



Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem
Szent István Campus
Executive MBA menedzser

Leadership - a vezetés belső, személyes erőforrásai

Belső konzulens:

Dr. habil. Fehér János PhD
egyetemi magántanár

Készítette:

Kovács Ádám
K8LXOU

Intézet/Tanszék:

Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet

Gödöllő
2024

Tartalmi kivonat

"Leadership - a vezetés belső, személyes erőforrásai" című szakdolgozatomban átfogóan elemeztem a vezetés modern kihívásait és a vezetők belső erőforrásait a 21. században. A bevezető részben rövid áttekintést nyújtottam a vezetés történetéről, a mai modern munkakörnyezet kihívásairól és a vezetés jelentőségéről a jelen században. A következő fejezetben bemutatam az emberi erőforrás menedzsment és a vezetés közötti kapcsolatot. A dolgozatom fókuszában állnak a **vezetői stílusok, egyedi vezetői képességek**, valamint a világ legbefolyásosabb vezérigazgatóinak és üzleti vezetőinek bemutatása. A negyedik fejezetben, részben a Coesia és a Roche vállalatok példáin keresztül ismertetem a **vezetői modelleket és fejlesztő programokat**.

A dolgozatom további kutatási részében elemzéseket végeztem, az alábbi konkrét témakörökben és eredményekkel:

Az 5.2. fejezetben található összehasonlítás során a Coesia és a Roche vezetői kultúrájának és stílusának elemzését végeztem el, mely kiemelt fontosságú volt annak érdekében, hogy megértsük, milyen hasonlóságok és különbségek mutatkoznak a két vállalat vezetői által hangsúlyosnak tartott területekben. **Mind a két cégnél nagy hangsúlyt kap a beteg/ügyfélközpontúság, az innováció és a fejlődés, valamint a társadalmi felelősségvállalás.** A Roche inkább a gyógyszeriparban tevékenykedik, míg a Coesia több iparágban jelen van, ami hatással van a vezetői kultúrára és a méretre. Mindkét cég arra törekszik, hogy hatékonyan szolgálják ki ügyfeleiket, elősegítsék az innovációt és a fejlődést, valamint vállalják a társadalmi felelősségüket.

Az 5.3. fejezetben általános SWOT elemzést végeztem, melyből kiderült, hogy **mind a Coesia, mind a Roche vállalat rendelkezik olyan (SWOT) tényezőkkel, amelyeket figyelembe kell venniük a jövőbeli stratégiáik megtervezésekor.** A Coesia esetén a legfontosabb erősségek a széleskörű portfólió és a technológia innováció, gyengeségek pedig a piactól való függőség és szervezetlenség. Lehetőségként kiemelném a növekvő automatizálási igényeket és az innovációt, veszélyként pedig versenyhelyzetet és piaci-gazdasági nehézségeket. A Roche-nál meg kell említenem a kutatás-fejlesztés (R&D)-t és a globális jelenlétet, mint erőséget, gyengeségként pedig a fő termékektől való függőséget, valamint fejlesztési kockázatokat. Lehetőségek a növekvő egészségügyi igényekben és biológiai fejlesztésekben rejlenek, veszélyt pedig a szabályozási környezet és a piaci pozíciókért folytatott verseny jelent.

Az 5.4. "Vezetői koncepciók összehasonlítása" részben a Coesia és a Roche vállalatoknál alkalmazott vezetői kompetencia-modellek kerülnek összehasonlításra. **Mindkét vállalat hangsúlyozza a vezetői képességek fontosságát, és mindkét koncepció célja a kompetenciák erősítése, ami segíti a sikeres üzleti teljesítményt.** A SWOT analízis alapján közös mind a két vezetői koncepciójában megtalálható erősségek az innováció és tanulás, valamint a személyes fejlődés és tanulás. Lehetőségek között pedig a közös pontok a rugalmas gondolkodás és az innováció.

Az 5.5 LCM és LDP fejlesztő programok összehasonlítása fejezetben kiderül, hogy **mindkét vállalat elkötelezett a vezetői kompetenciák fejlesztése mellett**, bár eltérő megközelítéseket alkalmaznak a cél eléréséhez. Az összehasonlítás alapján a Leadership Competency Model (LCM) és a Leadership Development Program (LDP) között a következő **különbségek** állnak előtérben: **Megközelítési mód:** LCM: Példákkal és alapvető kompetenciák felsorolásával mutatja be a vezetői képességeket. LDP: Gyakorlatiasabb, hosszabb távú, csapatokra osztott, intenzívebb tantermi képzés. **Időtartam és formátum:** LCM: Egynapos oktatás, mely során a résztvevők megismerik az alapvető viselkedési típusokat. LDP: Körülbelül egy teljes éves program, havonta egy napos tantermi képzés, amelynek célja a gyakorlati készségek fejlesztése. **Csoportméret és dinamika:** LCM: Nagyobb csoportokban, egynapos tréningen vesznek részt a résztvevők. LDP: Kisebb csoportokra osztott, intenzívebb, hosszabb távú képzési formátum. **Témák és hangsúlyok:** LCM: Fő hangsúly az alapvető kompetenciák és viselkedési típusok bemutatásán van. LDP: Kiemelten foglalkozik a vezetői hitelesség, kommunikáció, konfliktuskezelés és felelősségvállalás témaköreivel.

Végül az 5.6 fejezetben a dolgozói felmérés összegzésével rávilágítok arra, hogy a Coesia cég vezetőinek fejlődésében és a hatékonyabb vezetés kialakításában számos javaslatot lehet tenni a felmérés eredményeire alapozva. Javaslataim a következők voltak:

- **Kompetenciafejlesztő programok és vezetői tréningek bevezetése**
- **Emberi erőforrás stratégia fejlesztése**
- **Személyes és szakmai fejlődés támogatása**
- **Érzelmi intelligencia fejlesztése**
- **Visszajelzés kultúrájának erősítése**

Fontos kiemelni, hogy a vezetői képességek megismerése és helyes használata kulcsfontosságú a vállalati siker szempontjából.