

DIPLOMADOLGOZAT

Szabó János

2023

Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem

Károly Róbert Campus

**Az innováció sikerét és a szervezeti
változtatást befolyásoló tényezők
vizsgálata**

Konzulens

Dr. Herneczky Andrea

egyetemi docens

Készítette

Szabó János

vezetés és ész szervezés szak

Innováció Menedzsment szakirány

levelező tagozat

2023

ÖSSZEFOGLALÓ

Dolgozatom megírását saját tapasztalatom és az elmúlt időszakban bekövetkezett számos esemény - gazdasági, társadalmi, politikai, jogi, ökológiai, technológiai átalakulás – inspirálta. A pandémia és az annak következtében fennálló változások, a szomszédos országban dúló háború, a globális problémák, a fogyasztói szokások folyamatos átalakulása, stb.. vállalatokat nagy kihívás elé állították. Ezekkel lépést tartani nem egyszerű, gyors és dinamikus változásra kényszerülnek.

Tanulmányom alapvetően két nagy részre bontható, melynek első felében a szekunder kutatások eredményeit igyekeztem feltárni, majd az ebből merített információkra alapozva megfogalmaztam kutatási problémámat és a kutatási céljaimat.

A szakirodalmi áttekintés részét képezte a szervezet fogalmának meghatározás, a szervezetelmélet evolúciójának áttekintése és a szervezet működését befolyásoló tényezők feltárása.

A dinamikusan változó környezet egyik jelentős tényezője az innováció, így a szakemberek és kutatók által meghatározott fogalmakat és megközelítéseket is górcső alá vettem, valamint feltártam az innováció típusait.

A szervezetek és forprofit vállalatok egy folyamatosan átalakuló és változó környezetben működnek, így a változás fogalmának definiálása is részét képezte a munkámnak. Majd a szervezet és innováció összefüggése is bemutatásra került.

A változásmenedzsment az elmúlt időszakban soha nem látott lendületet kapott, s a téma felértékelődése új irányzatok és modellek létrejöttét is eredményezte, melyek munkámban is áttekintésre kerültek. Az egyik ilyen modell (KERBER ÉS BUONO, 2010) a változtatás optimális megközelítését és a változtatáskapacitás tényezőit is tartalmazza, ami a későbbi primer kutatásom elméleti alapját képezte.

Kutatási probléma alapját az indokolta, hogy a 4. ipari forradalom, a digitalizáció és innovációs nyomás hatása miatt szükséges a változás valamennyi szervezet részéről, de nem csupán a külső környezet formálódik, hanem vele együtt belső szervezeti változásra is szükség van. Tapasztalatom szerint azonban a hazai környezetben ez nem mindig gördülékeny, így primer kutatás során vizsgáltam meg ezt a területet.

Célom volt, hogy megismerjem a mintában résztvevő vállalatok változtatási megközelítésével. Vagyis azt, hogy milyen szervezeti típus jellemzi a megkérdezett szervezeteket és hogyan, milyen eszközök segítségével viszik véghez az innovációkat és változtatásokat.

További célom volt, hogy megismerjem a mintában résztvevő vállalatok változtatási kapacitás teljesítményét és megvizsgáljam azt, hogy mely tényezők hatása segíti a leginkább a változtatási teljesítményt.

A vállalati jellemzők alapján igyekeztem feltárni, hogy milyen különbségeket mutat a mintában résztvevő megkérdezett vállalatok és azok menedzsereinek/ vezetőinek a változáshoz és innovációhoz való hozzáállása.

A kutatás során hólabda mintavételi technika, on-line megkérdezés módszerének alkalmazására került sor. Az adatgyűjtés formalizált, strukturált módon, 2022-ban zajlott a magyarországi vállalatok körében.

A vállalatok változtatási megközelítésének és stratégiájának eredménye szerint a megkérdezett vállalatok többsége már elindult a fejlődés első fázisán, mivel a vállalatok szem előtt tartják a stratégiai gondolkodást, s így a tervezett változtatásokat nem utasított formában, hanem jórészt tervezett módon viszi véghez. Ez persze még nem a végleges cél, mivel az is bizonyítást nyert a primer kutatás során, hogy a vállalatoknak csupán csekély része képes az innovációt ösztönző kalauzolt változtatásra.

A változtatási kapacitás teljesítményének értékelése és a befolyásoló tényezők vizsgálata arra mutatott rá, hogy a mikroszintű faktorok akadályozzák a rugalmas változás lehetőségét. Így a változtatás különböző megközelítésinek megértése és elfogadása, a hajlandóság és változtatási képesség az, ami miatt a változtatáskapacitás teljesítménye nem megfelelő.

A makroszintű tényezők közül még a támogató infrastruktúra hat negatívan a változásra és az innovációra.

A vállalatok stratégiai gondolkodása nem szenved hiányt, ugyanakkor a különböző változtatási megközelítések megértése és elfogadása területén szükséges lenne előrelépésre, hogy a vállalatok a változtatási kapacitásukat növelhessék. Hiányosság mutatkozik a támogató infrastruktúra területén is.

A kutatás eredménye rámutatott arra, hogy bizonyos iparágak területén tevékenykedő vállalatok, mint például a bányászat vagy a pénzügyi szektor szolgáltatói, kevésbé rugalmasan alkalmazkodnak a változásokhoz. Ugyanakkor az is kiderült, hogy az export piacra termelő vagy szolgáltató vállalatok sokkal nyitottabbak és rugalmasabbak a változások területén.

Reményeim szerint mind a szekunder, mind pedig a primer kutatás eredményei hasznos ismeretekkel szolgálnak a téma iránt érdeklődők számára.

Számomra ez a tanulmány további lendületet és érdeklődést adott a változásmenedzsment és a hatékony változtatáskapacitás teljesítmény növeléséhez. S a jövőben is szeretném folytatni a témában a kutatásomat.