



Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem
Gödöllői Campus
Műszaki Menedzser Szak

Agilis transzformáció nagyvállalati környezetben

Belső konzulens:	dr. Medina Viktor Egyetemi docens
Külső konzulens:	Somodi Flóra Scrum Master
Készítette:	Pető Dorottya E4M7ZE Levelező tagozat
Intézet/Tanszék:	Műszaki Intézet Műszaki menedzsment tanszék

Gödöllő
2024

TARTALMI KIVONAT

Az autóiparban az utóbbi években jelentős változások mentek végbe az autóiparban a gyorsan fejlődő technológiai újítások és a piaci elvárások nyomására. Ebben az egyre inkább versenyorientált és dinamikus környezetben a vállalatok számára alapvető követelménnyé vált, hogy gyorsan és rugalmasan alkalmazkodjanak a változó feltételekhez. Az agilis módszertanok bevezetése egy autóipari vállalat példáján keresztül azt a célt szolgálja, hogy megvizsgáljuk, hogyan támogatják ezek az újfajta munkaszervezési és irányítási elvek a vállalati rugalmasságot és hatékonyságot. Az agilis transzformáció általános célja nemcsak a versenyképesség fenntartása volt, hanem a piaci alkalmazkodóképesség, a munkafolyamatok hatékonyságának és a csapatok közötti együttműködés javítása is.

A vizsgálat módszertana mélyinterjúk elemzésén alapult, amelyeket a vállalat különböző szintjein dolgozó munkatársakkal készítettem. Az interjúk négy csoport – felsővezetők, középvezetők, fejlesztők és a céghez az agilis átállás közben érkező új munkatárs – tagjaival történtek, hogy átfogó képet kapjunk a változások bevezetéséről és az ennek kapcsán megjelenő emberi tapasztalatokról.

A válaszok rámutattak arra, hogy az új módszertan lehetővé tette, hogy a vállalat gyorsabban reagáljon a piaci változásokra és rövidebb fejlesztési ciklusokkal dolgozzon, ami hozzájárult a gyorsabb piacra lépéshez. Az agilis transzformáció során bevezetett rendszeres visszajelzési lehetőségek és az iterációs munkamódszer szoros kapcsolatot biztosított a piaci igények és a fejlesztési folyamatok között, lehetővé téve, hogy a csapatok azonnal reagálhassanak a vevői igények változásaira. A módszertan alkalmazása nemcsak a termékminőséget és a fejlesztési időt javította, hanem pozitívan befolyásolta az alkalmazottak elkötelezettségét is, mivel közvetlenül láthatták munkájuk eredményét és annak értékét a vállalati célok elérésében.

Az átállás ugyanakkor nem volt problémamentes. A kutatás egyik jelentős eredménye, hogy az agilis módszertan bevezetése komoly szervezeti kihívásokkal járt, hiszen a vállalat korábbi hierarchikus struktúráját újra kellett gondolni. Az agilis struktúrában nagyobb szerepet kapott a csapatokon belüli autonómia és az önálló döntéshozatal. Ezek elősegítették a gyorsabb reakciókat, de új felelősségi köröket is teremtettek.

A legnagyobb kihívást azonban a változásmenedzsment és a bizonytalanság kezelése jelentette. Az átállás az egész szervezet működésére és kultúrájára hatással volt, ami kezdetben bizonytalanságot és feszültséget generált a munkavállalók körében. A szervezeti átalakulás megkövetelte, hogy az alkalmazottak új szerepeket és felelősségeket vegyenek fel, ami sokak számára a korábbi megszokott munkakörnyezet stabilitásának elvesztését jelentette. A felsővezetők és középvezetők számára kihívást jelentett, hogy megteremtsék az átálláshoz szükséges támogató környezetet és biztosítsák a változások sikeres bevezetését. A vállalat részéről nagy hangsúlyt fektettek a folyamatos kommunikációra, rendszeres tájékoztatókra és workshopokra, amelyek lehetőséget adtak a dolgozóknak, hogy megértsék az agilis átállás céljait, és hogy megoszthassák a vezetőséggel a kérdéseiket, aggodalmaikat.

Az eredményekből megállapítható, hogy az agilis módszertan bevezetése nem csupán technikai jellegű változást jelent, hanem a vállalati kultúra és a szervezeti működés mélyreható átalakulását is eredményezi. Az új struktúrák, az autonómia növekedése és az átláthatóbb felelősségi viszonyok mind hozzájárultak ahhoz, hogy a vállalat hatékonyabban reagáljon a piaci változásokra és növelje munkavállalói elkötelezettségét. Az átállás sikeréhez elengedhetetlennek bizonyult a felsővezetők folyamatos támogatása, a megfelelő struktúrák és munkafolyamatok kialakítása, valamint a transzparens kommunikáció fenntartása. A szervezet által megélt tapasztalatok azt mutatják, hogy az agilis transzformáció hosszú távú sikeressége azon múlik, hogy mennyire sikerül beépíteni az agilis szemléletet a mindennapi működésbe és mennyire képes a szervezet folyamatosan fejlődni, alkalmazkodni az új kihívásokhoz és lehetőségekhez.

Összességében az agilis átállás a vizsgált vállalat számára nem csupán versenyelőnyt jelentett, hanem a belső folyamatokat, a vállalati kultúrát és a munkavállalók motivációját is kedvezően befolyásolta. Az eredmények alapján az agilis módszertan alkalmazása lehetőséget nyújtott a szervezet számára, hogy rugalmasabban reagáljon a gyorsan változó piaci környezetre, jobban megfeleljen a vevők igényeinek és növelje az alkalmazottak elégedettségét.