

SZEMLÉLETVÁLTÁS A KLASZTEREK MŰKÖDÉSÉNEK VONATKOZÁSÁBAN

CHANGE OF ATTITUDE IN RELATION TO THE OPERATION OF CLUSTERS

Leskó Anett Katalin*

ABSTRACT

*During my study** I try to find out what the secret of successful long-term collaborations could be. Regarding the type I am mainly interested in cluster collaborations. There are two possible reasons of my interest. Partly because cluster is such a special type of cooperation which has two features, as jointly rivalry reflecting on the inner relationships - that ensures progress -, and countenance against external market, challenges are present. In the last decade the interest has grown in clusters, and networks, in regard to either academia or business sphere. This article as a thought - provoking essay, where the issue of the clusters' justification is in the centre. To my mind it is towards clusterizing, as the self-managing cooperative form is the chance to stay alive for small-, and medium-sized enterprises. Furthermore it is neither negligible with respect to the economic boom of Hungary. After all it is worth to consider which tendency is dominant in countries with developed economy: They expect to take a turn for the better from the state or from the appearance of foreign capital; or the arisen opportunities might be searched, recognized and taken by the enterprises/people, and they control their own fate. My own opinion is that co-operations should be competence-based, though. First of all I mean parties should lay down the necessary skills, capabilities, the required personalities, behaviour and certainly the necessary resources of the prospective members, in order to achieve the proposed objects at the initiation of the collaboration. In case any conditions are not possessed (we could call that entry limit), the cluster management would give a hand to develop it. I try to reveal to all of the factors which are essential for successfulness, and with the abovementioned models I try to demonstrate them at the end of my research.*

1. BEVEZETÉS

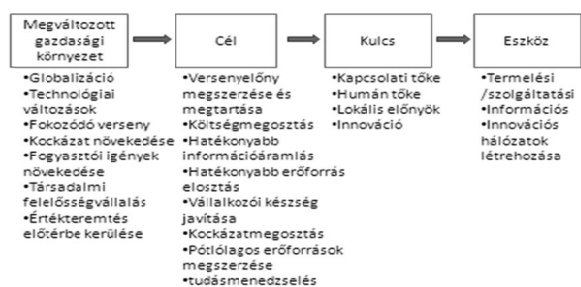
Az elmúlt évtizedben jelentősen megnőtt az érdeklődés a klaszterek, hálózatok irányába, akár a tudományos berkeket, akár pedig a vállalati szférát véve görcső alá. Sajnos azonban be kell látnunk, hogy a legtöbb hazai

klaszter szintű együttműködés csupán névleges, előbbutóbb pedig megszűnik létezni. Felmerült bennem tehát a kérdés: Van –e létjogosultsága Magyarországon a klasztereknek? Véleményem szerint igen, hiszen egyfajta kulcs lehet a klaszteresedés a KKV-ok számára, életben maradásukhoz, valamint versenyben maradásukhoz. Továbbá, ez az önszerveződő együttműködési forma talán lehetőséget nyújthat, Magyarország gazdaságának fellendüléséhez is. Hiszen érdemes átgondolnunk, hogy a fejlett gazdasággal bíró országokban mely tendencia domináns: Az államtól, illetve határokon kívüli tőke megjelenésétől várják sorsuk jobbra fordulását; vagy esetleg a helyi vállalkozások/ emberek keresik, ismerik fel és ragadják meg a kínálgató lehetőségeket és irányítják ez által saját sorsukat. Azonban személyes véleményem az, hogy az együttműködéseknek célszerű kompetencia-alapúnak lennie. Elsősorban azt értem ez alatt, hogy a feleknek az együttműködés kezdeményezésekor kitűzött célok elérése érdekében le kellene fektetniük a szükséges készségeket, képességeket, az elvárt személyiségjegyeket, viselkedésmódot és természetesen a szükséges erőforrásokat is – lehetséges - tagjaikkal szemben.

2. A KLASZTER MÁS SZEMMEL

A klaszter legszélesebb körben elterjedt megfogalmazása a következő: földrajzi közelségen alapuló vállalati stratégiai szövetség, melyek a külső versennyel szemben egységesek, belső viszonyaikat pedig egyaránt jellemzi a konkurencia és a közös helyi érdekek összehangolása, a partnerek közötti bizalmi tőke megléte. Informális kapcsolat köti össze a klaszter vállalatait, a közösen végzett innovációk, a piaci igényekhez igazodó képzés, a hálózaton belüli közvetlen és célzott információáramlás révén csökkenthetők a tranzakciós költségek, ezáltal pedig az adott térség vállalkozásainak versenyképessége növekszik. A klaszterek iránti kitüntetett figyelem oka, elsősorban a megváltozott gazdasági környezetben, másrészt a világszerte sikeresen működő klaszterekben rejlik. A klaszter tehát felfogható úgy is, mint egyfajta vállalati válaszméchanizmus a megváltozott gazdasági kihívásokra. A következő ábra jól szemlélteti azon okokat, tényezőket, melyek a hálózati, klaszter- szintű együttműködésre ösztönzik a vállalatokat, intézményeket.

*egyetemi tanársegéd, Miskolci Egyetem, GTK, VTI.

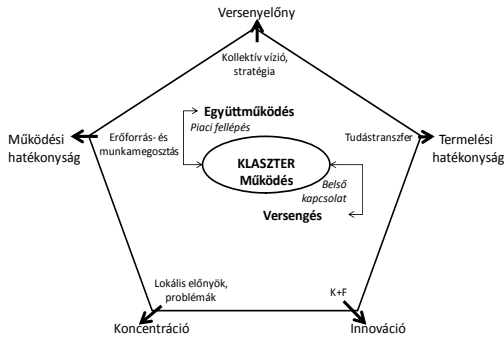


1. ábra: Az együttműködést ösztönző tendenciák
 Forrás: saját szerkesztés

Kutatásom során az eredményes klaszter – szintű együttműködések titkára próbálok fényt deríteni. Érdeklődésem oka két dologra vezethető vissza, először is, mert a klaszterek esetében olyan speciális együttműködési formáról van szó, amely kettős természettel bír, hiszen együttesen van jelen a belső kapcsolatokat jellemző versengés, rivalizálás - mely révén biztosított a folyamatos fejlődés iránti vágy -, valamint a külső piaccal, kihívásokkal szembeni együttes fellépés. Azonban ezen kettősség egyidejű elismerése gazdasági viszonylatban nem gyakori. Pedig a kooperáció és a versengés egymástól nehezen elválasztható fogalmak, hiszen, minden versengés megkövetel egy előzetes kooperációt a tekintetben, hogy mi a cél, amit el kell érni, mik a szabályok, valamint milyen szankcióval jár a lefektetett szabályok esetleges megsértése, hiszen ezek nélkül nem versenyről hanem „háborúról” beszélhetnénk. Tulajdonképpen úgy is megfogalmazhatjuk a kooperációt, hogy nem más, mint a jobb esélyek biztosításának eszköze a túlélésért folytatott harcban. Másodszer pedig azért fókuszálok erre az együttműködési formára, mert foglalkoztat, hogy a számos klaszterkezdésmegvalósítás ellenére miért nem beszélhetünk nemzetközileg is elismert, hosszú távon eredményesen működő hazai klaszterekről. A klaszterek működésének újfajta megközelítése megköveteli, hogy megvizsgáljuk az együttműködéssel kapcsolatos attitűdöket. Mára már általánosan elfogadott tényként kezeli a közvélemény azon állítást, miszerint “Együtt könnyebb”. Vitathatatlan, hogy a csoportmunkának számos előnye van, azonban nem szabad megfeledkeznünk arról sem, hogy esetünkben is helytálló a következő, miszerint az éremnek két oldala van. Értem ezalatt, hogy az előnyök realizálása érdekében az együttműködő feleknek tennie is kell valamit, nem csupán „várni a „csodát”. Általában a probléma abból ered, hogy a kooperációnak csupán az előnyeiről

beszélünk, míg arról, hogy a partnereknek mit kell tenniük ennek elérése érdekében, esetlegesen mit kell „feláldozniuk”, már ritkán – szinte egyáltalán nem - esik szó. Úgy gondolom, hogy az eredményes együttműködés érdekében szükséges abban az irányba is vizsgálni, hogy a feleknek milyen kompetenciákkal, személyiségjegyekkel, valamint erőforrásokkal kell rendelkezniük a célok, az előnyök realizálása érdekében. A kompetenciára is számos definíció él a köztudatban, melyeknek közös ismérvei a következők: Az egyén olyan személyiségjellemzője, általánosítható tudása, motivációi, társadalmi szerepei vagy képességei, amely ok-okozati viszonyban áll egy munkakörben vagy szituációban mutatott előzetes kritériumok által meghatározott hatékony és/vagy kiváló teljesítménnyel” /Klemp és McClelland (1986), Spencer és Spencer (1993), Amerikai Menedzsment Szövetség/. A klaszterek eredményes működését biztosító kompetenciákra, primer kutatás lefolytatása révén kívánok rávilágítani. A kutatás alapja egy általam összeállított kérdőív, melyet az akkreditált hazai klaszterek menedzsereivel töltetek ki, valamint a kérdőívet követő mélyinterjú a klasztertagokkal (A kérdőív összeállítását alapos szekunder kutatás előzte meg.) A kutatási kérdőívem összeállítását alapozta meg az alábbi Módosított Mintzberg modell, melyet szakirodom feldolgozása révén készítettem el. A modell (2. ábra) azt szemlélteti, hogy az együttműködés során realizálható előnyök elérése érdekében milyen kulcstényezők játszanak szerepet. Az innováció a piaci siker, valamint a gazdasági fejlődés egyik fontos összetevője. Az egyre kiélezettebb piaci verseny újabbnál-újabb kihívások elé állítja a vállalatokat. Ahhoz, hogy a vállalatok hosszú távon fenntartsák a versenyelőnyüket, az innovációs képesség nyújthat segítséget. Az együttműködő felek közösen kezdeményezhetnek és finanszírozhatnak K+F projekteket, így azok a vállalatok is képessé válnak fejleszteni, akik korábban nem tudtak megvalósítani kutatási projekteket a szükséges pénzügyi, valamint korlátozottan rendelkezésre álló erőforrásaik miatt. A közös K+F révén a kooperáló felek olyan információkhoz, a tudásanyag oly momentumaihoz is hozzáférnek, amelyekhez a hagyományos piaci kapcsolataik révén nem sikerült volna. A tudás, tanulás mint az innovációs képességet felgyorsító kulcsfontosságú tényező van jelen az együttműködés ezen formájában. Jelen esetben nem elégséges csupán az információhoz való hozzáférés biztosítása, hiszen a versenyben maradás feltétele a tudásdiffúzió és akkumuláció, mely az interaktív tanulás formájában jelenik meg. A résztvevők, a rendelkezésükre álló erőforrásaik, termelési tényezők bizonyos mértékű allokációja, megosztása révén képesek versenyképességüket befolyásoló pozitív eredményt elérni, hiszen jelentős mértékben csökkenthetik költségeiket, valamint kockázatmegosztás is megvalósulhat. A versenyképesség fenntartása érdekében nélkülözhetetlen a kollektív vízió, stratégia. Amennyiben nincs a klaszternek célja, célrendszere – amely működésének mozgatórugója - akkor az együttműködés csupán formalitássá válik. Fontos, hogy ezen célokkal minden egyes tag egyetért-

sen, különben az együttműködés meghiúsul. A közös stratégiai célkitűzés csak abban az esetben realizálódhat, ha a tagok, résztvevők rendelkeznek egyéni célokkal, egyedi stratégiával, melyek természetesen összhangban kell, hogy legyenek a klaszter célkitűzéseivel, továbbá segítik azok megvalósulását.



2. ábra: Módosított Mintzberg modell
 Forrás: Saját szerkesztés

Fontos azonban leszögezni, miszerint, a kapcsolatok kialakulásának és eredményes működésének feltétele, hogy a partnerek képesek legyenek kezelni az együttműködés révén felmerülő bizonytalanságot, valamint kockázatot, amely abból fakad, hogy a formális rendszereket informálisak váltják fel. A bizalom gazdasági vonatkozásban megkönnyíti a kooperációt, hozzájárul a tranzakciós költségek csökkenéséhez, valamint a gördülékenyebb működéshez egyaránt. A bizalom elsődleges jelentése személyközi kapcsolatokra vonatkozik. Egy személynek a másikkal szembeni viszonyulása, mely azon a hiedelmen vagy elváráson alapszik, hogy a másik fél nem fog semmi olyat tenni, melyből a másikkal hátránya származik. "A bizalom a szabályszerű, becsületes és együttműködésre kész viselkedés elvárása egy közösségen belül, a közös normák, e közösség más tagjai részéről." [Fukuyama, 1997, 45.] A bizalmat funkciója szerint többféleképpen értelmezhetjük:

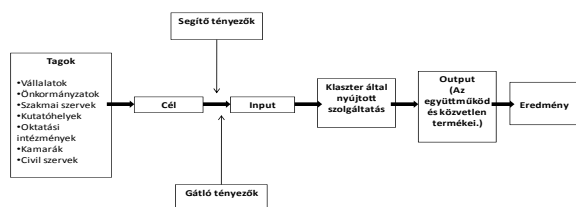
- Egyéni elvárás az események kívánatos kimenetelébe vetett hit, mely nagymértékben tartalmaz emocionális elemeket.
 - Interperszonális kapcsolat, melyben az egyén sebezhetővé válik, hiszen nem tudja kontrollálni a másik fél tetteit.
 - Gazdasági tranzakciós költségeket befolyásoló tényező: azt az elvárást jelenti, hogy a másik fél kötelezettségeinek megfelelően fog viselkedni, becsületes lesz és akkor sem használja ki partnerét, ha alkalma nyílik a feltételeket egyoldalúan megváltoztatni.
 - Társas struktúrák alkotta jelenség, melynek célja a megbízható viselkedés biztosítása. [8]
- "Ha a partnerek bíznak egymásban, sokkal együttműködőbb magatartást folytatnak, nem taktikáznak és

kevésbé gyanakvóak." [Kovács, 2003. 140-147. old.] "Megfelelő feltételek mellett a hosszú távú együttműködések alapuló kapcsolatok versenyelőnyt jelentenek" [Nowak, 1999b], melynek legfontosabb jellemzője, hogy a felek nem akarják azonnal maximalizálni hasznukat, hanem egy későbbi, nagyobb megtérülés reményében rugalmasabban viszonyulnak egymáshoz. Mindezt a partnerek a kapcsolat elején többletköltséget vállalnak, engedelményeket tesznek, ám a kölcsönös függés illetve a bizalom mértékétől függően a kooperatív kapcsolat kiépítése igen jövedelmező alternatíva. "Bizalom nélkül mindez csak erős kontroll mellett, szerződésekkel, a döntéshozatal és struktúrák merev szabályozásával lenne lehetséges, mely viszont nagyon költségigényes és így nem hatékony." [Tarnai, 2003. 676-715. old.] A bizalom kialakulásának egyik érzelmi és értékfolyamnak nevezhető megközelítése Jones és George (1998) nevéhez fűződik, akiknek értelmezése szerint, a bizalom kialakulása attól függ, hogy a felek milyen mértékben képesek egy adott helyzetről hasonló, egymással egybecsengő definíciót, értelmezési keretet kialakítani. A kölcsönösen elfogadható értelmezési keret létrejöttét meghatározza, hogy a felek értékrendszere, attitűdjei és érzelmi állapotai milyen mértékben hasonlítanak egymásra, és ezt a hasonlóságot mennyire észlelik kölcsönösen. Kutatási céljaim között szerepel megalkotni a következőket: Értékfolyam - modell; Cél-eredmény folyamatmodell; Segítő illetve gátló tényezők nevesítése a siker elérése érdekében; Teljesítményt befolyásoló tényezők csoportosítása. A következőkben szemléltetem a fent említett modellek lehetséges struktúráját, melyek érdemi tartalommal való feltöltésétől jelen esetben eltekintek –mivel ehhez primer kutatási adataim részben hiányoznak-. Az értékfolyam-modell (3. ábra) azt a célt szolgálja, hogy felmérjük Magyarországot, illetve az adott régiók milyen kiaknázható lokális előnyöket kínálnak, illetve miket kell a célok elérése végett fejleszteni (mik a gyengeségek). Megvizsgálom, majd nevesítem a tagok részéről szükségesnek tartott kompetenciákat, valamint, hogy az együttműködések eredményeképpen maga a klaszter/klasztermenedzsment milyen szolgáltatásokat nyújt a tagok számára. Ezen hármas tényező együttese révén válhatnak a célok eredményekké, realizált előnyökké.



3. ábra: Kompetencia/Értéktérkép
 Forrás: saját szerkesztés

A cél-eredmény folyamatmodell (4. ábra) azt szemlélteti, hogy a tagok által kitűzött célok –melyek az együttműködést indukálták- milyen valós tényezők, erőforrások, szolgáltatások együttese révén milyen eredményt realizálnak. Ez tulajdonképpen egyfajta teljesítménymérésre is szolgál. -„Mit akartunk? Mit realizáltunk mindebből?”-



4. ábra: Cél-eredmény folyamatmodell
Forrás :saját szerkesztés

Célszerűnek tartom az alábbi struktúrába rendezni a kutatásom során feltárt kompetenciákat, amelyek alapvetően hatást gyakorolnak a teljesítményre. - Így azon vállalatok, intézmények, akik klasztertagokká szeretnének válni, felmérhetik, hogy mely kompetenciákat birtokolják, illetve melyekre kell még szert tenniük, esetlegesen fejleszteniük.

2. táblázat: A teljesítményt befolyásoló tényezők

	SPECIÁLIS KOMPETENCIÁK	PSZICHOLÓGIAI, KOMPETENCIÁK
EGYÉNI		
CSOPORT		

Forrás: Saját szerkesztés

3. ÖSSZEFOGLALÁS

Véleményem szerint a jövő a klaszteresedés irányába mutat, hiszen a KKV-ok életben maradásához ez az önszerveződő együttműködési formája nyújthat lehető-

„A bemutatott kutató munka a TÁMOP-4.2.1.B-10/2/KONV-2010-0001 jelű projekt részeként az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával valósul meg.”

séget. Személyes véleményem azonban, hogy az együttműködéseknek célszerű kompetencia-alapúnak lennie. Amint azt már a fentiekben is részleteztem, elsősorban azt értem ez alatt, hogy a feleknek az együttműködés kezdeményezésekor kitűzött célok elérése érdekében rendelkezniük kell bizonyos készségekkel, képességekkel, személyiségjegyekkel, továbbá szükséges bizonyos erőforrások megléte is. Mindezekre, a sikeresség szempontjából elengedhetetlen tényezőkre próbálok majd rávilágítani, a fent bemutatott modellek segítségével pedig, szemléletessé tenni, kutatásom lezárásával.

4. IRODALOM

- [1] F. Fukuyama, 1997: Bizalom. A társadalmi erények és a jólét megteremtése.
- [2] Hámori B.: Érzelemgazdaságtan- A közgazdasági elemzés kiterjesztése. Kossuth Kiadó, Budapest, 2003
- [3] Klemp,G. O., McClelland, D. C.: What characterizes intelligent functioning among senior managers? Practical Intelligence. Cambridge University Press, 1986,
- [4] Kovács A.: Kooperáció és versengés. In: Gazdaságpszichológia. Szerkesztette: Hunyadi, Gy. - Székely, M., Osiris Kiadó, Budapest, 2003. 140-147. old.
- [5] Magyar B.I.: A Homo Oeconomicustól a Homo Humánusig, Fejezetek a gazdaságpszichológiából. Aula Kiadó, Budapest, 2000. 78-119. old.
- [6] Nowak,M. L. -Sigmund, K.: Cooperation versus Competition. Financial Analysts Journal July/August, 2000. 13-22.old
- [7] Spencer L. M., Spencer S. M.: Competence at work: Models for superior performance, Wiley, New York, 1993,
- [8] Tarnai M.: A bizalom szerepe a gazdasági kapcsolatokban.In:Gazdaságpszichológia. Szerkesztette:Hunyadi, Gy. - Székely, M., Osiris Kiadó, Budapest, 2003. 676-715. old.