

DR. PHD VÁNTUS ANDRÁS*
A szervezettség és a humán erőforrások változása 5 év tükrében

Abstract

It is more and more important to reduce the costs of production as much as possible at farming organizations last years – especially – in unfavourable economic and financial surroundings. This statement is true for cattle farming branches mainly for diary farms. Arising of this situation it is needed to study farming and carry out the possible rationalization after analyzing. The author surveyed diary farms in Hajdú-Bihar County in order to reveal the situation and the taken steps to save their competitiveness. He worked at changing of workers number, qualifications, the duration of workers' professional practice and the size of cattle herd. Methodical observation and oral interviews were used to the studies. Indexes of labour productivities were counted using the mentioned data. These indexes symbolize the favourable effects of the management's arrangements.

1. Bevezetés

A vidék jelenlegi helyzete, de főként a jövő, szoros kapcsolatban van a mezőgazdaság változásaival, a helyi lakosság jövedelemszerzési forrásainak alakulásával (Antal 2008; Oláh 2005). Napjaink kedvezőtlen aktualitása, hogy a növénytermesztésből, állattartásból élőknek a folyamatos változások ellenére is sikeresnek kell lenniük, talpon kell maradniuk (Dajnoki 2003; Felföldi 2006). A tartós piacon maradáshoz elengedhetetlen az előállított termékek megfelelő minősége, viszont ehhez a termelés körülményeinek korszerűsítésére van szükség. Azonban a modernizáció komoly költségeket igényelhet, amelyek veszélyeztethetik a gazdálkodás jövedelmezőségét (Gályász 2006, Szűcs 2006).

Ezzel a rendkívüli nehézséggel kell napjainkban szembenéznük a tejtermelő gazdaságoknak is. Már a költségsökkentés határán állnak, ettől kevesebb költséggel lehetetlen előállítani a tejet. Jelenleg mintegy 20 Ft-os literenkénti ráfizetést kénytelenek elviselni (Nagy 2009). Márpedig a tehenészeti telepek sem kerülhetik meg a korszerűsítést, ugyanis az extra minőségű tej előállításához, vagyis a termelés sikerességéhez, – ha csak a legszükségesebb gépekre, eszközökre is gondolunk – a munkahelyi felszereltséget javítani kell (Pakurár és Kovács 2007).

Egyidejűleg természetesen hozadéka is van ennek a költség-ráfordításnak, ugyanis az új berendezések révén a munkavégzés biztonságosabbá válik (Terjék 2007), emellett a dolgozók a jobb munkakörülmények között kiegyensúlyozottabbak, elégedettebbek, és emiatt nagyobb teljesítményre képesek (Szabados 2006). Azt is be kell látnunk, hogy a munkakörülmények milyensége mellett még más tényezők is bírnak motiváló hatással. Ilyen – az egyik leginkább preferált – motiváló eszköz az anyagi juttatás (Juhász 2008). Ez az oka annak – és ez talán nem meglepő – hogy az alkalmazottak jelentős hányada az anyagi elismerés, és az előléptetés reményében továbbtanulást is vállal. Ilyen módon a továbbképzési lehetőségek is motiválhatnak. Ennek egyéb irányú haszna is van a dolgozók szempontjából, ugyanis munkahely-kereséskor, illetve a munkaerő felvételekor a feladatnak való megfelelés (Berde 1999), valamint a végzettség az egyik legfontosabb szempont (Dienesné és Gergely 2009).

Mivel gazdálkodás feltételeitől, körülményeitől, valamint a munkaerő-állomány jellem-

* Adjunktus – Debreceni Egyetem.

zótól egyaránt függ a munkahelyi szervezetség színvonala, ezért indokolt ezeket, illetve ezek változását felmérni. A kapott eredmények alapján olyan vezetői intézkedések tehetők, amelyek révén a szervezet tevékenysége sikeresebb lehet.

2. Anyag és módszer

Vizsgálataimat Hajdú-Bihar megye négy tejtermelő tehenészetében végeztem a Szendrő és Szijjártó (1979) által kidolgozott módszerrel. Az adatgyűjtéshez módszeres megfigyelést és szóbeli interjút alkalmaztam.

A telepek kiválasztásakor szempont volt, hogy a megyeszékhelytől közel ugyanolyan távolságra helyezkedjenek el, ugyanis így azonos regionális hatásoknak vannak kitéve, és emiatt összehasonlíthatóak a gazdaságok. Itt szükséges megjegyezni, hogy korábbi vizsgálataim igazolták a vizsgált telepeken történt korszerűsítéseket, amely technikai változások lehetővé tették a személyi feltételekben történő változást/változtatást. Jelen dolgozatban ez utóbbiak elemzésével foglalkozom.

Az eredményeim szemléltetéséhez táblázatot, valamint Excel-ábrákat használok.

3. Saját vizsgálatok

A vizsgált telepek mindegyikére a kötetlen tartásmód a jellemző. Ez a tartásmód lehetővé teszi – szemben a kötött tartással – a dolgozói létszám redukálását, ami magával hozza a munkabéreköltség csökkenését. Jellemző továbbá a gazdaságokra, hogy az elmúlt évek egyre kedvezőtlenebb pénzügyi, közgazdasági viszonyai ellenére talpon tudtak maradni, sőt kisebb-nagyobb fejlesztéseket is tettek. A megvalósított beruházások és változtatások lehetőséget teremtettek a tehenállomány növelésére.

Az említett stabil gazdálkodást jól szemléltetik az 1. táblázat adatai.

1. táblázat. A vizsgált telepek legfontosabb mutatóinak változása a vizsgált időszakban

Telepek	2003				2008			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Főbb mutatók								
Dolgozói létszám (fő)	5	24	21	20	7,2	21,2	17	18,5
Tehénlétszám (db)	220	461	481	376	400	470	418	519
1 dolgozóra jutó tehenlétszám (db)	44,0	19,2	22,9	18,8	55,6	22,2	24,6	28,1
Éves munkaóra	10430	50064	43806	41720	15019	44223	35462	38591
1 tehen gondozására fordított munkaidő (óra/év)	47,4	108,6	91,1	111,0	37,5	94,1	84,8	74,4

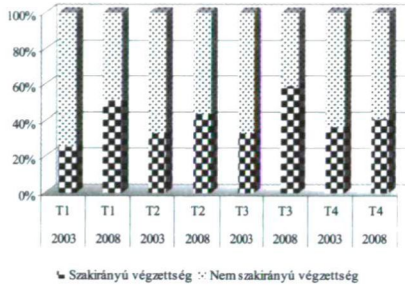
Forrás: A szerző saját szerkesztése

Az adatok alapján megállapítható, hogy az 5 év viszonylatában, a tehenlétszám vonatkozásában, három telepen növekedés történt.

A dolgozói létszám három helyen csökkent, a negyediknél viszont a tehenlétszám nagymértékű emelkedése indokolta az alkalmazottak számának növelését.

A munkatermelékenységi mutatók – mind az 1 dolgozóra jutó tehenlétszám, mind az 1 tehen gondozására fordított munkaidő – mindenütt javultak önmagukhoz képest, de még mindig számottevő eltérések vannak a majdnem azonos tehenlétszámú telepek között.

A vizsgált időtartamban további változások is történtek. Az 1. ábra a dolgozók képzettségének alakulását szemlélteti.



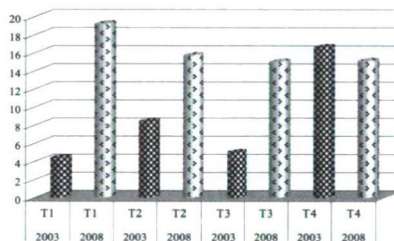
1. ábra. A vizsgált telepeken dolgozók képzettségének változása az eltelt 5 évben
(Forrás: A szerző saját szerkesztése)

Szembetűnő a mutatók javulása minden telep esetében. Míg a T4 telepen 5%-os, a T2-n 10%-os, addig a T1 és a T3 tehenészetben 26%-os pozitív irányú elmozdulás történt a szakképzettség tekintetében. Meg kell jegyezni, hogy az ábra önmagában való értelmezése a T3 telep esetében nem valós következtetésekhez vezet, ugyanis itt a szakképzettséggel rendelkezők aránya a legmagasabb (59%), de a dolgozói létszám – összevetve a többi tehenészettel – túl nagy.

A dolgozók szakmai hozzáértésének, felkészültségének a növekedése egyidejűleg két előnnyel is bír: egyrészt a felkészült alkalmazott nagyobb mértékben járulhat hozzá a szervezet versenyképességéhez, másrészt – ahogy a bevezetőben is említettem – a képzettség megszerzése az anyagi elismerést is eredményezheti.

A szakmai végzettség azonban önmagában még nem záloga a sikeres vállalkozásnak, a szakmában eltöltött idő, a megszerzett gyakorlat legalább olyan fontos tényező.

A 2. ábra jól szemlélteti a telepeken dolgozók szakmai gyakorlatának alakulását. Három telepen jelentős mértékű emelkedés történt, a negyedik telep esetében kismértékű csökkenés figyelhető meg. Azonban meg kell jegyezni, hogy itt már a vizsgálatok kezdetekor is lényegesen magasabb volt a gyakorlati évek száma, mint a többi gazdaságban. A csökkenés két – hosszú tehenészeti gyakorlattal rendelkező – alkalmazott nyugdíjazása miatt következett be. A többi helyen személyi változások mentek végbe, amelyek a jelenlegi helyzetet eredményezték.



2. ábra. A szakmában eltöltött idő alakulása az 5 év távlatában (év)
(Forrás: A szerző saját szerkesztése)

Míg a T2 telepen a szakmai gyakorlat időtartama közel kétszeresére nőtt, addig a T3 tehenészetben megháromszorozódott, és a T1 gazdaságban több mint négyszeresére növekedett.

A nagy gyakorlattal rendelkező szakemberekkel úgy bővíthetett a telepek személyi állománya, hogy az időközben megszűnt kisgazdaságok szakemberei közül alkalmaztak néhányat a vizsgált gazdaságok tulajdonosai.

Az adatok együttes elemzése után megállapítható, hogy a T1 telep a legjobb adatokkal bír, ezáltal a legversenyképesebb, legstabilabb a jelenlegi kedvezőtlen körülmények ellenére is.

4. Következtetések, javaslatok

- A vizsgálatok kimutatták, hogy a 2003. évtől a 2008. évig terjedő időszakban javult/javultak:
 - a munkatermelékenységi mutatók mind a 4 telepen,
 - a szakirányú ismeretekkel rendelkezők aránya.
- Az alkalmazottak szakmában eltöltött ideje 1 telep kivételével jelentősen növekedett.
- Mivel bizonyos telepek esetében a közel azonos tehénlétszám ellenére a dolgozók száma jelentősen eltérő, ezért további racionalizálás javasolható a jövőre nézve.
- A változások térségfejlesztési hatásokkal is bírnak, mivel a munkaerőt megtartották (sőt 1 telepen fejlesztették). Sikeres európai uniós pályázatokat készítettek, és ezek által pluszforrásokhoz jutottak. Egyúttal versenyképesebbek is lettek, mivel a munkatermelékenységi mutatók javultak. Ez alapján javaslatként megfogalmazható, hogy a továbbiakban is éljenek az uniós pályázatok adta lehetőségekkel, a piacon maradás érdekében.

Irodalomjegyzék

- Antal J.* (2008): Energetikai célú biomassza-előállítás szervezési célú vizsgálata az Észak-alföldi régióban. XI. Nemzetközi Tudományos Napok. Gyöngyös, március 27–28. I. k. 171–176. p.
- Berde Cs.* (1999): A vezetői elvárások változása a munkaerő alkalmazásában. Tiszántúli Mezőgazdasági Tudományos Napok Ökonómiai szekció. Debrecen, 47–50. p.
- Dajnoki K.* (2003): A vezetés és a kommunikáció összefüggései, *Acta Agraria Debreceniensis*. 10. 255. p.
- Dienesné, K. E.–Gergely, É.* (2009): „Examining some fields within human resources management” In: International congress on the aspects and visions of applied economics and informatics (AVA 4), Book of abstracts, Debrecen, 26–27. March 2009. 87.p. ISBN: 978-963-502-897-9 (Szerk.: Nábrádi, A., Lazányi, J., Fenyves, V.).
- Felföldi J.* (2006): Termelői szervezetek szervezését befolyásoló tényezők a zöldség-gyümölcs ágazatban. A térségfejlesztés vezetési és szervezési összefüggései. Tudományos ülés, Debrecen, 115–120. p.
- Gályász J.* (2006): Minőséget benchmarkinggal a zöldség-gyümölcs ágazatban. XXXI. Óvári Tudományos Nap „Élelmiszer alapanyag-előállítás – Quo vadis? Mosonmagyaróvár, 2006. október 5. CD.
- Juhász Cs.* (2008): A humán erőforrások ösztönzészmenedzsmentjének változása az utolsó tíz évben. XI. Nemzetközi Tudományos Napok Gyöngyös, 2008. II. kötet 33–37. p.
- Nagy Z.* (2009): A víznél is olcsóbb már a tej. *MezőHír* 2009/8. 112–113. p.
- Oláh J.* (2005): Gazdaságok helyzete a Nagykállói statisztikai körzetben. Veszprémi Egyetem Georgikon Mezőgazdaságtudományi Kar. XI. Ifjúsági Tudományos Fórum. Keszthely.
- Pakurár M.–Kovács S.* (2007): Facility status and utilization in the agriculture and food industry. Integrated systems for Agri-food Production. Proceedings of the 5th International Conference. Sibiu, Romania, 2007. 287–290. p.
- Szabados Gy.* (2006): A csoportmenedzsment vezetési és szervezési összefüggései. A térségfejlesztés vezetési és szervezési összefüggései. Tudományos ülés, Debrecen, 237–242. p.
- Szendrő L.–Szijjártó A.* (1979): A munkahelyszervezés elemzésének módszere. Agrárgazdasági Kutató Intézet. Budapest.
- Szűcs I.* (2006): A fenntartható tógazdasági haltermelés a vidékgazdaságban. Az agrárinnovációtól a társadalmi aszimmetriáig. DEATC Tudományos ülés. Debrecen, 2006. április 4. 119–126. p.
- Terjék L.* (2007): Munkavédelemmel kapcsolatos emberi tényezők vizsgálata Hajdú-Bihar megye néhány mezőgazdasági vállalkozásánál. Agrárgazdaság, Vidékfejlesztés és Agrárinformatika (AVA-3) Nemzetközi Konferencia. Debrecen, DVD.