

DIPLOMADOLGOZAT

Tartalmi kivonat

Berecz Balázs

2024

A diplomadolgozat címe: A Japán és a Magyar vezetési kultúra vizsgálata

Készítette: Berecz Balázs

Vezetés és szervezés mesterképzés, levelező tagozat

Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet

Belső témavezető: Dr. Herneczky Andrea, főiskolai docens, Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet

XXI. század gazdasági és technológiai változásai újraértelmezik a vállalati vezetési stílusokat és módszereket. A digitalizáció korában, ahol a technológiai megoldások meghatározó szerepet játszanak a vállalati sikerben, különösen fontos a különböző vállalati méretek és kultúrák által alkalmazott vezetési stílusok összehasonlító elemzése. Ebben a kontextusban a szakdolgozatom célja, hogy feltárja és összehasonlítsa egy japán multinacionális vállalat és egy hazai kis- és középvállalkozás (KKV) vezetési stílusait, melyek mind digitális megoldásokkal foglalkoznak. A dolgozat a vezetési stílusok hatékonyságának vizsgálatát helyezi előtérbe, különös tekintettel a szervezeti és nemzeti kultúrák közötti különbségekre.

A témaválasztás aktualitása vitathatatlan. Az elmúlt évtizedekben a globalizáció és a technológiai fejlődés jelentős hatással volt a vállalati működésre és vezetésre.

A dolgozat jelentősége abban rejlik, hogy a vezetési stílusok összehasonlító elemzése révén lehetőség nyílik a hatékony vezetési módszerek és a különböző szervezeti kultúrákban való alkalmazhatóságuk feltárására. Ezáltal a kutatás nem csupán elméleti szinten járul hozzá a vezetési tudományhoz, hanem gyakorlati iránymutatást is nyújt a vállalati döntéshozók számára.

A dolgozat a következő fő kérdésekre keresi a választ: Milyen vezetési stílusokat alkalmaznak a különböző méretű és kultúrájú vállalatok a digitális korban? Hogyan befolyásolja a szervezeti és nemzeti kultúra a vezetési stílus hatékonyságát? Milyen különbségek és hasonlóságok figyelhetők meg a japán multinacionális és a magyar KKV vezetési stílusai között?

Hipotézis 1: A digitális megoldásokat nyújtó vállalatoknál a transzformációs vezetési stílus hatékonyabbnak bizonyul a munkavállalói innováció és kreativitás ösztönzésében, mint a tranzakciós vezetési stílus.

Hipotézis 2: A multinacionális vállalatnál a vezetők nagyobb hangsúlyt fektetnek a globális trendekre és nemzetközi piaci dinamikákra, míg a KKV vezetői inkább a helyi piaci igényekre és belső erőforrásokra koncentrálnak.

Hipotézis 3: A munkavállalók elégedettsége és elkötelezettsége magasabb a magyar KKV-nál, ami a vezetői stílus és a szervezeti kultúra közvetlenebb, emberközpontúbb jellegéből adódik. Összefoglalva, a dolgozatom célja, hogy hozzájáruljon a vezetési stílusok mélyebb megértéséhez a digitális korban, kiemelve a különböző szervezeti és nemzeti kultúrák közötti különbségeket és hatásokat. Az eredmények nem csak elméleti jelentőséggel bírnak, hanem gyakorlati alkalmazhatóságuk révén is értékesek lehetnek a vállalati vezetők és döntéshozók számára.

Dolgozatomban nemcsak a szakirodalomban található elméleteket és modelleket áttekintettem, hanem saját kutatást is végeztem olyan magyar munkavállalókkal, akik multinacionális vállalatoknál dolgoznak. Alkalmazott módszerek: mélyinterjú egy magyar KKV és egy japán multinacionális vállalat egy-egy felsővezetőjével, valamint kérdőíves felmérés mindkét vállalkozás munkavállalóival.

Vizsgálataimat az alábbi kutatási kérdések alapoztam:

Milyen vezetési stílusokat alkalmaznak a különböző méretű és kultúrájú vállalatok a digitális korban?

Hogyan befolyásolja a szervezeti és nemzeti kultúra a vezetési stílus hatékonyságát?

Milyen különbségek és hasonlóságok figyelhetők meg a japán multinacionális és a magyar KKV vezetési stílusai között?

Első lépésként a szakirodalmi áttekintés során vizsgáltam a szervezeti és nemzeti kultúrákat, illetve ezek viszonyát, különös tekintettel a japán és magyar munkakultúrára. Emellett áttekintettem a legfontosabb elméleteket a vezetési stílusokkal kapcsolatban, illetve azok érvényesülését különböző kultúrákban. Ezt követően saját kutatást végeztem, mely során egy magyar KKV és egy japán multinacionális vállalat magyar leányvállalatának vezetőivel készítettem mélyinterjút, majd a dolgozókkal kérdőíves felmérést.

Az elemzés során arra az eredményre jutottam, hogy mindkét vállalatnál a munkavállalók többsége elégedett vagy legalább elfogadja a vezetők által kínált megoldásokat és a problémák kezelésének módját. A konfliktuskezelési és problémamegoldási képességek tekintetében mindkét vállalatnál pozitív eredményeket értünk el. Ugyanakkor voltak kisebb különbségek a két vállalat között: a japán tulajdonú multinacionális vállalatnál kissé magasabb elégedettségi szintet észleltünk a problémamegoldási képességeket illetően, ami arra utal, hogy a KKV -nál hatékonyabb lehet a vezetők konfliktuskezelése.

A hipotézisek alapján megállapíthatjuk, hogy a transzformációs vezetési stílus hatékonyabb lehet a digitális megoldásokat nyújtó vállalatoknál a munkavállalói innováció és kreativitás ösztönzésében. Emellett a multinacionális vállalatnál a vezetők valóban nagyobb hangsúlyt fektetnek a globális trendekre és nemzetközi piaci dinamikákra, míg a KKV vezetői inkább a helyi piaci igényekre és belső erőforrásokra koncentrálnak. Azonban azt is meg kell jegyezni, hogy a KKV -nál a magasabb munkavállalói elégedettség és elkötelezettség tapasztalata alapján a vezetői stílus és a szervezeti kultúra közvetlenebb, emberközpontúbb jellegéből adódó előnyök is jelentősnek bizonyulnak.

Mindkét vállalat számára ajánlott lenne vezetői tréningeket és fejlesztéseket biztosítani a konfliktuskezelés, problémamegoldás és innováció terén. A kommunikációs készségek fejlesztése is kulcsfontosságú lenne mindkét vállalat számára. Fontos lenne továbbá a kulturális érzékenység fejlesztése és a kulturális különbségek tiszteletben tartása.

Ajánlott lenne átfogóbb kulturális elemzéseket végezni mind a magyar KKV-k, mind a japán tulajdonú multinacionális vállalatok körében annak érdekében, hogy jobban megértsük a különböző kultúrák hatását a vezetési stílusokra és a munkahelyi dinamikákra. Emellett komparatív kutatásokra is szükség lenne más iparágakban annak érdekében, hogy átfogóbb képet kapjunk arról, hogy az eltérő kulturális környezetek hogyan befolyásolják a vezetői gyakorlatokat és a munkahelyi dinamikákat.

Bízom abban, hogy vizsgálatom alapján a gyakorlatban is hasznosítható javaslatokat tudok megfogalmazni a hatékony vezetési stílusokra és módszerekre vonatkozóan.