

Ember orientált vezetés

Hogyan lesz egy szervezet emberközpontú?

Az én számomra az ember a legfontosabb és minden az emberért és az ember által létezik, ezért nekem csak az ember-orientáció létezik. Mivel nem mindenki jutott el ehhez a felismeréshez, és ez a gondolat még nem vált élővé mindenkiben, ezért az emberközpontú gondolkodással egy időben még megtaláljuk annak a párját, a régi gondolkodás maradványait, a termék- vagy pénzorientált gondolkodást is. Bár ha jól megnézzük, akkor ebből az irányból haladva is el lehet jutni oda, ahol az ember áll a középpontban, de ez valamivel nehezebb és ennek az anyagnak ez az út nem képezi tárgyát.

Pedig ha meg akarjuk érteni az emberi kapcsolatokat és a szociális szféra törvényszerűségeit, akkor meg kell tanulnunk másképpen gondolkodni és képessé kell válnunk arra is, hogy a XXI. század küszöbén a világban megjelent új értékeket ne hagyjuk figyelmen kívül. Ezek a gondolatok pedig új emberi értékekről szólnak és azok megértésére és figyelembevételére hívnak fel. Ilyen értékek pl. a szabad szellemi élet, az őszinte és valódi emberi találkozások iránti vágy, a gazdasági és pénzügyi irányítás elvetése a másik ember felett, az új formák keresése. Azaz fogalmazhatnám úgy is, hogy az új, a XXI. században megvalósuló formákban az ember és az emberi értékek fognak fő szerepet játszani.

Az út, mely az új értékek felismerésének lehetőségét rejti és az új – emberorientált - gondolkodás kialakulásához vezet, egy választással kezdődik és nem a tudással. Hiszen ma, orientációjától függetlenül, minden emberben felmerül egy kérdés azokkal a dolgokkal kapcsolatban, ami körülötte történik, a világban zajlik. Ez a kérdés arra kíván választ keresni, hogy melyek azok a jelenségek, melyeket támogatok, mi az ami mögé tudok állni és mit tartok alkalmasnak arra, hogy a világ és az ember abba az irányba fejlődjön. Ilyenkor két lehetőségünk van,

- az egyik, amikor győz az újtól, ismeretlentől való félelem, a konzervatizmus és ez az ember nem képes változtatni, fejlődni, életében új formákat létrehozni.
- De van amikor az ember legyőzi félelmét, hallgat a lelkiismeretére és egy új utat választ, ami gyakran látszólag ellentétes azzal, amin a társai, a világ halad. Egyébként csakis ez a fejlődés egyetlen lehetséges útja, amikor az ember azt teszi, amit jónak tart és nem vizsgálhatja azt, mit is okoz tette a konzervatív gondolkodású világban.

Ha az ember választ és elindult azon az úton, ami az újfajta gondolkodás kialakulásához vezet, akkor lassan képessé válik új modellekben is gondolkodni, és felismeri, hogy a mai modern gondolkodás már nem arról szól, hogy mit lehet megtenni, hanem arról, hogy mit szabad. Ez pedig azt jelenti, hogy a gondolkodásában valami megváltozott és többé már nem az számít, hogy egy cselekedet hasznos-e vagy sem, hanem az, hogy morálisan képviselhető-e vagy sem. Jól látható ez azokból a jelekből is, hogy mára már odáig jutottunk, hogy az emberek hajlandóak gazdaságilag sikeres projekteket pusztán morális megfontolások miatt elvetni, és ez a gondolkodásbeli átalakulás a XXI. században teljesen ki fog fejlődni. Azaz a jövőben a gazdasági életben várhatóan már nem az lesz a kérdés, hogy "meg tudjuk-e csinálni", hanem az, hogy "szabad-e megcsinálni"?

Ha pedig az eredeti kérdéset ebből a szempontból vizsgáljuk, akkor a válasz messze túlvezet bennünket a technikai és szervezeti kérdéseken, mert a kérdésnek

ilyen módon való megjelenése teljes egészében kihat a vállalkozásokra és befolyásolja nem csak az egyes emberek munkáját, hanem a vezetés stílusát is, és a mai vezetők számára egy új, emberközpontú jövő árnyékát vetíti előre, csak fel kell ismerni.

AZ EMBER A VEZETÉS KÖZÉPPONTJÁBAN

Tehát, ha egy cég vezetése, a fenn vázolt úton haladva, az EMBERT választotta és ezért az emberorientált vezetést tekinti a számára megfelelő, korszerű vezetési módszernek, akkor ez azt jelenti, hogy a vezetők a szervezetet, a folyamatokat és a felhasznált eszközöket ennek az elvnek az alapján választják ki. Ez a döntés áthatja és átalakítja a vállalkozás mindhárom szintjét, amiről korábban már részletesen beszélünk, és ennek hatására a munkatársakban új érzések jelennek meg, ami aztán mint vevő- vagy ügyfél-orientáltság mutatkozik meg.

Mit is kell a vezetőknek egy ilyen választás után tenniük:

1. A szellemi szférában az emberorientált vezetési módszer megjelenése azt jelenti, hogy
 - a) a vezetők a munkatársakat önálló, szabad szellemi lénynek tekintik, olyannak aki önállóan is végig tud menni egy tanulási úton. Azaz bíznak az emberek önfejlődési képességében.
 - b) és felismerik, hogy azt, amire a vállalkozás képes, azt a képességet az emberek, a munkatársaik hozták magukkal.
 - c) Teret biztosítanak munkatársaik fejlődéséhez, de nem a még nagyobb nyereség érdekében, hanem mert hozzá szeretnének járulni munkatársaik fejlődéséhez.
 - d) Ezeknek a vezetői elhatározásoknak aztán az lesz az eredménye, hogy a munkatársakban fokozatosan kialakul az érzés, hogy itt komolyan vesznek, önálló, kreatív lénynek tekintenek, azaz elfogadják engem, és teret adnak a fejlődésemhez. Én itt fejlődhetek, több lehetek.
2. A szociális szférában ezen elvek alapján a vezetők
 - a) új és emberileg helyes munkakapcsolatokat alakítanak ki, melynek része a főnök és beosztott közötti valódi emberi találkozás is, melynek alapja az, hogy teljesen nyilvánvaló legyen mindkettő számára, hogy ugyanazért a vezérelvért dolgoznak, csak más felelősséget kell viselniük.
 - b) Létrehozzák a problémamegoldás közös módszereit és formáit, valamint
 - c) a vállalati kommunikáció új kultúráját alakítják ki, aminek következtében egy új, kérdésre alapozott beszélgetés kultúra jön létre. A vezetők már nem hiszik azt, hogy csak ők tudják a válaszokat, hanem felismerik, hogy az alsó szinteken ezt jellemzően jobban tudják.
 - d) Azaz bíznak a munkatársaik önszervező képességében, abban hogy az őket közvetlenül érintő kérdéseket a legjobban meg tudják oldani.
 - e) Ennek eredménye az lesz, hogy a munkatársakban kialakul az érzés, hogy itt otthon vagyok, itt jól érzem magam.
3. A gazdasági szférában ez a vezetés
 - a) Partnernek tekintek mindenkit, aki segíti és tesz a vállalkozásért és sikereiért.
 - b) Felismeri, hogy a gazdaságban megtermelt áruknak és szolgáltatásoknak a másik ember valódi és reális igényeit kell kielégíteniük.

- c) Ezért a vállalaton belül minden kérdésnek, amit a vállalat meg kíván oldani értelmesnek és a másik emberrel, az ő igényeivel kell kapcsolatban lenni.
- d) Tudja, hogy minden olyan helyen, ahol a termelésben a másik emberek iránti érdeklődés helyébe a saját haszon lesése lép, ott a gazdasági szféra egészségét károsítják meg.
- e) Bízik a munkatársai másik emberekkel való együttműködési képességében és abban, hogy az őket érintő anyagi dolgokat el tudják rendezni.
- f) Ennek a vezetői magatartásnak pedig egyenes következménye lesz, hogy a munkatársakban kialakul az az érzés, hogy a másik emberért dolgozom.

A munkatársakban így kialakult három érzés egyértelmű változást, mondhatnánk úgy is eredményt hoz:

1. magas lesz a munkatársak motiváltsága,
2. erős az identitás érzés,
3. mindenki partnernek tekinti a másik embert és ezek
4. egyenes következménye, hogy a vállalkozás gazdaságilag is az eddiginél nagyobb teljesítményre lesz képes.

Ezek pedig létrehozzák azt az új orientációt, mely az emberek ily módon kialakult új morális és etikai hozzáállásból tud kibontakozni. A vállalatra pedig egyre inkább jellemző lesz, hogy minden munkatársa

1. a vevőben és az ő igényeiben gondolkodik, és az ő valós, valódi érdekeiből indul ki, és ez tud igazi találkozást a kereskedő – és vevője között létrehozni,
2. nem az "én termékem"-ben gondolkodik, nem önző, hanem a piacra figyel és a vevői "igényeit" látja egy rendszerben,
3. a vevőt, mint egy olyan embert látja, aki komplex tevékenységet végez. Ez a szemlélet a vízszintes gondolkodás megjelenése az ügyfélkapcsolati munka során,
4. figyel belső és külső közössége szociális igényeire,
5. minden szinten őszinte tevékenységet folytat, nem manipulálja a vevőket,
6. konstruktív és igaz visszajelzéseket ad a többieknek alrendszereknek, azaz a kutatás/fejlesztésnek az igényekről, a pénzügynek a többletérték nagyságáról, a vezetésnek a motivációról, a pénzügyi és gazdasági folyamatokról.

De mint minden egy olyan emberi közösségben melyet gazdasági célok megvalósítására hoztak létre, ezek is a vezetők elhatározásától függnének és a folyamatok melyek végül ide elvezetnek, a vezetői döntéssel indulnak be és a vezetők energia-befektetésének eredménye képen maradnak fenn.