

DOKTORI (PhD) ÉRTEKEZÉS TÉZISEI

VÁRI ANIKÓ

Mosonmagyaróvár

2012

NYUGAT-MAGYARORSZÁGI EGYETEM
Mezőgazdaság- és Élelmiszertudományi Kar
Vezetés- és Társadalomtudományi Intézet
Mosonmagyaróvár

„Újhelyi Imre” Állattudományi Doktori Iskola

Doktori iskola vezetője:
Prof. Dr. Benedek Pál
egyetemi tanár, intézetigazgató
az MTA doktora

Az állattermék-előállítás, feldolgozás és forgalmazás ökonómiai kérdései
Doktori Program

Programvezető:
Prof. Dr. Tenk Antal
professor emeritus, mezőgazdasági tudomány kandidátusa

Tudományos vezető:
Prof. Dr. habil. Veszeli Tibor
ny. egyetemi tanár, a szociológiai tudomány kandidátusa
Prof. Dr. Tenk Antal
professor emeritus, mezőgazdasági tudomány kandidátusa

A MUNKAERŐFOGLALKOZTATÁS TENDENCIÁINAK
VIZSGÁLATA SZARVASMARHA TELEPEKEN

Készítette:
VÁRI ANIKÓ

Mosonmagyaróvár
2012

BEVEZETÉS

Az elmúlt évtizedekben a gazdasági és társadalmi átalakulások mentén minden termelő ágazat, így a mezőgazdaság is kereste a lehetőségeit a megváltozott körülmények között és igyekezett adottságait, meglévő erőforrásait kihasználni a hosszú távú versenyképesség fenntartása érdekében. Ebben a sokszor átláthatatlan és komplex piacgazdasági rendszerben a magyar mezőgazdaság elvesztette azt a súlyát, amelyet hosszú időn keresztül, hagyományosan képviselt. A nemzetgazdaságban betöltött szerepe folyamatosan csökkent és ezzel együtt mérséklődött a foglalkoztatásban betöltött szerepe is.

A szarvasmarha ágazat mindig jelentős szerepet töltött be a hazai mezőgazdaságban és a lakosság ételmiszerrel való ellátásában. Jelentősége, hogy a növénytermesztés számára a nélkülözhetetlen szervesstratégiát szolgáltatja és felhasználója a szálaskarmányoknak. A folyamatos termelésnek, árbevételnek köszönhetően pénzügyi stabilitást biztosít a mezőgazdasági vállalkozásoknak. Üzemgazdasági szempontból jellemzője, hogy a többi állattenyésztési ágazathoz képest nagy az eszközigénye és a technológiai változtatásokkal kapcsolatosan kevésbé rugalmas.

Az emberi erőforrások, amelyek a szarvasmarhatelepeken a foglalkoztatott munkavállalók mindennapi munkáján keresztül realizálódnak, nagymértékben képesek befolyásolni a többi erőforrás felhasználását, hatékonyságát, a termelés sikerességét és a versenyképességet.

A foglalkoztatottak munkához való viszonya számos tényezőtől függ, többek között befolyásolják a közgazdasági, a termeléstechológiai, a munkapszichológiai és az üzemszociológiai elemek.

Amikor a hazai szarvasmarhatelepek munkaerőfoglalkoztatásáról beszélünk, figyelembe kell vennünk a foglalkoztatott személyeket, a foglalkoztatás

körülményeit, a foglalkoztatás célját, a munka tartalmi vonatkozásait és az ágazat, illetve a munkavállalók jövőképét. A fentiek figyelembevételével tudjuk komplexitásában vizsgálni a jelenlegi foglalkoztatási helyzetet, az ennek kialakulásához vezető okokat és a lehetséges jövőbeni tendenciákat.

A munkaerőpiacot a kereslet és a kínálat határozza meg. Ezen a speciális piacon a keresletet a munkaerőigénnyel rendelkező gazdasági szervezetek, vállalatok – vizsgálatunkban a nagyüzemi szarvasmarhatelepek – alkotják. Munkaerőigényük a legtöbb esetben konkrétan megfogalmazott feladatokra, körülmények közé, jól körülírt szakmai és egyéb elvárásokra vonatkozik. A kínálatot azok a munkavállalók alkotják, akik az adott időpontban és helyen, adott munkakörben, meghatározott anyagi javadalmazásért cserébe hajlandóak munkát vállalni, azaz képességeiket, szakmai ismereteiket, gyakorlatukat az ezért kialakított „áron” eladják. A folyamatba elválaszthatatlanul bekapcsolódik a szakképzési rendszer, amely társadalmi oldalról hivatott biztosítani a nemzetgazdaság által támasztott munkaerőpiaci igények kielégítését.

Jelenleg a gazdasági nehézségek, a munkanélküliség, az agrárágazat hazai és nemzetközi helyzete, a regionalitás kérdése, a szakképzési rendszer és globálisan az élelmiszerellátás mind súlyponti kérdések a gazdasági és politikai életben. Ezeknek a kérdéseknek a vizsgálatával foglalkozik a disszertáció, és – az elvégzett vizsgálatok alapján – igyekszik a felmerülő kérdésekre választ adni.

CÉLKITÚZÉSEK

A kutatás rendszerszemlélettel közelíti meg a vizsgálatba vont nagyüzemi szarvasmarha telepek munkaerő-állományát, annak különböző ismérveit és azokat a munkatevékenységeket, amelyeket a munkavállalók végeznek.

Kitűzött cél, hogy elemzésen keresztül meghatározásra kerüljenek:

- a vizsgált csoportok egyes demográfiai jellemzői:
 - életkor,
 - nemek aránya,
 - iskolai végzettség,
- a tehenészeti munkakörök:
 - munkakörök elnevezése,
 - munkakörök tartalma,
 - munkakörcsoportok,
- a technikai és technológiai fejlődések következtében végbement változások a telepi munkatevékenységekben:
 - tevékenységrendszerek,
 - tevékenységrendszerek és a munkakörök megfelelése,
- a szakképzés által jelenleg biztosított lehetőségek:
 - iskolarendszerű és azon kívüli szakképzések tudáselemei,
 - területi eloszlása és intézményrendszere,
- a munkavállalók egyéni motivációja, önértékelése,
- a munkahelyi vezetők értékelése a munkaerő minőségéről.

ANYAG ÉS MÓDSZER

A kutatás során szekunder és primer adatfeldolgozás és több irányú felmérés került elvégzésre. A vizsgálatok négy szakaszban történtek.

Az első szakaszban a szarvasmarha-tartásra, a foglalkoztatásra és a szakképzésre vonatkozó szekunder adatok elemzésére került sor. Az adatok a Központi Statisztikai Hivataltól (KSH), az Agrárgazdasági Kutató Intézetől (AKI) és a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézetől (NSZFI), valamint olyan belső munkaanyagokból és elemzésekből származnak, amelyekhez az NSZFI és a KSH munkatársaitól jutottam. Az adatok felhasználásának célja az volt, hogy viszonyítási alapot adjon a vizsgálat során gyűjtött, saját felmérésből származó primer adatok értékeléséhez.

A második szakaszban 8 szarvasmarhatelep munkaerőfoglalkoztatási adatait elemeztem. A mintavétel során olyan nagyüzemi szarvasmarhatelepeket választottam, amelyek mérete megfelel az országos átlagnak A KSH 2008. évi adatai alapján országosan kb. 500 nagyüzeminek nevezhető (100-nál több tehenet tartó) gazdaság volt, az ezekben alkalmazott technológia megoszlásáról azonban nincsenek adatok.

A kiválasztott üzemek közül 5 Győr-Moson-Sopron, 3 Csongrád megyében található. A megyék kiválasztását a többoldalú megközelítés és összehasonlítás igénye adta. A Nyugat-dunántúli térség mellé egy attól több szempontból is eltérő terület bevonása a magyar regionális különbségekből adódó torzítást csökkentheti.

A munkaügyi adatok a foglalkoztatottakra vonatkozó nyilvántartás adatait jelentik, amelyek tartalmazták a munkavállalók életkori, lakóhelyi, iskolai végzettségi és munkaviszonyukkal kapcsolatos adataikat. Az adatkezelés során

a személyiségi jogokra tekintettel nem alkalmaztam olyan adatpárosítást, amely alkalmassá tenné a személyek bármilyen azonosítását, minden adathoz név nélkül jutottam, és a telep-, illetve munkaügyi vezetők hozzájárulásán keresztül az alkalmazottak jóváhagyásával.

A harmadik és negyedik szakaszban a 8 kiválasztott telep adatainak felmérése és elemzése történt.

Ennek során a fizikai dolgozók kérdőíves-, míg a vezetők egyéni strukturált interjú módszerével történő megkérdezése történt meg.

A felmérés szempontjai a kérdőívek esetében a munkavállalás körülményei, szakképzettség, szakmai tapasztalatok, a végzett munkához való hozzáállás, motiváció, szakmai önértékelés voltak. A vezetőkkel készült interjúk szempontjai a munkavégzés körülményei, a munkamódszer és a munkaszervezés mikéntje voltak. Tekintettel a kérdőívek személyes kitöltésére, értékelhetetlen kérdőív nem volt, így 161 fizikai dolgozótól származó kérdőívet, összesen 3059 kérdést tudtam kiértékelni. A vezetői interjúk előre meghatározott kérdésterületek mentén folytak és a lebonyolítás megfelelt a Kvale által megfogalmazott hét módszertani lépcsőfoknak. Személyenként 1-1,5 óra időtartamban, összesen 14 vezetőt felmérve alakult ki az ismertetett eredmény.

A vizsgálat negyedik szakaszában, de időbeli lefolyásában a harmadik szakasszal párhuzamosan, a telepi dolgozók munkavégzésének felmérése következett. Ekkor az egyéni munkanap-felvételezés módszerét alkalmazva, 169 fő munkanapját, minden alkalmazott munkáját minimum 8 órában követve írtam le a napi munkavégzésük összetevőit, feladataikat és tevékenységüket. Ez összesen 1527 felmért munkaórát jelent és lefedi a vizsgált telepek minden munkamozzanatát. A felmérés célja a munkakörökhöz tartozó feladatprofilok

és a szükséges tulajdonságprofilok felrajzolása és összevetése volt. Ebbe a felmérésbe nem kerültek bele a telepvezetők.

Ezzel párhuzamosan, a munkanap-felvételezések alatt, illetve után végeztem a dolgozók szakismereti szintjének vizsgálatát. Egyéni személyes felmérés során előre meghatározott tématerületek köré csoportosítottam a kérdéseket, amelyek megfogalmazásához, valamint a válaszok értékeléséhez az alábbi szakképesítések jelenleg érvényes szakmai és vizsgakövetelményeinek kimeneti profilját használtam fel:

- 31 621 01 – Állatgondozó
- 31 621 03 – Állattenyésztő

Minden dolgozónak tématerületenként 4-10 kérdést tettem fel, és a kapott válaszokat egy 5 fokozatú skálán értékeltem, az iskolai értékelési rendszerrel megegyező módon. Az értékelés során a jelzett szakképesítések szakmai és vizsgakövetelményeiben felsorolt szakmai ismeretek alkalmazási szintjeit vettem alapul. A szakmai ismeretek csoportjában a foglalkozás/munkakör elmaradhatatlan feladatainak ellátásához közvetlenül szükséges általános, illetve speciális ismeretek megértése és azok alkalmazása szerepel. Szakmai ismeretek kompetencia alatt a munkatevékenység során használt/alkalmazott tények, fogalmak, eljárások és összefüggések tudása, megértése és alkalmazása értendő.

VIZSGÁLATI EREDMÉNYEK ÉS ÉRTÉKELÉSÜK

A dolgozat a szarvasmarhatelepi foglalkoztatást öt aspektusból vizsgálja. Ezek egymással összefüggésben vannak, és kölcsönösen befolyásolják egymást, mégis jól körülhatárolható területek.

1. A foglalkoztatás **demográfiai jellemző**inek vizsgálata rámutatott arra, hogy az életkori összetétel elöregedő, ami rövid időn belül is problémákat okozhat, ha nem képes megújulni a foglalkoztatási szerkezet. Az idősebb munkavállalók munkaerőpiacról való tömeges kivonulása, amely 5 éven belül bekövetkezik, a hirtelen megnövekvő munkaerő-szükségleten kívül azt a problémát is felveti, hogy velük együtt kilép a foglalkoztatásból egy csoport, amelynek tagjai hatalmas tapasztalati tudást visznek magukkal. A vizsgálat megerősíti azt a feltételezést, miszerint a szarvasmarha-tartás inkább a férfiak számára jelent foglalkoztatási lehetőséget, hiszen az adatok azt mutatják, hogy a nők száma egyre kisebb a telepeken. Ennek oka lehet a munkarend és a munkakörülmények is. Ugyanakkor a vezetők kívánatosnak tartanák, ha bizonyos munkakörökbe nőket vehetnének fel, mivel megítélésük szerint habitusuk és munkastílusuk megfelelőbb bizonyos feladatokhoz, mint a férfiaké.

2. **Szakképzettségi szint** alakulásának felmérése azt az eredményt hozta, hogy a vizsgált telepeken elmarad az országos foglalkoztatás, de még az országos mezőgazdasági foglalkoztatás hasonló adataitól is. A vonatkozó releváns szakképzések kimeneti követelményrendszeréhez viszonyítva a dolgozók elégséges-közepes szakismereti szintje azt mutatja, hogy elsősorban a fejlődő területeken illetve a gazdaság komplex működésével kapcsolatos területeken volna szükség folyamatos ismeretbővítésre. A szakképzési szerkezet az erre vonatkozó felmérés alapján a vizsgálat időszakában nem felelt meg a folyamatos képzés szükségleteinek. A dolgozók - megítélésük szerint - a

munkájukhoz szükséges ismereteket nem iskolai rendszerben, hanem munkahelyi tanulással sajátították el. Ebből azt a következtetést vontuk le, hogy a képzési struktúrának a gyakorlatorientáltságot és azt a hatékony ismeretszerzési környezetet kell kihasználni, amelyet a munkahelyi környezet biztosít, és ennek megfelelően szükséges tervezni és szervezni a képzéseket. Tartalmilag a kompetenciaelvű oktatásnak megfelelően nem csupán a száraz szakmai tudásanyagot kell biztosítani, sőt ennek a leszűkítése egy ésszerű szintre célszerű lenne.

3. A **munkakörök és feladatkörök** vizsgálata arra adott választ, hogy a jelenlegi szarvasmarhatelepi körülmények hogyan rendezték át a munkavégzés kereteit, a munkaköröket. A vizsgálat megmutatta, hogy a korábban egyértelműen meghatározható munkaköri határok ma már elmosódtak és inkább a munkakörcsoportos munkaszervezetek válnak könnyen kezelhető egységekké. A munkavégzés szervezése, a kiesett munkaerő pótlása és a rugalmasabb, üzemen belüli gyorsabb reagálás is könnyebben megvalósul akkor, ha a telepen belül az alábbi 4 munkakörcsoportban gondolkodik a vezetés:

- Fejéshez kapcsolódó munkakörök
- Reprodukcióhoz kapcsolódó munkakörök
- Takarmányozáshoz kapcsolódó munkakörök
- Telepirányítással kapcsolatos munkakörök

A vizsgálat eredménye szerint egyre jellemzőbbek a munkakör-összevonások. Kívánatos cél, hogy ezek tervezetten vegyék figyelembe a munkakörök feladatkör-felelősség rendszerét és a szükséges kompetenciákat. Kerülni kell a kényszer-összevonásokat, amelyek többet árthatnak a működésnek és termelésnek, mint amennyit az összevonás által megtakarítanak.

4. A **tevékenységrendszerek és tartalmuk** vizsgálatával körvonalazódott az a tartalmi váz, amely jellemzi a szarvasmarhatelepi munkavégzést. Ezek alapján

meghatározható, mit követelhet a dolgozójától a munkáltató, illetve mely területek láthatóak el általános ismeretekkel és melyekhez szükséges speciális tudás és tapasztalat. A vizsgálat kimutatta azt is, hogy a telepi tevékenységek közül az állomány ellenőrzéséhez kapcsolódó, a tartástechnológiai, az alapvető takarmány- és ivóvízellátással kapcsolatos, az egyszerű gépek kezelésével összefüggő és az állatok egészségi állapotának vizsgálatához kapcsolódó feladatok, tevékenységek általánosságban előforduló feladatok, amelyek több munkakörcsoport munkájában megjelennek. Ezzel szemben csak kevés munkakörhöz tartoznak a speciális gépek üzemeltetése, karbantartása, az állategészségügyi, a fejéssel kapcsolatos, és az adminisztratív tevékenységek.

5. A **telepirányítás és menedzsment** foglalkoztatási kérdésekhez való viszonyulásának felmérésében a legfontosabb eredmény a szarvasmarhatelepi munkással szemben támasztott követelményprofilra vonatkozik. Ennek megfelelően a telep- és műszakvezetők szakmai szempontokból az alapvető biológiai összefüggések ismeretét, etológiai ismereteket és alapvető műszaki készségeket követelnek meg. Ennél bővebbek és erőteljesebbek a dolgozókkal szemben támasztott egyéb elvárások, amelyek a személyes, társas és módszerkompetenciák területét érintik. A vizsgálat kimutatta, hogy a vezetői elvárások ezen a területen a következő kompetenciákra vonatkoznak: türelmes, megbízható, szereti az állatokat, személyes higiéniája jó, lelkiismeretes, jó érzékeléssel rendelkezik (látás, hallás, tapintás), kooperációra képes és hajlandó, precíz. A kutatás ugyanakkor kimutatta, hogy a vezetők két legjelentősebb feladata a munkatársak motivációja, amelyben eszközeik közül a pénz- és az egyéb jutalmazási formák a leggyakoribbak, és a konfliktuskezelés, amelyben a telepek belső informális szerveződéseit kihasználva igyekeznek helytállni.

KÖVETKEZTETÉSEK, JAVASLATOK

A vizsgálatok során nyolc nagyüzemi szarvasmarhatelep munkaerő-állományának foglalkoztatását elemeztem. Felmértem és értékeltem a munkavégzés tartalmi kereteit és rendszerét, ami alapján paramétereket számítottam a munkát végzőkre vonatkozóan. A vizsgálati eredmények alkalmasak lehetnek a munkaerő-tervezés üzemi, és ágazati újragondolásának megalapozásához, ami magában foglalja a munkaerő képzésének, átképzésének és továbbképzésének feladatait is.

A nagyüzemi tejtermelő szarvasmarhatelepek foglalkoztatásának vizsgálatából az alábbi **következtetéseket** vontam le.

1. A foglalkoztatott munkaerő életkori eloszlására az elöregedés jellemző. A vizsgált mintában a foglalkoztatottak 54,2 %-a 50 év feletti.
2. Az alkalmazottak 78,2 %-a férfi, azonban a férfiak és nők aránya a fiatalabb korosztályban egyre tágabbá válik.
3. A szarvasmarhatelepi munkavállalók nagy része hosszú ideig dolgozik ugyanazon a telepen, így nem jellemző a gyakori munkahelyváltás.
4. A szarvasmarhatelepi dolgozók számára a legjellemzőbb munkahelyváltást befolyásoló tényező a munkahely és lakóhely közötti távolság és a munkahely szeretete.
5. A férfiak 44,5 %-a, míg a nők 65,7 %-a csupán 8 általános iskolai osztályt végzett el és a szakmai tapasztalaton kívül semmilyen más szakmai végzettséggel nem rendelkeznek. Releváns középfokú szakmai végzettséggel a dolgozók csupán 41,1 %-a rendelkezik.
6. A jelenlegi szakképzési rendszer területileg egyenlőtlenül kínálja a szarvasmarhatelepek számára szükséges képzéseket. Az elérhető képzéseket vizsgálva megállapítható, hogy aránytalanul magas a gépüzemeltetéssel

kapcsolatos szakképzések száma az állattenyésztői, -gondozói szakképzések számához viszonyítva.

7. A szarvasmarhatelepeken dolgozók szakismereti szintje kis szórás mellett elégséges-közepes szintű minden területen, de leginkább az üzleti, kereskedelmi ismeretek terén vannak komoly hiányosságok.

8. A dolgozók saját megítélése szerint munkájuk elvégzéséhez nem a szakmai ismeretek vagy a tapasztalat szükséges elsősorban, hanem az állatok szeretete, a türelem, és a lelkiismeretesség.

9. Szaktudásuk megszerzésének forrásaként a dolgozók elsősorban a munkahelyi környezetet tartják, ahol leginkább a munkatársaktól való tanulást ítélik hasznosnak.

10. A szarvasmarhatelepeken a hagyományos munkaköri elnevezések egyre inkább megváltozott tartalommal és jelentéssel bírnak. Minden telepen más és más munkaköri rendszert figyelhetünk meg.

11. A korábbi merev, jól körülhatárolható munkakörök helyett új munkakör-csoportok jöttek létre. Ilyenek: takarmányozással kapcsolatos, fejéssel összefüggő, reprodukcióval kapcsolatos és telepírányítással kapcsolatos munkakör-csoportok.

12. A munkakör-összevonásoknak, átszervezéseknek két alaptípusával találkozhatunk. Egyik esetben a változtatásokat megelőzi a szakmai szempontok átgondolása, ilyenkor az új munkakörök hatékonyabbak, mint a korábbiak. A másik esetben ezek csupán a kényszer szülte változtatások és a hatékonyság csökkenése mellett az üzemi mutatókban is megfigyelhető leromlás.

13. A tevékenységcsoportokon belül a szarvasmarhatelepi dolgozó mindennapi munkája az alábbi tevékenységeket tartalmazza: állományellenőrzés, takarmányozás, eszközök, gépek használata, tartástechnológiai feladatok,

állatjólét, higiénia biztosítása, munkavédelmi, környezetvédelmi és biztonságtechnikai előírások betartása.

14. A speciális (az összes tevékenységhez képest ritkán előforduló) és jellemzően munkakörhöz párosítható tevékenységek a következők: erő- és munkagépek karbantartása, jogosítványhoz kötött géphasználat, takarmányadagok összeállítása, állategészségügyi feladatok, fejés, tejkezelés, adminisztráció, dokumentáció kezelése.

15. A dolgozókkal szemben támasztott vezetői elvárások az ismeretekre vonatkozóan: biológiai folyamatok –, műszaki – és etológiai ismeretek. Az egyéb tulajdonságok tekintetében: türelem, megbízhatóság, állatszeretet, személyes higiénia, lelkiismeretesség, jó érzékelés, precizitás, kooperatív készségek.

16. A vezetők foglalkoztatással kapcsolatos legjellemzőbb feladata a munkatársak motivációja, amelynek eszköztárában a legnagyobb jelentőséggel a pénz és a különféle jutalmazások állnak.

A vizsgálatok eredményei és az előzőekben bemutatott következtetések alapján az alábbi **javaslatok**at fogalmaztam meg:

1. A nagyüzemi szarvasmarhatelepek közép- és hosszútávú munkaerő-utánpótlásának fenntartható megoldásához az üzemek, gazdaságok vezetőinek átgondolt munkaerő-tervezést célszerű megvalósítani. Ennek során javasolt felmérni a vállalaton belül felmerülő képzési szükségletet és az új munkavállalók iránti igényt. Kiemelt szempont, hogy fiatal, képzett munkavállalók alkalmazásához szoros kapcsolatot szükséges kialakítani olyan szakképző iskolákkal, amelyek profiljukat tekintve kapcsolódnak a mezőgazdasághoz, ezen belül az állattenyésztéshez.

2. A szarvasmarhatelepeknek felül kell vizsgálniuk munkaköri és munkavégzési rendszerüket és időt kell fordítaniuk a munkaszervezési

feladatok elvégzésére. A racionalizálás során figyelembe kell venni az infrastrukturális és műszaki feltételeket, a személyi erőforrásokat és nem szabad figyelmen kívül hagyni a hosszú idő alatt kialakult szokásokat és a dolgozók saját tapasztalatait sem.

3. A munkaerő konvertálhatósága jelen körülmények között fontos versenyelőny, emiatt jogos elvárás a szarvasmarhatelepeken is. Ehhez bizonyos általános érvényű szakismeret és tapasztalat szükséges. A munkakörök csoportokba rendezésével, a hasonló tartalmú tevékenységek egymáshoz rendelésével és így team-ek, közösen dolgozó csoportok kialakításával a dolgozók helyettesíthetősége megnő, ami stabilitást jelent a munkahely számára. A telepeken 3 produktív munkaterület-csoport kialakítása célszerű, ami biztosítja a folyamatos működést. Ezek: a takarmányozással, a fejéssel és a reprodukcióval összefüggő munkakörök csoportjai. Ha ilyen munkakörcsoportokat hozunk létre egy munkahelyen, lényeges, hogy az egyes munkavállalók egy csoporton belül rendelkezzenek az adott munkaterület elvégzéséhez szükséges alapismeretekkel és speciális ismeretekkel is. A munkacsoportokon belüli munkavégzés rotációban történő szervezése az ismeretek folyamatos frissítését és bővítését, valamint a munkahelyi monotónia csökkentését szolgálja. Hozzájárul az egymástól való tanuláshoz, amelyről az érintett munkavállalók a leginkább hasznos tanulási lehetőségként nyilatkoztak.

4. A vizsgálat szakképzési rendszert érintő javaslatai alkalmazhatóak nem csupán a szarvasmarhatenyésztés, hanem az egész állattenyésztés képzési szerkezetének tervezésekor és szervezésekor. Ennek megfelelően a képzéseket a mai középiskolai szinten 2 lépcsőben célszerű megvalósítani. Az első szinten a komplex munkás képzése a cél, aki ismereteivel képes ellátni az alapvető állattenyésztési tevékenységeket, ismeri a legelemibb biológiai és etológiai összefüggéseket és képes a technikai, technológiai berendezések, gépek üzemeltetésére. A szakismerettel legalább azonos fontosságú fejlesztendő

területek azok a személyes kompetenciák, amelyek nélkül nem lehet valaki jó állattenyésztő. Ezeknek a felnőttképzésben is meg kell jelenniük. Ilyenek: az állatok szeretete, lelkiismeretesség, pontosság, türelem, problémamegoldó képesség. Mivel ezeknek a fejleszhetősége nem egyértelműen megítélhető, illetve túlmutat sokszor a szakiskolai képzésen, a jó munkás kiképzéséhez hozzátartozóvá kell válnia a toborzásnak, kiválasztásnak már a szakmai képzés előtt is. A jelenlegi viszonyokból kiindulva a megfelelő utánpótlás biztosítása és a képzés gyakorlati részének hatékony megvalósulása érdekében szorgalmazni kell a tanulószerveződések elterjedését és a képzőknek olyan képzési formákat kell találniuk, amelyek eléggé vonzóak és kielégítik a területileg szétszórt, de viszonylag csekély létszámú éves képzési igényt.

ÚJ ÉS ÚJSZERŰ TUDOMÁNYOS EREDMÉNYEK

A vizsgálatokban szereplő 8 nagyüzemi tehenészeti telepen lefolytatott kérdőíves felmérésekből, személyes interjúkból és megfigyelésekből származó információk feldolgozásából kapott eredmények alapján a következő új és újszerű tudományos megállapítások tehetők:

1. A vizsgálat módszertanának kidolgozása, amely a foglalkoztatás komplex vizsgálatának újszerű rendszere. Magában foglalja a demográfiai adatok elemzését, a képzettségre vonatkozó felmérést, a munkahelyi munkavégzésre vonatkozó felmérést és elemzést valamint egy személyes érintettséget, egyéni hozzáállást, motivációt és elvárás rendszert vizsgáló kérdőíves kutatást.
2. A vizsgálatokban szereplő nagyüzemi szarvasmarhatelepek munkaerő-állománya korösszetételét tekintve az általánosan kedvezőtlennek tekinthető országos átlaghoz viszonyítva is lényegesen rosszabb képet mutat. A vizsgálatok során feltárt állapot szerint 3-5 éven belül a termelés fenntarthatósága kerülhet veszélybe, amennyiben a tendencia nem változik.
3. A szarvasmarhatelepeken dolgozók motivációja, valamint elvárás rendszere azt mutatja, hogy bár szociálisan érzékeny és kimondottan sérülékeny rétegbe tartoznak, mégsem kizárólag az anyagi javadalmazás jelenti számukra az elsődleges szempontot. A munkavégzés tartalma és az élő állatok közelségéből fakadó pozitívumok erősítése a munkatársak motiválásában és az új munkatársak toborzásában is felhasználható tényezők.
4. A korábban erősebben differenciált munkakörökhöz képest a vizsgált telepeken a munkakörökhöz szükséges szakismeretek körét tekintve

homogénebb munkakörcsoportok kialakítására került sor. Ez az új munkaerő-foglalkoztatási struktúra kedvező hatással van a munkavégzés hatékonyságára és megkönnyíti a munkarendnek és a munkaerő-szükségletnek a tervezését.

5. A kutatás során sikerült meghatározni a tejtermelő szarvasmarha telepeken végzett tevékenységek gyakoriságát és az egyes tevékenységekhez szükséges munkaerő-szükségletet. Ezek megállapításához különválasztottuk a gyakran és szinte minden dolgozó által végzett általános tevékenységeket a csak egy-egy munkavállaló vagy munkavállaló-csoport feladatkörébe tartozó tevékenységektől.
6. A szakképzési rendszer átfogó vizsgálata alapján megállapítható, hogy a vizsgálatok időszakában a nagyüzemi szarvasmarhatelepek számára hasznosítható szakképzettséget adó képzések csupán olyan lehetőségek, amelyek térben és összetételben sem szolgálják a tehenészetek munkaerő utánpótlását. A jövőben szükség lenne olyan képzési struktúra létrehozására, amely figyelembe veszi az egyre általánosabbá váló munkaszervezési rendszert, aminek lényege az ún. munkakörcsoportos munkaszervezet.

AZ ÉRTEKEZÉS TÉMAKÖRÉBEN KÉSZÜLT PUBLIKÁCIÓK, ELŐADÁSOK

1. Lektorált tudományos folyóiratban megjelent cikkek

- Kovács Anikó (2005): **A konvertálható munkaerő képzésének lehetőségei az állattenyésztésben.**
in. Fenntartható fejlődés, fenntartható társadalom és integráció tanulmánykötet II. kötet 197-202. pp.
Kodolányi János Főiskola és az MTA Veszprémi Területi Bizottság,
ISBN 963 9558 48 6
- Kovács Anikó (2006): **A munkaráfördítés racionalizálási lehetőségei tejtermelő szarvasmarha telepeken.**
Gazdálkodás – Agrárökonómiai Tudományos Folyóirat,
2006/16. külöнкиadás 96-103 pp.
- Kovács Anikó (2006): **A nagyüzemi szarvasmarhatelepek fizikai munkaerő utánpótlása.**
Gazdálkodás – Agrárökonómiai Tudományos Folyóirat
2006/20. külöнкиadás 52-63 pp.
- Vári Anikó (2011): **A review on vocational training in Hungarian husbandry with regard to physical workforce supply for the bovine plants**
Acta AgronomicaOvariensis 2011/2. 59-68 pp.

2. Lektorált konferencia kiadványok

- Kovács Anikó: **Emberi erőforrások az állattenyésztésben**
MTA VEAB Magyarország és a 21. század kihívásai az Európai Unióban, Komárom 2004. április 28-29. (CD-kiadvány)

- Kovács Anikó: **Az állattenyésztésben bekövetkezett változások hatása a munkaerő képzettségére**
MTA VEAB Városterzéségi egyenlőtlenségek Európában, megújulási válság és leküzdése, Komárom 2006. április 28.(CD kiadvány)
- Kovács Anikó: **The rationalisation facilities of the jobs on dairy farms**
Within the European Union III. Nemzetközi Konferencia, Mosonmagyaróvár, 2006. április 6-7. (CD kiadvány)
- Kovács Anikó: **A munkaerő konvertálhatóságának és képzési lehetőségeinek vizsgálata az állattenyésztésben**
DOSZ – MTA „Tavaszi Szél” konferencia, Debrecen, 2005. május 5-8. (konferencia kiadvány)

3. Konferencia kiadványok

- Kovács Anikó: **Humán tényezők vizsgálata szarvasmarha telepeken**
IX. Nemzetközi Agrárökonómiai Tudományos Napok, Gyöngyös, 2004. március 25-26. (konferencia kiadvány, CD kiadvány)
- Kovács Anikó: **Humán tényezők a Lajta-Hanság Rt. tehenészeti telepein**
X. Ifjúsági Tudományos Fórum, Keszthely, 2004. április 29. (CD kiadvány)
- Kovács Anikó: **Questions of developing cattle farm-organization**
Sustain Life – Secure Survival II. Nemzetközi Konferencia, Prága, 2004. szeptember 22-25.(CD kiadvány)
- Kovács Anikó: **Szarvasmarha telepek szervezetfejlesztési kérdései**
XXX. Óvári Tudományos Napok, Mosonmagyaróvár, 2004. október 7.