

DIPLOMADOLGOZAT

Szurgyi Hanna Alexandra
Vezetés és szervezés MSc

Gödöllő
2023

A diplomadolgozatom célja az volt, hogy választ kapjak arra, hogy mik a jó vezető ismérvei. Nagyon fontos, hogy a vezetőknek legyen elég munkatapasztalata és megfelelő tudományos háttérrel is rendelkezzen, de ez önmagában nem elég. A vezetőnek rendelkeznie kell alapvető vezetői készségekkel, hogy a szervezetet vagy a csapatot a lehető legjobban tudja irányítani.

Első lépésként kutatást végeztem a vezetésről és a vezetői készségekről. A vezetéssel már évezredek óta tanulmányozzák és elemzik, és arra a kérdésre keresték a választ, hogy ki vezessen és milyen alapon. A vezetéselmélettel nagyon sokan foglalkoztak, ám nem terjedt el egy általánosan elfogadott definíció, mert más korokban és más irányokból közelítették meg, és az idő múlásával egyre összetettebb fogalom lett. Érdekesnek tartottam, hogy a mai tanulmányokban, folyóiratokban és könyvekben is, mindig a régen megfogalmazott definíciókat és nézeteket veszik alapul.

A vezetéssel kapcsolatos kutatások az elmúlt évtizedekben gyorsan növekedtek, ami egyszerre tükrözi és táplálja a téma iránti intenzív érdeklődést. Az akadémikusok erőfeszítései a vezetés látomásos, karizmatikus, transzformációs és autentikus megközelítéseinek népszerűsítésére azt jelentik, hogy ezeket az elképzeléseket jellemzően modernnek, felvilágosultnak és tudományos kutatásokon alapulónak tekintik.

Manapság felkapott témának számít, és egyre több cikkben foglalkoznak a „jó főnök vs rossz főnök” ismérveinek összehasonlításával. Sokszor olvasni, hogy ha „az alábbi főnök típusokkal találkozol, menekülj” és ehhez hasonló hangzatos címeket, de vajon tényleg ennyire egyszerű? Fehér vagy fekete? A világon közel 8 milliárd ember él, különböző élethelyzetben, különböző személyiséggel, elvárásokkal, igényekkel. Ennek következtében úgy gondolom, hogy ahogy tökéletes tanár sem létezik, úgy a tökéletes főnök sem. Mindenki azt a matematika tanárt szereti, akinél könnyedén megérti a számításokat, azonban ahány diák annyiféle gondolkodás. Ugyanez a helyzet a felettesekkel is.

A második fejezetben a saját kutatásom eredményeit elemeztem, és célom az volt, hogy a hipotéziseimet igazoljam, vagy cáfoljam. Ebben a részben leginkább a vezetői készségek fontosságát vizsgáltam, eltéréseket és összefüggéseket kerestem.

A modern korban egyre többen foglalkoznak ezzel a témakörrel, hatásaival, következményeivel és komoly kritériumokat fogalmaznak meg a vállalatok vezetői beosztásaihoz. Mit várnak el a cégek és mit várnak a dolgozók egy főnöktől? Ezt a kérdést vizsgáltam meg részletesebben a dolgozatomban. Az utolsó fejezetben a kutatásom eredményeit fogom összegezni a felállított hipotéziseim mentén.

Korábban a kiválasztási folyamat egyszerűbb volt, a soron következő, úgy nevezett rangidős vette át a megüresedett pozíciót, ez volt a bevett szokás, amit mindenki kimondatlanul is

ismert és elfogadott, azonban manapság sokkal nagyobb hangsúlyt fektetnek a kiválasztás folyamatára és a képzéseken is vezetőket kívánnak képezni nem főnököt. Ezek alapján állítottam fel első hipotézisemet, mely szerint a fiatalabbak számára általában fontosabbak a vezetői készségek, mint az idősebbek számára. Nagy meglepetésemre a kérdőívek alapján az idősebb korosztály is közel olyan fontosnak tartja a vezető személyét, mint a korombeliek.

Logikusnak tűnt, hogy a szellemi alkalmazottak fontosabbnak tartják a vezető tulajdonságait, mint a fizikai dolgozók, hiszen közvetlenebb, szorosabb, folytonosabb és ráutaltabb kapcsolat van egy irodában a felettes és az alkalmazott között a személyes gyakori kontakt miatt, mint egy gyárban. Ez az állításom igazolást nyert a kitöltők által.

A harmadik hipotézisemet szintén alátámasztotta a kutatás, miszerint a férfiak hajlamosabbak a munkahelyváltásra, mint a nők. Érdekes témának találtam a nemek összehasonlítását ebben a témában, hiszen a sztereotípiák szerint a nők inkább a biztonságos, megszokott környezetet preferálják, míg a férfiak törtetőbbek, és bár mindig vannak kivételek, a válaszok alapján megalapozott az állítás.

Az utolsó állításom két részből tevődik össze, a fiatalok esetében a bér és a vezető képességeinek fontosságát vettem össze, míg az idősebb korosztálynál a napi megszokott rutin és a vezetői képességek kerültek ütköztetésre. A hipotézis második fele igazolást nyert, azonban meglepő módon az ifjabb generáció számára elsődleges a fizetés. Őszintén szólva, ez az eredmény nagy meglepetést okozott számomra, biztosra vettem, hogy a korombeliek osztják a nézeteimet.

Összességében megállapítható, hogy akár a szervezeteknek, akár az egyéneknek nagyon fontos, hogy jó vezetője legyen, aki birtokában van azoknak a készségeknek, amellyel, úgy tud másokra hatni, hogy a legjobbat hozza ki belőlük.

Ahogy Mark Zuckerberg mondta: „Akkor lehet igazán előre haladni, ha az egyszerű feladatokkal kezdjük.” Ennek fényében remélem, hogy a képzéseknek, tanulmányoknak köszönhetően kis lépésekben haladva átlátják az emberek az egész folyamatot, és fontosabbnak tartják a közérzetüket, egészségüket, mint a pénzt, illetve felismerik a hatékonyságra gyakorolt pozitív hatását a megfelelő vezetőnek alsóbb és felsőbb szinteken is.

Úgy gondolom, nagyon fontos és kiaknázatlan kutatási terület a vezetők készségeinek/képességeinek vizsgálata, elemzése. Ennek felismerése egy jó előre lépést jelente egy mentálisan és fizikálisan is egészségesebb jóléti társadalom felé.

Végezetül egy Nelson Mandela idézettel zárom a diplomadolgozatomat, amely számomra leírja az igazi vezetőt.

„A vezető olyan, mint a pásztor. Nem veszik észre, hogy a háttérből ő irányít azzal, hogy egyszerűen hagyja, hogy a fürgék előre menjenek, a többiek pedig kövessék őket.” (Nelson Mandela)