

## FIATAL VÁLLALKOZÓK FÓRUMA

Vállalkozásokról az organikus szemlélet alapján  
Takáts Péter

Azok a mai modern elméletek és az ezekre épülő vezetési módszerek, melyekkel ma a menedzserek és persze a tanácsadók jelentős része dolgozik, csodálatos mélységben és részletességgel tárják fel az emberi közösségek felszínén felismerhető élettani törvényszerűségeit és azokat az összefüggéseket, melyeket az ok-okozati, illetve a hatás-ellenhatás törvényeivel, vagyis a fizikai világ általános törvényszerűségeivel le lehet írni.

De a vezetői gyakorlat és számtalan példa mutatja és igazolja nap mint nap azt, hogy ezek a törvények önmagukban nem elegendők a hatékony működéshez, mert sem az egyén, sem pedig a közösség jól felfogott érdekének belátása nem teszi képessé az embert arra, hogy önzését és romboló ösztöneit legyőzze és úgy éljen, ahogyan azt közösségének érdekei kívánják. Erre a fejlődésre, erre a lépésre egyes egyedül a morális fejlődés ereje teszi képessé az embert.

Azaz, ha azt akarjuk, hogy az általunk használt szervezeti és vezetési elméletek az emberi lélek rejtelmes törvényszerűségeit is figyelembe vegyék, akkor arra van szükség, hogy az emberi közösségeket - így a vállalkozásokat is - más módon szemléljük. Ahhoz, hogy a mai vezetési problémákat meg tudjuk oldani, szükség van arra a felismerésre, hogy az emberi közösségek összefüggő, szerves egységet alkotnak. Ahogyan az emberi szervezetben az egymástól távol eső és egymástól látszólag semmit sem tudó szervek, sejtek hatnak egymás egészségére és életére, ugyanúgy hatnak egymás életére és munkájára az egy közösségben élő és dolgozó emberek is. Mert amiként az ember testét minden sejtje együttevén alkotja, úgy alkotja minden benne dolgozó ember együttesen egy vállalkozás, egy emberi közösség testét is. Akár tudnak egymásról, akár nem, akár felismerik ezt a törvényszerűséget, akár nem.

Ez azt is jelenti, hogy a vállalkozás egy adott részlegében dolgozó munkatárs minden tette, legyen az igazságtalanság vagy jótett, hatást gyakorol az egész vállalkozás minden dolgozójára is, akár ismerik egymást, akár nem. Mondhatnánk ezt úgy is, hogy egy vállalkozás dolgozói „életegységet” alkotnak, és közösen hozzák létre a vállalkozás testét. Ez a tény aztán közvetlenül hozza létre azt a gazdasági, élettani és morális törvényt, mely szerint „az egyes emberek és közösségek jóléte csak akkor biztosítható, ha nincsenek más egyének és/vagy közösségek rovására, hanem egyúttal minden tagjának a javát képesek szolgálni.”

Tehát jól látjuk, hogy egy vállalkozás nem egyszerűen fizikai törvényszerűségekkal leírható valami, hanem egy nagyon bonyolult és a részei által kölcsönös egymásra hatásban működő rendszer, ráadásul nem egyszerűen élettani közösség, hanem egyszerre sorsközösség és morális közösség is. Ez azt jelenti, hogy egy vállalkozáson belül az egyik ember a másikra, az egyik csoport, részleg vagy divízió a másikra nem csak élethelyzetével, egészével, szerencsés vagy szerencsétlen állapotával gyakorol hatást, hanem erkölcsi magatartásával, érzéseivel, gondolataival, sőt, még vágyaival és indulataival is.

Azaz egy vállalkozás maradandó sikere és jóléte nem csak attól függ, hogy az egyes munkatársak élethelyzete vagy munkakörülménye kielégítő-e, hanem attól is, hogy milyen belső morális tulajdonságokkal rendelkeznek és milyen erkölcsi kapcsolatban vannak egymással. Mert ha egy vállalkozás kizárólag élettani közösség volna, akkor sikereihez és egészséges működéséhez elegendő volna az, ami az élő fizikai test működéséhez szükséges: azaz a sejtek (az egyes ember, munkatárs) és a szervek (az egyes osztályok, csoportok) testi,

fizikai épsége. De mivel egy emberi közösség több mint élettani közösség - azaz morális közösség is -, ezért sikereihez és jólétéhez szükséges az egyedi és közösségi élet morális ereje és egészsége egyaránt, ezért azt egy élő szervezetként kell kezelni és vizsgálni. Ebből következik, hogy az emberi közösségek az élő rendszerek törvényszerűségeivel írhatók le a legjobban. Azok működését, folyamatait illetve irányításának és szervezésének kérdéseit is csak az organikus szemlélet alapján álló elméletek tudják átfogni és leírni.

A korszerű organikus szemlélet a vállalkozásokat nem összehasonlítja a többi élő szervezettel, hanem egy organikus lénynek tekinti azokat. Az emberképe, a csoportképe és a szervezetről alkotott képe egymással összefügg, azonos alapokon nyugszik, sőt, szoros kapcsolatban van a világgéppel. Ezáltal az organikus szemlélet, melynek részleteivel fogunk ebben a sorozatban megismerkedni, egy zárt és egységes szemlélet, ami a vállalkozásokban felmerülő szinte minden kérdésre és problémájára megfelelő, kielégítő és hatékony választ tud adni.

\*\*\*\*

<b>A FIATAL VÁLLAKOZÓK FÓRUMA képzés tervezett programja</b>	
<b>1. Vállalkozások organikus szemlélete</b>	A modern vállalkozásokkal foglalkozó tudomány ma már az organikus szemlélet alapján nézi az emberi közösségeket és ennek következtében egy élő szervezet tulajdonságaival ruhazza fel. Milyen is egy élő közösség, milyen részei vannak és hogyan kell ezt a vezetőknek szemlélni. Ezekkel a kérdésekkel ismerkedünk meg.
<b>2. A teremtő ember</b>	Az ember hozta létre és ő működteti a vállalkozásokat, azaz nem csak a felépítést, hanem a működését és ennek speciális kérdéseit is ismernie kell a vezetőknek. Milyen kérdések merülnek fel és mi ezeknek az alapja? Ezekre és még sok gyakorlati kérdésre ad választ és támpontokat ez a programelem.
<b>3. A fejlődés törvényszerűségei</b>	Minden, ami élő az fejlődik is és ennek a törvényszerűségei megismerhetők és megfogalmazhatók. Azt vizsgáljuk, hogy milyen fejlődési fázisokat különböztethetünk meg vállalkozások esetében és ezeknek milyen törvényszerűségei vannak.
<b>4. Vállalkozások szellemi, szociális és gazdasági részének 7-es modellje</b>	A Beacons modellnek nevezett szemlélet a vállalkozások lehetséges alkotóelemeit kapcsolja össze és az egyes alrendszer szoros kapcsolatára hívja fel a vezetők figyelmét. Különösen fontos napjainkban a küldetés, alapelvek és célok ismerete és ennek a hármasságnak a helyes kezelése.
<b>5. Vállalkozások típusai</b>	Minden vezetői munka csak menedzselés, mindegy, hogy mit, hol és mikor, a gazdasági közösségeket csak menedzselni kell. Valójában igaz a mai modern menedzsment elméletek ez az alapelve? Minden szervezet azonos tulajdonságokkal rendelkezik? Mindent szervezetet azonos vezetői módszerekkel kell irányítani? A szervezetek és a vezetési stílusok közötti kapcsolatokat ill. különbözőségeket keressük, beszéljük meg..
<b>7. A motivációról</b>	A motiváció az emberben születésétől fogva ható belső hajtóerő, amit a munkatársak esetében a vezetőknek a vállalkozás szolgálatába kell állítaniuk. Ezt a tevékenységüket nevezik motiválásnak. Sajnos ezen tevékenységük során a vezetők igen sok problémával küzdenek és eddig nem nagyon sikerült jól működő motivációs elméletek létrehozni. Most egy újszerű és működő választ próbálunk adni erre a problémára.
<b>8. Dinamikus döntési modellek vállalkozások részére</b>	A probléma kezelésének alapja, hogy hogyan is éljük meg, ezért először a probléma megoldás kérdéseivel foglalkozunk, majd pedig átnézzük a dinamikus döntéshozatali mechanizmust, mely segíthet a korszerű organikus közösségek sikeres problémamegoldásában.
<b>9. A vezető és a jövő kapcsolata</b>	Most nem a konkrét tervekészítés mélységeivel foglalkozunk, hanem azt tekintjük át, hogy miként is jön az új létre a világban és valójában miként is keletkeznek a stratégiák. Majd pedig a stratégiai tervezés alapkérdéseit vesszük át, kiemelve gyakorlati vonatkozásukat.

<b>10. A gravitáció és levitáció erőiről</b>	Az organikus szemléletben tekintett közösségek is ugyanúgy megbetegedhetnek, mint az élő szervezetek. Ez azt jelenti, hogy a vezetőknek tulajdonképpen a közösségeik egészsége felett is őrködniük kell, mert csak ez a záloga a sikeres működésnek. Megnézzük, hogy milyen betegségek vannak és milyen tünetekkel jelentkeznek, majd pedig azt, hogy milyen módszerekkel lehet gyógyítani ezeket.
<b>11. A vezetés három kapuja</b>	A vezetőknek olyan képességekkel kell rendelkezniük, hogy közösségük mindhárom részének egészséges állapotát fenntarthassák. Melyek ezek a képességek és milyen kapukon keresztül áramolhatnak be egy gazdasági közösségbe a szükséges gyógyító erők. Ezt a fontos kérdést beszéljük meg ezen alkalommal.
<b>12. Az időgazdálkodás kérdéseiről</b>	Az idő az amiből ma a legkevesebb van, miközben a lehetőségek tárháza, amire időnként fel tudnánk használni a végtelen felé közeledik. Hogyan lehet ebben a határtalan világban olyan eszközökre szert tenni, melyekkel meg tudja határozni az ember, mit tegyen meg és mikor, és mi az amit viszont nem szabad megtennie. Ezekkel a kérdésekkel foglalkozik a program, és eszközöket és lehetőségeket mutat be a vezetők számára.
<b>13. Értekezletek megtartásáról</b>	Ahhoz, hogy az értekezletek hatáskörökét meg tudjuk javítani, szükség van annak felismerésére és megfogalmazására, hogy mi is az, hogy értekeztet és mi történik egy értekezleten. Ennek érdekében megismerjük az értekezletek szervezésével, megtartással kapcsolatos feladatokat, és az utána szükséges tennivalókat, technikákat
<b>14. A kérdés, mint vezetői eszköz alkalmazásáról</b>	A kérdés a mai kor egyik fő problémája, mert amikor az ember előtt álló lehetőségek ilyen hihetetlen mértékben szétterjedtek, amikor szinte mindent amit kigondoltunk meg is tudunk tenni, akkor a kérdés az az eszköz a kezünkben, amely segítségével ki tudjuk választani azt a gondolatot, amit ki kell mondani és azt a tettet amit meg kell tenni. A kérdés a felelősségét felismert ember eszköze arra, hogy szelektáljon, hogy előtte a világ egy új formában jelenjen meg. Ezért a kérdésekben óriási alakító erő szunnyad, ami változások elindítója, a fejlődés motorja lehet minden emberi közösségben és egyben a mai modern menedzsment egyik fontos eszköze.
<b>15. A szociális szféra szabályairól</b>	A mai modern világot annyira áthatja a materiális gondolkodás, hogy a fizika által felismert törvényeket olyan helyekre is alkalmazni kívánja, ahol ezek nem érvényesek. Ezért küzdenek a vezetők nap mint nap olyan emberi problémákkal, melyek a szociális kapcsolatokról kialakított új kép alapján viszonylag könnyen megoldhatóak lennének. Melyek azok a szabályok, melyek az emberek közötti kapcsolatokra érvényesek? Hogyan lehet egy közösségben a harmonikus emberi kapcsolatokat elősegíteni? Ez az égető kérdés, melyre választ kapunk a mai alkalommal.
<b>16. A tartalom és forma egysége</b>	Ha úgy gondoljuk, hogy egy cég, egy vállalkozás gazdasági feladatok ellátására jött létre és feladata csakis gazdasági jellegű, akkor sajnos nem vesszük figyelembe azt, hogy abban emberek dolgoznak. Azaz a formát – a gazdasági vállalkozást – az emberek töltik meg tartalommal. Ennek a kettőnek az egysége alapvetően meghatározza nem csak a vállalat sikerességét, hanem a benne dolgozó emberek közérzetét is. Ezért a vezetőknek fontos feladata a tartalom és forma egyensúlyának fenntartása.