

MAGYAR KÖZGAZDASÁGI TÁRSASÁG
STATISZTIKAI SZAKOSZTÁLY

A STATISZTIKA SZEREPE
A NÉPGAZDASÁG FEJLESZTÉSÉBEN

c. tudományos konferencia
előadásai

2. szekció

RÖVIDTÁVÚ GAZDASÁGI ELŐREJELZÉSEK

1980. május 13 - 14.
BUDAPEST

LAKY TERÉZ:

A vállalati magatartás-vizsgálat szerepe
a gazdasági elemzésekben és előrejelzésekben

A rövidtávú - néhány hónapra vagy egy-egy évre szóló - gazdasági előrejelzések készítői a megmondhatója annak, hogy a gazdaságban még rövid idő alatt is hányféle folyamat alakul a tervezettől vagy a feltételezettől eltérően. Talán feleslegesek is a példák, hiszen még valamennyien jól emlékezünk a készletek meghökkenő növekedésére 1978-ban; vagy az export-import szaldó váratlan alakulására 1979 végén. De a meglepő, különleges eredményeken kívül érdemleges eltéréseket figyelhetünk meg azokban a folyamatokban is, amelyek várható változásai - a szokásos bizonytalansági tényezők figyelembevételével - elvileg jól felmérhetőek: például a termelés volumene, a munkaerő mozgása, a kül- és belpiaci értékesítés arányai stb. Az elmúlt években ezekre is bőven akadt példa; természetesen nemcsak nálunk, hanem mindenütt, ahol előrejelzéseket készítenek.

A nem-várt eredmények láttán rendszerint türelmetlenül keressük a magyarázatot: utólag megpróbáljuk kideríteni, hogy milyen tényezők okozták a változásokat, térítették el a várttól, a tervezettől a folyamatot.

Az előrejelzések készítői természetesen előre, s minél behatóbban szeretnék ismerni a folyamatokat alakító tényezőket. Annál is inkább, mert eleve tudják: számtalan alapvető bizonytalansággal kell számolniuk, a nemzetközi politikai helyzet váratlan fordulataitól az időjárás szeszélyéig.

A bizonytalansági tényezők tartományának szűkítésére törekedve már sokféle módszert, technikát honosítottak meg az előrejelzésekben. E törekvések fordították a figyelmet a vállalati magatartás-vizsgálatra is, amely ugyan elsődlegesen nem az előrejelzések, hanem sokkal szélesebben, a gazdasági működés elemzésének egyik eszköze. Az előrejelzésekhez azért igyekeznek felhasználni, mert régtől nyilvánvaló, hogy a vállalati magatartás egyike a gazdasági folyamatokat erőteljesen alakító tényezőknek; hogy a különböző irányú és mértékű változások számos alapvető okát a vállalatok viselkedése magyarázza.

A "vállalati magatartás"

Előrebocsátom, hogy a kifejezést - amely elsősorban az angolszász szakirodalomból, a pszichológiai behaviorizmus nyomán került be a hazai szóhasználatba - szigorúbb szakmai mércével mérve nem használhatnánk, mert a hazai köznyelvi értelmezéstől eltérő, önálló

jelentésű pszichológiai tartalommal rendelkezik.^{x/} Jobb kifejezést azonban még nem találtunk, ezért a köznyelvben meghonosított formában használom a továbbiakban magam is.

Értelmezésében azonban a "vállalati magatartás" kifejezés a környezeti feltételekhez alkalmazkodás szüntelen folyamatát jelenti.

Az alkalmazkodás folyamata tulajdonképpen minden gazdaságban állandó, szakadatlan iterációs folyamat. [A környezetben bekövetkező változásokra /impulzus/ a vállalatok - társadalmilag gazdaságilag determinált keretek között, de a saját érdekeiknek megfelelően - reagálnak /válasz/; alkalmazkodnak cselekvéseikkel. E cselekvések ugyanakkor változásokat idéznek elő a környezetben is, s ily módon tulajdonképpen új környezeti feltételek teremődnek. A vállalatok most már ezekre reagálnak; azaz a változás cselekvéseket, a cselekvések változásokat indukálnak, s így impulzus-válasz-impulzus követi egymást, szüntelen folyamatban.]

Mielőtt azonban mindezt a gyakorlat - és elsősorban a hazai gyakorlat - nyelvére lefordítanánk, a továbbiak értelmezéséhez röviden érintenem kell a "környezet" fogalmát. Tulajdonképpen nagyon egyszerűen fogalmazható, szinte triviális megállapításról van szó: arról, hogy minden vállalat az őt körülvevő társadalmi-gazdasági környezet része; s egész létével, működésével ezer szállal kapcsolódik adott társadalmi-gazdasági környezetéhez. Működési feltételeit egyaránt meghatározzák a környezet objektív adottságai /mint az ország mérete, földrajzi fekvése, gazdasági fejlettsége, s ebből következően részvétele a nemzetközi munkamegosztásban, lakosainak száma, korösszetétele, a népesség iskolázottsági szintje stb./, s a társadalmi értékrendet tükröző jogi szabályozások, erkölcsi elvek, társadalmilag elvárt és elfogadott viselkedési normák.

A vállalat számára objektív környezeti adottság a gazdálkodás rendszere /piaci vagy pedig terv-gazdaság, illetve a két alaptípus valamilyen mértékű kombinációja/, a gazdaságirányítás ehhez alkalmazkodó módja, eszköz- és szervezet-rendszere. A kormányzati szervek minden gazdaságban - lehetőségeikhez mérten - igyekeznek tudatosan is alakítani a gazdaság működését. Elősegítik a kívánt változásokat /pl. a fejlesztendőnek tekintett, vagy a védelemre szoruló iparágak támogatásával/, fékezni próbálják a károsnak ítélt hatásokat. Ily módon a kormányzati szervektől érkező impulzusokat mint a környezet objektív változásait érzékelik a vállalatok.

A környezet azonban - miközben a maga teljességével meghatározza a működés lényegi feltételeit - még tág teret ad számos - és akár vállalatunként eltérően ható x tényezőnek. Az utóbbiak együttesét

^{x/} A behaviorizmus alap-feltevése - nagyon leegyszerűsítve - az, hogy az emberi viselkedés feltételes reflexekre épül, s ebben az értelemben mindenki kondicionálható. Ily módon el lehet érni, hogy bizonyos ingerekre mindenki a kívánt választ adja. Az egyének magatartását tehát nem a tudat, akarat, észlelés, gondolkodás, hanem a feltételes reflexek szerinti viselkedés uralja.

tekintik egy-egy vállalat számára releváns, közvetlen környezetnek. /Az egyszerűség kedvéért hazai példával illusztrálva: egy vállalat számára releváns környezeti tényező, hogy melyik tárcához tartozik. Hiszen csupán a hovatartozás - például egy-egy gépipari, mezőgazdasági vagy könnyűipari gépgyár esetében - tartósan befolyásolta a szóban forgó vállalatok eddigi fejlődési lehetőségeit, beruházásait, bérarányait, a dolgozók munkakörülményeit, s ebből következően munkaerő-helyzetét, s mindez együtt: működési feltételeit, reálisan kitűzhető céljait. Hasonlóan vállalatonként eltérő feltételeket nyújthat - még e kis ország határain belül is - a földrajzi fekvés, a Budapesttől való távolság, a hagyományos ipari kultúrával rendelkező környezetben, vagy pedig új telepítésként működés stb. De a vállalat számára meghatározó lehet a megyei vezetés helyi politikája, irányítási képessége és színvonala stb. is./

Azaz, minden vállalat esetében vannak számára releváns környezeti tényezők, amelyek kisebb vagy nagyobb mértékben befolyásolják cselekvéseik, törekvéseik mozgásterét, a környezeti impulzusokra válaszolása során érdekérvényesítési lehetőségeit.

A minden gazdaságban lezajló alkalmazkodási folyamat természetesen számos alapvető jegyben különbözik az ország társadalmi-gazdasági berendezkedésétől függően.

Mint hogy a szocialista országokban a tervgazdálkodás a gazdaság valamennyi fő folyamatát hivatott szabályozni, s a központi döntések a vállalati környezet meghatározó elemei, a gazdaságirányítástól érkező impulzusok /pl. napjainkban a növekedési ütem mérséklése, az import-export arányok meghatározása, a szabályozó- és árrendszer/ a legközvetlenebbül érintik a vállalatok működését.

Hasonlóan: a vállalatok válasza is - az egyes folyamatok alakításán túl - a gazdaság egész működésére hatnak vissza.

A gazdaságunkban lezajló iteráció sajátos problémáit elég jól ismerjük. /A kifejtés igénye nélkül, csupán utalok az irányítástól kiinduló impulzusok egyik problémájára, arra, hogy a fő folyamatok együttes, konzisztens összehangolásának nehézségei egyebek között azzal is járnak, hogy a vállalatoknak egyidejűleg sokféle - esetenként egymást semlegesítő vagy keresztező - impulzusra kell reagálniuk; s ez magában hordozza az alkalmazkodás sokféle bizonytalanságát, a különféle impulzusokra való válaszolásuk eltérő intenzitását.

Hasonló probléma - s közismertsége miatt ezt sem szükséges részleteznem -, hogy a vállalatok elvárt reagálásának kiváltására még nem elég jók az irányítás ösztönző és fékező eszközei; nem is tudjuk még pontosan, hogy milyen körü és mélységű szabályozásokkal lehetne a vállalatokat a kívánt lépésekre készíteni./

A vállalati magatartás-vizsgálatokkal valójában mindig azt keressük, hogy a vállalati cselekvések a népgazdaságilag kívánt, elvárt helyzeteket teremtik-e meg; s ha nem, akkor milyen irány-

ba térnek el azoktól és miért. Hogy csak néhány közismert példát idézzek: annyi rendelkezés és ösztönzés ellenére miért nem lehet érdemleges eredményt elérni a termékstruktúra változtatásában? Miért nem válnak meg a vállalatok a kevésbé hatékonyan foglalkoztatható munkaerőtől? Miért ostromolták az elmúlt években fejlesztési forrásokért a központi szerveket, s hogyan tudták érvényesíteni törekvéseiket az eredetileg tervezett központi beruházási keretek állandó túllépése árán is, zavarokat okozva a gazdaság legkülönbözőbb folyamataiban?

A miértek mögött - mint már utaltam rá - a vállalati érdek áll. A környezeti feltételekhez alkalmazkodásukat - akár a kívánt, akár pedig a nem kívánt módon reagálnak - elsődlegesen érdekeik diktálják. Alkalmazkodásuk mikéntje pedig - a kialakuló újabb helyzet - érdekérvényesítési képességük függvénye.

A vállalati érdek és érvényesítésének lehetősége

Ma már a vállalatok életével foglalkozó tudomány-területeken egyre gyakoribb az érdekek, érdekviszonyok figyelembevétele, amelyet úgy tekintenek, mint a tisztán gazdasági racionalitást keresztező erőt, mégpedig olyan erőt, amit nem lehet kihagyni a számításból. Az érdekeket különböző nézőpontból vizsgálja a közgazdaság-, szervezés-, vezetés-tudomány stb. A szervezetekkel foglalkozó szociológiában a társadalmilag-gazdaságilag determinált érdekviszonyok rendszere áll a kutatások középpontjában; számomra, mint szervezet-szociológus számára tehát a vállalati magatartás-vizsgálat már csak ezért is egyértelműen érdekkutatás.

Nincs mód arra, hogy itt akár csak érintőlegesen is tárgyaljam az érdek-kutatások önmagában is bonyolult, s még sok vonatkozásban elvileg is tisztázatlan problémáit. Csupán két összefüggés felvázolására szoritkozom: a vállalati érdek konkrét tartalmát alakító körülményekre: és az érdekérvényesítés lehetőségeire.

A vállalati érdekek konkrét tartalmát két, egymással szoros kölcsönhatásban lévő körülmény határozza meg: elsősorban a társadalmi, gazdasági környezet, másodsorban pedig az adott vállalat belső érdekviszonyai. A környezet - mégpedig a vállalat számára releváns környezet-adottságai magyarázzák, hogy miért nem reagálnak egyformán a vállalatok a valamennyiüket egyformán érő, a gazdaságirányítástól érkező impulzusokra. Egy - talán szélsőséges, de friss - példával: a népgazdaságilag kívánt, elvárt vállalati magatartás az, hogy a vállalatok váljanak meg a náluk hatékonyan nem foglalkoztatható munkaerőtől. Az egyik vidéki vállalat kész volt erre; ámde a megyei vezetés küldöttséget menesztett az illetékes minisztériumhoz, s bejelentették: nem járulnak hozzá a létszámcsökkentéshez. A megyében ez óhatatlanul befolyásolja - legalábbis egy ideig - a vállalati szándékokat.

A vállalati érdek konkrét tartalmát alakító másik tényező a vállalaton belül érvényesülő érdekek, a belső érdekütközéseket áthidaló kompromisszumok. Ugyancsak egy mai példával: számos vállalatnál elég alacsony az idén tervezett bérfejlesztés. S bár a

zellegetek

Van elmet 1-2 évben

welt

a

központi irányítás a teljesítmények szerinti differenciálást ösztönzi, e vállalatok jó részénél - a dolgozók követelésére, amit helyenként a vállalati szakszervezet is támogat - elállnak a differenciálási szándékoktól, s a szokásosnál alacsonyabb bérfejlesztést mindenkinek egyformán, azonos arányban osztják el.

A külső, környezeti, s a belső érdekviszonyok közös erővel formálják a vállalati magatartást. A vállalatok ugyanis csak annyiban képesek a népgazdasági érdek képviselőjére, amennyiben az egybeesik a releváns környezetük és belső érdekviszonyaik szerint alakuló érdekeikkel.

Már a fentiek is utalnak a vállalati érdek érvényesítésének lehetőségére. Mint az első példa is mutatta: a vállalati érdek csak akkor hat a gazdasági folyamatokra, ha a vállalat azt érvényesíteni képes; ha olyan helyzetben van, olyan eszközökkel rendelkezik, hogy a környezettel el tudja fogadtatni saját törekvéseit. A példában szereplő vállalat - amely történetesen a népgazdasági érdekekkel egyező, ahhoz alkalmazkodó magatartással kívánt reagálni - nem volt képes érvényesíteni érdekét.

A vizsgálatok hasznosíthatósága

Most már az a kérdés, hogy a gyakorlatban hogyan tudjuk felismerni a vállalati cselekvéseket kormányzó, tipikus, érvényesíthető, s így módon a gazdasági folyamatokat érdemben befolyásoló érdekeket?

A fejlett ipari tőkés országokban mintegy 30-40 éve a vállalati működés sokoldalú vizsgálatán belül egyre gazdagodó irodalma van a magatartás-vizsgálatoknak is. Ezek a munkák azonban csak részlegesen alkalmazhatóak a hazai gyakorlatban. A sokféle, itt nem tárgyalható ok közül csupán a két legfontosabbra hivatkozom. Elsősorban a lényegileg különböző társadalmi-gazdasági viszonyokra; másrészt - ami részben az előbbiből következik - a zömmel egy vállalatra koncentrált nézőpontra. Az ilyen jellegű tanulmányokban ugyanis rendszerint csupán a vizsgált vállalatot nézik /mekkora az innovációs készsége; mikor folytat defenzív és mikor offenzív politikát stb./, de az egyedi megfigyelések eredményeit nem kapcsolják össze az egész gazdaság működésére jellemző makrofolyamatokkal.

Ezért a vállalati magatartás-vizsgálatokhoz a hazai gyakorlatban új utakat kell keresnünk mind az elméleti megalapozás, mind a módszerek tekintetében. Hangsúlyoznom kell, hogy a kezdeteinél tartunk; s mind a gazdaság-, mind pedig az érintett társadalom-tudományokban hosszabb érési folyamat szükséges még a megbízhatóbb eredményekhez.

Az elméleti problémákra már utaltam; de nem kisebbek a módszertani problémák sem.

Az emberi közösségek bonyolult, gyakran ellentmondásos, változékony érdekviszonyai, s az érdekérvényesítés ugyancsak válto-

zékony lehetőségei közül egyelőre csak a legmarkánsabbakat tudjuk meghatározni; azokat is többnyire csak az "itt és most" állapotában. Megállapításaink tehát addig érvényesek, amíg a szervezet és a környezet kölcsönhatását alakító tényezők változatlanok; amíg valamelyik szférában a változás új helyzetet nem teremt. Ezért is törekszünk arra, hogy a vállalati magatartásra, a vállalati érdekekre tartósan ható tényezőkre összpontosítsunk.

Néhány alapvető, tartósan ható tényezőt már többé-kevésbé jól ismerünk. Ilyen például a vállalatoknak a fennmaradásához és a fejlődéséhez fűződő érdeke. /Ezért például különösebb vizsgálódás nélkül is valószínűsíthető, hogy a gazdaságtalanná váló, a megszűnés veszélyébe kerülő vállalatok minden eszközzel harcolni fognak életben maradásukért. A kérdés az, hogy ennek érdekében milyen stratégiát és taktikát /vállalati magatartást/ választanak és választhatnak: elsősorban a központi szerveket tudják és akarják-e segítségnyújtásra készíteni, vagy pedig saját tevékenységüket próbálják mélyrehatóbban átalakítani./

A tartósan ható tényezők mentén azonban - mint az előzőekből nyilvánvaló - nagyon sokféle vállalati magatartás lehetséges; éppen a sajátos helyzetből következően. Ezért minden konkrét téma vizsgálatánál - mint minden vizsgálat esetében - ezúttal is nagy gondosságot igényel a minta kiválasztása.

Néhány esetben a minta adott: tavaly például egy, 15 vállalatot érintő központi intézkedés végrehajtását vizsgáltuk. A kis esetszám lehetővé /és szükségessé/ tette a teljes körű vizsgálatot. Még e szűk körben is markánsan kirajzolódott háromféle, tipikus, az érintett vállalatok érdekeitől kormányzott, s érdekérvényesítő képességétől függő magatartás: az intézkedést végrehajtó, a visszavonásért küzdő, s az intézkedést negligáló vállalatoké.

Az esetek egy részében a vizsgálandó kör valamilyen, adott kritériummal ugyancsak eleve meghatározott: például a gazdaságtalan vállalatok, vagy a műszakpótlékhoz beralap-kiegészítésben részesített stb. vállalatok köre. Ilyenkor általában a jóval szélesebb mintából kell a vizsgálható kört kiválasztani. A mintában az adott téma szempontjából relevánsan különböző helyzetű vállalatoknak kell szerepelniök, mert csak így mérhetjük fel a különbségektől függő, vagy a különbségek dacára azonos válaszreakcióikat.

Más esetekben esetleg az iparvállalatok teljes köre jelenti az alapsokaságot; például, ha olyan kérdést kell vizsgálnunk, hogy 1980-ban milyen létszámpolitikát folytatnak stb. Ilyenkor a legnehezebb a minta meghatározása, hiszen nyilvánvaló, hogy a minta önmagában nagy mértékben determinálja a kapott eredményeket, illetve azt, hogy milyen következtetést vonhatunk le a gazdasági folyamatokra gyakorolt, várható hatásokról.

A minta - elsősorban a kutatási módszerek munkaigényessége miatt - eleve szűk körű lehet; 12-15 vállalatnál többet techni-

kai okokból nem tudunk behatóan vizsgálni. Ezért különösen fontos lenne, hogy a kiválasztásnál a legkorszerűbb matematikai, statisztikai módszereket alkalmazzuk, amire egyelőre nincs igazán lehetőségünk, mert e módszerek többnyire túlságosan időigényesek, a vizsgálatok eredményei pedig többnyire csak akkor hasznosíthatók, ha gyorsan nyújtják a kívánt információt. Ily módon azonban könnyen követhetünk el olyan hibát, hogy esetleg egyedi magatartásból vonunk le általánosító következtetéseket.

Ezért - saját vizsgálataimban - a minta meghatározásakor ma alapvetően két forrásra támaszkodom: egyfelől az országos statisztikákra /amelyek segítségével - a témától függő, kézenfekvő kritériumok alapján - például vállalatnagyság, kül- és belpiaci értékesítési arányok stb./ kiválaszthatjuk a formai jegyek alapján megfelelőnek ígérkezőket. Másfelől az Intézetben rendszeresen ismétlődő vállalatvezetői anketokon elhangzó információkra, amelyek a tipikus vállalati reagálások, a leginkább érintett vállalati kör meghatározásában segítenek.

Utaltam az imént a minta mérete, s a kutatási módszerek szoros összefüggésére. A vizsgált vállalatok mindegyikénél esettanulmány készül, egységes tematika alapján.

Az esettanulmányok készítése - az alkalmazkodás hosszabb-rövidebb ideig tartó folyamatában az egymást követő lépések feltárása - többféle kutatási technika alkalmazását igényli /a dokumentumok elemzésétől a kérdőívekig/. A gyakorlatban általában azt a sorrendet követjük, hogy első lépésként megismerkedünk a kiválasztott vállalatok statisztikailag feldolgozott, hosszabb-rövidebb időszakot átfogó adataival. Az alapismeretek birtokában keressük fel a vállalatot, ahol - szükség esetén, a témától függően - friss információkkal egészítjük ki a mérhető adatokat. Ezek ismeretében - s többnyire ezekről - kezdünk konzultálni a vezetőkkel. A konzultáció-sorozat bizonyult mindeddig a legalapvetőbb, s leghasznosabb módszernek. Elsősorban azért, mert rendszerint olyan törekvéseket, "harcmodort" kell megismernünk, amelyek a vállalat érdekeit, az érdekérvényesítés eszközeit, használhatóságukat, a vállalati érdeket képviselő vezetők lépéseit, tervezett akcióit tárják fel.

A szándékok mögötti tények és érvek összegyűjtését célzó konzultációk, a vélemények, az egymásnak ellentmondó állítások ütköztetése azonban rendkívül aprólékos, munka- és időigényes módszer. Ez önmagában óhatatlanul szűkíti a megfigyelhető egységek, s vele a következtetések érvényességének körét.

Éppen ezért arra törekszünk, hogy a kis minta alapvető megállapításainak érvényességét - ha csak lehet - az alapsokaságnál egyszerű, a leglényegesebb kérdésekre szorítókérdőíves felméréssel ellenőrizzük, s egészítsük ki.

A kutatások elvi, s gyakorlati problémái ellenére a vállalati magatartás-vizsgálatokat ma már besorolhatjuk a gazdasági elemzések használható eszközei közé. Az Intézetben végzett kuta-

tásaink is már számos, a népgazdasági folyamatokat tartósan vagy átmenetileg alakító, a vállalati érdeket érvényesítő vagy az érvényesítést megkísérlő magatartást ismertettek. Ilyen téma volt például a beruházási keretek állandó túllépése mögött a vállalati beruházási éhség okai, s a vállalati érdek érvényesítésének lehetőségei; a vállalatok egymás közötti vevői kapcsolatainak alakulására ható tényezők; a leggazdaságtalanabb export visszaszorítására hozott központi intézkedés részleges - a vállalati érdekekkel egyező pontig történt - végrehajtása stb.

A már szélesebb körben folyó hasonló vizsgálatok egyre inkább tanusítják, hogy a vállalati cselekvésekben, törekvésekben megfigyelhető változások - az alkalmazkodás mértéke és iránya - a jelzett korlátok között, az egyéb elemzések kiegészítéseként nemcsak utólag magyaráznak meg sok mindent a gazdasági folyamatok alakulásából, hanem módot adnak bizonyos kívánt vagy nem kívánt következmények előrelátására is.

0036
MAGYAR KÖZGAZDASÁGI TÁRSASÁG
STATISZTIKAI SZAKOSZTÁLY

A statisztika szerepe a népgazdaság fejlesztésében

1980. május 13–14.
Budapest

2