

EMBERI TÉNYEZŐK A TERMELÉSBEN

Dr. Virág József^{*} - Rózsahegyi Istvánó^{**}

A termelés alapvető tényezői az anyag, a gép és az ember. Közülük bármelyiknél felmerülő probléma visszahat a termelésre, determinálja azt. Fontosságukat sokszor politikai irányváltások hatására eltérően értékeljük s nem minden időben hangsúlyozzuk megfelelően, megfelelő súllyal. Gazdasági fejlődésünk jelenlegi intenzív szakaszában a termelés tényezőinek a mennyiségi bővítésére jóval kisebb a lehetőség mint korábban, illetve erre lehetőség alig van.

Ihát a meglévő termelési tényezőket kell jobban hasznosítanunk, ezen belül is az ember szerepét kell növelnünk, mert a szükségésnél kevesebbet törődünk a termelésben az emberekkel. Az ember fogalom most vizsgálódásunkban tágabb mint az "élőmunka" fogalma. /Az élőmunka fogalmában kevés a "humán" tartalom./ Számos olyan a munkára közvetlenül vagy közvetetten hatást gyakorló tényező van, amely az embereket irritálja, munkavégzésük mennyiségét, minőségét befolyásolja.

Az 1980-as évek közepén kérdőíves felméréssel a munkára ható tényezőket vizsgáltuk közel 60 tejipari középvezető, és több mint 100 fő húsiparban dolgozó véleménye alapján.

A tejipari középvezetőknél és művezetőknél a beosztás és az iskolai végzettség nincs szoros kapcsolatban. De az üzemigazgatóknak csak alig több mint fele felsőfokú végzettségű, a művezetőknél ez az arány 30 % alatt marad.

Összességében a megfigyelt tejipari közvetlen termelésirányítók közel fele technikus végzettségű.

A megkérdezettek közül a művezetők bére és jövedelme alacsonynak minősíthető, az üzemigazgatók kereseti színvonala a különböző összehasonlításokban már reálisabbnak ítéltető. A beosztás minőségével nőnek a béren felüli jövedelmek. Amíg a művezetők-

^{*}KÉE Élelmiszeripari Főiskolai Kar, Társadalomtudományi Intézet
Ipargazdaságtan tanszék

nél ez havi 400,-Ft, addig a főművezetőknel 1000,-Ft, s az Üzemigazgatóknél 1400,-Ft.

Az üsztönzés és érdekeltség szempontjából a művezetőknel a béren felüli jövedelem az összjövedelemnek mindössze 8 %-át teszi ki, ami igen alacsonynak tekinthető.

Össességében az össz jövedelemből a bér aránya

művezetőknel	92 %
főművezetőknel	85 %
Üzemigazgatóknél	84 %

A kérdőíven megkérdeztük, hogy az előbbieken számszerűsített jövedelmekkel mennyire elégedettek? Nagyon kicsi az arány, mindössze minden tizedik ember elégedett jövedelmével, és majdnem minden második elégedetlen. Vagyis a jövedelmükkel a megkérdezettek közül

elégedett	10 %
elfogadhatónak tartja	42 %
nem elégedett	48 %

A beosztástól függően - amely a jövedelmeket is meghatározza -- eltérő a jövedelmükkel elégedett, illetve elégedetlenek aránya. /A jövedelmével elégedetlen a művezetők közül minden második, s Üzemigazgatók közül minden harmadik./

A beosztással és ebből következően a keresetnagysággal is összefüggésben van, hogy a munkahelyen kívül egyéb jövedelem forrása van-e a tejipar megkérdezett közvetlen termelésirányítóinak? A művezetők háromnegyed részének, az Üzemigazgatók alig több mint 10 %-ának van munkahelyen kívüli jövedelem forrása..

A művezetők bére a szakmunkás keresetekkel összehasonlítva, és önmagában is alacsony. A művezetők nagyobb hányada elégedetlen a jövedelmével, s nagyobb részük a munkahelyén kívül is végez jövedelmet hozó tevékenységet.

Döntési hatáskörükkkel a művezetők kevésbé, a főművezetők részben elégedettek. Az Üzemigazgatók véleménye szerint a hatáskörüik nem elegendő, vagyis a döntés nem mindig ott történik, ahol az szükséges.

A húsiparban végzett felmérés összefoglaló értékelése a következő.

A munka hatékonyságának kérdése szorosan kapcsolódik a bérezéshez. A családi jövedelmek alakulása a tapasztalatok szerint általában meghatározza az igények arányát és kielégítésük sorrendjét.

Megszabja azokat az igényeket is, melyek kielégítését a dolgozók saját erejükből önmaguk képesek megoldani.

Ahol magasabbak a jövedelmek, ott a vállalatnál a dolgozók egyéni kezdeményezése is nagyobb.

A bérezéssel az anyagi javakkal kapcsolatban több kérdést tettünk fel a dolgozóknak. Az egyik kérdés az volt, hogy vannak-e anyagi gondjai? A válaszok szerint a megoszlás

rendszeresen	18 %
esetenként	55 %
nincs	27 %

Alacsonynak minősíthető azoknak az aránya, akiknél nincsenek anyagi gondok, élig több mint; egynegyed rész. Mind az esetenként, mind a rendszeresen jelentkező anyagi gondok a munkavégzés mennyiségi és minőségi színvonalára egyaránt visszahatnak, és ez a dolgozók közel háromnegyed részénél jelentkezik.

Másik kérdésünkkel a teljesítmény, a munkavégzés és a bér közötti viszonyra kértünk a dolgozóktól véleményt.

Az összesített adatok szerint egyetlen dolgozó sem érzi, hogy "túl lenne fizetve", vagyis a bére magasabb lenne mint a teljesítménye. Magasnak és elgondolkodtatónak minősíthető "a teljesítmény magasabb mint a bér" választ adók közel 60 %-os aránya.

/Pl.: ilyen esetben felmerül a kérdés, hogy egy normarendezés hogyan hajtható végre, az milyen hangulatot eredményez?/

A dolgozók keresete eltérően alakul. Kérdésünkkel arra kerestük a választ, hogy az emberek mit tartanak a kereset eltérés okának?

Igen alacsony arányban minősítik úgy, hogy a kereset eltérések az eltérő munkateljesítményből adódnak - csak minden ötödik dolgozó.

A megítélés között sok, és nagyarányú a szubjektív jellegű, amely a hangulatra, a munkavégzésre, munkamorálra is visszahatással lehet. A dolgozók negyedrésze úgy minősíti, hogy a kereset különbségek mögött nincsenek teljesítmény eltérések, vagyis akik többet keresnek, nem teljesítenek többet.

A megkérdezettek mintegy 30 %-a a kereset eltérés okát abban látják, hogy "csak régebbi dolgozók", illetve "csak a szakmai gyakorlatuk hosszabb".

Nagyon elgondolkodtató és további mélyebb elemzést, vizsgálatot érdemelne az a valamivel több mint 10 %-os dolgozó réteg, akik véleménye szerint a vezető nem a munka szerint differenciál a bérezésnél.

Az előző kérdésre adott válaszok mellé téve az arra a kérdésre adott válaszokat, hogy mi az, amit a vállalat megfizet a dolgozóknak, részben erősíti csak meg az előzőeket.

A kereset eltérés oka		Mit fizet meg a vállalat	
Régebbi dolgozó	15 %	hűséget a vállalatához	14 %
szakmai gyakorlat hosszabb	14 %	gyakorlatot	39 %

A munkavégzés során a felelősség kérdése jelentősnek tekinthető. A felelősség kapcsolódik a végzett munka mennyiségéhez és minőségéhez. A felelősségben érdekeltté kell tenni a dolgozókat, hogy a munkavégzés színvonala megfelelő legyen. A felmérés szerint a felelősség súlya a munkavégzés során igen alacsony mértékű, hiszen a megkérdezettek mindössze 10 %-a minősített úgy, hogy a vállalat a bérekben ezt is figyelembe veszi.

Az iskolai végzettség bérben való elismerését a dolgozók alig 6 %-a érzi. Tehát a dolgozók nagyobb része a magasabb iskolai végzettségtől nem vár nagyobb keresetet. Ez a minősítés a tanulás-
sal kapcsolatos kedvezőtlen álláspont kialakításában is szerepet játszik.

Az iskolázottsági színvonal emelése szükséges lenne, mint a későbbiekben szó lesz róla, pl. a nők 55 %-a csak a 8 általánost végezte, s több mint 6 %-uknak még ez a végzettsége sincs meg. A vállalati cselekvési lehetőség szempontjából figyelmet érdemel az a kérdés, hogy a munka hatékonyságának növelése érdekében mit lehetne tenni. A dolgozók közel fele a teljesítménybérek emelésével, negyede a mozgóbérek arányának növelésével látná megoldhatónak ezt a kérdést.

A dolgozók felének véleménye szerint az anyagi ösztönzés növelésével a teljesítmények növelhetők. Az viszont nyitott kérdés, hogy milyen nagyságrendű, mértékű anyagi ösztönzés milyen teljesítmény növekedést eredményezne. Feltételezhetően nagyobb értékű és mértékű anyagi ösztönzésre lenne szükség a teljesítmények növeléséhez. Ennél a feltételezésnél abból lehet kiindulni, hogy a megkérdezettek több mint 40 %-a 1000 Ft-ot meghaladó keresetnövelés esetén változtatna munkahelyet.

A vélemények alapján elgondolkodtató az a tény, hogy az 1000 Ft-tal többért munkahelyet változtatók 62 %-a 10 év alatti munkaviszonnyal rendelkezik. Ez következőképpen tükrözheti azt az álláspontot, hogy a munkahely gyakori változtatásával a keresetet növelni lehet.

A megkérdezett dolgozók

40 %-a teljes egészében

47 %-a részben,

13 %-a nem az adottságainak, képességeinek megfelelő munkát végez. Az előzőeket az iskolai végzettség alapján vizsgálva megállapítható, hogy a legmagasabb iskolai végzettségűek válaszoltak nem, illetve részben válasszal, ami arra utal, hogy a munkaerőben lévő intenzív tartalékok feltárásával lehetőség van a hatékonyság növelésére.

A dolgozók kétharmada reálisnak érzi és ítéli meg a teljesítmény követelményt, egynegyedük túl magasnak találja.

A nők nagyobb hányada - 28 %-a - minősítette túl magasnak a

teljesítmény követelményt, s ezek döntő többsége 40 év feletti, illetve 80 %-uk 8 általános vagy ez alatti iskolai végzettségű.

Az ember a munkahelyi közösségben él, s munkája milyensége függ attól a légkörtől, amely a munkahelyen, az adott közösségben uralkodik.

A felmérés szerint a kapcsolat a közvetlen munkatársakkal

15 %-ban igen jó,

72 %-ban jó,

13 %-ban közepes.

A dolgozók közel egyötödének a munkavégzését nagymértékben befolyásolja munkatársa munkavégzése, produktivitása.

A megkérdezettek felénél csak részben befolyásolja a munkatevékenységet. A nem megfelelő munkamegosztásra és szervezethez való utal, hogy a dolgozók igen nagy hányada munkáját munkatársai munkavégzése nem befolyásolja - 30 %-a -.

A megkérdezettek 88 %-a részben vagy egyáltalán "nem viszi be munkahelyére" családi gondjait és problémáit. A dolgozók 12 %-a ítéli meg úgy, hogy munkavégzését családi körülményei nagymértékben befolyásolják.

Az élőmunka tartalékainak feltérésében és hasznosításában jelentős szerep jut a bérezési jellegű problémáknak. Az adatokból megállapítható, hogy a dolgozók közel 60 %-a elégedetlen a keresetével, érzése szerint a munkateljesítménye magasabb mint az érte járó bér.

Az anyagi motívum mellett a dolgozók egyéb megbecsülése is jelentős súllyal jelentkezik. A válaszokból kitűnik, hogy a vállalathoz való hűséget nem kellő mértékben ismerik el - 49 % véleménye - nem fizetik meg.

Az elemzések alapján levonható következtetések felhasználásával és a szükséges gyakorlati intézkedések megvalósításával a termelékenység növelésének egy olyan intenzív lehetősége teremthető meg, amely nagyobb beruházási eszközök lekötése nélkül fejt ki a vállalat, illetve a népgazdaság szempontjából előnyös hatásokat.

IRODALOM

1. Rohort A. Sutermeister: Ember és termelékenység
Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Bp., 1966.
2. Bóta László: A művezető és a termelékenység
Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Bp., 1966.
- 3/ Dr. Román Zoltán: Iparfejlesztés és termelékenység
Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Bp., 1971.
4. Dr. Pirinyi Ottó: Termelékenységi tartalékok
Kossuth Könyvkiadó, 1978.
5. Falusné Szikra Katalin: A termelékenység és hajtóerői
Kossuth Könyvkiadó, 1975.
6. Dr. Virág József: Élelmiszeripari Gazdaságtan III.
KÉE Élelmiszeripari Főiskolai Kár jegyzet
Szeged, 1985.

HUMAN FACTORS IN PRODUCTION

J. Virág and I. Rózsahegyi

In the current intensive stage of economic development, the existing production factors must be better utilized; within this, the human role must be increased. Numerous factors can act on humans and influence the quantity and quality of their work.

In the mid-1980s, these work-influencing factors were investigated by means of a questionnaire survey designed to learn the opinions of 60 white-collar workers in the milk industry, and more than 100 blue-collar workers in the meat industry.

HUMANE FAKTOREN IN DER RPRODUKTION

J. Virág - Frau I. Rózsahegyi

In der gegenwärtigen intensiven Phase unserer wirtschaftlichen Entwicklung müssen die vorhandenen Produktionsfaktore besser genutzt und dabei besonders auch die Rolle des Menschen angehoben werden. Die auf die Leute einwirkenden, die Menge und die Qualität ihrer Arbeitsleistung beeinflussen- den Faktoren können sehr zahlreiche sein. Mitte der 1980- er Jahre haben wir mittels Fragebogen-Aufmessung diese, auf die Arbeit wirkenden Faktoren aufgrund der Meinung von nahezu 60 mittleren Leitern aus der Milchindustrie und über 100 in der Fleischindustrie tätigen Personen untersucht.

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ФАКТОР В ПРОИЗВОДСТВЕ

Йожеф Вираг — Рожахеди Иштванна

В современный интенсивный период экономического развития в нашей стране мы должны ещё лучше использовать имеющиеся производственные факторы, а в рамках этого — необходимо повысить роль человека в производстве.

Существуют многочисленные факторы, которые оказывают воздействие на людей, на качество и количество выполняемого ими труда. В середине 1980-х годов с помощью анкетных данных мы исследовали эти факторы, влияющие на труд, используя мнение 60 руководителей среднего звена (в молочной промышленности) и более 100 человек, работающих в мясной промышленности.