

EGY VIDÉKI SZARVASMARHATELEP EMBERI ERŐFORRÁSÁNAK VIZSGÁLATA

Halag Ágnes

Absztrakt: Egy vidéki középvállalkozás szarvasmarhatelepeének humán erőforrását vizsgáltam. Először a munkahelyi szervezettséget figyeltem meg. Adatokat gyűjtöttem a termelés tárgyi és humán tényezőire, elemeztem a munkatermelékenységi mutatókat. Megállapítottam, hogy a tehénállomány csökkentésével romlanak a munkatermelékenységi mutatók. Javaslom a tehénállomány növelését a munkatermelékenységi mutatók javítása érdekében.

Abstract: I examined the human resources of a cattle farm a medium-sized rural enterprise. First I observed the work organization. I collected data of production concerning material and human factors and I analysed the labour productivity indicators. I found that the labour productivity indicators deteriorate by reducing of the cow livestock. I propose to increase the livestock in order to improve the labour productivity indicators.

Kulcsszavak: emberi erőforrás, vidék, szarvasmarhatelep, munkatermelékenységi mutatók

Keywords: human resources, rural, cattle farm, labour productivity indicators

1. Bevezetés

Napjainkban az embert a termelés legjelentősebb erőforrásának tekintjük, ugyanis az ember a termelés mozgatója. Az ember a tőkével szemben a vállalkozás lelke. A munkaerő és a termelés felhasználás, a munkaidő kihasználás változása befolyásolja a termelési érték nagyságát is (Sabján–Sutus, 2009). Vizsgálatom célja, hogy megfigyeljem a munkaerő és termelési érték kapcsolatát egy vidéki szarvasmarhatelepen.

1.1. Az ember a termelés mozgatója

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 jelentőségét, amelyet hosszú időn keresztül, hagyományosan képviselt. A nemzetgazdaságban betöltött szerepe folyamatosan csökkent, és ezzel együtt elvesztette a foglalkoztatásban betöltött szerepét is.

A szarvasmarha tenyésztés mindig nagy szerepet töltött be a hazai mezőgazdaságban és a lakosság élelmiszerrel való ellátásában. További jelentősége többek között, hogy a növénytermesztés számára szolgáltatja a nélkülözhetetlen szervesanyagot, felhasználója a szálas takarmányoknak és üzemgazdasági szempontból a folyamatos termelésnek, árbevételnek köszönhetően pénzügyi stabilitást biztosít a mezőgazdasági üzemeknek. Üzemgazdasági szempontból pedig jellemzője, hogy a többi állattenyésztési ágazathoz képest is nagy beruházást igényel (Zsótér–Túri, 2017) és a technológiai változtatásokkal kapcsolatosan kevésbé rugalmas. Az emberi erőforrások, amelyek a szarvasmarha telepeken a

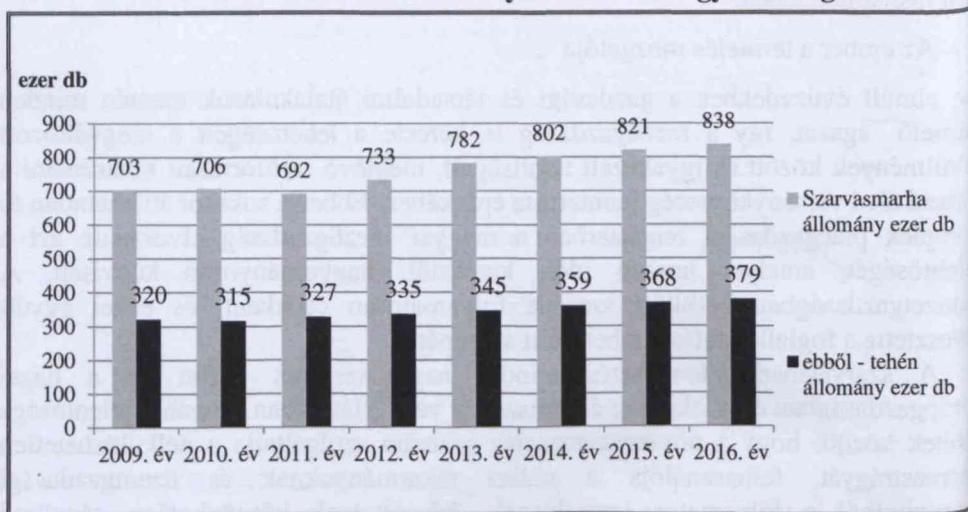
foglalkoztatott dolgozók mindennapi munkáján keresztül definiálódnak, nagymértékben képesek befolyásolni és variálni a többi erőforrás felhasználását, így hatékonyságát, és a termelés sikerességét, a gazdaság versenyképességét. A foglalkoztatottak munkához való viszonya számos tényezőtől függ, befolyásolják közgazdasági, pszichológiai és szociológiai elemek.

A szervezetek sosem működhetek az alapvető termelési tényezők és a közöttük számon tartott emberi erőforrások nélkül. Az emberek szervezeti versenyképességben betöltött szerepének felértékelődése azonban új jelentőséget ad kezelésüknek. Nemcsak a kutatók, hanem a gyakorlati szakemberek körében is egyre többen hangsúlyozzák, hogy az emberi erőforrásokhoz kapcsolódó tevékenységeket, döntéseket a költségtényező szerinti számbavétel helyett inkább befektetésként kell mérlegelni. A szervezet személyzetének menedzselése önálló és egyre nagyobb befolyást szerző szakmává vált. Mára sok nagy szervezetben nemcsak az üzleti stratégia megvalósításában, hanem annak alakítása során is várják a szakemberek értékkeremtő hozzájárulását. Mellettük azonban a felső vezetés és a vezetői hierarchia minden tagja fontos szerepet játszik az emberek menedzselésében. A funkció szakembereinek munkakörei, az őket foglalkoztató részleg szervezeti megoldásai mára éppoly sokrétűek, mint az egyes szervezetek által alkalmazott közelítések és megoldások (Karoliny, 2010).

1.2. Szarvasmarha állomány alakulása Magyarországon

Időszerű a téma, mert a szarvasmarha állomány a rendszerváltás után csökkenő, az elmúlt években az állomány újra növekvő tendenciát mutat (1. ábra).

1 ábra: Szarvasmarha állomány alakulása Magyarországon



Forrás: saját szerkesztés (2017)

1.3. Emberi erőforrással kapcsolatos ismeretek

A munkaerő-gazdálkodás fontos területe a létszámnagyságnak, a munkaerő-fedezetnek a megállapítása. A munkaerő-fedezetnek egyensúlyban kell lenni a gazdasági tevékenység folytatásához nélkülözhetetlen munkaerő-szükséglettel. Első lépés a munkaerőigény előrejelzése. Az emberi erőforrás igényt a szervezet jövőbeli igényeinek kielégítéséhez szükséges dolgozói létszámként, ill. a szervezet szempontjából szükséges szakismerettel bíró munkaerő-összetételként lehet definiálni.

Az emberi munka valamennyi tevékenység első és legfontosabb erőforrása. A munkaerő, mint emberi erőforrás (humán erőforrás), annak a szellemi és fizikai munkavégző képességnek a hordozója, amellyel az ember a tárgyi, anyagi és természeti erőforrások felhasználásával megvalósítja a termelés (szolgáltatás) meghatározott gazdasági célú folyamatát. A munkaerő, mint humán erőforrás sajátos tulajdonsága, hogy cselekvéseit, és így tényleges teljesítményét a képességeitől, a diszpozíciótól (biológiai ritmus, elfáradás, közérzet), a motiváltságtól (ösztönzés, feladat iránti érdeklődés, szolidaritás), valamint a vele szemben támasztott követelményektől függően szabályozni képes (Magda, 2003).

2. Anyag és módszer

Statisztikai adatokon, elemzéseken alapuló módszerek. Ezek a módszerek azon a feltételezésen alapulnak, hogy a jövőbeli szituáció a múlttal a folyamatosság miatt valamilyen hasonlóságot mutat. Az adatgyűjtést interjúk segítségével, valamint módszeres megfigyeléssel végeztem. Az adatokat matematikai, statisztikai módszerek segítségével dolgoztam fel és táblázatokban foglaltam össze, melyeket diagramok segítségével ábrázoltam.

3. Eredmények és értékelésük

Megfigyeléseim során elsőként a munkahelyi szervezetséget figyeltem meg. A vizsgált Mezőhegyes környéki telepen (Zsótér, 2006) a teheneket kötetlen, mélyalmos, illetve pihenőboxos istállóban helyezték el, ez a kialakítási mód lehetővé teszi a munkahatékonyság növelését. Murphy is megállapította, hogy a termelőistálló kötetlen rendszerűvé alakítása után csökkent az élőmunka ráfordítás az általa vizsgált telepeken (Murphy, 1991). A tárgyi tényezők szintén meghatározóak a munkahelyi szervezetség szempontjából. Ennek megfelelően a vizsgált telepen 2x8 állásos Alfa Laval halszállkás fejőház található. A fejőházakban 2 db tejhűtő üzemel. A fejőberendezés tisztítását mosóautomata végzi. A takarmányozást traktorra függesztett takarmánykiosztó kocsival (TMR) segíti. A kitrágyázást traktoros tolóappal végzik naponta. A bealmozáskor traktorral viszik az istállókhöz a szalmabálát. A munkaidőt osztott műszakos beosztással oldják meg. A délelőtti munkaidő 5 óra, ilyenkor takarítanak, almoznak, a délutáni rövidebb, 3 órás, ilyenkor csak etetnek. Kivételt képez a fejős munkakör, ahol egyenlően oszlik el 4-4 órában.

3.1. Saját vizsgálatok

A gazdaságok eredményességét javítja a pontos és naprakész számítógépes adatnyilvántartás. A telepen a RISKÁ telepnilyvántartó programot használják, amely minden - a szarvasmarha tartáshoz szükséges - termelési adatot rögzít.

Felmértem a telep munkaeő ellátottságát és a dolgozói létszám alakulását munkakörönként, melyet a következő táblázat tartalmaz (1. táblázat).

1. táblázat: A dolgozói létszám alakulása a vizsgált telepen.

Munkakör megnevezése	2015. év	2016. év
Takarmányos	3 fő	3 fő
Nappali gondozó	1 fő	1 fő
Fejős	1 fő	1 fő
Éjjeli őr	1 fő	1 fő
Felhajtó	1 fő	1 fő
Váltós	2 fő	2 fő
Összesen	9 fő	9 fő

Forrás: saját szerkesztés, üzemi adatok alapján (2017)

A fenti táblázatban látható a munkakörök alakulása között eltérés nem tapasztalható. Az éves átlagos állományi létszám sem változott az előző évhez képest.

3.1. Munkatermelékenységi mutatók alakulása a vizsgált telepen

Az alábbi táblázatból kiolvasható, hogy a vizsgált telepen a tehénállomány csökkent, a dolgozói létszám változatlan maradt (2. táblázat).

2. táblázat: A munkatermelékenységi mutatók alakulása a vizsgált telepen

MEGNEVEZÉS	2015.év	2016. év	Index %
Átlagos tehén létszám (db)	160	131	81,88%
Fajlagos tejtermelés (liter/év/tehén)	6 922	7 942	114,74%
Éves tejtermelés (liter)	1 107 579	1 040 456	93,94%
Dolgozói létszám (fő)	9	9	100,00%
Dolgozóra jutó tehén (db/fő)	17,7	14,5	81,92%
Éves munkaóra (óra)	21 132	20 230	95,73%
1 tehenre jutó munkaidő (óra/év)	132,1	154,4	116,88%
100 liter tejtermelésre fordított munkaidő (óra)	1,91	1,94	101,57%
1 dolgozóra jutó tejtermelés liter/fő/év	123 064	115 606	93,94%

Forrás: saját szerkesztés, üzemi adatok alapján (2017)

Az éves tejtermelés 1 107 579 literről 1 040 456 literre csökkent, míg a tehénállomány 81,88%-ra csökkent, addig az éves tejtermelés csak 93,94 %-ra, nem egyenesen arányos, mert a fajlagos tejtermelés (egy tehenre eső tejtermelés) 114,7 %-ra emelkedett. A dolgozói létszám nem változott az előző évhez képest, az éves munkaóra 95,73 %-ra csökkent, de nem csökkent olyan arányban, mint a tehénállomány változása, amely 81,88 %-ra csökkent. Annak ellenére, hogy az egy tehenre jutó éves munkaóra 132,1 órától 154,4 órára nőtt, a 100 liter tejtermelésre

fordított munkaidő 1,91 órától, csupán 1,94 órára emelkedett, ami szintén több tényezőtől tevődött össze, egyrészt nőtt a fajlagos tejtermelés, másrészt csökkent a tehénlétszám, csökkent a munkaóra, az azonos átlagos dolgozói létszám mellett.

2. ábra: Főbb paraméterek összehasonlítása



Forrás: saját szerkesztés, üzemi adatok alapján (2017)

A 2. ábra szemlélteti, hogy a tehén létszám változása, a dolgozói átlagos állományi létszám változatlan helyzete mellett az egy dolgozóra jutó tehén létszám csökkent, 17,7 db-ról 14,5 db-ra.

4. Következtetések, záró gondolatok

Egy hazai középvállalkozás tehenészeti telepén vizsgáltam a humán erőforrást. Megállapítottam, hogy a tehénállomány csökkentésével romlanak a munkatermelékenységi mutatók. Az átlagos állományi létszám mindkét vizsgált évben azonos, 9 fő, de az egy főre eső tehénállomány csökkent, így csökkent az egy főre eső tejtermelés is, pedig a fajlagos tejtermelés 15 %-kal nőtt. Javasolom a tehénállomány növelését a munkatermelékenységi mutatók javítása érdekében. Érdeemes lenne a jövőben vizsgálni a vállalkozás munkaerő állományának településre kifejtett társadalmi-, gazdasági hatásait (Zsótér–Császár, 2013).

Irodalomjegyzék

- Karoliny Mné, Poór J (2010): *Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv*. CompLex Kiadó, Budapest.
- Magda S. (2003): *A mezőgazdasági vállalkozások gazdálkodásának alapjai. Mezőgazdasági vállalkozások szervezése és ökonómiaja I.* Szaktudás Kiadó Ház, Budapest.
- Murphy, N. (1991): *Building for the future. Agriculture in Northern Ireland*. Belfast, 5–6.
- Sabján J., Sutus I. (2009): *A mezőgazdasági vállalkozások gazdálkodásának elemzése*. Szaktudás Kiadó Ház, Budapest.
- Zsótér B. (2006): Turizmus Mezőhegyesen: a Hotel Nonius bemutatása. In: Gál J. (szerk.): *Európai Unió Kutatási és Oktatási Projektek Napja és Leonardo da Vinci Learn at Work Projekt* –

találkozó [European Union Research and Educational Projects Day and Leonardo da Vinci Learn at Work Project Meeting]. Konferencia helye, ideje: Hódmezővásárhely, Magyarország. 2006.10.06 Hódmezővásárhely: Delfin Computer Informatikai Zrt., 2006. Paper CD. 6 p.

Zsótér B., Császár V. (2013): Examination of the socio-economic effects of a large food company in the South Hungarian plain on a given settlement. In: Ubreziová I, Horská E (szerk.): *Modern Management in the 21st Century: Theoretical and practical issues*. Nitra: Slovak University of Agriculture, 359–385.

Zsótér B., Túri I. (2017): Economical calculations related to a smoking technology investment of a pork processing plant. *Annals Of Faculty Of Engineering Hunedoara - International Journal Of Engineering* 15 (4): 57–61.

<http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_oma001.html> (2017.03.16.)

<https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/evkonyv/mezogazdasagi_evkonyv_2014.pdf> (2017.02.21.)