezetés által meghatározott minőségcélok teljesülhessenek, körültekintően kell eljárni a feladatok ellátásához szükséges erőforrások meghatározásakor, különös tekintettel a humán erőforrásra. Biztosítani kell a megfelelő számú, és képzettségű szakember rendelkezésre állását a szervezeten belül annak érdekében, hogy a termelési stratégia és a minőségi célkitűzések egyaránt teljesülhessenek.

2. A minőségmenedzsment rendszerek kialakításának gyakorlati tapasztalatai

A gazdasági és társadalmi átalakulás egyértelműen magával hozta, hogy felerősödött a vállalatok működésében a minőséggel és a minőség vevői szempontú megközelítésével szembeni igény.

Addig, amíg a 90-es évek közepén nyugat-európai vállalatok esetén a vevői elégedettség javítása és a tanúsítás, mint piac megszerzésének eszköze, összességében a vevő központúság motiválta a vállalatot a tanúsítás megszerzésére, addig a hazai vállalataink esetében a versenyképesség fokozása volt tekinthető a legfontosabb motiváló tényezőnek.

Tíz évvel később már más képet mutat ez a témakör, ugyanis a hazai vállalatok körében, azt tapasztalható, hogy ezen a területen is közeledtünk Európához és ma már a vállalatok vezetői a legfontosabb motivációs tényezőnek a tanúsítást, mint a piac megszerzés eszközét tartják.

A minőségügyi rendszer fejlesztésével kapcsolatos tapasztalatok áttekintése érdekes információkat szolgáltat abból a szempontból is, hogy a vállalat tulajdonosi, szerkezete, nagysága és múltja milyen munkamódszereket igényel a rendszer építés és fejlesztés módszereinek kialakításánál.

Természetes, hogy a hagyományos nagyvállalati tapasztalatokkal rendelkező és nagyobb dolgozói létszámú vállalatok esetén a vezetői szándék megfogalmazását követően a rendszer az ISO 9001 szabvány követelményeit figyelembe vevő átvilágítását követően lehet eldönteni, hogy a rendszer kialakítása, kiegészítése vagy fejlesztése a feladat.

Általánosan elmondható, hogy e vállalatok többségénél minimum a minőségszabályozási módszerek hatékonyan működnek. Egyes esetekben már hatékonyan működő rendszer elemekkel is találkozhatunk. Ezen vállalatok esetében a rendszer kialakításához a projekt rendszerű szervezet és működés hatékony a minőségügyi rendszer fejlesztésére. Kulcskérdés a megfelelő részvételi forma megtalálása az első számú vezető bevonására. Erre a legjobb megoldás, ha a program irányító team vezetése az első számú vezető feladata.

Egészen más módszereket igényel a rendszer építése egy kis méretű vállalkozás esetén.

A 10-25 fő közötti alkalmazotti létszámú szervezetek jellemzője majd minden esetben, hogy a vállalkozás vezetője, egyben a tulajdonosa vagy rész tulajdonosa a vállalkozásnak. A minőségügyi rendszer iránti igény megfogalmazását követően az esetek többségében az átvilágításnak az értelme elsősorban az, hogy a szakértő megismerkedjen a vállalkozás működés módjával.

A többségében még rövidtávon dolgozó cégek esetében a minőségügyi rendszer követelményeinek megfelelő működés mód elég gyakran megtalálható. Ez nem meglepő, hiszen a kis méretű, hatékonyan működő vállalkozások nem maradnának meg a nélkül, hogy ne a józan ész követelményeinek megfelelő hatékony működési módot alakítanak ki. Ez az esetek többségében jól egybeesik a szabvány előírásaival.

Ugyanakkor a folyamatok és műveletek dokumentáltsága szinte teljes mértékben hiányzik. Tehát itt a megfelelő működés mód rendszer elemekkel való kiigazítása és a megfelelő dokumentációs rendszer elkészítése és bevezetése a legfontosabb feladat. Ezeknél a vállalkozásoknál a vezetői elkötelezettség megteremtése nem gond, hiszen igen gyakran az első számú vezető és jobb esetben még pár munkatársa az, akire az ISO 9001 rendszer építése során lehet számítani. A részleteket szabályzó utasítások készítésénél ilyen szervezetek esetén a legegyszerűbb a dolgozók bevonása a folyamatba.

Ilyen méretű szervezetek esetén nem egyszerű megtalálni a szabvány előírásainak mindegyikére a választ, de általában a rendszer hatékony működése szempontjából lényeges tartalmi kérdések megoldásában a tanácsadó jó partnerre talál mind a cég vezetőiben, mind a cég munkatársaiban.

A rendszerépítést és a bevezetést egy jól előkészített, de szükség esetén rugalmasan módosított ütemterv szerint célszerű végezni. A tanácsadó részéről fokozottabban szükséges a szervezet céljaival való azonosulás, amely akkor igazán sikeres, ha munka közben a cég belső munkatársának tekintik a tanácsadót. Érdekes és izgalmas feladatot jelent, ha a minőségügyi rendszer kialakításával párhuzamosan a szervezet

folyamatosan növekszik és szervezeti rendje és vezetési struktúrája is, átalakul.

Ezen esetekben a folyamat központú, gondolkodásmód és a feladatok és a hatáskörök tisztázása jelentős mértékben hozzájárulhat mindkét projekt sikeres és hatékony megvalósításához. Minden ilyen esetben a közös projekt irányító team kialakítása és az alapos és körültekintő célok megfogalmazása látszik célszerűnek. Hasonló a helyzet, ha egy vállalat párhuzamosan fog neki a minőségi és információs rendszerének fejlesztéséhez. Az egyeztetett célok és követelmények alapos előkészítése és közös projektben történő megvalósítása rendkívül nagy mértékű hatékonyság növekedést jelenthet. Az azonos szervezeteket, folyamatokat érintő nem összehangolt projektek viszont egy csomó felesleges munkát és rosszul működő vállalati alrendszereket eredményeznek (*Topár 2004*).

3. Minőségmenedzsment felsőfokon, avagy út a TQM felé

Az elmúlt években a Total Quality Management (TQM) vezetési filozófia alkalmazása is előtérbe került a vállalatok életében. Természetesen nem vált olyan mértékben általánossá, mint az ISO 9000 szabványrendszernek megfelelő minőségügyi rendszerek kiépítése, de ma már növekszik azon vállalatok száma, amelyek foglalkoznak e kérdéskörrel. Ezen a területen a TQM értelmezésében is igen eltérő nézőpontokkal találkozhatunk. Sok vállalat a team munka és a minőség módszerek szisztematikus alkalmazása esetén is már TQM rendszer kialakításáról beszélnek. E félreértések egyik jele az a tény, hogy több esetben lehet hallani vállalati, de minőség tanácsadói körökben is azt, hogy az ISO 9004, a minőség módszereket bemutató szabványt TQM szabványként emlegetik (*Tar 1998*).

A Total Quality Management vezetési filozófia megalkotói a vezetési filozófia elterjesztésében a vezető szerepét tartja kulcstényezőnek. A vezető elkötelezettsége és azonosulása nélkül nem lehet a TQM-et alkalmazni az érintett szervezetben. A vezető kell, hogy „megfertőzze” munkatársait e vezetési filozófia alapelveivel és edzőként, oktatóként gondoskodnia szükséges az alkalmazásához szükséges eszközök és módszerek megtanításáról és hatékony alkalmazásáról (*Csath 2001*).

A TQM vezetési filozófia bevezetésével kapcsolatos programot projektként érdemes kezelni. E projekt vezetője minden esetben az első számú vezető kell, hogy legyen abban az esetben, ha sikeres TQM programot kívánunk megvalósítani. A projekt konkrét megvalósításánál figyelembe kell és lehet venni a TQM rendszerek kiépítésével kapcsolatos általános tapasztalatokat, de ezeket a szervezet sajátosságainak megfelelően kell módosítani.

A TQM programok tapasztalatai azt mutatják számunkra, hogy a hazai vállalkozások döntő többsége az ISO 9001 tanúsítás megszerzését követően lép a TQM útjára. Ebben az esetben a TQM módszereinek alkalmazása egyben a tanúsított minőségügyi rendszer elemeinek fejlesztését és ezek hatékony működését is támogatják. Természetesen a módszerek alkalmazása mellett a szemléletformálás, a TQM értékrend megteremtése jelent csak tartós sikert ezen a területen (*Topár 2004.*).

KÖVETKEZTETÉSEK

Összefoglalva megállapíthatjuk, hogy a hazai vállalkozások életében a minőségügyi szemlélet előtérbe került. A stratégiai döntések meghozatalánál elsősorban az ISO 9000 szabványrendszernek megfelelő minőségügyi rendszerek fejlesztése került előtérbe az elmúlt évtizedben. A Total Quality Management vezetési filozófia alkalmazása is egyre nagyobb mértékben terjed hazai vállalkozások körében.

A TQM hatékony bevezetése nem nélkülözheti a minőségügyi rendszer alapjainak meglétét a vállalatnál. A minőség fejlesztési folyamatot projekt rendszerben hatékony végezni. A projekt pontos kialakítása és ütemezése jelentős mértékben függ a vállalati jellemzőktől. A vezetői elkötelezettség ISO 9000-es rendszerekben hatékonyan támogatja a rendszer kialakítását és működtetését, a TQM rendszerekben pedig nélkülözhetetlen eleme a bevezetési folyamatnak.

Irodalomjegyzék:

- Berde Cs. (2000): Minőségmenedzsment a mezőgazdaságban. Gazdálkodás. XLIV. évf. 1 sz. 32-41 p
Berde Cs. (2003): Menedzsment a mezőgazdaságban. Szaktudás Kiadó Ház, Budapest
Csath M. (2001): Stratégiai változtatásmenedzsment, Aula Kiadó, Budapest
Donelly et. al. (1992): Fundamentals of Management. Irwin, New York
MSZ EN ISO 9001:2000 Minőségirányítási rendszerek. Követelmények (2001)
Sencz J. (1997): A vezetői stílus szerepe a széleskörű részvétel kialakításában. Minőség és Megbízhatóság, Qualiproduct Kft. Budapest, XXXI. évf. 2.sz. 26-35.p.
Tar J. (1998): Az ISO 9000 és a TQM a magyarországi tanúsított cégek tapasztalatai tükrében. Minőség és Megbízhatóság, 1998. 3. 115-120. p
Tenner, A. R. (1997): TQM: teljes körű minőségmenedzsment, Műszaki Könyvkiadó, Budapest
Topár J. (2004): Minőségmenedzsment alapjai. Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem, oktatási segédanyag

THE ROLE AND THE FUNCTION OF QUALITY MANAGEMENT IN COMPANY MANAGEMENT

Summary

Management is an activity of a manager aiming to control all the processes by which the company achieves its goals. This activity can be divided into several tasks that can be defined well, have special attributes and can be grouped by several aspects.

The main groups are: organisational management, human resource management, process management. Largely due to the continuous improvement of organisational culture quality management has become one of the principal fields of process control, therefore it is a part of process management.

Total Quality Management (TQM), which is a management process related to several scientific disciplines, also plays a very significant role in management.

Its objective is to satisfy the needs of costumers both in terms of products and services by improving all the activities of the given company and by making the employees of the company more conscious for quality concerns.

MUNKABIZTONSÁGI SZEMLÉLETVÁLTÁS A VIDÉK MEZŐGAZDÁLKODÁSÁBAN

Morvay Leona

*Nyugat-Magyarországi Egyetem
Mezőgazdaság- és Élelmiszertudományi Kar
Vezetési és Szervezetfejlesztési Tanszék
Mosonmagyaróvár*

Munkabiztonság és minőség

A minőség fogalmát a menedzsment a szervezet teljes folyamatrendszerére vonatkoztatja, így a minőségi alkalmasság kiterjed a vállalati tevékenység egészére. A „minőségi vállalat” kritériuma, hogy minden részlemében és tevékenységében minőségi teljesítményt hozzon létre. A szervezet minősége folyamatos fejlesztése tehát többet jelent mint „minőségfunkciót”, egyben hatékony vállalatvezetést is.

A szervezet minőségi teljesítménye a kibocsátott termék kívánalmakat kielégítő létrehozásán túl, jelenti „a rendszer minden eleme és ezek tevékenysége, folyamata, művelete, mozzanata eredményének (produktumának) magas minőségi színvonalú, célirányos, hibátlan megvalósításra való képességét” (4).

A minőségképesség kifejezi a szervezet minőségi teljesítményre alkalmasságát, amely magában foglalja a humán vonatkozásokat is, ami által előtérbe kerül a munka minősége.

A munka minőség meghatározó dimenziója a munkahelyi egészség és biztonság. Az Európai Bizottság által megfogalmazott munka minőség dimenzióin belül „biztosítani kell azt, hogy a munkakörülmények biztonságosak, egészségesek és támogatóak legyenek fizikai és pszichológiai értelemben egyaránt” (3).

A jogharmonizáció keretében kidolgozott munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény állami feladatként határozza meg, az egészség és munkavégző képesség megóvása érdekében a munkavédelem országos programja (MOP) megvalósítását. A MOP kiemeli, hogy a modern munkavédelem nem korlátozódhat a baleset és egészségkárosodás megelőzésére, de ki kell terjednie a dolgozó ember jó közérzetére is. „Életünk jelentős részét munkahelyünkön töltjük, ezért a munkavégzéssel összefüggő testi és lelki közérzet alapvető jelentőségű.” (8)

A MOP fontos stratégiai szempontú nemzetgazdasági érdekként határozza meg:

- a munkabalesetek számának és súlyosságának csökkentését,

- a munkavégzésből és a munkakörnyezetből eredő vagy azokkal összefüggésbe hozható egészségkárosodások számának és súlyosságának a csökkenését,
- a fizikai és a pszichoszociális értelemben is jó közérzetet biztosító munkakörnyezet kialakítását.

Munkabiztonsági és munkaegészségügyi helyzet

- az Európai Unió területén évente kb. 10 millió munkabaleset következik be, a halálos esetek száma meghaladja a tízezret,
- a férfiak baleseti aránya háromszorosa a nőkének, halálozási arányuk pedig tízszerese,
- a foglalkozási megbetegedések okozta halálozásokról világszerte nincs megfelelő pontosságú statisztika. A betegségek egy része több évtizedes lappangási idő után jelentkezik, így nem derül ki annak foglalkozási eredete. Becslések szerint a halálos kimenetelű daganatos betegségek 4 %-a foglalkozási eredetű (8).

Hazai munkabaleseti helyzetet tükrözi az 1 sz. táblázat

1.sz. táblázat: Munkabalesetek alakulása 2004-ban

Ágazat	összes	az összes munkabalesetből				
		halálos	súlyos csonkulás	egyéb súlyos	Súlyos összes	Csonkulás összes
Élelmiszerek és italok gyártása	2001 /1/	3	4	1	8	27 /3/
Szárzaföldi és csővezetékes szállítás	1745 /2/	16 /2/	5	7	28 /2/	12
Mezőgazdaság, vadgazdálkodás és szolgáltatások	1330 /4/	13 /3/	5 /3/	5	23 /3/	22 /5/
Építőipar	1346 /3/	55 /1/	9 /1/	21 /1/	85 /1/	34 /1/
Egyéb ágazatok	17450	73	30	35	138	230
Összesen	23872	160	53	69	282	325

Forrás: (9.) // ágazati sorrend jelölése

Az ÁNTSZ által 2003 évben indított felmérések a mezőgazdasági nagyüzemekben foglalkoztatott munkavállalók közegészségügyi - elsősorban higiénés- helyzetének felmérései azt igazolják, hogy a

leggyakoribb veszélyeztető tényezők: a zajexpozíció, az egészségtest vibráció, a kémiai kóroki tényezők, a túlzott megterhelés és az ergonómiai terhelő tényezők.

Megállapítást nyert, hogy a nagyüzemi mezőgazdaság munkaegészségügyi (munkahigiénés és foglalkozás-egészségügyi) és munkabiztonsági feltételei elfogadhatóak „a munkavállalók életkörülményeit azonban kifejezetten hátrányosan befolyásolja a munkaidőn túl a saját kis földterületen végzett munka, amelynek általános higiénés és munkavédelmi feltételei az elvárható követelményektől elmaradnak, hosszú a munkaidő, jelentős a megterhelés”, elégtelenek a munkavédelmi és a személyi higiénés feltételek (1).

Egyéb kutatások (7) is azt igazolják, hogy a mezőgazdaság struktúrájának átalakulása a foglalkozás-egészségügyi ellátást a falun problematikusává tette. „Az öntevékeny kisgazdaságok –többszázezer- ellátatlan mezőgazdasági dolgozót jelentenek”.

A munkabiztonság szabályozása

A foglalkozásbiztonság állami szabályozási eszköztára: a törvények (pl. Munkavédelmi törvény) a kapcsolódó végrehajtási utasításokkal és rendeletekkel, a biztonsági szabályzatok (pl. Mezőgazdasági Biztonsági Szabályzat), a szabványok.

A törvényi szabályozás csak minimális konkrét biztonsági előírást tartalmaz. A szervezetek biztonsági rendszere minőségében meghatározó a vállalatvezető szerepe, azáltal, hogy

- a külső előírásrendszer figyelembevételével hogyan szabályozza a szervezet egészét és egyes sajátos tevékenységi köreit, hogyan határozza meg a munkaköri feladatrendszert, az illetékességet és a felelősséget. Tehát, hogy a vezetői munka folyamatrendszerében – munka és egészségvédelmi szempontból, hogy hangolja össze a vezetési és a szervezési tevékenység szakaszait: a helyzetvizsgálatot és az informálódást a tervezéssel; a tervezést a döntés előkészítéssel, majd a szabályozással, a rendelkezéssel; a végrehajtást az ellenőrzéssel és a hatékonyságvizsgálattal.

Napjaink egyik legfontosabb – törvény által megkövetelt – feladata „a *munkavédelmi kockázatértékelés*, ami a munkáltató munkavédelmi tevékenységének központi és alapvető, meghatározó fontosságú eleme” (11). A felelősség a munkáltatót terheli nemcsak a kockázatértékelés elvégzéséért, hanem a megfelelő minőségű kivitelezéséért is.

Az elővigyázatosság és a megelőzés elvére épülő kockázatértékelés kiinduló pontja a hagyományos gondolkodásmóddal ellentétben nem a technológiával, a munkamódszerrel a csoportos és egyéni védőeszközökkel, higiénéjével stb. kapcsolatos előírások elkészítése, illetve betartásának ellenőrzése, hanem a termelő rendszer kritikus pontjainak a feltárása:

- a veszélyek azonosítása,
- a veszélyeztetettek azonosítása,
- a kockázatok minőségi, illetőleg mennyiségi értékelése,
- a teendők meghatározása, a szükséges intézkedések megtétele,
- az eredmények ellenőrzése az értékelés rendszeres felülvizsgálata.

A kockázatértékelés célja:

- a kockázatok elhárítása, illetve minimálisra csökkentése,
- a megteendő intézkedések meghatározása és fontossági szempontból történő rangsorolása, ezen keresztül a biztonsági színvonal növelése.

Felismerést nyert, hogy a balesetek és az egészség-károsodások megelőzésében az adminisztratív eszközökön kívül az *anyag érdekeltséget* is meg kell teremteni. Ezt szolgálja – várhatóan a közeljövőben bevezetésre kerülő – *önálló balesetbiztosítási ág*, ahol a díjfizetés mértéke „a bértömeggel illetve az adott munkahely baleset- és foglalkozási ártalom kockázatával lesz arányos. A teljes biztosítási díjat a minden munkahelyre kötelező, azonos nagyságú alapidj, a foglalkoztatás veszélyességi osztályainak megfelelően kialakított eltérő mértékű kockázati díj, és az adott munkahely konkrét munkavédelmi tevékenysége alapján a bonus-malus rendszer elve szerint meghatározott díjkezdvezmények, illetve pótdíjak alkotják”(5).

A kockázat arányos díjfizetés, - mely részben a szervezet kockázatértékelési eredményei dokumentációira alapozott - a munkáltatót a munkavédelem színvonalának emelésére fogja ösztönözni.

A kockázatértékelés tehát része a jövőbeni balesetbiztosítási rendszernek, ezen túlmenően előkészíti a *munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági irányítási rendszer*-szemlélet (MEBIR) érvényesülését. A MEBIR az integrált irányítási rendszer része, amely harmonikusan illeszkedik a hibamentes termék előállítását szolgáló minőségügyi irányítási rendszerhez (MIR), illetve a tájmegőrzés és gondozás céljai megvalósítását segítő környezetközpontú irányítási rendszerhez (KIR), s ennek révén lehetőséget ad a teljes körű minőségirányítási rendszer (TQM) kialakításához.

A különböző irányítási rendszerek ISO szabványokban foglaltak a MEBIR pedig már nemcsak brit, de magyar szabványként is érvényben van.

Jelenben a MIR kiépítése a nagyobb méretű termelő feldolgozó és forgalmazó szervezetekben vált – érdekeltségi alapon – elfogadottá. A KIR szerint - az előbbiekhöz viszonyítottan - kevesebb szervezet működik. A „környezetbarát magatartás kikényszerítését ma még világszerte túlnyomórészt jogi szabályozás, azaz a kényszerítés és ellenőrzés eszközével igyekeznek elérni” (6).

A MEBIR 2003. évtől ad lehetőséget a szervezeteknek az egészség és munkabiztonság színvonala külső auditáló általi tanúsítására.

A ma és a holnap feladatai megvalósíthatóságának előfeltétele az elővigyázatosság és a megelőzés elvének érvényesülése, ezen értékek beépülése a mezőgazdálkodást folytatók értékrendjébe.

A munkabiztonság költség-haszon elemzése

A munkavédelmi és munka-egészségügyi döntéshozás egyik legszélesebb körben vitatott kérdése, „hogyan a költség-haszonelemzés használható-e azon a területen, amelyen hagyományosan erkölcsi és etikai megfontolások a döntő tényezők. (10.)

Az Európai Unióban és az Egészségügyi Világszervezetben egyaránt napirenden van a munkavédelem közgazdasági jelentésének meghatározása.

A munkabalesetek és a foglalkozási megbetegedések többlet terhet jelentenek a munkavállalóknak a szervezeteknek és a társadalom egészének. A jó munkakörülmények pedig növelik a munkavégzők teljesítményét (kevesebb baleset, csökkenő betegállomány) javítják a termékek minőségét. Ugyanakkor az egyes vállalatok számára nem egyértelmű mely költségek kapcsolódnak a foglalkozási sérülésekhez és betegségekhez. A munkavédelmi irányítás lehetséges haszna is általában ismeretlen.

A gazdasági elemzés felhasználható a pénzügyi haszon kimutatására azonban nem hanyagolható el a jobb egészség és közérzet nem kimutatható haszna. Nehéz oksági és számszerűsíthető összefüggést találni a jobb biztonsági helyzet és a termékek magasabb minősége vagy a munkamorál között, azonban a haszon mégis felismerhető. „A gyakorlatban gyakran nagyon nehéz és esetenként egyszerűen lehetetlen vagy még inkább nem kívánatos a javuló munkavédelmi helyzetből származó hasznot „beárzni”. „, Például: Mi az értéke az egészségnek,

vagy a „nem betegségnek”? Mennyit ér a munkával való megelégedettség és a jó közérzet”.....

A jobb munkakörülmények haszna több mint a sérülésből betegségből származó távollét kára. Haszon eredeztethető a jó munkahelyi közérzetből, az életminőség javulásából, a hosszabb várható élettartamból. „Az emberi egészség értékének meghatározása bonyolult és ellentétes eredményre vezethet”. Jobb tehát az egészség pénzbeni értékét nem beilleszteni a gazdasági elemzésbe, de a sérülés, megelőzés és egészség javítása humán és társadalmi értéke elkülönült célként sem kezelhető.

Vitathatatlan, hogy a mezőgazdálkodás munkabiztonsága tekintetében sem hagyható figyelmen kívül az üzemgazdasági szemléletű megközelítés. Ez fontos abból adódóan is, hogy az egyéni és szervezeti anyagi érdekelttség megteremtésével egyre erőteljesebben fog előtérbe kerülni a kockázati költség (baleseti kts.) semlegesség megszüntetése. „Számos országban olyan szabályozás működik, hogy valamilyen módon visszaterhelik a költségeket arra a vállalatra, vagy személyre amely, vagy aki a költséget okozta”. Ez az eljárás gazdasági ösztönzőként működik megelőzési céllal. (3)

Önfoglalkoztatók és a munkavédelmi szabályozás

Az egyszemélyes vállalkozásokat egyre gyakrabban nevezik önfoglalkoztatóknak.

Az országgyűlés 20/2001.(III.30.) OGY határozata értelmében „a munkavédelmi követelményeket és a biztosítási ágat megfelelő differenciálással ki kell terjeszteni az egyszemélyes vállalkozásokra is.”

Az Európai Unió Bizottsága célja, hogy közösségi iránymutatást dolgozzanak ki az önfoglalkoztatók biztonságának és egészségének védelme érdekében. Olyan rendszer kialakítása készül, amely meghatározná a minimális követelményeket a veszélymegelőzés érdekében.

A Tanács ajánlásából kiemelt részletek a mezőgazdálkodásra vonatkozóan:

- Az önfoglalkoztató pontosan olyan biztonsági és egészségügyi veszélyeztető tényezőknek van kitéve mint a munkavállaló.
- ... nagy kockázattal járó tevékenységet végeznek az önfoglalkoztatók (mezőgazdaság, halászat...)
- ... az önfoglalkoztató kereső tevékenységet ellátó gazda dolgozzon ki tervet a munkavédelmi kockázatok megelőzésére.
- Intézkedések meghozatala szükséges, hogy az önfoglalkoztatók a foglalkozásukkal összefüggő az egészségüket és biztonságukat

veszélyeztető kockázatokat kellően felismerhessék, a veszélyek a munkahelyen ellenőrizve legyenek, a kockázatokat kezelni tudják.
- A kiadásra kerülő jogszabályok ténylegesen alkalmazhatóak legyenek... miközben erre alkalmas ellenőrzés és felügyelet megvalósuljon (2).

Összegzés

A munkavédelem újabb szemléletű megközelítésében kiindulópont a munkabiztonság színvonalának emelése, ami több mint a balesetek és a foglalkozási megbetegedések számának a csökkentése, jelenti a káresemények kialakulási és bekövetkezési lehetőségének minimálisra csökkentését, illetve megszüntetését. Mindenek előtt előtérbe kerül a megelőzés elvének érvényesülése.

A színvonal-emelés eszközei:

-a veszélyelemzés (munkahelyi kockázatértékelés) általánossá tétele, távlatokban a MEBIR –szemlélet érvényesülése az IIR kiépítése.

-A hagyományos erkölcsi és etikai megfontolások mellett szerepet kapnak a költség-haszon, és a költség-hatékonyság vizsgálatok módszertani kidolgozása. Ezáltal a megelőzési szempontok, gazdasági oldalról történő megközelítése is lehetővé válik.

-Az egyes szervezetek és egyének közvetlen anyagi érdekeltiségének a megteremtése –az önálló balesetbiztosítási ágazat működtetése révén,- jelentősen befolyásolhatja a magatartásváltozást.

Irodalomjegyzék:

- 1.-Dr. Grónai É.(2003): A Magyar Üzemegészségügyi Társaság 2003. évi, nemzetközi részvétellel megrendezett XXIII. Kongresszusa. Foglalkozás-egészségügy, 7. 4. 5-26.
- 2.- Lantos G. (2003.): Az önfoglalkoztatók és a munkavédelmi szabályozás az Európai Unió tagállamaiban. Munkavédelem és Biztonságtechnika, XV. 2. 46-51.
- 3.-Dr. Molnár J. (2004.): Európa – A munka minősége – Munkavédelem. Munkavédelem és Biztonságtechnika, XVI. 1. 39-48.
- 4.-Parányi Gy. (1999.): Vállalati versenyképesség potenciál és minőségképesség. Vezetéstudomány, XXX. 1. 31-39.
- 5.-Svantek J. (2000.) A balesetbiztosítás a társadalombiztosítás sikerágazata lehet. Munkavédelem és Biztonságtechnika, XII. 3. 47-48.
- 6.-Szabó G. (2003.): Az agrár-környezetvédelem egyes közgazdasági aspektusai Gazdálkodás, XLVII. 4.
- 7.-Dr. Tény J. Dr. Berki L. (2001): A falun élők egészsége és a mezőgazdaság aktuális foglalkozás-egészségügyi kérdései. Foglalkozás-egészségügy, 5. 1. 13-15.
- 8.-Dr.Varga L. (2001): A munkavédelem országos programja. Munkavédelem és Biztonságtechnika XIII. 2. 3-9.
- 9.-Dr. Varga L. (2005): Tájékoztató jelentés a Kormány részére a nemzetgazdaság 2004. évi munkavédelmi helyzetéről. Munkavédelem és Biztonságtechnika, XVII.3.. 5-31

10.-Európai Munkabiztonsági és Munkaügyi Ügynökség sajtóközleményei. (2000) Munkavédelem és munkaegészségügy: költség és haszon kérdése. Munkavédelem és Biztonságtechnika XIV. 2.

11.-OMMF útmutatása a munkahelyei kockázátértékeléshez (2002) Szociális és Munkavédelmi Közlöny, 1.

OUTLOOK UPON WORK SAFETY IN THE RURAL AGRICUL PRACTICE

Summary

The need for the improvement of work quality is increasingly emphasized also in international relations; health issues and safety of the work places are two main elements of work quality.

To increase the level of work safety the principles of prevention and precaution should be considered in organisations of different size, by self-employers and self-subsistence farmers as well. The proper method for the practical achievement of these principles is the work safety risk analysis at the work places. Unlike in the traditional way of thinking – where work method, hygiene, personal safety, technology measurements are controlled – the new approach focuses on the highlighting of dangerous or risk points of the production process: -identification of possible danger sources, -risk evaluation of danger sources, -elaboration of prevention measurements.

A FÖLDHASZNÁLATI MÓDOK VIDÉKFEJLESZTÉSI LEHETŐSÉGEINEK ÉRTÉKELÉSE

Nagy Géza

*Debreceni Egyetem Agrártudományi Centrum
Agrárgazdasági és Vidékfejlesztési Kar,
Vidékfejlesztési és Tájhasznosítási Tanszék*

Bevezetés

Az utóbbi évtizedben az Európai Unióban és hazánkban is alapvetően megváltozott a földhasználat elődleges célja. A múlt termelés centrikus földhasználatát a fenntarthatóság elvének kiteljesedésével egyre inkább felváltja a multifunkcionális földhasználat. Ezt értékelhetjük úgy is, mint a vidéki területekkel szembeni társadalmi elvárásoknak a földhasználatra vonatkozó letükröződését. A Vidéki Térségek Európai Kartájának (1996) elfogadása óta ugyanis nyilvánvalóvá vált, hogy a vidéki területek jövőbeni hasznosításának módja csak a gazdasági-, ökológiai- és a szociális-kulturális funkciók integrációja révén, azaz multifunkcionális alapokon fogadható el. Ez az új megközelítés valamennyi vidéki erőforrás használójának, köztük a termőföld használóinak is komoly kihívás. Példaként említhetjük erre, hogy az európai uniós tagságunk révén több százezer hektár mezőgazdasági terület használati módjának (művelési ágának) megváltoztatását irányozták elő a jövőre vonatkozó mezőgazdasági és vidékfejlesztési koncepciók. De vajon a földhasználati módok mennyiben alkalmasak arra, hogy eleget tegyenek a multifunkcionális használat elvárásainak.

Ez a dolgozat a továbbiakban arra vállalkozik, hogy a hazai földhasználati módok lehetőségeit feltárja a vidéki területektől elvárt funkciók kiteljesedésében.

Anyag és módszer

A kitűzött cél eléréséhez a vidékfejlesztés oktatásában már sikerrel alkalmazott multifunkcionális erőforrás analízis módszerét választottam (Nagy, 2005). Az értékelés kiinduló pontja a vidéki térségek hármass funkciója, nevezetesen a gazdasági-, ökológiai- és a szociális-kulturális funkciók megvalósulásának lehetősége. A földhasználati módoknak az adott funkció kiteljesülésében kínált potenciálját egy öt kategóriát tartalmazó (csillaggal jelölt) rendszerben minősítem, melynél a csillagok

számának növekedése egyre nagyobb potenciált jelent az adott funkció szempontjából:

* igen gyenge, ** átlag alatti, *** átlagos, közepes, **** átlag fölötti, jó, ***** kiemelkedő, nagyon jó.

A minősítéshez szakmai szempontokat vettem figyelembe az alábbiakban felsoroltak szerint.

A gazdasági funkciók minősítésének szakmai szempontjai:

- a hektáronkénti termelési érték nagysága,
- mennyire ráfordítás igényes a földhasználati mód arányának növelése, és mennyi a ráfordítások megtérülésének ideje,
- a művelési ág jelenlegi szerepe és hagyománya a földhasználatban.

Az ökológiai funkciónál az értékelés szempontjai:

- a földhasználati módnak a tágabb értelemben vett környezetre kifejtett hatása,
- a természetvédelemben betölthető szerepének súlya.

A szociális-kulturális funkciónál az értékelés szempontjai:

- a foglalkoztatásban betöltött szerep,
- a földhasználati módhoz kapcsolódó védendő és piacosítható kultúrtörténeti értékek,
- az ún. jóléti szolgáltatások lehetősége, valamint ezek súlya.

A minősítésnél elsősorban a hazai viszonyokat vettem figyelembe, egy-egy esetleges külföldi utalás csak másodlagosan játszott szerepet az értékelésnél.

Eredmény és értékelés

A szántó kiemelkedő gazdasági szerepe vitathatatlan (*1. táblázat*). A szántó művelési ág terjedését a világon mindenütt a területegységre vetített viszonylag nagy lehozható érték ösztönözte. Szántóterületünk aránya magas, hagyományai/feltételei megvannak a szántóföldi növénytermesztésnek. Viszonylagos egyszerűsége révén ma már túlsúlya van az agrártermelésben.

Ökológiai szerepvállalása csak mérsékelt lehet. A rendszeres művelés révén a talajban lévő szervesanyag- és szénkészleteket csökkenti. Rossz talajvédő földhasználati mód a víz és szélérozió ellen. Kifejezetten a biodiverzitás és élőhelyvédelem ellen hat a rendszeres művelés és a kemikáliák használata.

Szociális-kulturális szerepe is átlag alatti. A gépesítés révén nagyon mérsékelt a foglalkoztató képessége. A kézi művelés háttérbe szorulásával halványodnak a szántókhoz kapcsolódó kultúrtörténeti értékek, de ún. jóléti szolgáltatási is alig vannak a szántónak.

1. táblázat: A földhasználati módok vidékfejlesztési potenciálja a vidék funkcióinak ellátásában betölthető szerep alapján

Művelési ág	Területi arány % a termőterületből ¹	Lehetséges szerep a vidéki funkcióinak működésében		
		gazdasági	ökológiai	szociális-kulturális
Szántó	58,3	*****	*/**	*
Kert	1,3	***	*	***
Gyümölcsös	1,3	***	*	**
Szőlő	1,2	***	*	****
Gyep	13,7	****	*****	****
Erdő	23,0	**	*****	***
Nádas	0,8	*	***	*
Halastó	0,4	***	***	***

¹ KSH, 2003.

A kert művelési ágban területegységre vetítve kiemelkedő értéket lehet előállítani. Vidékfejlesztési potenciálját mérsékli a viszonylag alacsony részesedése a termőterületből. Hagyománya igazán csak a tájtermelő körzetekben van, és a kiemelkedő területhatékonyságú gazdálkodási formák jelentős beruházási igénnyel lépnek fel. Összességében gazdasági potenciálját a magyar vidékfejlesztésben átlagosnak minősítem.

Ökológiai szerepéről ugyanaz mondható el, mint a szántónál, azzal, hogy kemikália igénye magasabb, ezért ebből a szempontból vidékfejlesztési potenciálja csak a legalacsonyabb lehet. Szociális-kulturális szerepénél előnyös, hogy élő munka lekötő képessége magas, de a védendő és piacosiható kultúrtörténeti értékei legfeljebb átlagosak. A klasszikus jóléti szolgáltatásai mellett legfeljebb a hobbikert műveléshez kapcsolódó társadalmi előnyök említhetők, így végső minősítése legfeljebb közepes lehet.

A gyümölcsös művelési ágról összességében ugyanaz mondható el, mint a kertekről. Gazdasági és társadalmi-kulturális szerepük átlagos, ökológiai szerepük a vidék funkcióinak ellátásában minimális.

A szőlőművelési ág lehetséges gazdasági és ökológiai szerepe véleményem szerint azonos a kert és gyümölcsös művelési ágakéval, érvei is ugyanazok lehetnek. A szociális-kulturális szerepét magasabbra kell értékelni azokénál két ok miatt. Borvidégeinken a szürethez a térségi identitást meghatározó hagyományok kötődnek. A borkultúra piacosíthatósága pedig már elindította a vidéki turizmus egyik nagyreményű ágát, a Borutakat a szőlőtermesztő vidégeinken.

A gyepek gazdasági potenciálját a vidék funkcióinak ellátásában jelzi a viszonylagos nagy területi aránya, a különösebb ráfordítások nélkül is hasznosítható termése, a gyakorlati viszonyok között megtöbbszörözhető termése, a tudomány és a szakmapolitika által is támogatott előrejelzés, mely szerint már középtávon is várható, hogy számottevően nő a területi aránya a földhasználatban. A gazdasági szerep értékelésénél hátrányként kell figyelembe venni, hogy termékei az állattartáson keresztül, viszonylag lassan térülnek meg, ezért a gazdasági potenciál minősítése nem lehet a legmagasabb kategória.

A gyepek ökológiai potenciálját minden szempontból a legmagasabban kell értékelnünk, így e tekintetben a végső minősítés sem lehet más, mint a kiemelkedő.

Szociális-kulturális szerepe a vidékfejlesztésben mérsékelt lehet, ha a foglalkoztatottságot vesszük figyelembe. De a védendő és piacosítható kultúrtörténeti értékek szempontjából (pl. a pásztorok kultúra tárgyi és nem tárgyi néprajzi értékei) és az ún. jóléti szolgáltatások (tájkép, sportkikapcsolódás, üdülés-pihenés) szempontjából a legmagasabbra kell értékelni, így a gyepek művelési ág végső minősítése a vidék szociális-kulturális funkcióinak ellátásában átlag fölötti kell hogy legyen.

Az erdő művelési ág lehetséges gazdasági szerepénél előnyként kell említeni a viszonylag magas területi arányát, amely a jövőben még növekedni is fog. Hátrány viszont, hogy ez magas hektáronkénti költséggel és nagy támogatási igénnyel valósítható meg, és főképpen azt kell figyelembe venni, hogy az erdészeti befektetések csak hosszú távon térülnek meg, emiatt a bevételi gondokkal küzdő vidéki társadalom eddig is ódzkodott az erdőtelepítésektől. E súlyos ellenérv miatt az erdő gazdasági potenciálját a vidék funkcióinak betöltésében átlag alattinak kell minősíteni.

Az erdő ökológiai potenciálját ugyanakkor kiemelkedőnek kell értékelni, hisz a gyepek mellett ez a jelentős földhasználati mód képes minden szempontból szolgálni a fenntartható természeti erőforrás hasznosítást, óvni a makro ökológiai környezetet, és biztosítani a természetvédelmi elvárásokat.

Szociális-kulturális szerepét átlagosnak minősítem, mivel foglalkoztató képessége a telepítés és kezdeti fejlődés időszaka kivételével nagyon mérsékelt. De viszonylag kevés védendő és piacosítható kultúrtörténeti értékekkel is rendelkezik. Ugyanakkor jóléti szolgáltatásai a társadalom széles rétegei számára átlag fölöttiek, így szociális-kulturális potenciáljának végső minősítése átlagos lehet.

A nádas gazdasági potenciálja a vidékfejlesztésben átlag alatti lehet csak, mivel viszonylag kis területen szerepel a földhasználatban. Hagyományai a nádasosításnak csak elszigetelt kis térségekben vannak. Területnövelése nem szerepel előirányzatokban. Termékei egy szűk piaci szegmenst célozhatnak csak meg. Legfeljebb színesíthetik a vidékfejlesztési törekvéseket a nádasosítást célzó kezdeményezések. Ökológiai potenciáljának megítélését sajátosságai nehezítik. Vizes terület révén nem lehet szerepe a legfontosabb vidéki erőforrás, a termőföld védelmében. Természetvédelmi jelentősége ugyanakkor a vizes élőhelyek fenntartása révén kiemelkedő. Szociális-kulturális szerepe mellett érdemi érvek nem igen sorakoztathatók fel. Így ebbéli potenciálja a vidék funkcióinak betöltésében erősen átlag alatti.

A halastó, mint földhasználati mód, leginkább a nádassal hasonlítható össze. Gazdasági potenciálja a nádasétól lényegesen jobb, mivel nagyon területhatékony földhasználati mód és a ráfordítások megtérülése is viszonylag gyors. A halastó területi arányának növelése ugyanakkor nagy beruházási igényű, ezért az összesített gazdasági potenciál minősítése közepes. Ökológiai potenciáljának megítélésénél ugyanazok érvényesek, mint ami a nádasnál megemlítsük. A termelés és a természetvédelem nyilvánvaló érdekütközése miatt természetvédelmi szerepe sem érvényesülhet maximálisan, így végső minősítése e tekintetben legfeljebb átlagos lehet.

Szociális-kulturális potenciáljánál pozitívumként említendő a halászati hagyományaink, illetve annak lehetősége, hogy a sporthorgászat révén egyre növekvő társadalmi igény kielégítéséhez járulhatunk hozzá. De az ún. jóléti társadalmi szolgáltatási ebben ki is merülnek, így minősítése legfeljebb közepes lehet.

Következtetések

A vidéki területekkel – köztük elsődlegesen a termőföld használattal – szembeni új társadalmi elvárások más megvilágításba helyezik az eddigi földhasználati gyakorlatot.

Az új elvárások alapján történt értékelés szerint a földhasználati módok lehetőségei a multifunkcionális mezőgazdaságban és az integrált vidékfejlesztésben jelentősen különböznek.

Összességében igaz, hogy a kevésbé intenzív földhasználati módok (gyep, erdő), melyeket eddig kevésbé használtunk ki, kiegyensúlyozottabb lehetőséget kínálnak az integrált vidékfejlesztésre.

A dolgozat eredményei alapján elmondható, hogy a multifunkcionális erőforrás analízis, mint módszer, alkalmas arra, hogy a regionális tervezésben teret nyerjen a racionális erőforrás felhasználás, megvalósulhasson az integrált vidékfejlesztés.

Irodalomjegyzék:

KSH (2003): Mezőgazdasági Statisztikai Évkönyv 2002. Központi Statisztikai Hivatal, Budapest.
Nagy G. (2005): Gyepgazdálkodás és vidékfejlesztés. Doktori értekezés, Debrecen, 148.
Vidéki Térségek Európai Kartája (1996): European Charter for Rural Areas (Vidéki Térségek Európai Kartája). Council of Europe. Strasbourg, 29 January, 1996.

EVALUATION OF THE RURAL DEVELOPMENT POTENTIAL OF LAND USE SYSTEMS

Summary

The paper is aimed at evaluation the rural development potentials of land use systems. The multifunctional resource analysis method is used, which examines the economic-, ecological- and socio-cultural functions of different agricultural land uses. It is concluded, that the new social demands for the use of rural resources are challenging for the present land use situation (production centered). The land use systems have different potentials in integrated rural development. Less intensive land use systems, as forests and grasslands offer more balanced attainment of rural functions. The multifunctional resource analysis is a useful tool (method) to attain rational resource use in rural development.

KERTÉSZETI KUTATÁS ÉS SZAKTANÁCSADÁS A KECSKEMÉTI FŐISKOLA KERTÉSZETI FŐISKOLAI KARÁN

Nagyné Fehér Irén

*Kecskeméti Főiskola Kertészeti Főiskolai Kar
Agrárökonómiai és Vidékfejlesztési Tanszék*

ÖSSZEFOGLALÁS

A Kecskeméti Főiskola Kertészeti Főiskolai Karán megalakulása óta az oktatási tevékenység mellett igen jelentős kutatási munka is folyik- mely meghatározó tudásbázist képez a térségben. A mindenkori vezetés nagy figyelmet fordít a munkatársak szakmai - tudományos előmenetelének biztosítására. Ennek köszönhetően ma az oktató – kutató létszám 66 % -a rendelkezik tudományos fokozattal (dr.univ., CSc, DSc.), közülük 6 oktató habilitációs eljárást is folytatott. Jelenleg 5 fiatal oktató készül PhD. fokozatának megszerzésére. A Kar minden oktatója – kutatója rendelkezik egyéni kutatási témával, mely a Kar Kutatási stratégiájához illeszkedik- melynek vezérelve a „Környezetkímélő kertészeti technológiák kidolgozása és alkalmazásának elterjesztése”. A publikációk magas száma, a kari tudományos rendezvények, kiadványok, bemutatók, a szaktanácsadás keretében történő jelentős számú felnőtt képzés mind a tudományos eredmények elterjesztését szolgálja.

1. BEVEZETÉS

Sok más ágazathoz hasonlóan a kertészetben is a versenyképesség javítására van szükség, így a Kecskeméti Főiskola Kertészeti Főiskolai Karán több éve folyó kutatómunkával is erre törekedünk, amit a termékspecifikus fejlesztési programok kidolgozásával, az oktatás- kutatás- szaktanácsadás összhangjának megteremtésével valósítunk meg. A Kar „Kutatási stratégiai tervében” fogalmaztuk meg a vezérlő alapelvet: **„Környezetkímélő kertészeti technológiák kidolgozása és alkalmazásának elterjesztése”** címmel. A szervezeti egységek és a munkatársak kutatási témáik megválasztásakor alapul vesznek, kiegészítve a két új szak (Gazdasági és Vidékfejlesztési- és a „Környezetgazdálkodó Agrárámérnök Szak) kutatási témáival. A Kari vezetés nagy figyelmet fordít a tudományos előmenetel biztosítására, mert az Intézmények szakindítási versenyében csak így lehet jó eséllyel helytállni.

2. OKTATÓK – KUTATÓK LÉTSZÁMA ÉS A TUDOMÁNYOS FOKOZATOSOK ARÁNYA

A színvonalas felsőoktatási munka alapfeltétele a jól felkészült oktatói és kutatói állomány. Karunkon ez a követelmény az alábbiak szerint teljesül:

Oktatók – kutatók létszáma és a tudományos fokozatosok aránya

Oktatók száma :	35 fő
Kutatók száma :	1 fő
ÖSSZESEN :	36 fő

Tudományos fokozattal rendelkezők :

DSc. fokozattal rendelkezik	1 fő
CSc. fokozattal rendelkezik	9 fő
PhD fokozattal rendelkezik	6 fő
ÖSSZESEN:	16 fő
Dr UNIV. fokozattal rendelkezik	6 fő
MINDÖSSZESEN:	22 fő

Doktori iskolai hallgató /PhD /	5 fő
Habilitációs eljárást teljesített oktatók	6 fő

3. KUTATÁSI TÉMÁK ÉS EREDMÉNYEIK FELHASZNÁLÁSA

3.1. Doktori cselekményeket folytatók kutatási témái

- Környezetkímélő szőlőtermesztési technológia a Fertő – Hansági Nemzeti Park és a Soproni Tájvédelmi Körzet területén
- Minőségirányítási rendszer eredményei, továbbfejlesztési lehetőségei a kertészeti termesztésben
- A Dél –Alföldi Régióban előállított kertészeti és élelmiszeripari hungarikumok helyzetelemzése és marketing vizsgálata
- A szerves molekulák átalakulásának nyomon követése a komposztálás során
- Denromassza tüzeléstechnikai kérdései

3.2. Tanszékek kutatási témái

DÍSZNÖVÉNYTERMESZTÉSI ÉS KERTFENNTARTÁSI TANSZÉK

Dísznövények talajnélküli termesztésének kérdései
Szárzavirág termesztés és forgalmazás kérdései

AGRÁÓKONÓMIAI ÉS VIDÉKFEJLESZTÉSI TANSZÉK

Kertészeti ágazatok munkaszervezése és ökonómiája
Kertészeti vállalkozások gazdálkodási kérdései
Kertészeti termékek forgalmazása és marketingje
Borutak - borturizmus lehetőségei
Hungarikumok ökonómiai vizsgálata
Kistérségek jövője
Homokhátság jövője – üzemméret optimalizálás

GYÜMÖLCSTERMESZTÉSI TANSZÉK

Gyümölcsstermő növények virágzása, megporzása, termékenyülése és fajtatársítása.

A fajtaspecifikus, valamint az integrált gyümölcsstermesztés biológiai és technológiai alapjainak fejlesztése.

A hungarikum érték és a gyümölcsminőség tényezőinek vizsgálata.
A gyümölcsstermesztési alkalmazkodási stratégia elemeinek kidolgozása a globális klímaváltozás káros hatásainak kivédése érdekében.

Almafajták nemesítése és pomológiai tulajdonságainak vizsgálata.
Az alanyfajták hatásának vizsgálata a csonthéjas gyümölcsfajok ültetvényeiben.

KERTGÉPESÍTÉSI TANSZÉK

Lapossugarú permetező szórófejek cseppképzésének vizsgálata
Dendromassza energiatermelési lehetőségei
Termesztő berendezések megvilágításának kérdései.

KÖRNYEZETTUDOMÁNYI INTÉZET

Környezet és természetvédelmi kutatások természetes és jellegzetes helyi kultúrnövények, másodlagos növényi szekréciók szerepe.

Környezetkímélő tápanyag gazdálkodás és növényvédelem.

SZŐLŐTERMESZTÉSI TANSZÉK

Ökológiai szemléletű szőlőtermesztés és borászat.

Biológiai növényvédelem lehetőségei a szőlőtermesztésben .

Szőlő növényvédelmi előrejelzési program és hálózat fejlesztés.

Szőlőfajták fagyűrűre a Kunsági borvidéken.

Minőségirányítás alkalmazásának lehetőségei a kertészeti természetben

A Dél - Alföldi Régióban előállított kertészeti és élelmiszeripari hungarikumok helyzetelemzése, marketing kérdései

ZÖLDSÉG - , GOMBA ÉS GYÓGYNÖVÉNYTERMESZTÉSI TANSZÉK

Zöldségnövények növekedésének vizsgálata talajnélküli termesztésben

Laskagomba termesztés és érleltetés helyzete a Dél – Alföldi régióban

4. CSOPORTOS SZAKTANÁCSADÁSI TEVÉKENYSÉG

Korábbi évek csoportos szaktanácsadás keretében évente 1000 - 500 főt képeztünk Ezüst, Arany , Mezőgazdasági vállalkozó, Méhész, Biogazdálkodó OKJ – és tanfolyamokon Kecskeméten, Bács – Kiskun és más megyékben FVM és HEFOP - pályázatok keretében.

5. PUBLIKÁCIÓS TEVÉKENYSÉG

Munkatársaink publikációs tevékenysége nem csak mennyiségre igen jelentős, hanem tudományos értéke is megfelel az elvárásoknak.

KF Kertészeti Főiskolai Karának 2004- 2005 évi publikációs tevékenysége

	2004	2005
SZAKKÖNYV –KÖNYVRÉSZLET	17	33
IDEGEN NYELVŰ	1	-
JEGYZET :	30	7
OKTATÁSI SEGÉDLET:	30	5
MŰALKOTÁS:	5	-
TUDOMÁNYOS CIKK:		
MAGYAR	19	16
IDEGEN NYELVŰ	7	34
KONFERENCIA ELŐADÁS :		
MAGYAR	70	77
IDEGEN NYELVŰ	32	28
ISMERETTERJESZTŐ ELŐADÁS :	30	156
ISMERETTERJESZTŐ CIKK:	10	2
E-BOKK:	2	1

6. TUDOMÁNYOS KONFERENCIA, TANÁCSKOZÁS

Évente előadás tartásával részt veszünk a **Magyar Tudomány Napja ill. Ünnepe** alkalmából a Megyei METESZ által koordinált Bács - Kiskun Megyei Tudományos Fórum Előnapis és Plenáris üléseken.

Karunk minden évben jelentős számú résztvevővel tartja meg a Magyar Tudomány Ünnepi **Agrártudományi Szekciót** és az ott elhangzott előadások valamint bemutatott Poszterek publikációit a Kecskeméti Főiskola Tudományos Bizottsága által szerkesztett ISSN-es számmal ellátott Kiadványban jelenik meg.

Erdei Ferenc Tudományos Konferenciát Erdei Ferenc születésének 90. és halálának 30. évfordulója alkalmából alapítottuk. 2001-től egyre nagyobb érdeklődés mellett tartunk meg és a Kecskeméti „Hírös Hét Fesztivál” Tudományos rendezvényei között tartják számon. A Konferenciáról Kiadványt készítünk, mely elismert publikációs lehetőségnek számít. Eddig 2001 – 2003 - 2005 években szép sikert értünk el. A Konferencia külön érdeme, hogy a PhD hallgatók számára kedvezményes részvételi lehetőséget biztosítunk.

Környezettudományi Intézet szervezésében a következők kerülnek szervezésre:

„Szakesték” – talajtani és környezet-tudományi témákban – évente 3 alkalommal

Talajtani Vándorgyűlés -Tudományos Konferencia szervezése - két évente

Szőlő tápanyag gazdálkodása – Tudományos Konferencia szervezése - két évente

édeskömény bemutató - évente

Tangazdaság – Bemutató gazdaság keretében:

spárga fajtabemutatók

burgonya fajtabemutató

kajszi mintaültetvény bemutató

cellulóznnyár ültetvény bemutató

7. NEMZETKÖZI TUDOMÁNYOS KONFERENCIÁN VALÓ RÉSZVÉTEL

Dél - Afrikai Köztársaság

Spanyolország

Románia

Szerbia és Montenegrói Köztársaság

Horvátország

Szlovákia

SZLOVÉNIA

Németország

8. HALLGATÓI TUDOMÁNYOS TEVÉKENYSÉG

1974 év óta évenként megtartjuk a Tudományos Diákköri Konferenciát. Az OTDK-n is szép sikereket értünk el, számos helyezésben, elismerésben részesültek hallgatónk, oktatóink. 2004-ben XXX. Jubileumi Ünnepi TDK- t tartottunk, melyre a korábbi ma már Öregdiák résztvevőket is meghívtuk. Az utóbbi időben öröndetesen nő hallgatónk körében a mezőgazdasági – kertészeti tevékenységet folytató vállalkozók és azok gyermekeik száma Karunkon, akik felismerik, hogy a versenyképességüket csak tudások fenntartásával , továbbképzéssel érhetik el.

Irodalomjegyzék.

Nagyné Fehér I. A regionális mezőgazdasági szaktanácsadó szervezetek kialakulásának alapelvei a Duna – Tisza köze térségében Kandidátusi értekezés 1996.
Kecskeméti Főiskola Kertészeti Főiskolai Kara Évkönyvek 2000 -2005 –ig.
Kecskeméti Főiskola Kertészeti Főiskolai Kara Évi MAB jelentések 2000-2005.
Kecskeméti Főiskola Kertészeti Főiskolai Kara KSH jelentés 2005.
Kecskeméti Főiskola Kertészeti Főiskolai Kara Kari Tanácsi Beszámoló 2005. 0.5.19.
Kecskeméti Főiskola Kertészeti Főiskolai Kara Kari Tanácsi Beszámoló 2005. 0.9.15.

RESULTS AND TASKS OF HORTICULTURE RESEARCH AND CONSULTANCY IN THE HORTICULTURE COLLEGE FACULTY OF THE COLLEGE OF KECSKEMÉT

Summary

Since the College Faculty of Horticulture of the College of Kecskemét was established there has been a very significant research activity beside the education activity. The all-time leadership is paying an attention to the improvement of the fellows' scientific promotion. Because of this, 66% of the teaching-researching staff have a scientific degree (dr. univ., CSc, DSc.), six of them have finished the habilitation procedure. At present 5 young colleague are preparing their Ph.D. qualification. Each staff member of the Faculty has his/her own individual research major, which is fitting the Faculty Research strategy with the major in "Elaboration and spread of environmentally friendly horticulture technologies". The high numbers of publications, scientific programs of the Faculty, brochures, exhibitions, significant adult training in the frame of advisory work, all serve the spread of scientific results.

TÁMOGATÁSOK JELENTŐSÉGE A NAGYKÁLLÓI STATISZTIKAI KÖRZETBEN

Oláh Judit

*Debreceni Egyetem Agrártudományi Centrum
Agrárgazdasági és Vidékfejlesztési Kar
Munkatudományi Tanszék*

BEVEZETÉS

Magyarországon a rendszerváltozás után, de különösen a területfejlesztés előtérbe kerülésével divatos szó lett a vidék. A vidékfejlesztés legfontosabb feladata a hátrányos helyzetű, kieső vidéki térségek fejlesztése és fejlődésre való képességének növelése, ebből a megfontolásból választottam ki a kutatási területnek a **Nagykállói statisztikai körzetet, mely 8 település (Balkány, Biri, Bököny, Érpatak, Geszteréd, Kállósemjén, Nagykálló, Szakoly)** határára kiterjedő statisztikai kistérség, az Észak-Alföldi Régióban, Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében, a Közép-Nyírség déli területén helyezkedik el.

A Nagykállói statisztikai körzet települései többféle forrásból kaphatnak támogatást. Szükségesnek tartom megvizsgálni, hogy a települések 2001-2002-ben milyen nagyságú támogatásokhoz jutottak és ezek a támogatások összhangban álltak-e a települések fejlettségével.

ANYAG ÉS MÓDSZER

1994-ben megalakult a Szabolcs-Szatmár-Bereg megyei Területfejlesztési Közalapítvány, melynek kuratóriuma volt a Megyei Területfejlesztési Tanács. Munkaszerve pedig a Megyei Fejlesztési Ügynökség. Az 1996. évi területfejlesztésről és területrendezésről szóló XXI. törvény megalkotásáig igen szűkös keretek között gazdálkodhatott a Közalapítvány, hisz csupán a Területfejlesztési Alap és a területkiegyenlítés pénzeszközei álltak rendelkezésre az önállóan elnyert PHARE-s támogatások mellett. A törvény hatására a közalapítványi forma megszűnt, és megalakult a Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Területfejlesztési Tanács, mely feladatát a törvényben meghatározott módon végezhetette. A területfejlesztési források felhasználása pályázati rendszerben történt; ennek működtetését - egyben a döntési jogkört is – a vonatkozó jogszabályok decentralizálták, a megyei területfejlesztési tanácsok hatás- és feladatkörébe utalták. Ezzel gyakorlatilag a szubszidiaritás elve érvényesült, azaz a területfejlesztés helyi szinten alakítják, határozzák meg *Dupcsák (2000)*. A területi különbségek mérésére, a források differenciálására, az ország legsúlyosabb helyzetben

lévő megyéinek meghatározására először került bevezetésre a megyei GDP mutatója. E mutatószám alapján 1997-1999 között kezdődött el egy három éves felzárkóztatási program, melynek keretében kiemelt, és decentralizált támogatási keretet kaptak azok a megyék, melyekben a megyei GDP mutatója nem éri el az országos átlag 70%-át *Nemes Nagy és mtsai.(2000)*. E program keretében indult meg a legelmaradottabb térségek felzárkóztatásának folyamata: Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében, Borsod-Abaúj-Zemplén megyében és Nógrád megyében. A három megyés felzárkóztatási program 1997-1999, amely Szabolcs-Szatmár-Bereg megye vonatkozásában a központi normatív támogatásokon túl még többlet forrásokat is biztosított *Tisza (2000)*. A területfejlesztési politika a kilencvenes évtizedet tekintve elsődlegesen a területi egyenlőtlenségek mérséklése céljának megfelelően hozta létre új intézményrendszerét, elsősorban az elmaradott területekre és válságtérségekre koncentrált. Ezzel a gazdaságban a piaci alapú területi differenciálódást megállítani nem tudta, csupán fékezte annak kedvezőtlen hatásait, megakadályozta újabb szélsőséges térségi krízis helyzetek kialakulását *Késmárki (2003)*.

A területfejlesztési támogatások alakulása a Nagykállói statisztikai körzetben

A Nagykállói statisztikai körzet települései folyamatosan nyújtanak be pályázatokat a Szabolcs-Szatmár-Bereg megyei Területfejlesztési Tanácshoz. A Tanács egész évi feladatát képezi a decentralizált állami alapok pályázati rendszerben való szétosztása. Az 1996. évi XXI. törvény felhatalmazása alapján a Kormány évente rendeletekkel határozza meg a területfejlesztési célleírányzatok (TFC), és a területi kiegyenlítést szolgáló fejlesztési célú támogatások (TEKI) felhasználásnak részletes szabályait, valamint a megyei fejlesztési tanácsok részére biztosított keretösszegeit.

A területfejlesztési támogatások alakulását a Nagykállói statisztikai körzetben 1996-2001 között az *1. sz. táblázatban* szemléltetem.

I. sz. táblázat: A területfejlesztési támogatások alakulása a Nagykállói statisztikai körzetben 1996-2001

eFt

Támogatások	Bal-kány	Biri	Bököny	Érpatak	Gesz- teréd
1996	-	-	-	6900	-
TFC	-	-	-	6900	-
TEKI-CÉDA	-	-	-	-	-
1997	49448	1500	5000	7000	1916
TFC	10000	-	-	0	1916
TEKI	16448	1500	5000	7000	-
DKA	23000	-	-	-	-
1998	20254	-	10000	6500	-
TFC	10800	-	-	-	-
TEKI-CÉDA	9454	-	10000	6500	-
DKA	-	-	-	-	-
1999	6582	-	31252	-	7230
TFC	-	-	-	-	-
TEKI-CÉDA	6582	-	15626	-	7230
VFC	-	-	15626	-	-
2000	31136	-	2398	638	-
TFC	-	-	-	638	-
TEKI-CÉDA	28296	-	2398	-	-
KKCE	1175	-	-	-	-
MFC	1665	-	-	-	-
2001	2000	-	15662	-	4000
TFC	2000	-	-	-	-
TEKI	-	-	-	-	4000
CÉDA	-	-	15662	-	-
VFC	-	-	-	-	-
GFC	-	-	-	-	-
KKCE	-	-	-	-	-
MPA	-	-	-	-	-
NÖP	-	-	-	-	-
<i>Terület-fejlesztési támogatások 2001, eFt/fő</i>	<i>0,29</i>	<i>-</i>	<i>4,72</i>	<i>-</i>	<i>2,19</i>
Összesen	109420	1500	64312	21038	13146

Forrás: Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Területfejlesztési Tanács adataiból összeállítva (2002)

*I. sz. táblázat folytatása: A területfejlesztési támogatások alakulása a
Nagykállói statisztikai körzetben 1996-2001*

eFt

Támogatások	Kállósem- jén	Nagy- kálló	Szakoly	Összesen
1996	-	5325	35500	47 25
TFC	-	5325	3500	15725
TEKI-CÉDA	-	-	30000	30000
1997	5000	16500	5000	91364
TFC	-	15000	-	26916
TEKI	5000	1500	5000	41448
DKA	-	-	-	23000
1998	118900	58500	1000	215154
TFC	2666	58500	1000	72966
TEKI-CÉDA	16234	-	-	42188
DKA	100000	-	-	100000
1999	115000	23150	-	183214
TFC	-	20606	-	20606
TEKI-CÉDA	115000	2544	-	146982
VFC	-	-	-	15626
2000	9638	17320	63000	124130
TFC	-	17320	3000	20958
TEKI-CÉDA	9638	-	60000	100332
KKCE	-	-	-	1175
MFC	-	-	-	1665
2001	6020	82760	2440	112882
TFC	-	28000	-	30000
TEKI	-	28000	2440	34440
CÉDA	-	-	-	15662
VFC	-	3499	-	3499
GFC	-	19675	-	19675
KKCE	-	2586	-	2586
MPA	-	1000	-	1000
NÖP	6020	-	-	6020
<i>Terület-fejlesztési Támogatások 2001, eFt/fő</i>	<i>1,51</i>	<i>7,65</i>	<i>0,83</i>	<i>3,42</i>
Összesen	254558	203555	106940	774469

Forrás: Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Területfejlesztési Tanács adataiból összeállítva (2002)

A *I. sz. ábrázat* adatiból megállapítható, hogy a Nagykállói statisztikai körzet 8 települése az 1996-2001 között összesen 774 469 eFt támogatásban részesült. 1996-ban (47 725 eFt), 1997-ben (91 364 eFt),

1998-ban (215 154 eFt), 1999-ben (183 214 eFt), 2000-ben (124 130 eFt) és 2001-ben (112 882 eFt) támogatást jelentett. 1998-tól 2001-ig a támogatások több mint 20%-os csökkenése figyelhető meg.

Az agrártámogatások alakulása a Nagykállói statisztikai körzetben

Az Európai Unió csatlakozás kapcsán a mezőgazdasággal szemben támasztott követelmény, hogy Magyarország a termelői árakban, támogatásokban, jövedelmezőségben, fogyasztói árakban és bérekben is felzárkózzon az Európai Unióhoz. *Borszéki (2003)* szerint az agrártámogatás (mező- és erdőgazdálkodás, élelmiszer-feldolgozás) összege a 90-es évek első felében csökkent, folyó áron 1996-tól emelkedett, de reálértéke még mindig kevesebb az 1990. évinél.

A Nagykállói statisztikai körzet számára juttatott agrártámogatások alakulását a 2. sz. táblázatban szemléltetem.

2. sz. táblázat: A Nagykállói statisztikai körzet számára juttatott agrártámogatások

	eFt			
Agrártámogatások	Balkány	Biri	Bököny	Érpaták
Állattenyésztés	6884	1192	4061	3413
Biztosítás	339	262	-	2
Földalapú	30286	6525	11226	10235
Éven belüli kamat	-	-	686	35
Éven túli kamat	2062	-	-	-
Földalapú támogatás	58621	19270	221	0
Szaktanácsadási díj	75	-	-	-
Ültetvénytelepítés	11333	69367	-	-
Építési beruházás	43494	80000	-	-
Melioráció	19310	19792	-	-
Erwinia	1141	661	22	-
Géptámogatás	26383	3210	2181	1191
Mezei őrszolgálat	-	-	1105	-
Összesen	199928	200279	18397	14876
<i>Agrártámogatások eFt/fő</i>	<i>29,36</i>	<i>141,04</i>	<i>5,54</i>	<i>8,01</i>

Forrás: Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Földművelésügyi Hivatal adataiból összeállítva (2002)

2. sz. táblázat folytatása: A Nagykállói statisztikai körzet számára
juttatott agrártámogatások

eFt

Agrártámogatások	Geszteréd	Kálló-semjén	Nagy- kálló	Szakoly
Állattenyésztés	5028	3846	8689	5843
Biztosítás	663	820	3433	180
Földalapú	14444	19376	25657	13865
Éven belüli kamat	-	-	238	-
Éven túli kamat	-	-	4125	-
Földalapú támogatás	36 674	1512	39914	28281
Szaktanácsadási díj	67	-	75	75
Ültetvénytelepítés	12750	3531	23818	21030
Építési beruházás	16905	-	43400	5847
Melioráció	1788	-	-	-
Erwinia	489	5	523	-
Géptámogatás	7049	11111	27186	4409
Mezei őrszolgálat	-	-	-	1666
Összesen	95857	40201	177058	81196
Agrártámogatás eFt/fő	52,58	10,11	16,37	27,71

Forrás: Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Földművelésügyi Hivatal adataiból összeállítva (2002)

A 2. sz. táblázat adatiból megállapítható, hogy a Nagykállói statisztikai körzet települései 2001-ben 827 792 eFt agrártámogatásban részesültek. A legnagyobb összegű támogatást Biri (200 279 eFt) és a legkisebb összegű támogatást Érpatak (14 876 eFt) települések kapták.

A Nemzeti Agrár-környezetvédelmi Program támogatásai a Nagykállói statisztikai körzetben

A vidékfejlesztés ökológiai funkcióinak betartását segíti elő Magyarországon a Nemzeti Agrár-környezetvédelmi Program (NAKP), amely 1999-ben került kidolgozásra. Az NAKP célkitűzéseiben a különböző térségek adottságainak megfelelő, ahhoz igazodó fenntartható mezőgazdasági földhasználat kialakítása fogalmazódik meg olyan módon, hogy az megfelelően az *EU 2078/92 EK Rendeletében* foglaltaknak *Ángyán (2000)*. Tény, hogy a program két éves késéssel, az előirányzott költségvetés nem egészen 40%-ával (2,5 milliárd Ft) indult el, az uniós átlaghoz képest jóval szerényebb összegű kifizetésekkel *Mile (2004)*. A Nemzeti Agrár-környezetvédelmi Programot a környezetkímélő, az ökológiai és ökonómiai szempontokat integráló gazdálkodási rendszerek ismérvei jellemzik. A célprogramban való

részvétel önkéntes, a gazdálkodók maguk döntenek el. A gazdálkodó egyszerre több programban is részt vehet. Az országos programokhoz bárki csatlakozhat, aki legalább 1 ha saját földtulajdonnal vagy arra vonatkozó tartós (legalább 5 éves) földbérlettel rendelkezik, a regionális helyi programokhoz természetesen csak azok, akik meghatározott régióban vagy kistérségben gazdálkodnak. A NAKP intézkedései célprogramok formájában kerülnek megfogalmazásra, amelyek az alábbiak: agrár-környezetgazdálkodási alaprogram, integrált gazdálkodási célprogram, ökológiai gazdálkodási célprogram, extenzív gyephasznosítási célprogram, vizes élőhely-hasznosítási célprogram, Érzékeny Természeti Területek (ÉTT) hasznosítását biztosító (térségi) célprogramok, kutatási, tervezési, képzési, szaktanácsadási és demonstrációs programok *Földművelésügyi és Vidékfejlesztési Minisztérium (1999)*. A NAKP fokozatos és céltudatos kiterjesztése egyedülálló lehetőség a gyenge természeti adottságú területeken gazdálkodók megélhetésének, az egészséges és piacképes termékek előállításának, valamint a környezetvédelmi (természetvédelmi) szempontoknak az összehangolására *Szabó (2003)*.

A területfejlesztési-, agrár és a NAKP támogatásainak alakulása a Nagykovácsi statisztikai körzetben a 3. sz. táblázatban szemléltetem.

3. sz. táblázat: A területfejlesztési-, agrár és a NAKP támogatásainak alakulása a Nagykovácsi statisztikai körzetben

Támogatások	Bal-kány	Biri	Bő-köny	Érpa-tak
Területfejlesztési támogatások, 2001				
Összesen, eFt	2000	-	15662	-
Területfejlesztési támogatások eFt/fő	0,29	-	4,72	-
Agrártámogatások, 2001				
Összesen, eFt	199928	200279	18397	14876
Agrártámogatások eFt/fő	29,36	141,04	5,54	8,01
Területfejlesztési- és agrártámogatások, 2001				
Összesen, eFt	201928	200279	34059	14876
Támogatások eFt/fő	29,65	141,04	10,26	8,01
Sorrend	3.	1.	7.	8.
Nemzeti Agrár-környezetvédelmi Program, 2002				
Összesen eFt				
NAKP Ft/fő	-	-	-	-

Forrás: Saját számítás (2003)

3. sz. táblázat folytatása: A területfejlesztési-, agrár és a NAKP támogatásainak alakulása a Nagykállói statisztikai körzetben

Támogatások	Gesz- teréd	Kálló- semjén	Nagy- kálló	Sza- koly
Területfejlesztési támogatások, 2001				
Összesen, eFt	4000	6020	82760	2440
Területfejlesztési támogatások eFt/fő	2,19	1,51	7,65	0,83
Agrártámogatások, 2001				
Összesen, eFt	95857	40201	177058	81196
Agrártámogatások eFt/fő	52,58	10,11	16,37	27,71
Területfejlesztési- és agrártámogatások, 2001				
Összesen, eFt	99857	46221	259818	83636
Támogatások eFt/fő	54,77	11,62	24,02	28,54
Sorrend	2.	6.	5.	4.
Nemzeti Agrár-környezetvédelmi Program, 2002				
Összesen eFt	-	-	414020	130400
NAKP Ft/fő	-	-	38,28	44,5

Forrás: Saját számítás (2003)

A legnagyobb és legfejlettebb települések szerezték meg a területfejlesztési támogatások legnagyobb részét. Az arányos elosztás elve nem tette lehetővé a - kívánatos - elmaradott térségek felzárkóztatását, konzerválta a korábbi állapotot. Az agrártámogatásokból már a kevésbé fejlett települések is részesedtek. A Nemzeti Agrár-környezetvédelmi Programban Nagykálló és Szakoly települések vettek részt. A források hatékony felhasználásának biztosítása a pályázók által tervezett fejlesztések közötti kapcsolatok ösztönzése lehet. A fent felvázolt társadalmi, gazdasági környezetben kell megélni és fejlődni a Nagykállói statisztikai körzet 8 önkormányzatának. Ebben a munkában próbálnak segíteni azok a központi és decentralizált támogatási források, melyek a települési önkormányzatok kötelező és önként vállalt feladataihoz szükséges eszközrendszer megteremtéséhez kívánnak hozzájárulni *Oláh (2003)*. Az Európai Unió 2004-2006 közötti időszak vidékfejlesztési támogatásai egy olyan esélyt jelentenek a magyar agrárgazdaság számára, amelyet mindenképpen ki kell használni a mezőgazdaság és a vidék fejlesztése érdekében. Véleményem szerint azok települések, amelyek jobb gazdasági teljesítményre képesek, komoly versenyelőnnyel vágnak majd neki a támogatásért folytatott küzdelemnek és több uniós támogatást fognak nyerni, mint más gyengébb teljesítményű, de adott esetben rászorultabb települések.

Irodalomjegyzék:

- Ángyán J. (2001): Mezőgazdaságunk és a Nemzeti Agrár-környezetvédelmi Program. A Falu. XV. évfolyam 4. szám 53-61.
- Borszéki É. (2003): Az agrárgazdaság jövedelmezőségi és felhalmozási viszonyai, Gazdálkodás. XLVII. évfolyam 4. szám 2-9.
- Dupcsák L., Ormosy V., Varga T. (2000): Döntések az 1999. évi decentralizált területfejlesztési pénzeszközökről, Területi Statisztika. 3.(40.) évfolyam 5. szám 452-468.
- Késmárki Galli Sz. (2003): Területfejlesztési célok és megvalósulásuk, Gazdálkodás. XLVII. évfolyam 5. szám 24-33.
- Nemes Nagy J., Kullman Á., Fekete A., Szabó P. (2000): A területi fejlődés "állami" és "piaci" útjai az 1990-es években, Területi Statisztika. 3.(41.) évfolyam. 3. szám 203-220.
- Mile Cs. (2004): A Nemzeti Agrár-környezetvédelmi Program hatékonyságának vizsgálata. Gazdálkodás. XLVIII. évfolyam 6. szám 47-57.
- Oláh J. (2003): A Nagykállói statisztikai körzet településeinek fejlődési lehetőségei a vidékfejlesztés keretében, Doktori Disszertáció, Debrecen, 1-147.
- Szabó G. (2003): Agrár-környezetvédelem közgazdasági összefüggései, Gazdálkodás. XLVII. évfolyam 4. szám 39-45.
- Szabó B. (2003): A vidékfejlesztés gazdasági, ökológiai és társadalmi funkcióinak összefüggése a Hortobágy menti településeken. Doktori Disszertáció, Debrecen, 1-170.
- Tisza A. (2000): Az önkormányzatok által 1999. évben elnyert decentralizált támogatások hatása Szabolcs-Szatmár-Bereg megye önkormányzatának fejlődésére a területfejlesztésről szóló 1996. évi XXI. törvény tükrében. Pénzügyi és Számviteli Főiskola. Diploma, Budapest, 1-55.
- 31/1998. (II. 25.): Kormányrendelet a területfejlesztési céllelőirányzat felhasználásának részletes szabályairól

SUPPORTS IN STATISTICAL SUBREGION OF NAGYKÁLLÓ

Summary

I have to tired to protect the different type of subsidy allocated to the settlements in the statistical subregion of Nagykálló. I analysed the support of regional development, agricultural and National Agri-Environmental Program in Statistical Subregion of Nagykálló. Most of regional development supports were awarded to the largest and the most developed settlements. Principle of proportional division did not make it possible to line up the - desirable - underdeveloped areas, it preserved the earlier status. But underdeveloped settlements have received agricultural supports. Only two settlements joined to National Agri-Environmental Program.

A VÁLLALATOK MÉRETKATEGÓRIA SZERINTI MUNKAERŐFORRÁS EREDMÉNYESSÉG VIZSGÁLATA

Piros Márta

*Foglalkoztatáspolitikai és Munkügyi Minisztérium
Felnőttképzési Fejlesztési és Támogatási Főosztály*

Európában az igazán fontos értékeink és specialitásaink között mindenekelőtt az emberi erőforrás minősége az első.

Az új fogyasztói-szolgáltató társadalom létrejötte jelentősen növelte az emberi erőforrások szerepét a természeti erőforrásokkal szemben. Az elkövetkező időszak lehetőségeinek kihasználása, a mezőgazdasági társas vállalkozások talpon maradása, szervezeti hatékonyságuk növelése elsősorban azon a humán tőke bázison múlik, amely képes arra a szemlélet- és magatartásváltásra, ami a piaci mechanizmusok meghonosodása, gyakorlatba való integrációja szempontjából elsődleges jelentőséggel bír.

A kis- és középvállalkozások fejlődésének megítélése szempontjából lényeges kérdés a vállalkozások méretkategóriánkénti vizsgálata, mivel a létszámnagyság szerinti kategóriák fejezik ki legjobban a vállalkozások helyzetében meglévő különbözőségeket. A méretkategóriánkénti vizsgálatnál a mikro-, a kis- és a középvállalkozások csoportja különböztethető meg. A jelenleg működő mintegy háromnegyedmillió vállalkozás 96,5 százaléka a tíz főnél kevesebbet foglalkoztató mikro-vállalkozás, a 10-49 főt foglalkoztató kisvállalkozások részaránya 2,7 százalék, a 250 főnél kevesebbet foglalkoztató középvállalkozásoké 0,6 százalék, és az összes vállalkozás mindössze 0,2 százaléka tartozik a legalább 250 főt foglalkoztató nagyvállalati körbe.

Magyarországon a vállalkozás szerkezetére a szétaprózottság jellemző. Az ezer aktív lakosra jutó vállalkozások száma 128, e mutató sokkal magasabb mind a közép- és kelet-európai országokban (65), mind az Európai Unió tagországaiban (95) tapasztaltaknál.

A kis- és középvállalkozások növekvő gazdasági súlyát mutatja, hogy ma már – az egyéni vállalkozók teljesítményét is figyelembe véve – e szektor állítja elő a vállalkozók által létrehozott bruttó hazai termék több mint felét, és a munkahelyek kétharmad részét biztosítja. Magyarországon különösen jelentős a mikro-vállalkozások hozzájárulása a foglalkoztatáshoz. A versenyszférában található 2,7-2,8 millió munkahelyből 950 ezer a mikro-vállalkozások, 350-400 ezer a kisvállalkozások, 500 ezer a középvállalkozások és mintegy 900 ezer a nagyvállalatok köréhez tartozik. A hazai kis- és középvállalkozói

szektorra azonban a mikro-vállalkozások, valamint a tőkeszegény kisvállalkozások magas aránya jellemző.

Az ipar területén (ahol mintegy 150 ezer vállalkozás működik) a kis- és közepes méretű társas vállalkozások az ágazati bruttó hozzáadott érték csaknem 40 százalékát állítják elő. A nagy- és kisvállalkozások eltérő ütemű fejlődése – a nagyobb cégek dinamikus növekedése és a kisvállalkozások teljesítményének 1996-tól tapasztalt csökkenése – következtében azonban az 50 főnél kevesebbet foglalkoztató cégek ipari termelésből és exportból való részesedése az elmúlt két-három évben jelentősen visszaesett. Nem kielégítő a különböző méretű vállalkozások között az együttműködés, gyengék a piaci, termelési, finanszírozási, beszállítói kapcsolatok. A feldolgozóiparban, az erősödő versenyben – a kedvező gazdasági kilátások ellenére – beszűkültek a kisebb vállalkozások fejlődési lehetőségei, s ez magában rejt egy elszakítottan mozgó, polarizált vállalkozási szerkezet kialakulásának veszélyét, amit a gyorsan fejlődő exportképes multinacionális cégek, s a technológiailag elmaradott, leszakadó kisvállalkozások jellemeznek.

A vállalkozásoknak az alkalmazottak szerinti kategorizálása nem a legmegfelelőbb a mezőgazdaságban működők jellemzésére. Ezért javasolja HAJÓS (2001) a mezőgazdasági kisüzem kategóriáját a következők szerint meghatározni:

- paraszti családi gazdaságok idegen munkaerő nélkül,
- csak egy vagy két állandó munkavállalót alkalmazó gazdaságok,
- csak szezonmunkásokat foglalkoztató gazdaságok.

Az általánosan ismert kategorizálás szerinti mikrovállalkozások maximum tíz főt foglalkoztatnak, sajátos jellegük van, hiszen a vezető általában végrehajtó is.

GOSS (1989) szerint egy világ választja el azokat a vállalkozásokat, ahol a vezető/tulajdonos „szinte kétkezi” munkásként vesz részt a termelésben azoktól a vállalkozásoktól, ahol egy szakmai stáb segíti minden döntését. A szakmai tapasztalatok alapján ezt az erős különbséget a mikrovállalkozásokra és a középvállalkozásokra is érvényesnek kell tekinteni.

CARSON (1985) kutatásai szerint, a mikrovállalkozásoknál tipikus probléma a vezetők gyenge menedzsment képessége. Skóciában az induló kisvállalkozások fele nem éri meg a negyedik évet. A bukott vállalkozások kisebb-nagyobb adóságot hagynak maguk után.

MARTIM és STAINES (1994) arról számol be, hogy több bank fontos hitelkritériumnak tekinti a tulajdonos életútját, végzettségét.

A mikrovállalkozások szintjén egyet kell értenünk O'DWYER és RYAN (2000) megállapításával, akik szerint a szervezetfejlesztés azonos a tulajdonos/vezető fejlesztésével.

MARTIM és STAINES (1994) vizsgálatai szerint a jó eredményű cégeket a rosszbaktól a vezető/tulajdonos magasabb végzettsége és nagyobb szakmai tapasztalata különbözteti meg.

CULKIN és SMITH (2000) szerint a kis- és középvállalkozások nem úgy viselkednek ahogyan a nagy szervezetek, azok nem a nagy szervezetek leegyszerűsített formái. S ez a megállapítás különösen igaz az emberi erőforrás gazdálkodásra.

HILL és STEWART (2000) szerint az EEG tevékenység a kis- és középvállalkozásokban alapvetően informálissá, reaktívá és rövid távú szemlélet által vezetetté válik.

WICKERSTAFF és VINTEN (1995) vizsgálataikban úgy találták, hogy a legtöbb kisvállalkozás vezetője tisztában van a modern menedzsment technikákkal, és azokat fontosabbnak értékelik, mint a nagy vállalatoknál dolgozó kollégáik, de ha azt vizsgáljuk, hogy mennyire alkalmazzák a gyakorlatban, akkor az eredmény egyáltalán nem kedvező. A részletesebb eredményeik szerint azok a menedzsment praktikák jelentek meg a vezetőknél, melyek a mindennapi munkában tudták bizonyítani életképességüket.

TUNG-CHUNG HUANG (2001) nyomán megállapította, hogy a nagyvállalkozások vezetői bíznak a személyzeti osztályok formális és bürokratikus eljárásaiban, míg a kis vállalkozások vezetői/tulajdonosai szívesen kezelik saját hatáskörükben az emberi erőforrás gazdálkodással kapcsolatos problémákat, azokat nem delegálják, annak ellenére, hogy ellátásukhoz gyakran nem rendelkeznek megfelelő képességekkel.

JAMESON (2000) 1103 kisvállalkozás viszonylatában az alábbi kiválasztási eljárásokat találta a leggyakoribbnak:

„Szájról szájra ajánlások”	805
Helyi újság	444
Munkaügyi központ	358
Kollégák ajánlása	171
Más	111

VINTEN (1998) felmérései szerint a vállalkozások többsége nem használ országos médiát állásainak hirdetésnél, 46%-uk konzultál valamilyen személyügyi specialistával a keresések előtt, az önéletrajz alapján való döntés általános, bár a vállalkozások 11%-a nem használja, 17%-uk használ valamilyen pszichometrikus tesztet és 29%-uk személyiség tesztet. Munkapróbát legalább minden harmadik alkalmaz.

A munkaerőforrások eredményességvizsgálata

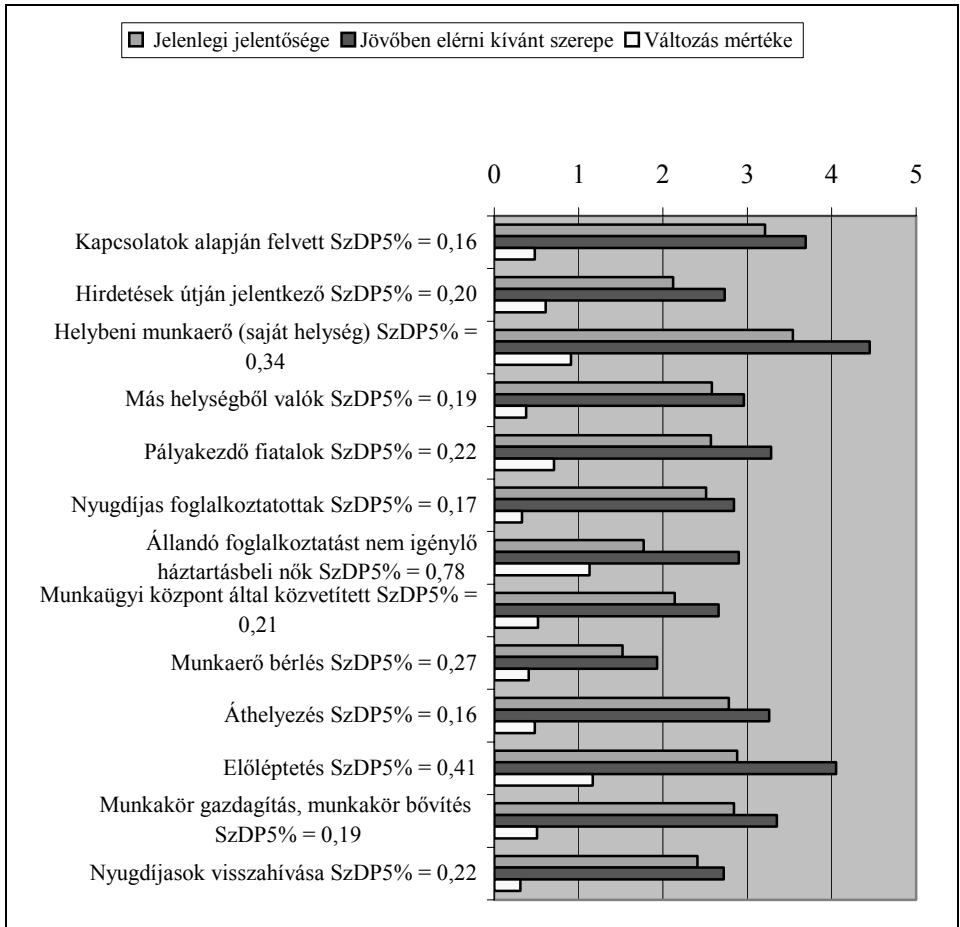
Az emberi erőforrás a vállalkozás legértékesebb eszköze, mert a cég ezen keresztül működteti és ellenőrzi az összes többi eszközét. Az emberi erőforrás tervezésének és biztosításának célja, hogy a megfelelő számú és összetételű munkaerő a megfelelő munkakörbe a kellő időre biztosított legyen, külső vagy belső erőforrásból. A beosztotti munkaerőforrásokra vonatkozó eredményességvizsgálattal célt volt a külső és belső keresési csatornák jelenlegi gyakorlatának minősítése, valamint a jövőre vonatkozó fejlesztési irányvonalak felvázolása.

A munkaerőforrások eredményességére vonatkozó felmérést egy olyan külső és belső munkaerőforrásokat tartalmazó lista felhasználásával vizsgáltam, amely széleskörű lehetőséget biztosított a vezetőknek a válaszadásra és a véleménynyilvánításra.

A beosztott megnevezés alatt a mezőgazdasági szervezetekben vezetői irányítással, önálló vezetési, irányítási jogkörrel nem rendelkező dolgozókat értem.

Az 1. ábra elemzése alapján megállapítható az a sorrend, amely a változtatás mértékét mutatja meg a munkaerőforrások megítélésénél. A minősítés széles skálán mozog, az eredménytelentől az eléggé eredményesig. Jelentős eltérés tapasztalható a legalacsonyabb és a legmagasabb érték között, így egyértelmű különbséget tehetünk az egyes munkaerőforrások között.

A legeredményesebbnek minősítették a külső források közül a helybeni munkaerő alkalmazását, a kapcsolatok, ajánlások alapján történő felvételt, a belső források közül az előléptetés lehetőségét. Eredménytelennek és részben eredményesnek minősítik a vezetők a külső erőforrások közül a munkaerőbérlés lehetőségét, a belső erőforrások közül az állandó foglalkoztatást nem igénylő háztartásbeli nők alkalmazását, valamint a hirdetések használatát. A legnagyobb mértékű változtatási szándéktól a legalacsonyabb felé a következő a sorrend: előléptetés, háztartásbeli nők alkalmazása, helybeni munkaerő alkalmazása, pályakezdő fiatalok munkába állítása, hirdetések útján jelentkezők felvétele, munkaügyi központ által közvetített munkaerő alkalmazása, munkakör-gazdagítás, munkakör-bővítés, kapcsolatok alapján történő felvétel, áthelyezés másik munkakörbe, munkaerőbérlés, más helységről való foglalkoztatása, nyugdíjasok foglalkoztatása, nyugdíjasok visszahívása.



Forrás: Saját vizsgálatok

1. ábra: A beosztotti munkaerőforrások jelentőségének változása

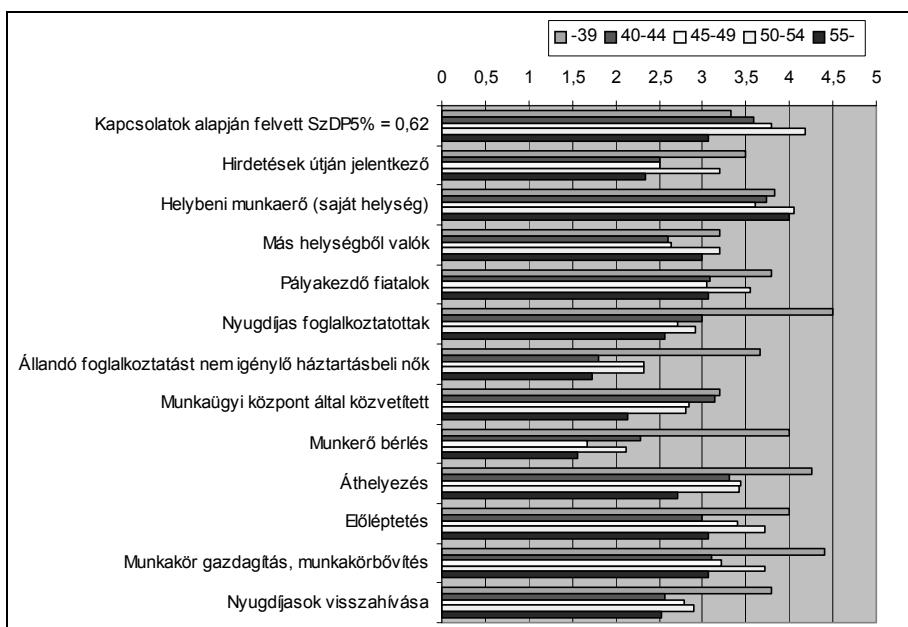
Elvégeztem a vállalatok különböző gazdasági mutatói alapján az elemzéseket, melyekkel az volt a célom, hogy választ kapjunk arra, hogy a beosztottak felvételénél milyen eltéréseket tapasztalunk, milyen sajátosságokat találunk.

A jövedelmezőség szerinti vizsgálat rámutatott arra, hogy szignifikánsan a veszteséges vállalatok kívánják alkalmazni a jövőben a munkakörbővítés technikáját.

Arra a kérdésre is választ kerestem, hogy az egyes munkaerőforrásokat a különböző korú vezetők hogyan ítélik meg. A vizsgálat során az egyes

korcsoportok között eltérő véleményekkel, szemléletekkel találkoztam (2. ábra). A beosztotti munkaerőforrások minősítésénél a 39 év alatti vezetők előtérbe helyezték a nyugdíjasok foglalkoztatását, továbbá az eddigi szemlélettől eltérően a munkaerőbérlés hangsúlyozottan megjelenik a fiatal vezetőknel. Az 50-54 éves korcsoportba tartozó vezetők a kapcsolatokat tartják eredményesnek, míg a többi korcsoportban a vezetők a helybeni munkaerő alkalmazását tartják hatékonynak.

A fiatalabb korcsoportba tartozó vezetők válaszainál kaptam szignifikánsan magasabb átlagpontokat, melyek alapján megállapítottam, hogy a 39 év alatti korosztályba tartozó vezetők szívesen építenek a kapcsolatokon alapuló létszámfelvételre a jelenben és a jövőben is. A 39 év alatti korosztályba tartozó vezetők a jövőben két lehetőséget helyeznek előtérbe a munkakör betöltésénél: a munkaerőbérlést és a munkakörbővítést.



Forrás: Saját vizsgálatok

2. ábra: Vezetők kora és a beosztotti munkaerőforrások minősítése közötti eltérések (jövő)

Célom volt annak a kérdésnek a vizsgálata, hogy a különböző alkalmazotti létszámmal dolgozó vállalatok a munkaerőforrások közül melyeket tartják elsősorban hatékonynak. A vélemények nem tükröztek jelentős különbségeket. A válaszadók legeredményesebbnek a

kapcsolatokat, legkevésbé sikeresnek a munkaerőbérletést jelölték meg. A nagyobb létszámmal rendelkező cégek nagyobb jelentőséget tulajdonítottak a munkaerő keresésének és kiválasztásának.

Az emberi erőforrás tervezésének és biztosításának célja, hogy a megfelelő számú és összetételű munkaerő - a megfelelő munkakörbe - a kellő időre biztosított legyen, külső vagy belső erőforrásból. A beosztotti munkaerőforrásokra vonatkozó eredményességvizsgálattal célom volt a külső és belső keresési csatornák jelenlegi gyakorlatának minősítése, valamint a jövőre vonatkozó fejlesztési irányvonalak felvázolása. A sorrend a legnagyobb mértékű változtatási szándéktól a legalacsonyabb felé (1-5. hely): előléptetés, háztartásbeli nők alkalmazása, helybeni munkaerő alkalmazása, pályakezdő fiatalok munkába állítása, hirdetések útján jelentkezők felvétele.

Irodalomjegyzék:

- Carson, D. J. (1985): The evolution of marketing in small firms. *European journal of marketing*. Vol. 19. No. 5. 7-16. p.
- Culkin, N. - SMITH, D. (2000): An emotional business. A guide to understanding the motivations of small business decision takers. *Qualitative Market Research*. Vol. 3. Num. 3. 145-157. p.
- Goss, D.M. (1989): Management development and small business education: the implication of diversity. *Management education and development*. Vol. 20. No. 1. 100-110. p.
- Hajós (2001): Präventionsstrategie, Sicherheits und Gesundheitschutz in land- und forswirtschaftlichen Kleinbetrieben. Probleme und Lösungsansätze. IVSS-Sektion Landwirtschaft, Kasel. 35. p.
- Hill, R.-Stewart, J. H. (2000): Human resource development in small organisations. *Journal of European industrial training*. Vol. 24. No.2-3-4.105-117. p.
- Jameson, S.M. (2000): „Recruitment and training in small firms.” *Journal of europien indrustial training*. Vol. 24. No. 1. 43-49. p.
- O’dwyer, M. - Ryan, E. (2000): Management development issues for owners/managers of micro-enterprises. *Journal of European industrial training*. Vol. 24. No. 6. 345-353. p.
- Tung-Chung Huang (2001): The relation of training practices and organizational performance in small and medium size enterprises. *Education Training* Vol. 43 no. 8/9. 437-444. p.
- Vinten, G. (1998): Skills shortage and recruitment in the SME sector. *Carreer development international*. Vol. 3. No. 6. 238-242. p.
- Wickerstaff, S. - Vinten, G. (1995): Helping small firms: the contribution of TECs and LECs. *International Small Business Journal*. Vol. 13. No. 4, 56-72. p.

Summary

Human resource planning and provision focuses on meeting the requirement of the appropriate number and composition of labour for the appropriate jobs, for the appropriate time either internally or externally. It was my objective with my analysis of effectiveness of managerial and subordinate labour sources to qualify the current practice of searching for external and internal labour and to outline development trends for the future. The order ranging from the largest variance to the lowest in terms of demand is the following: promotion, employment of housewives, employment of local labour, employment of young school leavers, recruitment of applicants to advertisements.

SELECTED PROBLEMS OF REGIONAL DEVELOPMENT MANAGEMENT IN THE SLOVAK REPUBLIC

Dušan Šimo.

Faculty of Economics and Management, SAU Nitra, Slovakia

Iveta Ubrežiová

Faculty of Economics and Management, SAU Nitra, Slovakia

Katedra manažmentu a marketingu, Fakulta ekonomiky a manažmentu,
Slovenská poľnohospodárska univerzita, Trieda A.Hlinku 2, 949 76 Nitra,

INTRODUCTION

The Slovak Republic after accession to the European Union has reached favourable economic results measured by gross domestic product (GDP). According to preliminary estimate of basic development trends in the Slovak economy, the gross domestic product in 2004 was higher by 5,5 % than GDP in 2003. Compared to 2003, GDP growth rose by 1 percentage points. On the demand side, the development trend of GDP growth affected the continued increase by 11,4 % in foreign demand and after one – year break it also affected the growth in domestic demand by 5,5 %. The average interannual growth of inflation decreased from 8,5 % to 7,5 %. The rate of unemployment has risen again in 2004 to 18,1 %. According to preliminary data for 2004 the foreign trade balance (FTP) for goods and services stood at SKK 47 billion and increased by SKK 22,6 billion, compared to 2003. On the other hand, the share of agriculture in GDP in constant prices is 4,70 %, the employment 5,14 % and average wage 78,2 %. The share of food sector in GDP in constant prices is 0,94 %, employment 3,15 % and average wage 96,2 %. Compared to 2003, the share of foreign agrifood trade was in foreign trade balance 34,77 %, in import 5,2 % and in export 3,6 % in 2004.

Based on the information above we can say that the share of agriculture in the Slovak economic output (measured by GDP and by gross value added – GVA) increased against the slight interannual growth in the share of agriculture in Slovak gross production and decline of its share in the intermediate consumption within the Slovak Republic. The share of agriculture in the overall employment has declines. As a result, the labour productivity in agriculture measured in GDP per employee was brought closer to the macroeconomic level of labour productivity.

From the viewpoint of time period from 2001 up to 2004, there are the changes in the business structure. The number of 7 510 agricultural enterprises was in 2001, of which 825 were farming companies and 722 cooperatives. The number of farming companies has continued to rise in 2004. The legal persons (business companies) carried out the production

in 1636 enterprises and the natural person in 5874 enterprises. The number of enterprises has increased for 8 586 in 2004. The biggest growth was recorded in farming companies (about 345). The number of agricultural cooperatives declined by 54 enterprises.

In agriculture services were 1 295 enterprises, of which 1 015 are legal persons and 280 natural persons in 2004.

In food processing industry, the number of enterprises is declined. Compared to 2003, the number of 3 180 enterprises has declined by 606 enterprises in 2004. The dominant position have the natural person (84,4 %).

The understanding of the regional development management in Slovakia and in foreign countries more authors deals with this problem, for example Šimo (2000), Kretter (2005), Paška (2003), Šajbidorová – Nagyová (2005), Vicen (2005), Berde (2003), Nagy-Vántus-Kemecsei (2002).

RESULTS AND DISCUSSION

The Slovak farmers and other entrepreneurs in the agricultural and food complex have produced in strong competitive environment of the EU agrarian market. Slovakia has complicated natural conditions for entrepreneurship in „green“ sector. Important differences are from the viewpoint of the land, temperature and water conditions from the South to the North of Slovakia. The southern regions are fertile with favourable conditions for agricultural production of crops. Middle and northern regions (both, submountain and mountain production regions) don't have sufficient arable land and the natural condition allow to cultivate only narrow and permanent assortment of crops. Table 1 explains the comparison of selected economic indicators of legal persons in the mountain region with the Slovak average.

According to table 1, the economic indicators of legal persons in the mountain regions were worse than the Slovak average. For example, incomes were lower (- 16 057 SKK per 1 hectare of agricultural land) and the production created only 53,9 %. The receipts of goods and production costs were lower, too. In the mountain regions, the economic result was 112 SKK per 1 hectare of agricultural land and the Slovak average was higher by 858 SKK per 1 hectare of agricultural land. Table 2 shows the selected indicators in natural persons. The results of selected economic indicators of natural persons are unfavourable in the mountain regions. The most important difference is in the incomes of natural persons. It was 4 228 Sk per 1 hectare of agricultural land but the Slovak average was 28 359 SKK per 1 hectare of agricultural land. Expenditures were lower by 803 SKK per 1 hectare of agricultural land. In total, the economic

results was lower by 683 SKK per 1 hectare of agricultural land in mountain regions.

Table 1: Comparison of selected economic indicators of legal persons between mountain region and the Slovak average in SKK per 1 hectare of agricultural land in 2004

Indicator	Mountain regions	Slovakia	Share of MR in Slovakia (in %)	Difference Slovakia-MR
Incomes	27 789	43 846	63,4	-16 057
Production:	16 891	30 060	53,9	-13 169
of which receipts of product sale	15 189	27 047	56,2	-11 858
Added value	3 869	7 809	49,6	-3 940
Receipts of property sale	1 487	1 964	75,7	-477
Exceptional incomes	179	295	60,7	-116
Costs	27 678	42 876	64,5	-15 189
Production consumption	13 243	22 7566	58,2	-9513
Personal costs	6 999	7 900	88,6	-901
Exceptional costs	131	149	87,9	-18
Profit/loss	112	970	11,5	-858

Source: Information lists CD, Ministry of Agriculture of the Slovak Republic and own calculations, where: MR – mountain regions, SR – Slovakia

From the viewpoint of selected economic indicators for both, legal and natural persons it can be represented that the entrepreneurial conditions on the land of farmers in the mountain regions affected unfavourable economic result /profit/loss/. The climatic conditions, including altitude above sea level don't create the conditions for adaptation of marketing strategy with regard to crop production as well as special crop kinds.

Table 2: Comparison of selected economic indicators of natural persons between mountain region and the Slovak average in SKK per 1 hectare of agricultural land in 2004

Indicator	Mountain regions	Slovakia	Share of MR in Slovakia (in %)	Difference Slovakia-MR
Incomes	4 228	26 359	16,0	-22 131
Sale of products and services	9 163	17 000	53,9	-7 837
Expenditures	16 835	25 138	66,9	-8 303
Purchase of material	4 228	7 524	56,2	-4 739
Working expenses	8 259	12 998	63,5	-4 739
Profit/loss	538	1 221	44,1	-683

Source: Information lists CD, Ministry of Agriculture of the Slovak Republic and own calculations, where: MR – mountain regions, SR – Slovakia

The strategic intentions and objectives in the agricultural and food sector are to provide for successful adaptation to the economic and institutional system of the European Union and to the globalisation process in the world's economy. Further, the strategy defines the role of agriculture in restoring and maintaining natural resources, cultural and economic potential of the rural areas, and it also formulates other interests of Slovakia, such as food safety. The main role has Common Agricultural Policy (CAP).

In 2004, the Slovak farmers on agricultural land had possibility to demand the state government and the Agricultural Payment Agency of the Slovak Republic for following direct support:

- from State budget of Ministry of Agriculture of the Slovak Republic and from the EU funds - 1 650,00 SKK per 1 hectare
- single area payment (for Slovakia) - 1 768,65 SKK per 1 hectare
- plant support on arable land - 1 764,83 SKK per 1 hectare
- payment for less-favoured areas - 1 278,00 SKK per 1 hectare

In total 6 461, 48 SKK per 1 hectare, the farmer received 4 811 SKK per 1 hectare from the EU funds and 1 650 SKK per 1 hectare from budget from Ministry of Agriculture of the Slovak Republic.

Literature

- Berde, Cs. (2003): Menedzsment a mezőgazdaságban. Szaktudás Kiadó Ház Budapest, 2003, 237 s. ISBN 963 9422 98 3
- Nagy, T.-Vántus, A.-Kemecei, A.(2002): Racionalizácia práce na farmách s výrobou mlieka. In: Zborník medzinárodnej konferencie. Nitra:SPU, 2002. s.247-251. ISBN 80-8069-027-8
- Kretter, A. (2005): Marketing ekologického poľnohospodárstva a ekoproductov. Nitra:SPU, 2005. 90 s., ISBN 80-8069-620-9
- Paška, L. (2003): Manažment ekologickej výroby. Nitra:SPU, 2003, 80 s. ISBN 80-8069-279
- Šajbidorová, M.-Nagyová, E. (2005): Vývoj ekologického poľnohospodárstva v podmienkach SR. In: Zborník z medzinárodného vedeckého seminára. Nitra:SPU, 2005, s.134-138. ISBN 80-8069-565-2
- Šimo, D. (2000) : Agrárny marketing. Nitra:SPU, 2000, 301 s. ISBN 80-7137-709-0
- Vicen, M. (2005): Postavenie ekologického poľnohospodárstva a biopotravín vo vybraných krajinách sveta. In: Zborník vedeckých príspevkov. Nitra:SPU, 2005, s.140-144. ISBN 80-8069-510-5
- www.mpsr.sk – Green Report 2005

Summary

The entrepreneurship in the Slovak agriculture has created complicated processes of transformation and restoration and after access in to the European Union. Comparison of selected economic indicators of entrepreneurship on the arable land shows that less-favoured areas received worse economic results. It is documented by comparison legal persons (-858 SKK per 1 hectare) and physical persons (-683 SKK per 1 hectare) with average in Slovakia in 2004. The government has the interest on the maintaining natural resources in the less – favoured areas and supports these ones from the EU funds.

A TÉRSÉGFEJLESZTÉS MENEDZSELÉSÉNEK NÉHÁNY KÉRDÉSE

Somogyi Sándor

Keszthely

A regionális fejlesztés felvetődése

A fejlettebb országokban figyeltek fel arra a jelenségre, hogy a piac nem csökkenti, hanem növeli a régiók közötti eltéréseket. Myrdal (9) szerint a jelenlegi erőközpontok kialakulása történelmi véletlenszerűség eredménye. A későbbi fejlődés az ilyen központokat csak erősítette. A gazdasági egyenlenségek tanulmányozása hívta fel a figyelmet a társadalmi és gazdasági élet területszervezési problémáira:

-A szupraregionális munkamegosztásra és nemzetközi gazdasági együttműködésre.

-A szubregionális struktúrákra: kistérségekre, urbanizált és vidéki településekre.

-A termelés regionalizálására.

-A régiók és az állami szintű kritériumok összehangolására.

-A regionális fejlesztés optimalizációs szükségleteire, lehetőségeire.-A gazdaságfejlesztés regionális és szektorális megközelítésének kettősségére.

-A gazdasági és társadalmi tevékenységek kezelésének eltérő kritériumrendszerére.

A fejlett piacgazdaságok példája mutatja, hogy a régiók és az állam érdekei harmonizálhatók. Ehhez szükség van a régiók kezdeményezésére és az államnak, -mint a régiók környezetének - pozitív integráló hatására. Suvakov (12) szerint ez átgondolt gazdasági eszköztár használatát jelenti, amellyel az állam a régiókat és annak gazdasági szubjektumait a gazdasági motiváltság állapotában tarthatja.

A munkamegosztás és az integráció regionális szinten

Mind az input-termelőknél, mind magában a mezőgazdasági termelésben, feldolgozásban, forgalmazásban állandóan növekszik a munkamegosztás. A globálisan értelmezett élelembiztosítási folyamat tagolódása, a résztvevők száma ma már szinte áttekinthetetlen. Az ilyen nagy időt és teret átölelő folyamatok nagyon sok ponton tudnak működési eltéréseket mutatni az optimálishoz viszonyítva. Ashby (1) törvénye szerint egy folyamatot annyi helyen kell az irányító alrendszernek befolyásolni, ahány helyen működési algoritmusai eltéréseket mutathat. Ez a törvény amennyire pontos az általánosításban,

annyira használhatatlan. Ezek a rendszerek, méretük és összetettségük következtében annyira dinamikusak, hogy minden részletre kiterjedően nem is befolyásolhatóak. A realitás éppen az, hogyan megtalálni azon legfontosabb korlátozott számú folyamatot, amelyek befolyásolása a fejlesztés legjobb irányát biztosítja, gerjesztve a többi résztvevő tevékenységét is.

A növekvő munkamegosztással növekszik a koordináció szükségessége is. Ezt szolgálják a munkaszervezés, termelés-szervezés, vállalatszervezés, logisztikai láncok szervezése és azok az akciók, amelyek a vállalatok, ágazatok, régiók, országok közötti kapcsolatokat rendezik. Lényegében a munkamegosztással szétaprózott feladatok újraintegrálásáról van szó. Balassa (2) szerint a munkamegosztás folyamatában kialakult részekből kell újra egészet kovácsolni- integrálni.

A globális társadalom víziója és a regionalitás

"Ha az emberiség a világméretű kölcsönös függés korszakába lép..." kezdte Mesarovich (8) a Római Klub budapesti konferenciáján egyik mondatát. Fogadjuk el, mint axiómát, hogy a kölcsönös függés korszaka megkezdődött. Legyünk tudatában, hogy az emberiség fennmaradásának záloga az együttműködés megvalósítása. Ezt úgy érhetjük el, ha az együttműködésben és nem az egymás ellehetetlenítésében versenyzünk. A Mandeville paradox:

"A közjő a magánbűnök szülötte" szerinti viselkedés helyett eleget kell tenni annak a Pareto feltételnek, amely szerint: egy személy, vállalat, vagy régió jólétének javulása csak akkor járul hozzá a társadalmi jólét növekedéséhez, ha az nem jár mások jólétének csökkenésével.

A globális társadalom, mint cél nem tud domináns társadalmi paradigmává válni. Ennek fontosságát Tóth (16) határozta meg Piragesre(11) és Harmannra (3,4) hivatkozva. Eszerint az ipari társadalom kulcsdilemmái fennmaradnak:

- A növekedés dilemmája. (Folytatni kell a növekedést, de a következményekkel nem tudunk élni.)
- Az ellenőrzés dilemmája. (Hatékonyabb irányítás kell, de félünk a központi kontrolltól.)
- Az elosztás dilemmája. (A gazdagok és szegények közötti távolodás katasztrófához vezet.)
- A munkaalkalmak dilemmája.

Ezek azok a problémák, amelyek fokozatos feloldásához a regionális fejlesztés is hozzá kell, hogy járuljon.

Regionális fejlődés és tervezés

A központi tervezés az alacsonyabb szintek (regionális, községi, vállalati) tervezési, tehát a döntéshozatal előkészítési munkáját, minőségi színtről, közönséges adminisztratív kötelességgé degradálta. Az ilyen tervezés megszüntetését a rendszerváltás időszakában sokan úgy értelmezték, mint valami szükségtelen kötelezettség végét. A tervezés ismerői viszont tudták, hogy csak most jön a döntés-előkészítő, kreatív tervezés tanulásának időszaka. Voltak, akik pl. a regionális tervezést emelték ki, mint különösen fontosat, azzal érvelve, hogy a fejlesztés regionális indíttatású kell, hogy legyen még akkor is, ha a regionális tervezésben erősebb marad az állami befolyásolás, mint a vállalkozások szintjén.

A regionális elemzés és tervezés alapvető ötletei Weber (18) lokációs elméletéből származnak. Ennek alapján érték el eredményeiket A. Lösch (7), P. Sargant F. (13) és E.M. Hoover (5). Lényegében a természeti erőforrások, szállítási lehetőségek, és külső gazdasági hatások kezeléséről van szó adott régió, vagy gazdasági központ fejlesztésének szemszögéből. E problémakör kezelését jelenti Francois Perroux fejlesztési pólusok elmélete is (10), amely az egyenetlen fejlődés problémáit és a már fejlett pólusok fejlesztési hatásait elemzi. Suvakov (12) a térbeli behatolás

(spatial penetration) elméletét domborítja ki többekre hivatkozva (Ballance, Sinclair, Berger, Piore és Porter). Lényegében ennek az elméletnek négy fontos eleme van:

- Az innovatív stratégia alkalmazása a termelési folyamatok fejlesztésében.
- A piacszegmentálás stratégiája.
- A vállalkozói stratégia a termelési és ügyviteli funkciók újrafelosztását illetően.
- A termelés differenciálása.

Regionalitás és a mezőgazdaság

A regionális, de a vidékfejlesztés jelentősége világviszonylatban is hatalmas. A probléma jelentőségére mutat rá Thompson (17), amikor kidomborítja, hogy a világ szegényeinek 80 %-a vidéken él és annak fele kedvezőtlen adottságú területeken. Másik oldalról a regionális fejlesztés nem kerülheti meg a mezőgazdaságot, mert az emberiség szaporodása és a jövedelemnövekedés közös hatása az élelmiszertermelés megkészszerzését teszi szükségessé a következő harminc évben.

Ma a mezőgazdaság fejlesztését, mint vidékfejlesztési tényezőt helyezik előtérbe. Kovács (6) szerint a vidékfejlesztést a gazdasági és infrastrukturális fejlesztés, illetve a humán erőforrások fejlesztése

irányába célszerű kiépíteni. Első helyre a mezőgazdaság modernizálását teszi, attól függően, hogy mennyire lesz hatással a vidék gazdaságára, de hangsúlyozza, hogy nem lehet kimondottan csak erre támaszkodni.

Zakic (19) a vidékfejlesztést szélesebb kontextusban kezeli, mint gazdasági - társadalmi kategóriát és viszonylag új fejezetét a gazdaságfejlesztés elméletének. Lényegében a mezőgazdaság szerepének új meghatározásáról van szó a gazdasági fejlesztés keretében. Tovább nem játszhatja a mezőgazdaság a “fekete doboz” szerepét, amelytől elszívznak három “többletet”: a lakosságot, élelmet és a tőkét. Talán nem túlzás azt mondani, hogy ez az állandó elszívás ugyanúgy nem fenntartható, mint bármely más felújuló erőforrás egyoldalú kirablása.

A regionális fejlesztés stratégiai irányítása

A regionális fejlesztés stratégiai problémái a következőképpen határozhatók meg:

- Milyen stratégiát választani a fejlődéshez a szüntelen változó környezeti feltételek közepette.
- Milyen szervezéssel lehet megvalósítani a kiválasztott stratégiát.
- Hogyan összehangolni a stratégiát és szervezést. (14)

Differenciáltabb értékeléshez meg kell vizsgálni a stratégiai irányítás mellett és ellene szóló érveket is. A leggyakrabban hangoztatott ilyen érvek:

- A fejlesztési befektetések, kutatások növekednek, ennek következtében a technológiai fejlődés mind gyorsabb.
- A munkanélküliség, pénzügyi problémák és infláció lelassíthatják a gazdasági növekedést.
- A megfelelő gazdasági hatékonyság növeli a lakosság jövedelmét, ami a szükségleteket, ennek megfelelően a piaci keresletet gyorsabban változtatja.
- A dinamikus piacon a termékek élettartama rövidebb.
- Az új termékek fejlesztésének hatékonysága is csökken.
- A fogyasztói piac és ennek megfelelően a termelők ügyvitele is internacionalizálódik, ami az ármozgások begyűrűző hatását okozza.
- A politikai változások mind jobban befolyásolják az inputpiacot.
- Az energiakrízis.
- Szállítási és informatikai rendszerek fejlődnek ki, melyek mind jobban összekötnek különböző kultúrákat, gazdaságokat, lehetőségeket és szükségleteket.
- A környezet dinamikája évről-évre növekszik.
- A környezetszennyezés kérdései egyre inkább a figyelem középpontjába kerülnek.

- A környezetvédelmi megítélések mind nagyobb mértékben fogják befolyásolni a vevők döntéseit.

A regionális fejlesztés irányítóit, befolyásolóit fogadjuk el, mint stratégiai irányítókat, akik három erőter hatása alatt állnak (15):

- Környezeti hatások, amelyek megértéséért magát a környezetet szükséges strukturálni. A legáltalánosabban elfogadott környezeti kategóriák: kulturális, szociális, természeti, műszaki, technológiai, bel- és külgazdasági, jogi és politikai jellegűek.

- Szervezeti és strukturális hatások, amelyek az egyes autonóm és relatív autonóm egységek önmozgásából, indukálódó erőket jelentik.

- A stratégiai vezetés saját szakmai szempontjai által érvényesülő hatások, az önmaguknak megfogalmazott etikai, racionalitási határok és korlátok.

Emellett a fejlesztés irányítóinak számolni kell a:

- a nem szervezett nyilvánossággal,

- a gazdasági egységek viselkedésével,

- az érdekcsoportokkal,

- a politikai döntéshozókkal és

- a környezetben indukálódott értékváltozásokkal.

Irodalomjegyzék:

Ashby W.R.: An Introduction to Cybernetics, New York, 1958.

Balassa Béla: The Theory of Economic Integration, George Allen and Unwin Ltd, London, 1962.

Harman W.: The Coming Transformation, The Futurist, Feb., 1977.

Harman W.: An incomplete Guide to the Future, San Francisco, Book Co., San Francisco, 1976

Hoover E.M.E.: The Location of Economic Activity, New York, Mc Graw- Hill Book Co, Inc. 1948

Kovács Teréz: A vidékfejlesztés problémái és feladatai, A Falu, 1997, 2 sz.

Lösch A.: The Economics of Location, New Haven, Yale University, The University Press, 1954.

Mesarovic Mihajlo: A világméretű szegénység : a tétlenség ára, Élelem hatmilliárd ember számára, Mezőgazdasági Kiadó, Budapest, 1985.

Myrdal G. : Economic Theory and Under-developed Regions, 1957.

***Neravnomeni regionalni razvoj u ekonomskoj teoriji i praksi, Zbornik radova, Skoplje, 1980, (Dr. Cobelic N. beszámolója)

Pirages D.: The New Context for International Relations: Global Ecopolitics, Duxbury Press, North Scituate, Massachusetts, 1978.

Dr Suvakov Tihomir: Neophodnost traganja za savremenijim teorijama regionalnog razvoja, Zbornik radova - Metodologija donosenja strategijskih odluka, Ekonomski fakultet Subotica, 1994.

P. Sargant F.: Investment, Location, and Size of Plant: Cambridge:At Hill: University of North Carolina Press, 1953.

Somogyi – Novkovic: Problemi izgradnje prognostickog sistema proizvodnje hrane, Agricultura at the crossroads of two centuries, Univ. Novi Sad, 1990.

Szintay István: A stratégiai menedzsment befolyásolási eszközei, Vezetéstudomány, 3-4, 1993

Tóth László: Globalizáció és regionalizáció, Szeged, 1995. R.L. Thompson: Technology, Policy and Trade: The Keys to Food Security and Environmental Protection (Presidential address), XXIII International Conference of Agricultural Economists, Sacramento, Aug. 1997.

A. Weber : Theory of Location of Industries, Chicago, University of Chicago Press, 1929.

Zakic V. Zorka, Stojanovic Zaklina: Problemi zaposljanja tehnoloskih viskova u procesu tranzicije, Agroekonomika 26., Novi Sad, Institut za Ekonomiku Poljoprivrede i Sociologiju Sela, 1997.

Summary

The paper deal with the processes of globalization and regionalization with special emphasis on:

- regional development, division of labor and integration,
- regional planning,
- regional development of agriculture,
- the strategic management of the regional development.

A CSOPORTMENEDZSMENT VEZETÉSI ÉS SZERVEZÉSI ÖSSZEFÜGGÉSEI

Szabados György

*Debreceni Egyetem Agrártudományi Centrum
Agrárgazdasági és Vidékfejlesztési Kar
Vezetéstudományi Tanszék*

A csoportmenedzsment jellegű ismeretek szerepe az utóbbi időben felértékelődött. A mai szervezeti munka igényli az együttműködő készség erősödését, a csapatban való munkavégzésre való hajlandóságot és képességet továbbá a minőségi munkavégzést is. Az ember társas lény, ezért a mindennapi életben meghatározó szerepet játszanak azok a tényezők, amelyek a dolgozót körülvevő formális vagy informális környezetben hatnak. Minden szervezetben megfigyelhető a csoportos feladatmegoldás, melynek legfőbb egy tag egy-egy viszonylag állandó és bejósolható pozíciót foglal el egy csoporton belül. A csoportok létrejötte nem csupán a szervezeti okokból igazolható, a csoportos tevékenységben nagyon sok a személyes indíttatás is, így létrejönnek informális csoportok, esetleges rejtett hálózatok a szervezetben.

A csoportok vizsgálata, az azokkal kapcsolatos kutatások már több, mint egy évszázados múltra tekintenek vissza. Kiindulásának okait az emberi magatartás vizsgálatában találjuk, később kiemelt figyelmet kapott, megfelelően biztosított kutatási feltételeit a múlt század elején teremtték meg, szorosan kapcsolódik a szociológiához, a pszichológiához valamint a vezetéselmélethez is, szervezési és vezetési ismeretekhez.

A menedzsment ismeretek oktatása, a kompetencia átadás viszonylag új területnek számít a magyarországi oktatási rendszerben, az alap- és a középfokú oktatásban hiányzik, a felsősoktatási rendszerben is csak kevés helyen elfogadott. Jelentősége ugyanakkor nem becsülhető le, a nyugati társadalmakban rendkívül nagy jelentőséget tulajdonítanak neki, hozzáátve azt is, hogy a szakmailag jelentős és újszerűséggel bíró képzés és kompetencia fejlesztés javarésze ott történik. A rendszerváltozás utáni kelet-európai országokban ezeknek az ismeretek elsődlegesen csupán az adaptációja folyik, kevés mind a szakmai területen tevékenykedő kutatók száma és a vizsgálatok gyakorisága, elfogadottsága.

A magyar menedzserek többsége rendszeresen teherviselő képessége határán dolgozik, amit a feladatok rossz delegálása okoz. Itthon - akár Szlovéniában és Csehországban - a nyugati trenddel ellentétben a vezetők szakmai ismereteiket sokkal fontosabbnak érzik, mint szociális

képességeiket.(Juhász, 2004).Az említett kutató vizsgálatai további visszasságokat is feltártak.

Minden vizsgált országban arra a megállapításra jutottak, hogy minél nagyobb egy vállalat, annál fontosabb, hogy a vezetők megfelelő szociális készséggel rendelkezzenek.

Miközben nyugaton a vezetők 50-50 százalékos súlyt adtak a két területnek, keletebbre a szakmai ismeretek jelentősége mindenütt felülmúlta a szociális érzék fontosságát.

(Forró, 2005). A munkahelyeken mára a végzett munka tekintetében komoly specializálódás és munkamegosztás jellemző. Épp ezért az összetett feladatok kivitelezésében a munkatársaknak óhatatlanul együtt kell működniük. Felmerül a kérdés, miként lehet valódi csapatként dolgozni, olyan eredményeket elérni, melyek meghaladják az egyéni teljesítmények egyszerű összegzését. Sokszor két vagy több, csoportos viszonyban lévő személy munkavégzéskor az egyéni összegzett produktumok akár többszörösére is képes, így az a munkavégzés hatékonysági vizsgálatainak, a munkatudomány egyik kiemelkedő területe is.

Kevés közgazdaságtani munka foglalkozik a csoportos viselkedés és fogyasztói, szervezeti magatartás vizsgálatával. A legtöbb gazdasági döntést emberek hozzák meg, gyakran valamiféle csoport képviselőiben. Ugyanakkor mint vásárlók, családjukat képviselik, termelőként saját cégüket. Sőt, számos kevésbé formális közösség is létezik, mint például a szomszédság és közösségi társulások valamint termelői hálózatok, melyek komoly szerepet játszanak a működés és produktum meghatározásában. Mégis a csoportos tevékenységet a gazdasági elemzések nagymértékben figyelmen kívül hagyják. Ez az elemzések az egyéni döntést helyezik a vizsgálatok középpontjába. Az egyének közötti gazdasági interakciók csoporton belüli és csoportok közötti tevékenységekre oszthatóak fel, ahol a csoportok olyan szervezeteket jelentenek, melyben egyének valamiféle közös tevékenységért egyesülnek, és közösen jelentkeznek a piacon, ide tartoznak vállalati egységek (nagy és kisméretű), kormányzatok (központi és helyi), közösségi és önkéntes szervezetek, valamint háztartások (családok).

A csoportok közötti tevékenységeket a piac köti össze, míg a csoporton belüli tevékenységek ezek kívül maradnak. Számos bizonyíték van arra, hogy sok csoport jól működik tőke, hatékonyság és jólét szempontjából, míg mások valamilyen ok miatt nem. Cél a csoportos viselkedést meghatározó tényezők azonosítása, valamint olyan változásokat javasolni, melyek fejlesztik a csoportos működést, ezáltal szervezeti hatékonyságot növelő tényező.

A csoportok befolyása nagymértékben formálja tagjainak magatartását és teljesítményét is, ezért egy vállalatban belül arra kell törekedni, hogy ez a befolyás pozitív irányba hasson, hiszen jelentős mértékben függ ettől a szervezet sikeressége vagy sikertelensége.

A közös, csoportos viselkedés viszonylag konkrét módon definiált, legalapvetőbb jellemzői, mind a csoporton belüli mind a csoportok közötti interakciók sok kutatással alátámasztott, széleskörűen leírt területe a vezetésnek. A mai külföldi szakirodalom vizsgálatainak tárgya a csapat, a team, ami Schermerhorn és tsai. (1995) szerint manapság olyan esetben használatos, amikor valamiféle formális eredetű csoportról van szó. A team vizsgálatok viszont kimondottan a hatékonyságot állítják a középpontba, Gállos (1990) úgy véli, a nagy fejlesztési feladatok teljesítésére általában projekt-teamokat hoznak létre, sőt a probléma megoldás és a gondolkodás területén egyre több a high performance teamet (HPT) és a top management teamokról (TMT) részletes, széleskörű leírása.

A csoport kész, az egyén által elfogadható vagy elviselhető kulturális válaszokat kínál (Hoppál, 1984), ezek alapján az egymással interakcióban állók között olyan pozitív belső klíma jön létre, amely az összetartozás érzését kelti – kifelé pedig ellenséges vagy zárt (Brewer, 1998). Az alkalmazott csoportleírás elsősorban szociológiai, pszichológiai szempontból jelentős, ugyanakkor lényeges összefüggésekre mutathat rá vezetési szempontból is. A csoportjelenségek leírása olyan komplex és szerteágazó, sokszínű területe a menedzsmentnek, a pszichológiának és szociológiának, mely a mai napig komoly szakmai elismertségnek örvend, ugyanakkor az ismeretek rendkívül praktikus és gyakorlatiasan használhatóak a szervezeti vizsgálatok esetében, a szervezetfejlesztés egyik kiemelkedő eszköze.

A Debreceni Egyetem ATC Vezetéstudományi Tanszéke által kidolgozott „A vállalati menedzsment funkcionális vizsgálata” kutatási programja funkcionális szemléletű vizsgálati módszerrel kutatja a vállalati menedzsment témakörét (Berde, 2000), ezen belül a csoportmenedzsment vezetési összefüggéseit is, szorosan kapcsolódva a szervezetmenedzsment vizsgálatokhoz. A tanszéki kutatási program keretében kidolgozott kérdőív segítségével mezőgazdasági, pénzügyi és kereskedelmi szervezetek, egységek az adott szakmai szempontból történő folyamatos felmérését és vizsgálatát lehet elvégezni.

A felmérés célja az adott területen működő csoportok minél szélesebb körű leírása és jellemzése volt, mely révén a szervezetek vezetői teljesebb képet kapnak a csoportos munkavégzésről, és az elemzés révén megteremthetőek a hatékonyabb munkavégzés feltételei. A kérdőíves

felmérés 2003-től folyik, tehát viszonylag új és naprakész információkkal szolgálhat a vizsgálat.

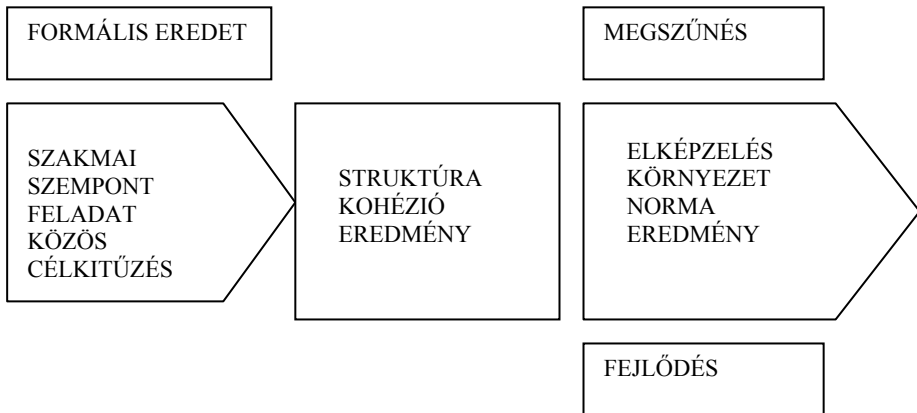
A kérdőív szakmai jellege miatt csakis a formális csoportok bemutatását végeztem el. Az informális csoportok szervezetbeli megfigyelhetősége igen nehéz feladat, jelenlétük ugyanakkor nem kérdőjelezhető meg annak ellenére, hogy azok hatását sokan lebecsülik.

- A csoportos munkavégzést a megkérdezettek túlnyomó többsége hasznosnak tartja, mivel a munkavégzés ezáltal eredményesebb és hatékonyabb. Szakirodalmi források igen jól körülírják a csoportos munkavégzés felhasználásának lehetőségeit, mivel sok esetben az nem használható eredményesen szemben az egyéni teljesítménnyel.
- Több, korábban elvégzett elemzés révén elmondható, hogy a csoportok kialakításában a szakmai szempontok, a csoportok munkafadatai és a közös célok játsszák a legfontosabb szerepet. Az autokratikusnak minősülő csoportkialakítási módszereket, mint a kényszerítés és a hatalom, a megkérdezettek a legalacsonyabb hatásúnak értékelték. Az eredmény oka a formális eredet, a szervezeti feladatokkal és célokkal való összhang.
- A csoporttagság előnyeinek vizsgálati eredményei szerint a megkérdezettek legfontosabbnak a célok eredményesebb megvalósítását, míg a legkevésbé fontos ok többségében az egzisztencia – anyagi okok. Ez felveti egyúttal az érdekeltség kérdését is, így érdemes lehet azt tovább vizsgálni. A csoporttagság hátrányai esetében a legjelentősebbnek a tagok közötti ellentéteket vélték, a legkisebb szerepet az összezártságnak és a behódolásnak tulajdonítottak. A csoporttagság hátrányait a skálán messze kisebb értékekkel jellemezték, vezetői szempontból így kevésbé fontosak lehetnek, figyelembe véve ezáltal azt is, hogy a kérdőív félig zárt, így lehetőség volt egyéb faktorok megadására is.
- A csoportpozíciót, azaz a csoportstátuszt elsősorban a szakmai hozzáértés, a jövedelem, az iskolai végzettség és a kapcsolatok adták, ez azt jelenti, hogy a státusz többnyire külső okok eredménye. A kor és nem kevésbé befolyásolt.
- A csoport kohézió az eredmények szerint az elégedettség, a célokban való egyetértés és a célmegvalósítás eredményességének összetevője, ezek mind elégedettségi és hatékonysági tényezők. A csoport kohézió viszont erősen

befolyásolja a csapat sikeres működését, az eredményességgel és a célok elérhetőségével együtt.

- A csoport sikeressége több faktor eredője lehet. A válaszok szerint a célok elérhetősége, a vezetés elképzelései, és az erős normák kiemelkedően fontos szerepet játszanak a sikeres működés elérésében.
- A csoport megszűnésére vonatkozó vizsgálatoknál megkülönböztettünk vezetői és dolgozói értékeléseket. A vezetők a vezetés elképzeléseit, gazdasági környezetet, és a változásokat ítélik meg, mint elsődleges veszélyforrást, mely a csoport meglétét befolyásolhatja. A dolgozók szemszögéből az erős normák, eredményesség azok a tényezők, melyek veszélybe sodorhatják a csoport létét.

A vizsgálati eredmények alapján a formális szervezeti csoportok lehetséges működési modellje ábrázolható.



Forrás: Saját vizsgálatok

1. ábra. A csoportok működése

A vizsgálati eredmények azt mutatják, hogy a csoportok kialakítása során számos tényezőt, problémát kell figyelembe venni. Azokat a komponenseket kerestem, melyeket hangsúlyosabbnak és fontosabbnak találnak a vezetők és beosztottak, azaz a gyakorlati életben mely összetevőkre kell különösen nagy hangsúlyt fektetni a csoportok kialakítása során. Felkutattam azokat a tényezőket is, melyek veszélyként fenyegethetik a csoportok képzését, kívánt működését illetve teljesítő képességét. A kapott eredményeim segíthetnek rávilágítani a vállalkozások megfelelő csoportstruktúrájának kialakítására, melynek

során eredményesebb, hatékonyabb és működőképesebb szervezetet lehet felépíteni.

Irodalomjegyzék

- Berde Csaba (2000): A vállalati menedzsment funkcionális vizsgálata a mezőgazdaságban. Habilitációs eljárás tézisei. Debrecen. 24.p.
- Juhász P.(2004): Túlterheltek a magyar menedzserek? Világgazdaság, 2004.
- Forró K.(2005): A polihisztorok kora lejárt-A csapatépítő tréningek szerepe.Felnőttképzési és Oktatási Portál.www.fkop.hu
- Schermerhorn, J.R.-Hunt J.G.- Osborn, R.N. (1995), *Basic Organisational Behavior*,Wiley, New York, N.Y.
- Gállos Zs (1990).:Szervezetés-Vezetés. A szervezési ismeretek alapjai. Szöveggyűjtemény. Állagazgatási Főiskola Nyomdája.98-105.pp
- Hoppál M.(1984): Életmódmodellek – kulturális paradigmák. In: Hoppál M. – Szecskő T. (szerk.): Életmód: modellek és minták. Tömegkommunikációs Kutatóközpont. Budapest., 374-390 p.
- Brewer M. B.(1998):A saját csoport iránti elfogultság és a minimális csoportközi helyzet: egy kognitív – motivációs elemzés. In: Hunyady György – David L. Hamilton – Nguyen Luu Lan Anh: A csoportok percepciója. Akadémiai Kiadó, 49-72p.

ACTUALITY OF GROUP MANAGEMENT FROM THE POINT OF VIEW OF MODERN MANAGEMENT

Summary

The examination of the structure of groups and its description contribute to the thorough understanding of the seasonal employment in agriculture. We considered it important to study the most important characteristics of formal groups, based on technical literature and private examinations. Result show the higher importance of technical factor, task and organizational purpose in the formation of groups, and their role and efficiency are highly confirmed and justified by corporate managers. Considering the importance of agriculture in the domestic economy, this investigation seems to be a unique possibility to understand better the reason behind organizational processes.

A MUNKABIZTONSÁG EMBERI TÉNYEZŐINEK VIZSGÁLATI LEHETŐSÉGEI A MEZŐGAZDASÁGI MUNKAVÉDELEM TERÜLETÉN

Terjék László

Debreceni Egyetem Agrártudományi Centrum

Agrárgazdasági és Vidékfejlesztési Kar

Munkatudományi Tanszék,

Bevezetés

A mezőgazdasági munkakörnyezet, a más ágazatok munkakörnyezetéhez képest, további sajátosságokkal rendelkezik, mely megkülönböztetett figyelmet igényel. A mezőgazdaságban dolgozó ember makro- és mezokörnyezetét többnyire nincs lehetőség befolyásolni. Ezért e környezetek kockázati tényezői mintegy alapkitettséget okoznak a mezőgazdasági dolgozók számára. Ezért a mikrokörnyezeti tényezők: a közegek (felszín, víz levegő), a tárgyi környezet (a tevékenység tárgya és eszköze), és az emberi tényezők azok, melyek vizsgálatával hatékonyabb eredményeket lehet elérni. Jelen publikációban a mezőgazdasági mikro-munkakörnyezet vizsgálati lehetőségeivel foglalkozok. Összefüggési lehetőségeket keresve a munkakörnyezet, munkabiztonság, a biztonsági kultúra munkavállalói és munkáltatói hozzáállásokban.

A munkabiztonság emelkedő vagy csökkenő szintjét, egy adott munkahelyen, számos tényező befolyásolja. A mezőgazdasági munkakörnyezet az elmúlt időszakban csak kevésbé változott így például még mindig aktuális az, amikor Dienesné (1996), utalva a tejelő ágazat telepeinek állapotára, leírja, hogy a szarvasmarhatartó telepek rendkívül eltérő fejlettségi állapotot mutatnak. A dolgozóknak a tárgyi környezettel kapcsolatos negatív értékítéleteit a műszeres vizsgálatok is igazolják. Wachtler (2000) szerint a mezőgazdasági gazdaságok többsége nem rendelkezik korszerű és a munkavédelmi követelményeket is magába foglaló technológiákkal.

A termelő szféra fejlett ágazatiban az előforduló balesetek empirikus tapasztalatai alapján a szakemberek arra a következtetésre jutottak, hogy a balesetek bekövetkezése döntően emberi tényezőkön múlik. Napjaink biztonságtechnológiái egyre jobban az emberi tényezők kivonására törekednek. Izsó (2001) megállapítja, hogy fejlett biztonsági kultúráról akkor beszélünk, ha egy szervezetben a legfelső vezetéstől kezdve valamennyi alkalmazotti szinten folyamatosan törekednek a veszélyforrások feltárására és a kapcsolódó kockázatok csökkentésére.

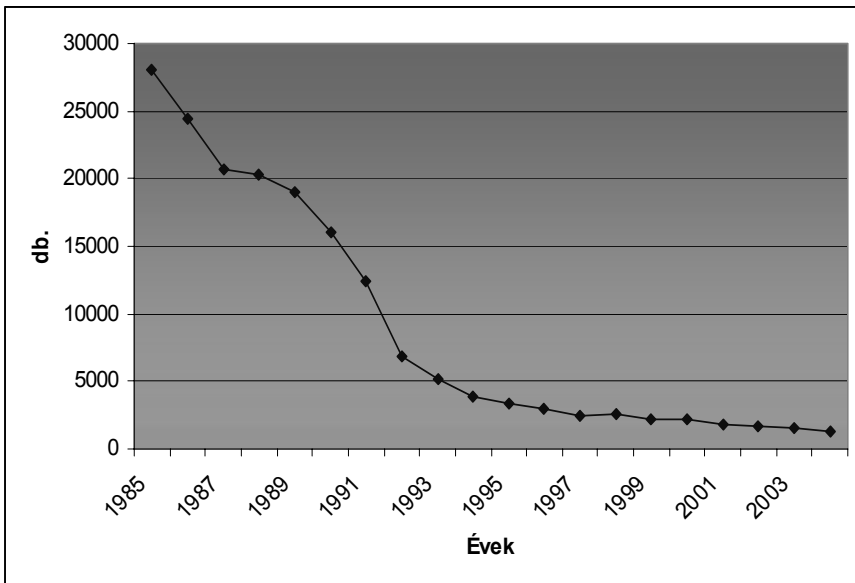
Anyag módszer

A publikációm elsősorban szakirodalmi feldolgozásokon és előzetes saját vizsgálatokon, valamint a Központi Statisztikai Hivatal (továbbiakban KSH) adatain alapul. Az adatokat matematikai, statisztikai módszerek segítségével dolgoztam fel és ábrákban foglaltam össze.

A mezőgazdaság baleseti statisztikai helyzete

Az elmúlt évek statisztikái alapján elmondhatjuk, hogy a mezőgazdaság baleseti statisztikái folyamatosan javulnak. De még így is, a többi termelő ágazathoz viszonyítva, nagyon súlyosnak mondhatjuk a helyzetet, mivel tendenciózusan a második-harmadik helyen állunk a baleseti statisztikákban.

Ha megnézzük a három napon túl gyógyuló bejelentett munkabalesetek 19 éves (1985-2004-ig) összefoglaló ábráját, (1. ábra) akkor szembevető tendenciát vehetünk észre. Melyet leginkább társadalmi folyamatok lejátszódásával lehet magyarázni, mint azzal, hogy kimagaslóan megnövekedett technikai és technológiai fejlődés zajlott volna le.

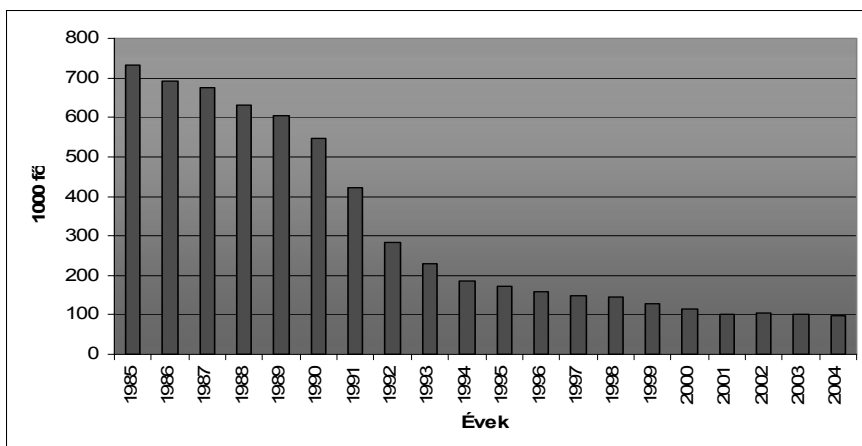


Forrás: (KSH adattár)

1. ábra: Három napon túl gyógyuló bejelentett munkabalesetek alakulása 1985-2004-ig.

Az ábrából kitűnik, hogy a közel húsz év alatt egy nagyságrenddel csökkent a három napon túl gyógyuló bejelentett munkabalesetek száma,

28052 esetről 1330 esetre. A társadalmi folyamatok befolyásoló hatását leginkább a munkaügyi adatokból figyelhetjük meg (2. ábra).

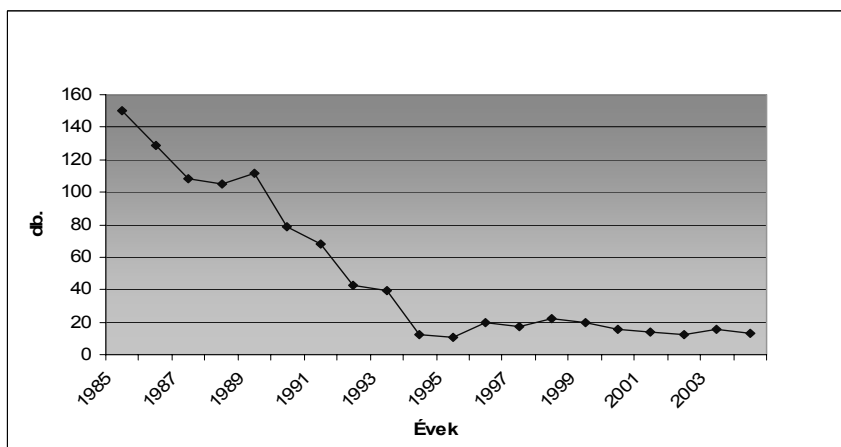


Forrás: (KSH adattár)

2. ábra: Mezőgazdasági vállalkozásokban foglalkoztatottak számának alakulása 1985-2004-ig.

Az ábrából látható, hogy a két diagram lefutása nagyon hasonló és ez talán összefüggést jelent a két folyamat között.

Ha ehhez hozzávesszük a halálos kimenetű mezőgazdasági balesetek számának alakulását, még jobban kirajzolódik az összefüggés. (3. ábra)



Forrás: (KSH adattár)

3. ábra: Mezőgazdasági halálos balesetek számának alakulása 1985-2004-ig.

A halálos baleseteket ábrázoló 3. ábrán észlelhető, hogy 1995 évtől a halálos balesetek éves előfordulása igazából alig változott. A tényekhez még hozzá tartozik az is, hogy az elmúlt években a mezőgazdasági tulajdonosi struktúra változása miatt sok mezőgazdaságból élő ember vált „láthatatlanná” a baleseti statisztikai felmérések számára (őstermelők, családi gazdaságokban dolgozók, egyéni vállalkozók stb.), ugyanis nem esnek bejelentési kötelezettség alá.

Tehát ezekkel, a tényekkel valóságosan alátámasztható a mezőgazdasági munkavédelmi kutatások létjogosultsága.

Emberi tényezők attitűddel kapcsolatos vizsgálati lehetőségei

Az emberi tényezők vizsgálatánál fontos, hogy az embert, mint egyént, ne csak kiragadva, hanem annak szociális környezetével együtt vizsgáljuk. Nagy (2003) megfogalmazza hogy a munkahelyi szociális környezeten, a munkát végző emberek egymáshoz és a vezetéshez, a szervezethez, a munkacsoporthoz kapcsolatát kell érteni. Ezért szükséges vizsgálni az embernek, mint munkaerőnek a szükségleteit, a munkavédelemmel, munkabiztonsággal kapcsolatos predispozícióját, attitűdjét, befolyásoló tényezőket, azok kognitív és érzelmi összetevőit. Valamint a csoport és a csoporton belüli emberi kapcsolatokat és ezek vezetői kapcsolatát.

A szervezeti vizsgálat tekintetében többnyire elegendő a strukturális leírása a szervezetnek. (Berde 2003.) A strukturális jellemzők alatt azokat az ismérveket értjük, amelyekkel egy szervezet felépítése leírható, bemutatható. Így a strukturális jellemzők közül a munkamegosztást, a hatáskörmegosztást, a koordinációt és a konfigurációt kell vizsgálni.

Az attitűd vizsgálatánál a módszer megválasztását, Klein 2001. szerint, az befolyásolja, hogy mire vonatkozik a tanulmányozandó attitűd (mi az „attitűd tárgya”), és hogy kinek az attitűdjére kíváncsiak (a „populáció”). Legcélszerűbb azonban a vizsgálati módszereket az attitűd három komponense – a kognitív, érzelmi és viselkedési komponens – szerint csoportosítani.

A specifikus módszerek, közé tartozik a kognitív komponensek mérésére, az attitűd skálák módszere, mellyel rokonszenvedséget, ellenszenvedséget lehet feltárni.

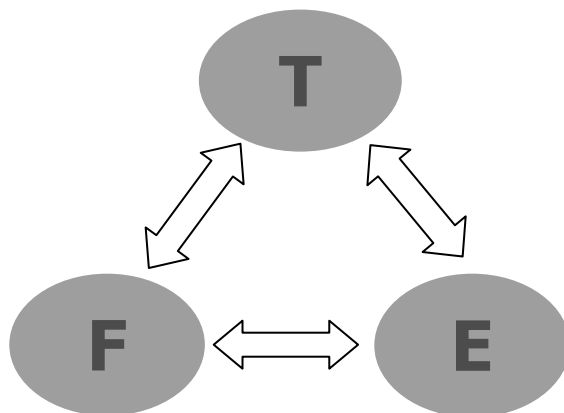
A munkavédelemmel kapcsolatos attitűdöket érdemes jól feltáró kérdések formájában kell prezentálni. A munkavédelemmel kapcsolatos általános beállítódásokat célszerű a szervezeti struktúra minden hatásköri szintjén megkérdezni. A munkabiztonsággal, munkavédelemmel kapcsolatos attitűdöknél feltételezhető az, hogy a vezetői szinten levők attitűdjei befolyásolják a beosztottak attitűdjeit. Ez valószínűleg az attitűd funkcióinak a megnyívánulásaiból adódik. Csepeli (2001) szerint az

attitűd funkciói közül az első a társadalmi környezethez való alkalmazkodást jelöli. Az egyén a hozzá hasonlók attitűdjeit vallva pozitív megerősítéshez jut, elfogadást nyer, támogatást élvez. Az attitűd második funkciója a pszichológiai önvédelem. A harmadik funkció az értékkifejezés, vagyis attitűdjeinknek hangot adva önmagunkat mutatjuk be a társadalomnak, társaságnak. Végül de nem utolsó sorban a legfontosabb funkció a tudásfunkció, melynek révén az egyén szabályozottnak, értelmesnek és helyénvalónak érzi és tudja viselkedését és az őt körülvevő világot. A tudásfunkció nem feltételez valóságos, tényeken alapuló tudást, jelentheti annak akár csak az illúzióját is. A munkavédelem gyakorlatias célkitűzése a biztonságot nem veszélyeztető munkakörülmények létrehozása. Ennek a célnak az eléréséhez gyakorlatban alkalmazható módszereket kell találni. Ezekhez az elméleti alapok javarészt adottak. Ezért megfelelően kell megválasztani a megismerési folyamat módszerét és útját. A 4. ábra a megismerési folyamatokat modellben foglalja össze.

T = Törvényszerűség

F = Feltétel

E = Eredmény, és/vagy jelenség



Induktív: $E+F=T$

Deduktív: $T+F=E$

Effektív: $T+E=F$

Forrás: Saját forrás

4. ábra Tudományos megismerési - modell

A tudományos megismerési és okfejtési folyamat, többféle útját lehet követni.

Az első az induktív (4. ábra) megismerési útvonal, (Earl 1998.) melynél a megfigyelt adatokból indulunk ki, és olyan általánosítást fogalmazzunk meg, amely megmagyarázza a megfigyelt objektumot. A második útvonal a deduktív okfejtés ahol viszont valamely általános törvényből indulunk ki, s azt alkalmazzuk egy konkrét esetre.

Feltételezésem szerint van egy harmadik megismerési útvonal, melyet a gyakorlati hasznosítás megismerési útjának nevezhetnénk (effectivus (latin): gyakorlathoz tartozó, gyakorlati) vagyis effektív megismerésnek, mely során ismert jelenségekből és az azt leíró törvényekből kiindulva speciális feltételeket kutatunk, illetve hozunk létre, hogy az a gyakorlat számára használhatóvá váljanak. Így a tudományos megismerés és kutatás célja maga a feltételek kutatása. Erre több példát is lehet hozni, talán a legköztudottabbak a műszaki tudományokban ismeretesek. Így például az atomerőmű megalkotása előtt már a maghasadás törvényszerűségei és annak fizikai jelenségei ismertek voltak. Az atomerőmű megalkotásához a speciális feltételek kutatására volt „csupán” szükség.

Meggyőződésem, hogy a munkabiztonság emberi tényezőinek területén is megvannak azok feltételek, melyek mellett hatékonyan javítható a munkahelyi biztonság.

Irodalomjegyzék:

Berde Cs. (2003): Menedzsment a mezőgazdaságban, vezetési módszerek és sajátosságok, Szaktudás Kiadó Ház, Budapest, 53-56. p.

Csepeli Gy. (2001): Szociálpszichológia, Osiris Kiadó, Budapest, 225-226. p.

Dienesné K.E. (1996): Tejtermelő tehenészeti telepek munkahelyi szerveztségének vizsgálata. Doktori értekezés, Mosonmagyaróvár, 22. p.

Earl B. (1998): A társadalomtudományi kutatás gyakorlata, Balassi Kiadó, Budapest, 70-85. p.

Izsó L. (2001): A munkabiztonság pszichológiai tényezői In: *Klein S. (szerk.) Munkapszichológia*, SHL Hungary Kft. Budapest, 587., 596. p.

Klein S. (2001): Vezetés- és szervezetpszichológia, SLH Hungary Kft. Budapest, 320-342.p.

Nagy T. (2003): Mezőgazdasági munkaszervezés. Egyetemi jegyzet, Debrecen DE ATC. AVK., 62. P.

Wachtler I. (2000): Foglalkozási megbetegedések alakulása a 90-es évtizedben. *Gazdálkodás*, 2. sz. XLIV. évf. 11. p.

VISELKEDESI NORMÁK VIZSGÁLATA AZ AGRÁRGAZDASÁGBAN

Tóth Anikó

*Debreceni Egyetem Agrártudományi Centrum
Felnőttképzési és Távoktatási Központ*

A szervezetek életében az emberi erőforrásnak van a legnagyobb szerepe. A szép épület, a jó munkaszervezés önmagában nem elég, a kiművelt emberfő hiánya vagy kihasználatlansága megpecsételheti a szervezetek sorsát. GUEST (2001) szerint a humánerőforrás menedzsment és a vállalati teljesítmény összefüggéseinek vizsgálata számos gyakorlati problémát vet fel. SZEMES és VILÁGI (2001) véleménye szerint is lényeges megteremteni a munkáltató és a munkavállaló várakozásainak összhangját. Ezen kívül a kiválasztás során még olyan főbb kritériumokat támasztanak a leendő munkavállalóval szemben, mint például a szakmai alkalmasság, a dolgozó motiváltsága, a követelményeknek megfelelő személyes tulajdonságok megléte.

Az alkalmazottakkal kapcsolatos vizsgálatokban RYNES és mtsai (2004) azt tapasztalták, hogy a szakértők szerint az alkalmazottak túlértékelik az anyagi tényezők jelentőségét. Értékelésük szerint a bér az egyik legfontosabb motivációs eszköz, míg a vezetők alulértékelik ennek jelentőségét. A bér azonban nem egyformán fontos minden egyén és minden körülmény tekintetében, hiszen léteznek olyan helyzetek is, amikor kevésbé számít az, hogy mennyit keres valaki.

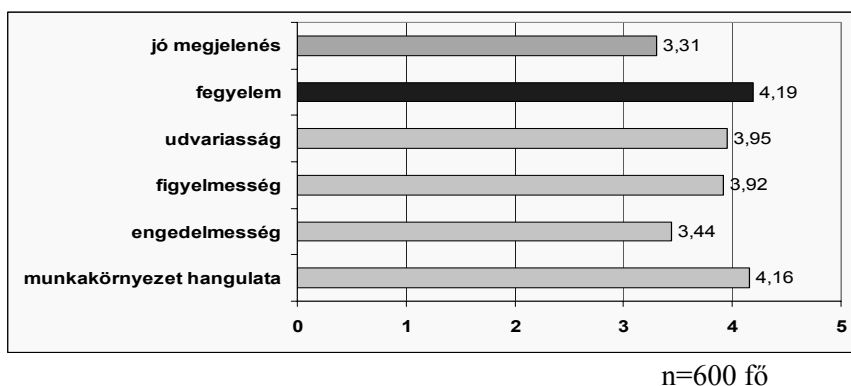
ZALAINÉ (2002) azt állítja, hogy a minőségi követelmények állandó növekedése, a kiélezett piaci versenyhelyzet, a globalizációs hatások, a szolgáltatásokkal szembeni elvárások és ennek érdekében alkalmazott egyre magasabb színvonalú modern technika, technológia következtében egyre magasabb képzettségű, univerzális szaktudással bíró foglalkoztatottakra van szükség.

ZOLTAYNÉ (1999) szerint az elvárások azt fejezik ki, hogy mit várnak a munkáltatók az alkalmazottaktól a fizetésükért, a munkalehetőségekért, és mit várnak a munkavállalók a munkaadóktól munkájukért, hozzájárulásukért cserébe. Az elvárások beépülnek a munkakapcsolatokba, meghatározzák a munkavállalók motivációját, elkötelezettségét, hatnak az alkalmazottak munkamoráljára és elégedettségére.

A munkahelyi viselkedés vizsgálatát kérdőíves interjúra és vállalati adatgyűjtésre építettem. A kérdőív elkészítése során minden vizsgált problémára önálló kérdést állítottam össze. A kérdőív irányított és zárt, mivel az egyes vizsgált kérdések esetében a lehetséges válaszokat

előzetesen megadtam. Az interjúalanyoknak ezeket a válaszokat, mint a kérdés kapcsán vizsgált tényezőket kellett minősíteniük 1-től 5-ig terjedő skálán.

A munkahelyi viselkedésnek számos összetevője van. Az elővizsgálatok során a próbainterjún résztvevő vezetőkkel egyeztetve választottam ki a vizsgált tényezőket. Ebben a vizsgálatban arra kerestem választ, hogy a vezetők milyen jelentőséget tulajdonítanak a jó megjelenésnek, a fegyelemnek, az udvariasságnak, a figyelmességnek, az engedelmisségnek és a munkakörnyezet hangulatának. Az *1. ábra* azt szemlélteti, hogy a vezetők mely jellemzőt tartják a legmeghatározóbb tulajdonságnak beosztottaik viselkedését tekintve.

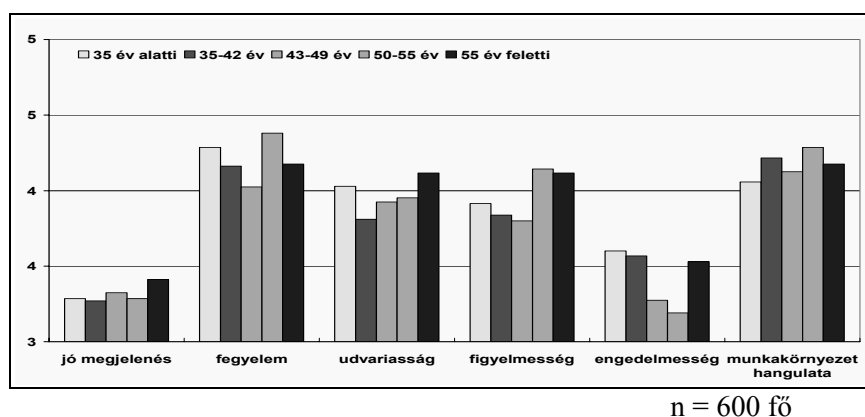


Forrás: Saját vizsgálatok ■: Legmagasabb- □: Legalacsonyabb érték
1. ábra: A viselkedési normák vizsgálata

A kérdésre adott összesített válaszokból egyértelműen kiderül, hogy a fegyelem meghatározó fontossággal bír (4,19 értékszám), de legalább ilyen fontosnak ítélték meg a vezetők a munkakörnyezet hangulatát (4,16 értékszám), az udvariasságot (3,95 értékszám) és a figyelmességet (3,92 értékszám) is. Legkisebb értékkel a jó megjelenés és az engedelmisség szerepelnek, melyek az értékszámuk alapján közepesen fontos tulajdonságnak számítanak. A fegyelem követelménye elengedhetetlen a pontos és hatékony munkavégzés során, melyet nagymértékben befolyásolnak a munkavégzés körülményei, és a munkakörnyezet hangulata, melyre pozitív hatással van a figyelmesség és udvariasság a mindennapi munkavégzésben.

Korosztály szerinti elemzésben is - ahogy az a *2. ábráról* is leolvasható - elenyésző a szerepe a jó megjelenésnek. A minősítésnél is nagyjából hasonló értékekkel látták el a korosztályok, bár a legidősebb csoport a többiekhez képest magasabbra értékelte. Rangsoraikban az utolsó és az utolsó előtti helyezéseken találhatjuk.

Az engedelmesség a másik kevésbé elvárt viselkedési forma, az első kettő és az utolsó korcsoportnál az ötödik, a harmadik és negyedik csoportnál a hatodik a rangsorban. A 43 és 55 év közötti két korosztály a többitől is kisebb értékszámokkal jellemezte az engedelmisséget, a különbség 0,6 értékszám közeli. Ellenben statisztikailag is igazolható a különbség a 35 év alatti és 43-49 év közötti korosztályoknál ($P=0,049$), valamint a 35 év alatti és 50-55 év közötti korosztályoknál, ahol a szignifikancia szint $P=0,038$. A figyelmesség a korosztályok között többnyire a negyedik helyre rangsorolt az első, a harmadik és az ötödik csoport esetében, míg a második és a negyedik csoport rangsorában a harmadik. A figyelmességnek is igazolható a hatása van statisztikailag a második és a negyedik korosztály között, ahol a különbség szignifikancia szintje $P=0,04$, a harmadik és a negyedik korcsoport között, itt a szignifikáns eltérés $P=0,019$, valamint a 43-49 év közöttiek és az 55 év felettek csoportja esetében pedig a számított érték $P=0,044$ szinten tér el.



Forrás: Saját vizsgálatok

2. ábra: A viselkedési normák vizsgálata vezetői korosztályok szerint

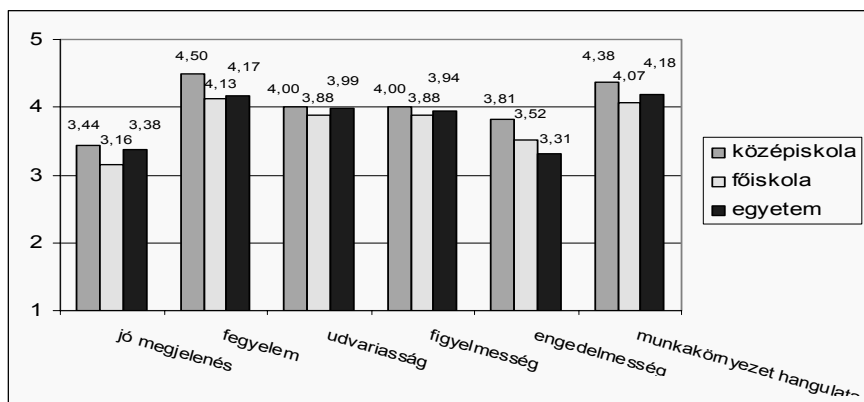
Az „udvariasság” a 35-42 és az 50-55 év közöttiek rangsorában a negyedik helyen áll, míg a 35 év alattiak, a 43-49 és az 55 év felettek csoportja esetében a harmadik. A 35 év alattiak és az 55 év felettek látták el a legmagasabb értékszámokkal ezt a tulajdonságot.

A munkakörnyezet hangulata az egyik meghatározónak minősülő tényező, amely az első, a negyedik és az ötödik korcsoport rangsorában a második helyet foglalja el, a második és a harmadik korosztály szerint viszont a legfontosabb, rangsoruk élén áll. Értékszámuk között 0,35-ös eltérést találunk, a szórás a legkisebb értékű 0,09.

A fegyelem a különböző csoportok rangsorában az első helyen szerepel a második és a harmadik korosztály szerint, második a fennmaradó három korosztálynál. Ahogy az az ábrán is látszik a 43 – 49 év közöttiek adták a legalacsonyabb értékeket ennek a viselkedési formának. Az 50 – 55 év közöttiektől kapta a legmagasabb értéket.

Az iskolázottság hatását vizsgálva, három csoportot alkottam. Megállapítottam, hogy az udvariasság és a figyelmesség értékelésekor, sem a tulajdonságokban, sem az iskolázottság szerinti értékek között nincs jelentős eltérés, 0,07 és 0,06 a szórásérték.

A legnagyobb szórásérték az engedelmesség esetében adódik, ez azt sejteti, hogy a különböző végzettségű vezetők másként értékelik az egyes viselkedési formákat. A 3. ábráról leolvasható, hogy a legnagyobb értékekkel a legiskolázatlanabb csoport látta el ezt a tulajdonságot, az érettségizett vezetők tulajdonítanak neki a legnagyobb jelentőséget. Az egyetemi oklevéllel bírók a legkisebb értéket adták ennek a jellemzőnek, magyarázata az lehet, hogy nem szeretik a nagyon engedelmes munkatársat, mert az egyéb hibákra hívhatja fel a figyelmet. Esetleg nem tud önállóan dolgozni, netán kevésbé okos, vagy túl alkalmazkodó. Statisztikailag is igazolható az eltérés a középiskolai és az egyetemi végzettségű csoportok között ($P=0,01$)



n= 594 fő

Forrás: Saját vizsgálatok

3. ábra: A viselkedési normák vizsgálata a vezetők iskolai végzettsége szerint

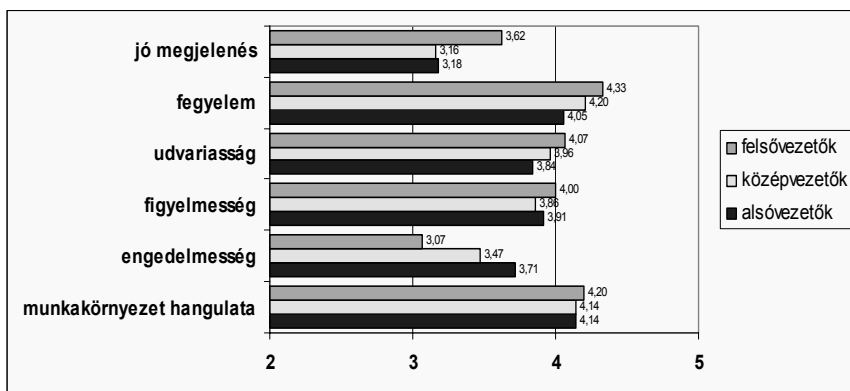
A jó megjelenés a legkevésbé fontos szempont a vizsgált szervezetek vezetői szerint. A szerepe a főiskolai végzettségűeknél a legkisebb, a középiskolát végzettek valamivel nagyobbra értékelik ezt. Pszichológiailag igazolt tény azonban, hogy a jobb megjelenésű

embereknek a teljesítményét is jobbra értékeljük. Okosabbnak, szorgalmasabbnak gondoljuk őket.

Iskolai végzettség szerinti elemzésben is a fegyelem a legfontosabbnak tartott tulajdonság. A fegyelem a jó teljesítménynek az alapja. A középiskolai és a főiskolai végzettségűek között az eltérés szignifikancia szintje $P=0,011$.

A munkakörnyezet hangulata is meghatározó jelentőségű az iskolai végzettségi elemzéseimben is. A csoportok véleménye közötti szórás 0,15. Ennél a tényezőnél is igazolható a különbség $P=0,013$ a középiskolát és a főiskolát végzettek között.

Elemeztem a különböző vezetői szintek hatását is a beosztottak viselkedésének megítélésére. Az eredményeket a 4. ábra szemlélteti. Amint az az ábrán is látható, az engedelmesség kivételével - aminek az alsósztintű vezetők tulajdonítják a legnagyobb jelentőséget - minden tulajdonságnál a mintám felsősztintű vezetői adták a legmagasabb pontértékeket.



n= 590 fő

Forrás: Saját vizsgálatok

4. ábra: A viselkedési normák vizsgálata vezetői szintek szerint

A „jó megjelenés” ebben a bontásban is a rangsorok végén helyezkedik el. A felsősztintű vezetők tulajdonítják ennek a legnagyobb jelentőséget. A másik két vezetői szint értékszámaitól 0,5 a minősítések különbsége. A közép- és alsósztintű vezetők véleménye között nem számottevő az eltérés. Statisztikailag igazolt az összefüggés az alsósztintű és a felsősztintű vezetők között ($P=0,003$), valamint a közép és a felsősztintű vezetők között ($P=0,003$). A „fegyelem” a legmagasabbra értékelt tulajdonság a felső-, és a középsztintű vezetőknél, de az alsósztintű vezetőknél is a második legnagyobb pontértéket kapta. A fegyelmezett munkatárs talán

jobban képes összpontosítani a feladataira, jobb teljesítményt nyújtva. Igazolt a különbség az alsó-, és a felsőszintű vezetők közt ($P=0,000$), valamint a közép-, és a felsőszintű vezetők között ($P=0,033$) Az udvariassággal kapcsolatban elmondható, hogy az értékszámokban a vezetők csoportjainak véleménye között 0,23 az eltérés. A szignifikáns szint értéke az alsó- és a felsőszintű vezetők esetében $P=0,045$.

A „figyelmességnek” a csoportok között a felsőszintűek után az alsószintűek tulajdonítanak nagyobb szerepet. Ez a tulajdonság szintén a jó teljesítmény egyik meghatározója lehet, bár nem a legfontosabb.

A felsőszintű vezetők egyáltalán nem igénylik azt, hogy akikkel együtt dolgoznak azok legfőbb jellemvonása az engedelmesség legyen. Ezt a beosztott vezetők szeretnék jobban. A magyarázat az lehet, hogy a beosztott vezetők dolgoznak szorosán együtt a mindennapokban munkavállalókkal és az engedelmesség megkönnyíti a munkájukat. Igazolt a különbség az alsó- és a felsőszintű vezetői csoportok között ($P=0,001$), valamint a közép- és a felsőszintű vezetők ($P=0,005$) esetében. Abban, hogy jó hangulatú környezetben jobb dolgozni a vezetői szintek kevés különbséggel nyilvánították véleményét. Mindössze hatszázad az eltérés az értékszámokban. És a diagrammon is jól látható, hogy a második legfontosabb a megadott tulajdonságok értékelésében.

Irodalomjegyzék:

- GUEST, D. E. (2001): Human resource management: when research confronts theory. *International Journal of Human Resource Management*. 12.évf. 7.sz. 1092-1106.p.
- RYNES, S. L. - GERHART, B. - MINETTE, K. A. (2004): The importance of pay in employee motivation: Discrepancies between what people say and what they do. *Human Resource Management* 43 évf. 4. sz. 381-394.p.
- SZEMES L. - VILÁGI R. (2001): Személyügyi feladatok rendszere. PTE TTK Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Intézet, Pécs. 40-44., 95-99., 227-239. p.
- ZALAINÉ P. M. (2002): Az emberi erőforrás gazdálkodás feladatainak vizsgálata mezőgazdasági társas vállalkozásokban. Doktori értekezés. Debrecen
- ZOLTAYNÉ P. Z. (1999): A magyar menedzserek versenyképessége. *Vezetéstudomány*. 10. sz. 3-14.p.

THE EXAMINATION OF BEHAVIORAL NORMS IN AGROECONOMY

Summary

The examination of workplace behaviour was based on questionnaire interviews and corporate data collection. The results of the survey show that discipline is a crucial factor, but managers found the atmosphere of the workplace, politeness and attention to be equally important. The lowest values were represented by appearance and obedience, which are consequently regarded as moderately important factors.

TEHENÉSZETI TELEPEK MUNKATERMELÉKENYSÉGE KÜLÖNBÖZŐ TARTÁSI MÓDOK ESETÉN

Vántus András

*Debreceni Egyetem Agrártudományi Centrum
Agrárgazdasági és Vidékfejlesztési Kar*

Munkatudományi Tanszék,

Kovács Sándor

Gazdaságelemzési és Statisztikai Tanszék

Bevezetés

Magyarországon már az Európai Unióhoz való csatlakozás előtti időszakban is hangsúlyt kapott a versenyképesség (Ertsey és Mainsant, 1992), a belépést követően pedig egyre jelentősebbé vált, ugyanis a versenyképesség alapvetően meghatározza a gazdálkodás jövőjét. Horváth (2004) szerint a tejtermelés versenyképességét a telepek berendezkedése jelentősen befolyásolja. Ennek az egyik legfontosabb eleme a műszaki-technológiai háttér. Ezért a rendelkezésre álló erőforrásokat célszerű a telepek korszerűsítésére fordítani. Mindemellett a versenyképesség fenntartásában a jó minőségű termékek előállításának is fontos szerepet játszik. Így a hazai tejtermelők közül azok lesznek sikeresek, akik extra minőségű nyerstejet állítanak elő (Buzás és Supp, 2001). Mivel a termelők célja a gazdaságos termelés, ezért fontos számukra, hogy a várható árbevételt kalkulálni tudják (Balogh, 2003). Pfau és Posta (2002) szerint a piaci verseny során a jövedelmező gazdálkodás mellett törekedni kell a hatékonyság szem előtt tartására is. Magyarország szarvasmarhatartás szerinti legjelentősebb régiója az Észak–Alföld, ahol az állomány közel egynegyede található (Szűcs et al., 2005). Ezen belül 81 ezer db egyeddel (amelyből 38 ezer db a tehén) Hajdú–Bihar megye áll az élen (KSH, 2005). Napjainkban a mezőgazdasági termelést folytató gazdaságok jelentős hányadának termelő tevékenységére a forráshiány a jellemző, ezért a termelés során a hatékony munkavégzés érdekében mindinkább csökkenteni kell a ráfordításokat – így a munkaráfordításokat is. A munka értéke a többi erőforrás szűkülésével egyre növekszik, ahogy Molnár (1998) is rámutat. Ez pedig megnöveli a munkaszervezés jelentőségét és indokolja annak vizsgálatát (Nagy, 1999). Felföldi (2005) szerint a foglalkoztatottak számát, a munkakörök minőségét számottevően befolyásolja az állomány nagysága, a gépesítettség mértéke, a munkaszervezés hatékonysága. Dienesné (1996) megfogalmazza, hogy a munkahelyi szervezettség színvonalát számos tényező befolyásolja, ezért a racionalizálás nem merülhet ki az egyoldalú költségelemzésekben.

A vizsgálatok, és javaslatok során figyelembe kell venni a környezeti, tárgyi és humán tényezők sajátosságait, valamint igényeit is. Tehát a munkaszervezésnek nagyobb hangsúlyt kell kapnia, mivel abban rejlik a munkatermelékenység javításának egyik lehetősége – ahogy Nagy és Terjék (2003) hangsúlyozzák nagyüzemi tehenészetekben végzett vizsgálataik alapján.

Alkalmazott módszerek

Vizsgálataink során Hajdú-Bihar megye 12 tejtermelő gazdaságában mértük fel a tejtermelés körülményeit és főbb mutatóit. Az adatgyűjtést kérdőívek, interjúk és módszeres megfigyelések segítségével végeztük a Szendrő és Szíjjártó (1979) által kidolgozott módszerrel. Az összegyűjtött adatokat táblázatokba foglaltuk, és értékeltük. Eredményeink ábrázolásához 2 főkomponensbe tömörítettük az adatokat, így főkomponens analízist hajtottunk végre. A telepeket klaszterelemzéssel csoportosítottuk.

Saját vizsgálatok

Az általunk vizsgált telepek termelésére vonatkozó fontosabb adatokat az *1. táblázatban* tüntettük fel. Ebből kitűnik, hogy a vizsgált tehenészeti telepek zömében kötetlen tartási mód található. Ez összecseng Patkós (2005) véleményével, amely szerint hazánkban is általánossá vált a kötetlen tartás. A kötetlen tartásos istállókat összehasonlítva az tűnt ki, hogy kisebb tehenlétszám esetén a pihenőboxos istállóban tartott tehenek tejtermelése magasabb volt, mint a hasonló létszámú nyitott, kötetlen mélyalmos tartású teheneké. A nagyobb létszámú állomány pihenőboxos tartásánál (T10, T11) már az figyelhető meg, hogy a tehenenkénti termelési színvonal elmarad a zárt kötetlen mélyalmos tartású tehenekétől. A kötött tartásos telepeken a fajlagos tejhozam alatta marad a hasonló tehenlétszámú kötetlen tartásos telepekének. A tehenenkénti éves munkaidő-ráfordítás terjedelme 175 óra/tehen (min.: 53; max.: 228), az 1 dolgozóra jutó tehenlétszámé 25,11 tehen/fő (min.: 12,8; max.:37,91), míg a 100 liter tej termelésére jutó munkaóra mutatójéé 2,82 (min.: 0,6; max.: 3,42) volt a vizsgált telepeken. Ezzel összefüggésben megállapítható, hogy a Pakurár és Terjék (2001) által vizsgált nagyüzemi gazdaságokban 1 tehen ellátására évente 80,77-144,00 munkaórát fordítanak, az 1 dolgozóra jutó tehenlétszám 14,48-25,82 db, valamint 100 liter tej termelésére 1,20-2,24 órát használnak fel.

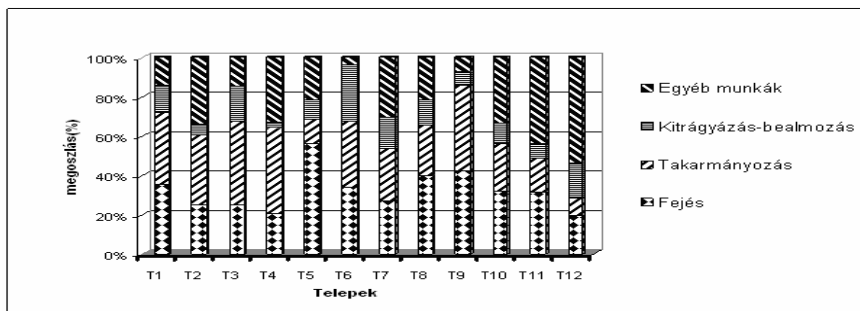
I. táblázat: A vizsgált tehenészetek főbb jellemzői és munkatermelékenységi mutatói

Telep	Éves tejmeny. (l)	Tehén-létszám (db)	Éves fajlagos tejtermelés (l / tehén)	Fiz. dolg. létsz. (fő)	Éves munkaóra	Tehén/ fiz. dolg. (db/fő)	Munkaidő (ó/tehén/év)	Munkaidő/ 100 liter tej (óra)
T1 ^(a)	300000	45	6666,67	2,5	10403	18	228	3,42
T2 ^(b)	452000	51	8862,75	4	10130	12,8	170	1,92
T3 ^(a)	335000	85	3941,17	5	10464	17	126,6	3,21
T4 ^(b)	745838	123	6063,72	7	14679,5	17,6	119,7	1,97
T5 ^(c)	955370	130	7349	6,5	16271	20,00	105,60	1,44
T6 ^(e)	2208750	250	8835	6	10534,3	42	53	0,6
T7 ^(d)	2896233	417	6945,40	11	25824	37,91	61,93	0,89
T8 ^(e)	3225510	457	7058,01	18	36505	25,39	81,93	1,16
T9 ^(e)	3762076	533	7058,30	22	42364	24,23	84,55	1,10
T10 ^(f)	4006440	619	6472,44	28	52256	22,11	84,42	1,30
T11 ^(f)	4004249	667	6003,37	27	43934	24,70	65,87	1,10
T12 ^(d)	5466000	952	5741,60	39	84230	24,41	88,48	1,54

Forrás: Saját számítás

Istállótípus: (a) zárt kötött/hosszanti jászlas; (b) nyitott kötetlen/mélyalmos; (c) zárt kötetlen/pihenőboxos; (d) zárt kötetlen/növekvőalmos; (e) zárt kötetlen/mélyalmos; (f) nyitott kötetlen/pihenőboxos;

Az éves munkaóra telepenkénti és munkaműveletenkénti megoszlását az 1. ábra százalékosan, a 2. táblázat pedig számszerűen tartalmazza. Jól látható, hogy az éves összes munkaórának jelentős hányadát a fejés és takarmányozás teszi ki a telepek többségénél.



Forrás: Saját számítás

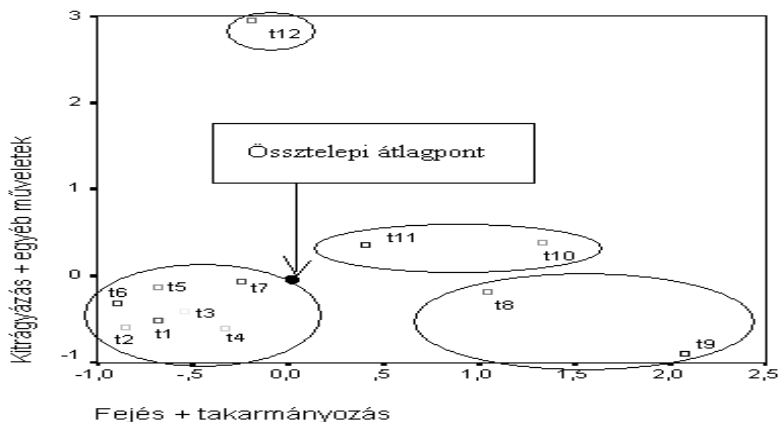
1. ábra: Az éves munkaóra megoszlása a főbb munkaműveletek szerint

2. táblázat: Az éves munkaóra megoszlása a főbb munkaműveletek szerint a tehéneltszám függvényében

Telep	Tehéneltszám (db)	Éves munkaóra összesen	Az éves munkaóra megoszlása a főbb munkaműveletek szerint			
			Fejés	Takarmányozás	Kitrágózás-bealmozás	Egyéb munkák
T1	45	10403	3650	3832,5	1460	1460
T2	51	10130	2493	3602,8	581,8	3452,4
T3	85	10464	2600	4420	1884	1560
T4	123	14679,5	3011,25	6436,5	365	4866,75
T5	130	16271	9126,25	1990,75	1608	3546
T6	250	10534,3	3546,2	3546,2	3024,7	417,2
T7	417	25824	6960	6772,8	4171,2	7920
T8	457	36505	14602	9256,61	4563,12	8083,27
T9	533	42364	14536	15081	2406	2406
T10	619	52256	16609,5	12562	5474	17610,5
T11	667	43934	13625	7644,75	3309	19355,25
T12	952	84230	16369,625	7244,325	15512,925	45103,1

Forrás: Saját számítás

A százalékos megoszlás nem tükrözi a munkaóra összes mennyiségét, ugyanis egy nagyobb éves munkaóra-felhasználású telepen is lehetnek ugyanolyan arányú munkaóra-mennyiségek az egyes munkaműveletekre vonatkozóan, mint egy kevesebb éves munkaóra-felhasználású telepen. Éppen ezért szükséges egy komplexebb tartalmú ábrát alkalmazni (2. ábra).



Forrás: Saját számítás

2. ábra: A telepek éves munkaóra-megoszlásának kétdimenziós ábrázolása a munkaműveletek szerint

Az ábrában szereplő csoportokat klaszterelemzés eredményeképpen alakítottuk ki. A 4 csoport a telepméret, a munkaóra éves mennyisége és a munkaműveletek aránya alapján alakult ki. Látható, hogy a kisebb létszámú (T1-T7) telepeken a főbb munkaműveletekre az össztelepi átlagnál kevesebb munkaórát fordítanak, de a fejés – takarmányozás, valamint a kitrágyázás – egyéb műveletek aránya nem tér el jelentősen. Ahogyan azt már az *1. ábra* is jelzi, a T7 telep esetében az egyes munkaműveletek százalékos aránya megközelítőleg azonos, így az átlagponthoz a legközelebb ez esik. A T8, T9 telepeken az össztelepi átlaghoz viszonyítva lényegesen több munkaórát fordítanak a fejésre és takarmányozásra a másik két munkaműveletnél. A T10, T11 telepeken – amellett, hogy az átlagosnál több munkaórát fordítanak a fejésre és takarmányozásra – több munkaórát fordítanak az egyéb műveletekre is. A T12 telepen a fejésre és takarmányozásra az átlaghoz közeli munkaórákat fordítanak, míg az egyéb munkaműveletek lényegesen nagyobb arányt képviselnek a munkaidőből, mint a többi telepen. A kitrágyázás – bealmozás munkaidőszükséglete szempontjából Kleiber et al. (1973) szerint a pihenőboxos tartás az előnyös. Ezt az általunk vizsgált telepek közül csupán a kisebb tehénlétszámú T5 telep igazolta, míg a nagyobb állományú gazdaságok (T10, T11) esetében nem ezt tapasztaltuk. Kleiber et al. (1973) szerint a kitrágyázás és bealmozás munkaidőszükséglete a teljes munkaszükséglet 15-25 %-át adja, továbbá megállapítják, hogy a kitrágyázás – bealmozás tekintetében napi 2-3 perc jut egy-egy tehénre kötetlen tartási mód esetén, 5 perc vagy azt meghaladó munkaidő kötött tartásban. A vizsgált telepeink közül a pihenőboxos gazdaságokban ez az érték 8-10% körül alakult. Telepeinken a hasonló mutató értéke 5,33, illetve 3,64 perc volt kötött tartásban, kötetlen tartásban pedig 0,5 perctől 2,68 percig terjedő intervallumba esett.

Következtetések, javaslatok

- A kötetlen tartásos telepeken a munkatermelékenységi mutatók jobbak, mint a kötött tartásos gazdaságokban.
- Az éves összes munkaórának jelentős hányadát a fejés és takarmányozás teszi ki a telepek többségénél.
- Kisebb tehénlétszámnál a pihenőboxos tartás javasolható a kitrágyázás-bealmozás munkaidő-ráfordítás csökkentése céljából.
- Különböző tartási módok esetén a tehénlétszám növekedésével az egyéb munkaóra aránya is növekszik.

Irodalomjegyzék

- Balogh P. (2003): Prognosztizáló módszerek alkalmazása az árelemzésben, Acta Agraria Debreceniensis, Különszám, p. 240.
- Buzás F. E. - Supp Gy. (2001): How can small dairy farms cope with the Eu requirements? Prospects for the 3rd millennium agriculture. Kolozsvár, 55-56. 153-156.p.
- Dienesné K. E. (1996): Tejtermelő tehenészeti telepek munkahelyi szervezettségének vizsgálata Doktori (PhD) értekezés, Mosonmagyaróvár
- Ertsey I. - Mainsant P. (1992): La competitivité comparée des productions de volaille entre de la France et de la Hongrie: le cas de foie gras. Economie agricole des pays de l'Est, Paris.
- Felföldi J. (2005): Munkaerő-gazdálkodás sajátosságai a tejhasznú tehenészetekben In: Szűcs I. (szerk.) A szarvasmarha-ágazat gazdasági, szervezési és piaci kérdései 85.p.
- Horváth J. (2004): Tejtermelő tehenészeti telepek műszaki-technológiai feltételei Gazdálkodás XLVIII. évf. 5.sz. 60-66.p.
- Kleiber H. - Scholz K. - Schwark H. J. - Sommer J. - Anton A. - Dahse F. - Hoffmann A.-Kehr K. - Lehmann R. – Schleitzer G. (1973): A tej-és marhahústermelés technológiája In: Horn, A. (szerk.): Szarvasmarhatermesztés Mezőgazdasági Kiadó Budapest 779-927.p.
- Központi Statisztikai Hivatal (KSH) (2005): Állatállomány-adatok (1995-2004) http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/stadat/load2_02_01_03.html
- Molnár T. (1998): Vidékfejlesztési politikánk az EU csatlakozás tükrében XL. Georgikon Napok, Keszthely, szept. 24-25.
- Nagy T. (1999): Tehenészeti telepek munkaszervezése. Habilitációs eljárás tézisei
- Nagy T. - Terjék L. (2003): A veszteségek és tartalékok feltárása állattenyésztő telepek munkaszervezésében Agrárgazdaság, Vidékfejlesztés és Agrárinformatika az évezred küszöbén (AVA) Nemzetközi konferencia Debrecen CD
- Pakurár M. – Terjék L. (2001): Possibilities of development of work organization at animal farms in eastern Hungary. Medzinárodné vedecké dni, Zborník vedeckých prác, Nitra, 204-207.p.
- Patkós, I. (2005): Klímahatások a szarvasmarhatartásban AGRO-21 Füzetek 38. 78-81.p.
- Pfau E. - Posta L. (2002): Vállalatgazdasági alapfogalmak Ökonómiai füzetek 6. DE ATC AVK Vállalatgazdaságtani Tanszék, Debrecen 49-57.p.
- Szendró L. - Szijjártó A. (1979): A munkahelyszervezés elemzésének módszere Agrárgazdasági Kutató Intézet, Budapest
- Szűcs I. - Nábrádi A. - Apáti F. (2005): A tejtermelés -és fogyasztás magyarországi jelentősége In: Szűcs I. (szerk.) A szarvasmarha-ágazat gazdasági, szervezési és piaci kérdései 44-54.p.

WORK EFFICIENCY INDEXES OF DAIRY FARMS AT DIFFERENT TECHNOLOGIES

Summary

The authors examined the work organization of 12 dairy farms in Hajdú-Bihar County. Data were collected about the equipment of barns, objects of production, and productivity of work. They concluded that the housing system influences the work efficiency. Work hours per year were divided into milking, feeding, manure removing and other working operations. Data were analysed by the distribution of the different working operations at the dairy farms.