

# M E G H Í V Ó

Ph.D értekezés védésére

**Csizmadia Péter** doktorjelölt

(Szociológia Doktori Iskola)

**„A szervezeti innováció és tudásfelhasználás mintái a magyar gazdaságban”**

c. doktori értekezésének nyilvános vitáját

**2015. október 21-én (szerdán) 14.00 - órai kezdettel rendezzük meg a Corvinus Egyetem 297-es számú termében (Fővám tér 8.), amelyre ezúton tisztelettel meghívom Önt és érdeklődő kollegáit.**

Az értekezés bírálói: Szabó Katalin DSc, Laki Mihály DSc, MTA

A jelölt témavezetői: Makó Csaba DSc

Az értekezés bekötött példánya megtekinthető a Budapesti Corvinus Egyetem Központi Könyvtárának olvasótermében és elektronikus változata a <http://phd.lib.uni-corvinus.hu/862/> címen. Felhívjuk az olvasók figyelmét, hogy az értekezés szerzői jogvédelem alatt áll. A védésig, illetve az elfogadásig nem hivatkozható, és csak a doktori eljárás érdekében olvasható.

Budapest, 2015. június 17.

Nováky Erzsébet DSc

TTDT elnöke

Az értekezés rövid kivonata:

Az államszocializmus bukását követő évtizedek mérlegét megvonva egyértelműen látszik, hogy nem sikerült az akkor remélt felzárkózás a fejlett országokhoz. A jelenlegi helyzetből való kilábalás egyik lehetséges modellje lehetne olyan új fejlődési pályák kialakítása, amelyek az innováción és a nagy hozzáadott értékű gazdasági tevékenységek részarányának növelésén alapulnak. Ennek a forгатókönyvnek azonban ellentmondani látszik, hogy a magyar gazdaság innovációs teljesítménye elmarad az európai átlagtól. Alapvető kérdés, hogy mi az oka a lemaradásunknak?

Az ország innovációs teljesítményének alakulásában kulcsszerepe van a vállalati szféra innovációs erőfeszítéseinek. Disszertációmban arra tettem kísérletet, hogy a magyar vállalati szféra innovációs teljesítményét és a magyar vállalatok innovációs potenciálját meghatározó tényezőket vizsgáljam.

A szervezetek innovációs képessége nagyban függ abszorpciós képességüktől, azaz attól, hogy egy szervezet milyen mértékben képes megszerezni és felhasználni a szervezeten belüli és kívüli tudásokat. Az abszorpciós képesség maga is a szervezetek által már felhalmozott tudásvagyon, az intellektuális tőke függvénye. A legszélesebb körben elfogadott felosztás szerint az intellektuális tőke három további összetevőből áll: a humán (emberi) tőkéből, a strukturális (szervezeti) tőkéből és a relációs (kapcsolati) tőkéből.

A disszertáció közelebbi témája annak vizsgálata, hogy miként alakult az elmúlt időszakban a magyar vállalatok által felhalmozott intellektuális tőke egyes elemeinek mennyisége és minősége, különös tekintettel a humán és a strukturális tőke bizonyos elemire, illetve a köztük levő kapcsolatra. A kérdés vizsgálata egyúttal a magyar vállalatok innovációs potenciáljának mérésére is szolgál.

Az európai adatfelvételek másodelemzésén alapuló kutatás eredményei a következőkben összegezhetőek röviden:

A magyar vállalkozások komoly deficittel küzdenek a humán minőségi gyarapodásával kapcsolatos tényezők, elsősorban a vállalati képzések és a munkahelyi tanulás terén. A magyar vállalkozások tudásfejlesztési tevékenysége elmarad az európai átlagtól és még a régióban is szerénynek mondható.

A munkahelyi tanulás különböző formáiba való bekapcsolódás lehetősége társadalmi egyenlőtlenségekkel terhelt és – a poszt-szocialista térség többi országához hasonlóan –, relatíve alacsony mértékű a kollektív tanulási folyamatokat támogató munkaszervezeti gyakorlatok elterjedtsége.

A strukturális tőke dinamikus tényezőivel kapcsolatban elmondható, hogy a magyar vállalatok európai összehasonlításban szerény mértékben vezetnek be innovatív munkaszervezeti gyakorlatokat. A disszertáció vizsgálja egy korábbi francia-magyar közös kutatási projektben azonosított európai négy munkaszervezeti modell (*tanuló, karcsúsított, taylori/fordi és tradicionális*) gyakoriságát és egyéb, a vállalati intellektuális tőkefelhalmozási gyakorlatát befolyásoló tényezőket. Világosan látszik, hogy a szervezeti struktúra erősen összefügg a szervezetek tanulási és technológiai alkalmazkodási képességével: a nagyobb fokú tanulási képességgel rendelkező munkaszervezeti modellek nagyobb mértékben használnak új technológiákat és IKT-eszközöket. Mindezek mellett ezekben a szervezetekben a munkavállalók motiváltabbak és jobban azonosulnak a vállalati célokkal és értékekkel, a vállalatvezetés pedig jobb eséllyel számíthat a dolgozók kezdeményezőkézségére és aktív részvételére a kollektív problémamegoldásban és tanulásban.

Ennek fényében különösen érdekes az, hogy a magyar vállalkozások csaknem fele olyan munkaszervezeti modellt képvisel, amely alacsony tanulási és alkalmazkodási képességgel rendelkezik. Ez az eredmény a humán tőke fent jelzett hiányosságaival együtt arra utal, hogy a magyar vállalati szféra innovációs potenciáljának javítása elképzelhetetlen a humán és a strukturális tőkébe való együttes beruházás nélkül.