

Szigor vagy rugalmasság: mi kell a sikeres digitalizációhoz?

Rövid távon a feladatfókuszú vezetés, hosszú távon a kapcsolatorientáltság növelheti a digitalizációban fejlődni kívánó szervezetek üzleti teljesítményét – állapítja meg a Budapesti Corvinus Egyetem kutatócsoportjának friss tanulmánya.

A kutatók csaknem száz magyarországi gyártócéget vizsgáltak kérdőíves felmérésben, méret és iparág szerint reprezentatív mintán. Az eredmények alapján az új digitalizációs technikákat bevezető vállalatoknál a feladatorientált vezetői stílus javítja az üzleti teljesítményt. A pozitív vezetői hatás abban jelentkezik, hogy támogatja a digitális stratégiát, és emellett enyhén erősíti a digitális szervezeti és technológiai szempontokat is. A digitalizációnak köszönhető teljesítménynövekedés pedig elsősorban a költségcsökkenésben és az ügyfelek igényeihez jobban illeszkedő, rugalmasabb szolgáltatásban mutatkozik meg.

Az adatok alapján a kapcsolatorientált vezetési stílust viszont óvatosan kell alkalmazni a digitális átalakulás elején, mert az gyengíti a szervezetek üzleti teljesítményét, különösen a minőséget, a szállítást és a költségeket.

„Kutatásunk rávilágít arra, mennyire fontos a digitalizáció korai szakaszában a célmeghatározás, a folyamatok hatékonysága és a monitorozás, és arra, hogy a digitális stratégia a cégek digitalizációjának kulcseleme” – mondja Losonci Dávid docens, a Corvinus Operáció és Döntés Intézetének vezetője, a tanulmány egyik szerzője.

Vezetői paradoxon a digitalizálódó vállalatoknál

A tanulmány szerint a feladatorientált vezetés eléri, hogy a digitalizációval újonnan elérhetővé vált adatvezérelt döntéshozatali eszközöket hatékonyan használják fel a szervezetben a folyamatok és az erőforrás-gazdálkodás fejlesztésére. Ennek eszköze, hogy egyértelmű célokat tűznek ki, felülről lefelé irányuló kommunikációt és szoros ellenőrzést használnak, és hatékonyan osztják el az erőforrásokat.

Hosszú távon azonban a szervezet harapófogóba kerülhet, mert a menedzserek kedvezőbb eredményeket érhetnek el a kapcsolatorientált vezetői stílus alkalmazásával, amelynek jellemzője például az emberközpontúság, az együttműködés előtérbe helyezése, az érzelmi támogatás vagy a mentorálás. Ezért, ha a vezetés leragad a feladatorientáltságnál, az a digitalizáció hosszú távú sikerének rovására mehet. Így a siker hosszabb távon attól függ, hogy mennyiben sikerül a vezetői stílust az aktuális kontextushoz igazítani.

Azaz, a digitalizáció egy későbbi szakaszában a további teljesítményjavulás érdekében szükséges lehet a vezetői hozzáállást a kapcsolatorientált vezetési szemlélethez közelíteni. Ezzel az alkalmazkodóképességet, a proaktivitást és a hosszú távú orientációt fejleszthetik, ami a minőségorientáción és a költséghatékonyabb működésen keresztül támogatja a szervezet eredményességét.

A kutatás sajátossága, hogy kizárólag hazai vállalatokat vizsgált, ezért az eredmények tükrözhetik a magyar szociokulturális kontextust, a nemzeti és így a hazai üzleti kultúrát.

A Budapesti Corvinus Egyetem kutatócsoportjának [tanulmánya](#) a Journal of Manufacturing Technology

Management folyóiratban jelent meg idén januárban, szerzői Dióssy Kitti, Losonci Dávid, Aranyossy Márta és Demeter Krisztina.

Sajtókapcsolat:

- press@uni-corvinus.hu

Eredeti tartalom: Budapesti Corvinus Egyetem

Továbbította: Helló Sajtó! Üzleti Sajtószolgálat

Ez a sajtóközlemény a következő linken érhető el:

<https://hellosajto.hu/18595/szigor-vagy-rugalmassag-mi-kell-a-sikeres-digitalizaciohoz/>