

ŚWIAT NASZEJ PRZYSZŁOŚCI

Uniwersalność kierowania

Aspekty praktyczne

Zbiór referatów



Łódź 2018

Redakcja:

dr Tatiana Chojnacka

Projekt okładki:

Monika Pietrzak i Bogdan Grudziń

Copyright by © Laskomex

Copyright by © Polish Academy of Universal Managing

Wszystkie prawa zastrzeżone. Żadna część tego zbioru nie może być reprodukowana jakimkolwiek sposobem – mechanicznie, elektronicznie, drogą fotokopii czy tp. - bez pisemnego zezwolenia wydawcy, z wyjątkiem recenzji i referatów, kiedy to osoba recenzująca lub referująca ma prawo przytaczać krótkie wyjątki z książki, z podaniem źródła pochodzenia.

Wydanie pierwsze – Łódź 2018

Wydawnictwo Rasajana

ul. Dąbrowskiego 249

91-046 Łódź

Skład i łamanie: Kamila Ściślewska

Druk: PIKTOR Szlaski i Sobczak

SPIIS TREŚCI:

ROZDZIAŁ I. ŚWIAT NASZEJ PRZYSZŁOŚCI	5
POLSKA AKADEMIA UNIWERSALNEGO KIEROWANIA – <i>Janusz Chojnacki, Tatiana Chojnacka</i>	6
PROGNOZA NA OKRES DO 2060 ROKU – <i>Witalij Polakow, Konstantin Chlopin</i>	10
TWORZYMY NOWĄ MAPE POZNAWCZĄ ŚWIATA – <i>Barbara Krygier</i>	17
WIEDZA O PRZYSZŁOŚCI. ROK 2018 – <i>Andrzej Mendla, Andrzej Paszkowski</i>	34
ROZDZIAŁ II. UNIWERSALNOŚĆ KIEROWANIA.....	54
Z JASKINI DO GWIAZD. OBSERWATORIUM – PIERWSZY KROK DO BEZPIECZNEGO FUNKCJONOWANIA. EWOLUCJA MYŚLENIA I FILOZOFII FIRMY NA TLE JEJ HISTORII – <i>Janusz Chojnacki</i>	55
KSIĘGA WARTOŚCI. KODEKS ETYCZNY PRZEDSIĘBIORSTWA LASKOMEX – <i>Bogdan Grudzień</i>	65
POTRZEBY SZKOLENIOWE W PRZEDSIĘBIORSTWIE ZORIENTOWANYM NA UNIWERSALNE KIEROWANIE – <i>Karolina Kubacka</i>	90
INNOWACYJNE POSTRZEGANIE POTRZEB W KONCEPCJI PEŁNEGO PRODUKTU – <i>Mariusz Kerner</i>	100
ROLA SAMORZĄDÓW I PRZYWÓDZTWA W SPOŁECZEŃSTWIE OBYWATELSKIM – <i>Arkadiusz Mariat</i>	123
ROLA PRACY ZESPOŁOWEJ W SYSTEMIE JAKOŚCI. CASE STUDY LASKOMEX – <i>Paweł Tokarski</i>	133
ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК І ВЗАЄМОУЗГОДЖЕНІСТЬ ОСНОВНИХ. ФУНКЦІЙ УПРАВЛІННЯ – <i>Ціпуринда В. С.</i>	162
ВПЛИВ РОДИННИХ СТОСУНКІВ НА РОЗВИТОК СТРЕСОВОЇ СТІЙКОСТІ ОСОБИСТОСТІ – <i>Olena Golub</i>	170

ROZDZIAŁ III. ASPEKTY PRAKTYCZNE.....	179
ДИСТАНЦИОННОЕ ОБУЧЕНИЯ УНИВЕРСАЛЬНАЯ СИСТЕМА КАЧЕСТВА УПРАВЛЕНИЯ (УСКУ) – <i>Татьяна Хойнаука</i>	194
БИЗНЕС МОЖЕТ БЫТЬ НРАВСТВЕННЫМ ВНИМАНИЕ, ОПЫТ! – <i>Виталий Мухин</i>	210
ПРИРОДНЫЕ МЕХАНИЗМЫ УПРАВЛЕНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИИ БУДУЩЕГО КАК ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ ОБЩЕСТВА – <i>Боляновская Алла Анатольевна</i>	215

ROZDZIAŁ I.

ŚWIAT NASZEJ PRZYSZŁOŚCI

POLSKA AKADEMIA UNIWERSALNEGO KIEROWANIA

Janusz Chojnacki, Tatiana Chojnacka

Stowarzyszenie Polska Akademia Uniwersalnego Kierowania utworzone zostało w 2005 roku jako organizacja społeczna, której celem jest popularyzowanie i rozwój zasad uniwersalnego kierowania – rozumianego szeroko jako zarządzanie na wielu poziomach funkcjonowania systemów. Takim systemem może być człowiek, rodzina, zespół, przedsiębiorstwo, organizacja itd.

Celem działalności Polskiej Akademii Uniwersalnego Kierowania jest:

- popularyzacja, rozwijanie i zastosowanie systemowych metod uniwersalnego kierowania;
- promowanie udziału organizacji pozarządowych w rozwoju biznesu oraz społecznej odpowiedzialności wśród obywateli;
- wspieranie społecznej aktywności obywateli;
- prezentowanie dorobku Akademii organom państwowym, samorządowym, sektorowi gospodarczemu oraz szerokiej publiczności;
- promowanie współdziałania z samorządami społecznymi obejmującymi samorządy: terytorialne, produkcyjne i socjalne;
- konsolidacja ludzi zainteresowanych rozwojem interdyscyplinarnej syntezy nauk;
- tworzenie innowacyjnych metod oraz modeli organizacji, samoorganizacji, kierowania, kształcenia i innych społecznych procesów na podstawie badań i praktycznych doświadczeń.

PAUNiK uczestniczy w Międzynarodowej Naukowej Szkole Uniwersologii, założonej w 1994 roku jako odpowiedź na pilne zapotrzebowanie ze strony społeczności międzynarodowej, na teorię i praktykę uniwersalizacji i optymalizacji produkcji i procesów społecznych. Celem MNSzU jest rozwój i popularyzacja teorii uniwersalnych, pozwalających na zwiększenie efektywności produkcji, a także ustanowienie systemu społecznego, publicznego samorządu na podstawie zbiorowej strategii przezwyciężania izolacji człowieka i pokonywania jednostronności jego rozwoju.

Stowarzyszenie opiera swoją działalność o współpracę z przedsiębiorstwami, zapewniając im teoretyczne podstawy działalności. Stosując je przedsiębiorstwa osiągają efektywność gospo-

Polska Akademia Uniwersalnego Kierowania

darowania, zwracając do PAUniK doświadczenie stosowania tych metod, technologii i modeli.

Akademia prowadzi wszechstronne prace projektowe skierowane na tworzenie kreatywnego środowiska przedsiębiorczości i rozwój społecznej odpowiedzialności biznesu. Należą do nich m.in. projekty „Celporacja”, „Letnia Akademia Uniwersalnego Kierowania”, „E-learning: Uniwersalne kierowanie”, „Uniwersalny System Jakości Kierowania”.

Akademia dużo uwagi poświęca wsparciu projektowania i tworzenia ewolucyjnych, rozwojowych produktów, pomagających poprawić jakość życia i wesprzeć ewolucyjny rozwój różnych systemów życia. Wśród takich produktów można znaleźć przede wszystkim szkolenia, programy komputerowe, podręczniki i prezentacje, ukierunkowane na rozwój użytkownika, wzbogacające jego doświadczenia i integrację ze środowiskiem.

W swojej działalności PAUniK współpracuje z różnymi organizacjami na arenie międzynarodowej (szczególnie z krajów ościennych), takimi jak Rosyjska Akademia Międzysystemowego Kierowania, Ukraińska Akademia Uniwersologii, Białoruskie Zrzeszenie Ewolucyjne, Kazachska Akademia Systemowego Poglądu na Świat, Nowojorski Instytut Uniwersologii, Włoska Akademia Systemologii, Międzynarodowa Katedra Uniwersalnego Kierowania Uniwersytetu „Lwowski Stavropigion”, inne instytuty badawcze, wydziały, laboratoria, platformy eksperymentalne. Wymiana programów, tworzenie docelowych grup projektowych, wsparcie doradcze, organizacja przedsięwzięć naukowych i oświatowych to tylko mały fragment wspólnych działań.

Wśród przedsięwzięć organizowanych przez PAUniK szczególnie wyróżniają się organizowanie corocznie Międzynarodowe Fora Uniwersalnego Kierowania (MFUK). W tym roku odbywa się jego 9 edycja. Uczestniczyli w nim przedstawiciele wielu krajów – Rosji, Ukrainy, Włoch, Finlandii, Niemiec, Izraela i Stanów Zjednoczonych. Internet pozwala nam nieść nasze idee jeszcze dalej, do tych nie mogli się z nami spotkać bezpośrednio.

Celem tych For jest przedstawienie i omówienie perspektyw rozwoju uniwersalnego kierowania, filozofii ewolucji społecznej, samorządowych aspektów rozwoju społeczeństw, badania przedsiębiorstw i organizacji przyszłości w aspekcie kreatywnych, społecznie odpowiedzialnych i samorządnych środowisk pracy i działalności ludzkiej.

Fora określają i realizują perspektywiczne zadania dotyczące popularyzacji uniwersalnej, interdyscyplinarnej syntezy nauk i jej znaczenia dla nowych kierunków badań nad rozwojem przedsiębiorczości, biznesu i gospodarki, edukacji i psychologii, promocji zdrowia, filozofii i ogólnie życia. W ich ramach organizowane są warsztaty, konferencje naukowe, seminaria i wykłady. Przedsięwzięcia te mają na celu wytyczenie kierunków rozwoju przedsię-

Polska Akademia Uniwersalnego Kierowania

biorstw i organizacji, zwiększenie poziomu ich kultury organizacyjnej, a także umożliwienie integracji z interesariuszami zewnętrznymi.

Istotnym dopełnieniem i kontynuacją tematyki międzynarodowych forów jest prowadzenie „Praktyk w Europie” dla przedsiębiorców ze Wschodu i Zachodu. Tworzenie międzynarodowego pola filozofii uniwersalnego kierowania, stosowania innowacji, współpracy i wymiany doświadczeń daje możliwość rozwoju i wzmocnienia więzi biznesowych we wspólnocie międzynarodowej.

Opracowania naukowe z dziedziny uniwersalnego kierowania są jednym z kluczowych efektów naszej działalności i współpracy. Tematyka artykułów i opracowań obejmuje strategiczne problemy kierowania oraz planowanie bezkryzysowej działalności gospodarczej, problematykę samorządności społecznej, pracowniczej i terytorialnej, systemy nauczania w przedsiębiorstwach i organizacjach, rozwijające efektywne kierowanie personelem, kulturę organizacyjną i wiele innych.

Już po raz drugi wydajemy zbiór artykułów naukowych, gdzie przedstawiona jest szeroka tematyka doskonalenia systemowego – od zdrowego sposobu życia do samoorganizacji społecznej. Od tego roku wydania te mają charakter międzynarodowy, włączony został dorobek nie tylko członków PAUniK, lecz także naszych partnerów zagranicznych.

Ważnym kierunkiem działalności PAUniKU jest prowadzenie Szkoły Uniwersalnej Wizji Świata, która daje podstawy systemowego spojrzenia na świat oraz kwalifikacje teoretyczne w zakresie między innymi następujących tematów: historia ludzkości i prawidłowości jej rozwoju; czynniki sprzyjające jednoczeniu w rozwoju człowieka i ludzkości; integracja jako źródło rozwoju; model zdrowego życia; poziomy świadomości; system energetyczny człowieka; układ relacji człowieka z otaczającym światem; modelowanie mentalne; prawa uniwersalne dotyczące działania systemów; sposoby rozwiązywania konfliktów.

Przedmiotem nauczania w szkole są podstawy wiedzy, która jest syntezą naukowego, kulturowo-historycznego i duchowego dorobku ludzkości. Uczestnictwo w zajęciach umożliwia rozwój nowego typu świadomości oraz ukazuje współczesnemu człowiekowi drogi wyjścia z zaistniałych kryzysów: ekologicznego, światopoglądowego i duchowego.

Dla tych, którzy są zainteresowani praktycznymi aspektami stosowania uniwersalnego kierowania, PAUniK proponuje różnorodne kluby, gdzie w trakcie spotkań można poznać wielu ludzi, zdobyć cenne informacje oraz wykonać harmonizujące ćwiczenia, zrelaksować się, omówić ukryty głęboki sens interesujących filmów.

Zapraszamy do współpracy organizacje i przedsiębiorstwa, zainteresowane rozwojem

Polska Akademia Uniwersalnego Kierowania

technologii z dziedziny kierowania biznesem i rozwoju managerów. Naszą dewizą – sukces dzięki integracji i jedności celów.

DEZYDERATY

1. Ufność w przyszłość wyzwala idee, a idee niosą ze sobą szczęście i dobrobyt. J. Klimczak
2. Proszę wykazać wyższość samorządu nad innymi formami zarządzania. M. Kerner

ABSTRAKT – АННОТАЦИЯ – ABSTRACT

Stowarzyszenie PAUniK w tym roku obchodzi 13-lecie działalności, prezentuje swoje osiągnięcia i nowe plany w dziedzinie promowania i rozpowszechniania uniwersalnego kierowania jako technologii i narzędzi wszechstronnego i wielopoziomowego rozwoju człowieka, rodziny, dążenia do zrównoważonego i harmonijnego rozwoju przedsiębiorstw, organizacji i społeczeństw. Kilkanaście lat działania takiej organizacji to okres relatywnie niedługi, który jednak ukazuje jej potencjał i umiejętność realizacji deklarowanych celów.

Общественная организация ПАУУ в этом году отмечает 13-летие деятельности, представляет свои достижения и новые планы в области популяризации и распространения универсального управления как технологии и инструмента всестороннего и многоуровневого развития человека, семьи, стремления к устойчивому и гармоничному развитию предприятий, организаций и обществ. 13 лет для такой организации – это относительно недолгий период, который все-таки показывает ее потенциал и умение достигать поставленные цели.

Polish Academy of Universal Managing this year celebrates its 13th anniversary presenting their achievements and new plans for the promotion and dissemination of universal managing techniques and tools as a comprehensive and multi-level development of human and their families. Moreover, it promotes the pursuit of sustainable and harmonious development of enterprises, organizations and societies. Thirteen years for such an organization is a relatively short period, which, however, demonstrates its potential and skills in attaining set objectives.

PROGNOZA NA OKRES DO 2060 ROKU

Witalij Polakow, Konstantin Chlopin

Badacze zawsze starali się odkryć tajemnice budowy świata, przyczynowe uwarunkowania zachodzących na świecie zdarzeń i oczywiście ich spojrzenie było zwrócone na kosmos, jako przyczynę naszego rozwoju. Nauka astrologii była nie tylko matematycznym przewodnikiem od badania ruchów niebieskich, ale syntezą tych obserwacji z podejściem kosmologicznym. Z tego punktu widzenia, pierwszą i główną rolą astrologii było badanie budowy świata, wykrywanie przyczyn, wpływających na rozwój ludzkości.

Współczesna nauka przypuszcza, że pierwsze systematyczne obserwacje ruchu Słońca miały miejsce około 100 tysięcy lat temu. Cykl słoneczny był pierwszy, z którym przez obserwację zmian pór roku i dób zapoznała się ludzkość. Inne planety były odkryte później, większość z nich w starożytności (astronomom Babilonu były już znane wszystkie planety do Urana). Najdalsze planety i cykle ich ruchu zostały odkryte znacznie później.

Dzisiejszy rozkwit nauki zapoczątkowany został, jak ogólnie wiadomo, fascynacjami renesansowych humanistów. Ich przekonanie o budowie Wszechświata, jako wielu równoległych rzeczywistości, spójnych hermetyczną zasadą „jako na górze, tak i na dole”, zaowocowało wnioskiem, że naturę wszystkich tych światów można zbadać, obserwując tylko jeden z nich. Ludzie Renesansu wybrali jako przedmiot studiów świat przyrodniczy, jako najprostszy i najbardziej oczywisty do obserwacji. Z ich perspektywy świat przyrodniczy ma niebagatelną poznawczą zaletę: jest „obiektywny”, niezależny od nastawień i błędów obserwatora, które są zmorą np. nauk humanistycznych.

Międzydyscyplinarna synteza wiedzy – uniwersologia, nauka o przyczynowo-systemowej budowie świata powstała w 1994 roku jako kontynuacja opisanego procesu historycznego. Zgodnie z uniwersologią prognozowanie można opierać na algorytmie działania praw przyrody i ich wpływu na etapy rozwoju systemu (społeczeństwa, kolektywu, czy człowieka). Uniwersalne prognozowanie nie jest tylko dostrzeganiem przyszłych zdarzeń, ponieważ ruch w przyszłość jest spiralą gromadzenia doświadczeń, w każdym punkcie której zachodzi płynna synteza przeszłości, teraźniejszości i przyszłości, rodząca nową jakość życia. Prognozowanie przyczynowo – systemowe jest to określenie przyczyn, wpływających na perspektywy rozwoju.

Prognoza na okres do 2060 roku

Technologie długoterminowego prognozowania pozwalają efektywniej organizować procesy społeczne. Stało się to szczególnie aktualne w okresie przejściowym między epokami Ryb i Wodnika, kiedy społeczeństwem wstrząsają kryzysy i terroryzm. Model przyszłych tendencji jest to nie tylko niezbędny element dla strategii rozwoju ludzkości i dla realnej możliwości zapobiegania zjawiskom kryzysowym. Jest to najważniejszy element nowego obrazu świata, uznającego ludzkość i jej działalność za część kosmicznej ewolucji i realna technologia organizacji życia zgodnego z prawami przyrody.

Zadanie astrologii nie leży w tym, żeby przepowiadać zdarzenia. Pozwala pokazać rytm rozwoju zgodny z rytmami większych systemów. Może się oczywiście mylić w wielu szczegółach, ale celem jest uchwycenie głównych tendencji i zarysowanie najważniejszych wydarzeń, które mogą nastąpić.

Uniwersologia jako całość oraz jeden z jej kierunków – astrosystemologia pozwalają prognozować na podstawie głębokiego zrozumienia praw przyrody. Jedno z nich to prawo cykliczności, opisujące rozwój systemu w czasie. To jest klucz do tworzenia ogólnej teorii cykli, którego tak długo szukali astrologowie starożytności.

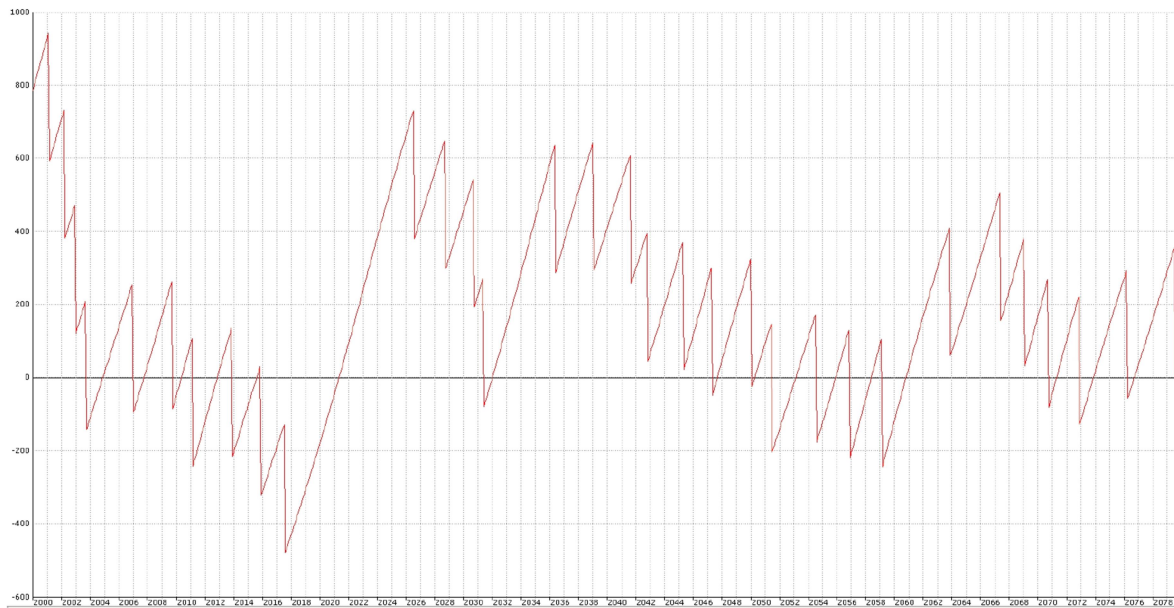
Świat znajduje się w nieustannym ruchu, rozwoju, którego istotą jest cykliczność. Nasz oddech, bicie serca, rytm dnia i nocy, zmiana pór roku, narodziny i zagłada cywilizacji – to najbardziej oczywiste przykłady. Istnieją małe cykle podobne do rytmu naszego serca, są też ogromne epoki i tysiąclecia, a rozwój w nich zachodzi względnie równocześnie. Cykliczność rozwoju świata jest nieprzerwanym następowaniem po sobie fazy aktywności oraz fazy pasywnej – inwolucji oraz ewolucji. Każda żywa istota w systemie słonecznym doświadcza na sobie cyklicznego charakteru wpływów promieniowania, które płynie na Ziemię od Słońca i od innych ciał kosmicznych, a równocześnie odczuwa wpływ różnych form kosmicznych zjawisk, które powstają w otaczającej naszą planetę przestrzeni.

Ruch układu słonecznego dookoła jądra galaktyki (cykl około 250 mln. lat) określa długoterminowe zmiany w całym systemie słonecznym, przejawiający się i na Ziemi w postaci zmiany epok geologicznych. Precesja ziemskiej osi przechodzi pełny cykl przez 25920 lat, ruch powolnych planet układu słonecznego zadaje cykle na setki lat itd., nieskończona ilość zagnieżdżonych w sobie cykli nakłada się, tworząc unikalny rytmiczny wzór, muzykę niebiańskich sfer, nigdy nie powtarzające się współbrzmienie energii.

W 1947 roku francuski astrolog Cloude Ganeau na podstawie cykli zewnętrznych planet układu słonecznego opracował wykres algorytmu tzw. „indeksu cyklicznego”. Algorytm Ganeau jest prosty: przy sumowaniu kątowych odległości między parami planet obliczał, czy dany aspekt jest zbieżny albo rozbieżny. Rachunkowa wartość indeksu może być zerowa, albo

Prognoza na okres do 2060 roku

nawet ujemna, zależnie od tego, czy w danym momencie większość cykli jest zbieżna, czy rozbieżna. W ten sposób wykres Ganeau odpowiadając wymaganiom nowych czasów, może stać się podstawą astrologii epoki Wodnika: pokazywać cykliczność rozwoju ludzkości na bazie podejścia przyczynowo-systemowego i włączenia ludzkości w hierarchię kosmicznych systemów.



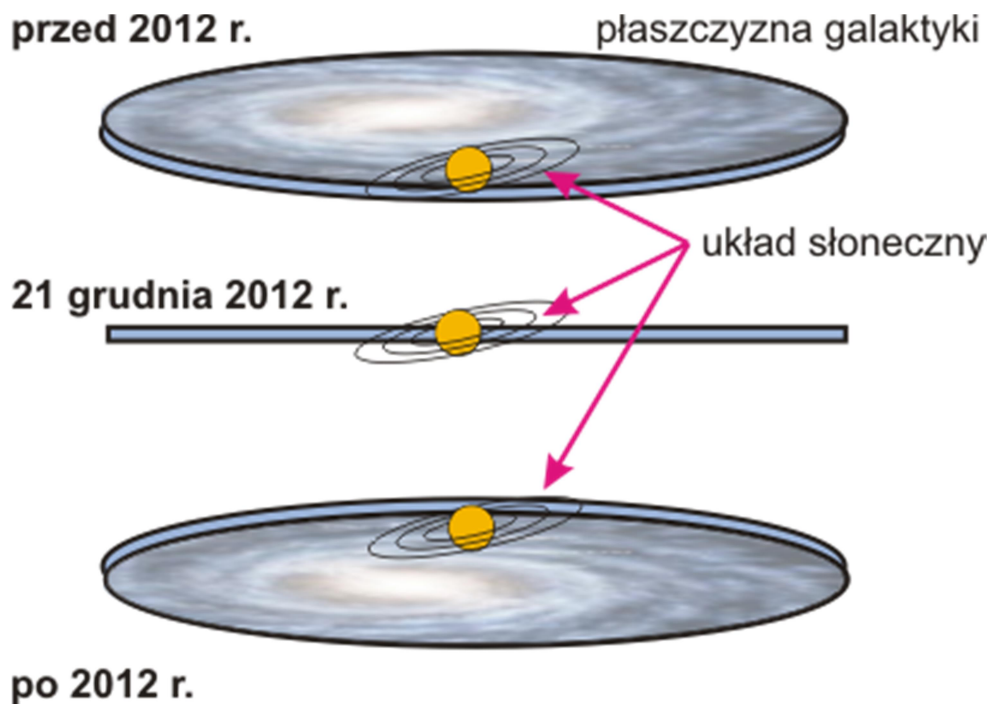
Ilustracja 1: Wykres Ganeau na lata 2000-2080

Źródło: Materiały Działu Perspektyw Rozwojowych, Laskomex, Łódź 2017

Wykres Ganeau jest syntetycznym pokazaniem cykliczności ruchu zewnętrznych planet układu słonecznego. Wyrażając się obrazowo, jest muzyką systemu słonecznego, zadającą program rozwoju dla naszej planety. Będąc zbudowanym na cyklach wyższych planet, wykres Ganeau opisuje dynamikę procesów długoterminowych, bieg ewolucji, i jest poglądowym przedstawieniem strumienia czasu z jego zmieniającymi się tendencjami.

Po 2012 roku świat niepostrzeżenie się zmienił. Przy przejściu układu słonecznego przez płaszczyznę galaktyki zaszła zmiana kierunku oddziaływania jej pola. Przejście przez płaszczyznę galaktyki oczyściło pole układu słonecznego ze starych doświadczeń, które blokowały wejście nowych jakości.

Prognoza na okres do 2060 roku



*Ilustracja 2: Przejście Układu Słonecznego przez płaszczyznę Drogi Mlecznej
Źródło: Materiały Działu Perspektyw Rozwojowych, Laskomex, Łódź 2017*

Kryzys, który rozpoczął się pod koniec 2012 roku, już się rozwija, rośnie w siłę i będzie narastać aż do 2018 r. Okres wojen światowych i konfrontacji supermocarstw na szczęście zakończył się już w 1965 roku. Od tamtej pory średnie wartości wykresu pozostają w zakresie wartości pozytywnych. To daje nadzieję, że nowych wojen światowych w dającej się objąć przyszłości nie będzie, przecież nawet znaczny spadek wykresu Ganeau w 2018 roku odpowiada jego szczytowi na wykresie uśrednionym. Negatywny okres od 2014 do 2021 roku jest swego rodzaju oczyszczeniem ludzkości, czasem trudnym, ale nie katastrofalnym. Ostra faza kryzysu przypada na lata 2014 – 2018. Ten napięty okres, jak wynika z prawa polaryzacji, niesie wielkie możliwości. Postępowe tendencje, które pokazały się w latach 2010 do 2011 mogą się utrzymać, a życie zacznie się ostatecznie stabilizować dopiero po 2021 roku, kiedy wykres wyjdzie z zakresu ujemnych wartości. W 2026 roku ludzkość oczekuje wzlot i po nieznacznym pogorszeniu w latach 2030 – 2031 (wykres schodzi w dół), świat znajdzie się w stanie względnego spokoju i pomyślności na całe 50 lat, aż do spadku w 2080 roku. Zresztą, sądząc po uśrednionym wykresie, końcowi XXI wieku będą towarzyszyć wahania, ale bez długoterminowego pogorszenia sytuacji świata. Rzeczywiście złożony, niosący obawy okres zacznie się w 2142 roku. Pozostaje mieć nadzieję, że do tego czasu ludzkość znacznie posunie się w rozwoju świadomości i spadki wykresu będą ją tylko stymulować do jednoczenia.

Okres do 2060 r. można podzielić na cztery dwunastoletnie etapy:

Prognoza na okres do 2060 roku

1. Pierwsze 12 lat od **2012 do 2024** roku to niszczenie starych form kierowania, relacji, starych metod pozyskiwania zasobów i starych metod tworzenia. Walka oligarchii finansowej i przemysłowej z pozostałościami demokracji niezależnych gospodarek, ostateczne podporządkowanie rządów oligarchicznym klanom. Zmiany w systemie walutowym. Wykorzystanie odnawialnych zasobów przyrody; orientacja medycyny na profilaktykę przy pomocy prognozowania drogi rozwoju każdego człowieka we współdziałaniu z otaczającym światem. Po 2021 r. zacznie się niespotykany wcześniej wzrost możliwości rozwoju światowej społeczności. Ten wzrost aktywności będzie trwać do 2024 r. Możliwe będą katastrofy – wybuchy wulkanów, trzęsienia ziemi i epidemie.

2. Drugie 12 lat od **2024 do 2036** r. to niszczenie starych relacji: budowanie nowych kolegialnych form kierowania, związków wzajemnych, nowych metod pozyskiwania zasobów, jeszcze podporządkowanych oligarchii, ale mających już wydzielone samodzielne kierujące centra i ośrodki (w tym także rodzinne). Odkrycie nowych technologii rozwoju społeczeństwa i człowieka. Wykorzystanie zjednoczonego systemu energetycznego ludzkości dla rozwiązania globalnych problemów klimatycznych; początek opanowania planet systemu słonecznego. Możliwe katastrofy – upadki asteroid i powstawanie tsunami.

3. Trzecie 12 lat od **2036 do 2048** r. to niszczenie starych systemów kierowania: budowanie nowych form kierowania w gospodarce i pomiędzy gospodarkami, związków wzajemnych, nowych metod pozyskiwania zasobów. Opozycja między oligarchicznymi formami kierowania i nowymi technologiami rozwoju społeczeństwa i człowieka. Wzrost napięcia między indywidualnie zorientowaną częścią mieszkańców planety a ludźmi, zorientowanymi na ogólne i ewolucyjne dobro; usuwanie głębokich skażeń technologicznego rozwoju ludzkości. Możliwe będą katastrofy o podłożu technologicznym.

4. Czwarte 12 lat od **2048 do 2060** r. – okres przejściowy do nowego stabilnego systemu. Przy tym światowa wspólnota podzieli się wzdłuż granicy wspólnych i osobistych korzyści na tych, którzy będą żyć przez gromadzenie i zachłanność, i na tych, którzy będą żyć, stawiając na pierwszym planie priorytety wspólnych korzyści we wszystkich sferach działalności. Rewolucja w nauce, kulturze, technice i technologiach integracji ludzkości z przyrodą.

Tak więc ludzkość przechodzi przez wiele lat nieustannych zmian. Poczynając od przejścia systemu słonecznego w 2012 r. przez płaszczyznę galaktyki, kiedy świat „wywrócił się”, w rezultacie czego zmieniły się cele całej ludzkości. Zmiany te nasiliły się w wyniku zamiany biegunów magnetycznych Słońca jesienią 2013 roku, kiedy wywrócone zostały „do góry nogami” kolektywne relacje intensyfikując procesy przemian i czyniąc je nieuniknionymi. W latach 2012 do 2016 rozpoczęło się jednoczenie wybitnych indywidualno-

Prognoza na okres do 2060 roku

ści, które powinny nauczyć się (tworząc wspólne wartości) zgodnie dążyć do tego samego celu, przejawiając przy tym swoją wybitną osobowość. Wybierając jeden wspólny cel – samorządność i hierarchiczną kolegalność, zgodnie kierować będą „łodzią ewolucji” ku nowej przyszłości cywilizacji słowiańskiej, kształtującej nowy styl życia ludzkości.

Świat zyska nowy kształt. Zacznie dojrzewać i kształtować się nowy styl społecznego i gospodarczego życia według strategii współwłasności, realizowany przez wybitne indywidualności, odkrywające swoje przeznaczenie w zgodnym z naturalnymi prawami społecznym kierowaniu. Rozpocznie się proces powstawania w pobliżu współczesnych miast nowych „Miast Słońca”, zbudowanych na zasadach strategii wspólnej z hierarchiczną kolegalnością, będącą podstawową zasadą życia. Będą powstawać samorządy terytorialne i produkcyjne z centrami obywatelskimi jako miejscami wdrażania nowych technologii w duchu nowej epoki, ukazującymi wewnętrzny świat człowieka przez jego zewnętrzną twórczą działalność. Mottem nowych wspólnot będzie „jednoczenie wybitnych indywidualności”.

Świat zmienia się, oswabdzając się od wszystkiego, co stare, z trudem odnajduje nowe wartości i styl życia. Zmiany w świecie są już widoczne w powszechnej znieczulicy i nieumiejętności rozróżniania istoty zmian, a także w utracie podstawowych wartości.

W celu ułatwienia przechodzenia ludzkości do nowego stylu życia potrzebne są następujące działania:

1. **Uświadomienie ludzkości** istoty nasilającego się kryzysu, czyli niszczenia wszystkich słabych ogniw, które objawiają się w świecie jako fałszywe cele, powierzchowne relacje, brak wzajemnego zrozumienia, co może prowadzić do wojen i katastrof. Zachodzi teraz pogłębianie się wiedzy na temat istoty nowej epoki jako wewnętrznego życia świata dążącego do harmonii i jedności. Nurt życia oczyszcza „stajnie Augiasza” przez odkrywanie w świecie zewnętrznym przeznaczenia każdego człowieka (rodziny, rodu, narodu). W efekcie powstanie nowy sposób życia, działalność na płaszczyźnie idei narodowej kraju, rodowego i rodzinnego przeznaczenia, uzgodniona w zbiorowej strategii społecznego samorządu.

2. **Uporządkowanie rozwoju i uzgadnianie działań** w oparciu o uniwersalny algorytm praw natury i uniwersalne modele rozwoju przy budowaniu zbiorowej strategii opartej na samorządności społecznej oraz na organizacyjnej hierarchiczności działań.

3. **Docenianie wartości i odkrywanie niepowtarzalności** każdego człowieka, aby uratować go od izolacji i samotności w imię budowania harmonijnych, skutecznych i wielopoziomowych relacji między ludźmi.

4. **Rozwijanie** przez system ustawicznego kształcenia **niestandardowego myślenia** jako systemowego widzenia świata, systemowego i logicznego myślenia oraz wrażliwego

Prognoza na okres do 2060 roku

i logicznego postrzegania, również w zakresie nowych profesjonalnych umiejętności potrzebnych w nowej epoce.

5. Wprowadzenie zdrowego stylu życia i optymalizacja potrzeb. Uświadomienie sobie uzdrawiającej mocy kryzysu: „co się uzdrawia, będzie uzdrowione”. Transformacja życia pojawi się, gdy nauczymy się żyć z mottem: „poznać – przeżyć – przeobrazić”.

Otrzymując wiedzę o tym, jak kosmiczne procesy (w pierwszej kolejności Słońce i planety) wpływają na życie naszego społeczeństwa, człowiek w inny sposób postrzega obraz świata, zaczyna bardziej sobie uświadamiać, jak wzajemnie powiązane są wszystkie systemy, jak jesteśmy włączeni w ewolucję Kosmosu. Przy tym mowa jest o wiedzy, otrzymanej za pomocą badań naukowych, tzn. odpowiadających świadomości nowoczesnego człowieka.

ABSTRAKT – АННОТАЦИЯ – ABSTRACT

Świat zmienia się cyklicznie. Na podstawie cykli zachodzących w układzie słonecznym, przedstawionych na wykresie Ganeau, pokazano tendencje rozwojowe świata do 2060 roku. Pokazano, jakie w związku z tym działania powinna podjąć ludzkość, aby ułatwić wprowadzenie koniecznych zmian.

Мир изменяется циклически. На основе циклов Солнечной системы, представленных на графике Ганю, показаны тенденции развития мира до 2060 года. Даны указания, какие действия должно осуществить человечество, облегчить воплощение необходимых изменений.

The world is changing cyclically. On the basis of cycles taking place in the solar system, presented on the Ganeau chart, the article shows the development trends of the world until 2060. The article presents what actions humanity should take in order to facilitate the necessary changes.

Tworzymy nową mapę poznawczą świata

TWORZYMY NOWĄ MAPEŁ POZNAWCZĄ ŚWIATA

Barbara Krygier

Międzynarodowa Akademia Słowiańska

„Umysł i świat są sprzężone ze sobą, od siebie wzajemnie zależą, partycypują w swoim wzajemnym istnieniu”.

Henryk Skolimowski – „Participatory Mind”, 1994.

1. Uogólniony obraz świata

Zastanawiamy się czasem, czym jest dla nas światopogląd i jaką pełni rolę w życiu. Częściej jednak myślimy o światopoglądzie innych ludzi, zwłaszcza kiedy różni się on znacząco od naszego, jako obrazu świata, który uważamy za właściwy. Otóż właśnie, według definicji, stosowanej w antropologii, światopogląd – to jest uogólniony obraz świata i wyobrażenie roli człowieka, jaką pełni on w tym świecie. Na ogół, światopogląd się „ma” czy „posiada”, nie za bardzo się interesując skąd się wziął i w jaki sposób stał się częścią nas. Wydaje się być tak naturalny i oczywisty jak powietrze, którym oddychamy. Oczywisty, a więc „prawdziwy” – myślimy. Tymczasem, jak się okazuje nie jest on ani tak oczywisty, ani tak prawdziwy jak nam się wydaje.

Można by zatem postawić pytanie, czy w świetle obecnej wiedzy możemy mówić w ogóle o jednym prawdziwym obrazie świata, sformułowanym w obrębie którejkolwiek z kultur, istniejących na naszej planecie? Może raczej należałoby zastanowić się czym jest obraz świata, z jednej strony jako dynamiczny, podlegający zmianom twór mentalny, zorganizowany jako sieć pojęciowa w naszym umyśle, oraz z drugiej – jako zapis kulturowy, stworzony przez człowieka w jego rozwoju gatunkowym. Powstaje również pytanie – jaka jest jego funkcja ewolucyjna?

W tym pierwszym znaczeniu, obraz świata, to indywidualna sieć pojęciowa w umyśle pojedynczego człowieka. Jej podstawę biologiczną stanowi, również indywidualna sieć neuronalna w naszym mózgu. Obraz ten realizuje się w oparciu o zapis genetyczny i formułuje się pod wpływem, przyswojonego w procesie edukacji zapisu kulturowego. Ponadto, wzbogaca się on i aktualizuje poprzez doświadczanie różnorodnych bodźców, w dynamicznym procesie adaptacji do otoczenia i adaptacji otoczenia do nas. Jednocześnie, obraz świata jako za-

Tworzymy nową mapę poznawczą świata

pis kulturowy, spełnia rolę matrycy, wspomagającej tworzenie zaktualizowanej, osobniczej sieci pojęciowej. Przekazywany jest też następnym pokoleniom w poszczególnych kulturach

W naszej tradycji myślowej obraz świata pojmowany jest jako estetyczno-literacka opowieść o powstawaniu i strukturze świata, która stanowi kumulację doświadczenia kulturowego. Dlaczego jednak tak bardzo jesteśmy skłonni upierać się przy tym, że nasz przejęty w trakcie edukacji, w bliskim środowisku kulturowym obraz świata jest "jedynie słuszny", chociaż jest on w dużej mierze umowny i nie sprawdzony? Prawdopodobnie dlatego, że nie mamy pojęcia jak ograniczone i wybiórcze jest nasze postrzeganie. Bardzo mało wiemy o sposobach percepcji i nie mamy do niej dystansu. Siedząc w środku poznawczego „koku”, trudno jest zobaczyć go z zewnątrz.

Lepiej byłoby, gdybyśmy mogli traktować ten upowszechniony w kulturze obraz świata jako zaledwie opis orientacyjny, wspomagający nasze działanie w dążeniu do harmonii z procesem ewolucji. Może on pełnić raczej rolę swoistej „mapy poznawczej świata”, z którą wyruszamy w naszą osobistą drogę poszukiwań i odkryć. Co zaś decydujemy się odkrywać, w dużej mierze zależy od nas samych. Od nas również zależy, czy utrwalimy wyniki naszych poszukiwań w sposób czytelny, jako zapis kulturowy, tak aby podzielić się tym z innymi.

Przyjmujemy więc, że światopogląd jest to uogólniony obraz świata i sposób pojmowania roli człowieka w tym świecie. Posiadanie określonego światopoglądu jest podstawową potrzebą człowieka, gdyż decyduje o jego hierarchii wartości. W konsekwencji, decyduje też o dokonywanych wyborach i postawie wobec własnej drogi życiowej, wobec innych ludzi, w relacjach indywidualnych oraz wobec wspólnoty, do której należy. Światopogląd określa konkretne kryteria postępowania w życiu. Powodując się nim, człowiek realizuje określoną linię swojego życia, z którą związany jest porządek zachodzących zdarzeń i ich znaczenie dla danego człowieka.

Zatem każdy człowiek posiada jakiś światopogląd, niezależnie od tego, czy sobie to uświadamia, czy nie. Światopogląd dotyczy przede wszystkim rozumienia natury świata i natury człowieka. Im lepiej rozumiana jest ta natura, to znaczy światopogląd jest bardziej koherentny, tym lepiej służy człowiekowi w wyborze i realizowaniu drogi życiowej i uzyskaniu pomyślności: rozwoju potencjału twórczego, osiągnięciu ogólnej równowagi zdrowotnej, równowagi psychicznej i dobrych relacji z otoczeniem społecznym i przyrodniczym.

2. Problemy ze światopoglądem

Nieustającym problemem jest jednak ogromne zróżnicowanie światopoglądów, które

Tworzymy nową mapę poznawczą świata

reprezentują ludzie zarówno w obrębie tak zwanej „kultury zachodniej”, a tym bardziej przedstawiciele innych kultur. Trudności we wzajemnym rozumieniu się, wydają się być nie do przezwyciężenia, jeżeli nie zmienimy zasadniczo postawy zarówno wobec własnego światopoglądu jak i wobec światopoglądu innych.

Dopóki będziemy uważać, że nasz osobisty światopogląd opiera się na niepodważalnych prawdach, dopóty będziemy uparcie walczyć w obronie tych prawd i nie dopuszczać do siebie myśli, że inne światopoglądy mogą być tak samo „dobre i prawdziwe”. Wrzeczywistości, rozpowszechnione współcześnie światopoglądy prawie wszystkie są podobnie cząstkowe i nieaktualne. W sposób coraz bardziej widoczny nie przystają już do rozpoznanej i opisanej przez nową naukę natury rzeczywistości. Potwierdza to również nasza intuicja.

Nieporozumienie bierze się także stąd, że zupełnie bezpodstawnie absolutyzujemy nasz subiektywny, uwewnętrzniony obraz świata, który jest właściwym nam sposobem, określającym indywidualne pojmowanie. Zapominamy przy tym, że jest on zaledwie uogólnionym myślowym modelem pewnego obszaru rzeczywistości, dostępnego naszej obserwacji i doświadczeniu. W dodatku, jak już naukowo zbadano, granice obserwacji są nam z góry nie tylko biologicznie ale i kulturowo narzucone poprzez przyswojone w trakcie edukacji wzorce kulturowe i ten, obowiązujący w naszym najbliższym środowisku światopogląd, który nieświadomie wchłaniamy.

Doszło do tego, że ludziom łatwiej jest się porozumiewać, współdziałać, a nawet przyjaźnić wówczas jeżeli pominą kwestię, jakie są dla nich najważniejsze tak zwane fundamentalne prawdy. Próby ustalenia tego i znalezienie „prawd wspólnych”, a więc takich, które byłyby do przyjęcia przez wszystkich, zazwyczaj źle się kończą i większość ludzi najchętniej powraca do swoich utrwalonych myślowych nawyków. Jest to znacząca przeszkoda w dążeniu do pomyślniej organizacji struktur społecznych, począwszy od rodziny, lokalnej wspólnoty aż po społeczność międzynarodową. Co więcej, można zasadnie twierdzić, że jest to największa przeszkoda, stojąca na drodze do pokonania obecnego kryzysu cywilizacyjnego i dokonania skoku ewolucyjnego.

Tworzymy nową mapę poznawczą świata

3. W stronę nowego paradygmatu

Jednym z pospolitych przykładów rozbieżności w myśleniu o świecie jest niekończący się spór światopoglądowy między materialistami a idealistami. Jedni się upierają, że na powstanie Wszechświata nie miały wpływu żadne rozumne siły i twierdzą, że wszystko co widzimy to tylko przejawy praw rozwoju i działania materii, a rozum i wszystko co z nim związane to pochodne biologicznego rozwoju form materii. Z drugiej strony, koncepcja idealistyczna stawia w centrum twórczych procesów na Ziemi i w Kosmosie – Rozumne Boskie Źródło i niepotrzebnie odrzuca całkowicie stanowisko materialistyczne, przy okazji lekceważąc dorobek wielu nauk szczegółowych.

W łonie tych głównych nurtów światopoglądowych istnieją oczywiście rozmaite mutacje. Jednakże w świetle osiągniętej już w XXI wieku, w ramach nowej nauki, wiedzy o procesach kosmogenezy i powstaniu biomaterii czyli materii żywej (szczególnie chodzi tu o nową fizykę, nową biologię, astrofizykę i kosmologię), niezbędne jest zweryfikowanie naszego dotychczasowego obrazu świata oraz pojmowania istoty człowieka i jego roli w tym świecie. Co za tym idzie, niezbędna jest aktualizacja światopoglądu, jako „mapy poznawczej świata” tak, aby stanowił o wiele dokładniejszy, a zatem bardziej przydatny opis natury tego co naprawdę istnieje we Wszechświecie. Odpowiedzi domaga się pytanie jaka jest nasza natura i jaka rola w biosferze, jako świadomego czynnika ewolucji. Wyłania się już coraz więcej, dobrze opisanych elementów tej wizji.

Kiedy już nowa wizja Człowieka, jako tworu i współtwórcy Kosmosu uzyska dojrzałość, będzie ona stanowić nie powrót do przednaukowego rozumienia rzeczywistości, lecz całościową twórczą syntezę wiedzy, osiągniętej w przeszłości i współczesności. Wówczas na nowo zobaczymy swoje miejsce i rolę we Wszechświecie, jako istoty dzielące swoją przeszłość ewolucyjną z Kosmosem, których ciała powstały z gwiazdowego pyłu. Przekonamy się, że dzięki nam w miarę rozwoju ewolucyjnego Kosmos może sam siebie oglądać. Wówczas też stanie się bardziej zrozumiała rola człowieka w świecie i znaczenie jego działań, które zarówno mogą sprzyjać rozwojowi jak i przeciwnie, doprowadzać do degradacji życia biosfery i planety.

4. Duchowo-materialna jedność Wszechświata

Przy obecnym zasobie wiedzy jakim dysponuje ludzkość, nieuzasadnione są w ogóle spory o materialną czy duchową naturę Wszechświata. Istniejąca już wiedza pozwala nie tylko przypuszczać, ale nawet twierdzić, że natura ta jest zarazem materialna jak i duchowa, co zresztą od najdawniejszych czasów głosiły takie systemy religijne i filozoficzne, jak staro-

Tworzymy nową mapę poznawczą świata

żytny taoizm, buddyzm czy wedanta, a obecnie odkrywa ponownie i stara się szerzej opisać nowa nauka – fizyka kwantowa, nowa biologia, astrofizyka i kosmologia. Przy czym, uwzględniają one dość bogaty i przekonujący materiał doświadczalny.

Powszechnie już wiadomo, że naukowo został udowodniony fakt obecności we Wszechświecie, a tym samym w naszej Galaktyce dwóch podstawowych komponentów: Energii i Materii. Są one ściśle ze sobą związane i przejawianie się jednego z nich niemożliwe jest bez obecności drugiego. Każdy z nich może przyjmować dwie podstawowe formy istnienia; w przypadku energii są to – siła i informacja; w przypadku materii – substancja i pole. Ponieważ istnieją one w nierozdzielalnym związku, to przy ich stałym współdziałaniu nieprzerwanie dążą do przekształcania się w drodze rozmaitych kombinacji wszystkich możliwych form, przy czym wszystkie te przekształcenia są współzależne.

Tak więc, we Wszechświecie działa zasada nieustannego przekształcania jego komponentów według stałego zamkniętego kręgu: Energia – Pole – Energia – Materia – Energia. Proces ten jest nieskończony. Z zasady tej wynika, że nie można arbitralnie ustalić, co jest pierwotne co zaś wtórne, bo wynik obserwacji będzie uzależniony od wyboru fazy następującej naprzemiennie w tym nieustającym procesie. Tymczasem, to właśnie twierdzenia o pierwzeństwie są główną przyczyną sporów światopoglądowych o naturę Wszechświata.

Zgodnie z prawem zachowania energii, które jest podstawowym prawem przyrody, energia w przyrodzie nie powstaje z niczego, ani nie znika bez śladu. Może ona tylko przechodzić z jednej formy w drugą, przekształcanie materii następuje więc za pośrednictwem energii z pełnym zachowaniem jej początkowej ilości. Prawidłowości tego procesu dawno zostały opisane przez fizykę.

Jeżeli świadomość potraktujemy jako zasób informacji, wprowadzony przez energię przy wcześniejszych przekształceniach materii w odpowiednie formy – substancję lub pole, to staje się oczywiste, że i materia i pole posiadają świadomość. Także według wiedzy buddyjskiej dualizm: materia – świadomość jest fałszywym problemem, ponieważ ani materia, ani świadomość nie posiadają niezależnego istnienia. Energia w istocie stanowi jednocześnie nośnik informacji i jest twórcą form materii. Pochodzenie wszystkich form materii bezpośrednio związane jest z energią, która przekształcając się rodzi materię, a jej szczególnym rodzajem jest biomateria, co oznacza w naszym pojęciu życie. W przestrzeniach Wszechświata i naszej Galaktyki wszystkim kieruje świetlista Energia, która jest także w stanie tworzyć życie. Możemy więc uznać, że Energia pochodzi z Rozumnego Kosmicznego Źródła Światła, od którego pochodzi wszystko, co istnieje.

W tym miejscu dociekliwi mają prawo zapytać – A jaka jest przyczyna sprawcza tego

Tworzymy nową mapę poznawczą świata

Źródła? Gdyby podjąć próbę odpowiedzi na to pytanie, wypadałoby się zagłębić wrozważania teologiczne. Jednak kryje się w tym podejściu niebezpieczeństwo wytworzenia sytuacji spornej przez zawikłanie się w interpretacje, dotyczące rozumienia pierwotnego pojęcia BÓG, którym od zarania dziejów oznaczano wyobrażenie sił wyższych.

Stając przed tym problemem, byłoby lepiej gdybyśmy skromnie zgodzili się na to, że słowa języka naturalnego, którymi się posługujemy, aby wyrazić myśl, nie mają odpowiedniej siły wyrazu, a także waloru dostatecznej ogólności, nie są więc wystarczające dla opisu najbardziej złożonego Najwyższego i Niepojętego Bytu. Dobrze jest pamiętać, że jak udowadnia lingwistyka i neurobiologia, relacja słowo/znaczenie jest w znacznej mierze subiektywna. Ze swej natury, mocno uwarunkowana jest ona przez cechy indywidualne człowieka i wzorce myślowe, jakie nakłada mu jego kultura, w której wzrastał.

Prawdopodobnie, głębokie zrozumienie tych uwarunkowań przez poprzedzających nas starożytnych nosicieli mądrości przejawiało się w tym, że w niektórych kulturach, o bardzo starej tradycji nie dopuszcza się słownego precyzowania znaczenia pojęcia Boga (na przykład w tradycji chińskiego taoizmu). W wielu innych tradycjach nie ma także zwyczaju przedstawiania skonkretyzowanego wizerunku wyobrażającego Boga.

W obecnej dobie, wszyscy czujemy, że przez wieki ciągnące się spory religijne i wybuchy nienawiści pomiędzy wyznawcami poszczególnych wyznań wyczerpały już swoją siłę dynamizującą. Zamiast prowadzić cywilizację na wyższy poziom świadomości, stają się coraz bardziej wsteczne i absurdalne. Rozumiemy już przecież uniwersalną wartość religijności i w ogóle duchowości, jako atrybutu człowieczeństwa. Jednocześnie widzimy, w skali planety, ogromne kulturowe zróżnicowanie form wyrażania i kultywowania przeżyć religijnych. Wzrasta także powszechna tęsknota za pokojem, współdziałaniem i wzajemnym poszanowaniem uczuć religijnych oraz wzniesieniem się ponad sztuczne podziały. Jednocześnie wzrasta świadomość naszej ludzkiej, gatunkowej wspólnoty i współ-odpowiedzialności za dalsze losy Ziemi.

Dotychczas wybierane drogi przewyciężenia tego impasu okazują się jednak nieskuteczne głównie dlatego, że zamiast sięgać głębi i istoty naszej duchowości zbyt wielką wagę przywiązuje się do zróżnicowania form zapisu, czy to językowych czy ikonograficznych. Te zaś, ze względu na swój uwarunkowany historycznie i kulturowo charakter, nieuniknienie noszą w sobie piętno epoki i koloryt cywilizacji w której powstawały. Nie dostrzega się wtedy, a przynajmniej jest to trudne, że w istocie dotyczą one tych samych, uniwersalnych, trudno wyrażalnych treści. Zwycięża przyjęty niegdyś i utrwalony kanon, uznany za jedynie trafny i obowiązujący dla wszystkich. Spór o nieomyślność wyznawanej doktryny bezsensownie

Tworzymy nową mapę poznawczą świata

się przedłuża, walka o abstrakcyjną w zasadzie „słusność” trwa. Uwaga skierowuje się na drugorzędne różnice, a zbawcza, upragniona Jedność znika z horyzontu.

W istocie, wszystkie istniejące w świecie systemy religijne przyjmują założenie, że Rozumna Wyższa Siła uczestniczy we wszystkich procesach we Wszechświecie, szczególnie w jego stworzeniu i rozwoju, a także teraz i zawsze. I to jest właśnie pogląd, który jednoczy wszystkie religie świata. Stąd możemy czerpać nadzieję, że możliwe jest utworzenie wspólnej dla całej ludzkości duchowej płaszczyzny, a ściślej wspólnego rozumienia duchowego wymiaru człowieka. Wówczas spory o „wyższość” jakiegokolwiek wyznania staną się całkowicie zbyteczne.

Drogi prowadzące do zrozumienia naszej duchowej natury, a przez to zrozumienia naszej łączności ze Źródłem Istnienia mogą być przeróżne, tak jak różne mogą być ścieżki wiodące na szczyt jednej i tej samej góry. Warto w naszej uogólniającej refleksji, ponownie głęboko przemyśleć tę starożytną metaforę wspinania się na górę, gdyż pokazuje ona dobrze charakter procesu stopniowego uzyskiwania zrozumienia duchowego aspektu życia, jako Całości. Wskazuje też na różnorodność dróg, które prowadzą do jednego i tego samego celu.

Dlatego, uszanowanie i kultywowanie różnych religii nie powinno być przeszkodą w dążeniu do realizacji jednoczącej idei rodzaju ludzkiego, jako Całości. Różnorodność kulturowa, nie tylko, że jest naszym duchowym bogactwem, lecz także pozwala zachować piękne rytuały, łączące nas i naszych bliskich z tradycją i doświadczeniem własnej wspólnoty narodowej i jej przeszłości.

5. Religia i nauka nie są przeciwstawne

W XXI wieku, wobec wielkiego rozwoju wiedzy o świecie nie ma już także żadnych uzasadnień, aby podtrzymywać konflikt między religią i nauką. Są to bowiem choć różne, ale uzupełniające się drogi poznania, opisu i przeżywania jednej i tej samej rzeczywistości. Tym wspólnym, jednoczącym czynnikiem, leżącym u podstaw wszystkiego i spajającym ludzki świat religii i nauki jest *units mundus* – jeden i ten sam świat, do którego obie się odnoszą, a który objaśniają i opisują na swój sposób.

Ponadto, wbrew naukowemu fundamentalizmowi okazało się, że nowa nauka rezygnuje już z wielu starych, do tej pory nienaruszalnych, właśnie fundamentalnych założeń, dotyczących struktury i zasad funkcjonowania Wszechświata, ponieważ nowe osiągnięcia nauki przeczą tym założeniom. Często zaś nowe założenia, na przykład odnośnie struktury materii zaczynają przypominać opisy sformułowane na gruncie, nie uważanym jak dotąd za naukowy, a raczej religijny – na przykład w buddyzmie czy hinduizmie. Na poziomie subatomowym nie

Tworzymy nową mapę poznawczą świata

istnieje nic takiego, co moglibyśmy nazwać wyobraźną materią.

Przede wszystkim zaś klasyczna nauka, zmuszona została do zakwestionowania nieomyślności własnych filarów metodologicznych, na których wspierała swoje poczucie pewności. Chodzi mianowicie o te, które okazały się najbardziej ograniczające jej dalszy rozwój, jak – mechanicyzm, obiektywizm, redukcjonizm i determinizm.

6. Wypada porzucić przestarzałe mity

Wiemy już, że nie możemy traktować świata jak bezduszną maszynę. Ani nasza Ziemia – Gaja nie jest mechanizmem, ani tym bardziej – my, świadome cząstki jej biosfery nie jesteśmy maszynami. Jako całość stanowimy żywy, złożony organizm. Co więcej, taki pogląd nie jest bynajmniej całkiem nowy – wiemy, że dawno już wyrażał go jasno Paracelsus i na nim opierał pełną niebywałych sukcesów swoją działalność medyczną. Paracelsus uważał, że Wszechświat jest istotą żywą i przechodzi te same fazy rozwoju co wszelkie organizmy. Pisał, że człowiek to mikrokosmos zbudowany z tych samych elementów co makrokosmos, i że w kosmosie istnieje duchowy związek wszystkich rzeczy ze sobą. Ten sam pogląd wyraził eksplicite również James Hutton w roku 1785 na jednym z odczytów w Edynburgu, mówiąc wprost: ”Uważam Ziemię za super organizm, którego funkcjami powinna zajmować się fizjologia.”

Współcześnie, na dobry grunt trafiła, sformułowana przez James’a Lovelock’a hipoteza Gai. Odpowiada ona wielu ludziom, rozczarowanym cząstkowością i banalnością naukowych hipotez, odnoszących się do człowieka i Świata. Natomiast, myślenie kategoriami „Gai” pozwala nam lepiej rozumieć naturalne współzależności i całościowość procesów życia. Pomaga nam również na przyjmowanie wielu pozornych przeciwieństw jako zjawisk wzajemnie się uzupełniających i możliwych do zharmonizowania. Tym bardziej, że wzrastająca wiedza przyrodnicza przekonuje nas, że atrybutem życia jest nie wzajemne wykluczanie się zjawisk (jak często sugeruje nauka), lecz ich współzależność i komplementarność. Harmonia nie wyklucza racjonalności, wręcz przeciwnie sprzyja zachowaniu proporcjonalnej obecności wszystkich wymiarów życia. Już od starożytności symbolem tej harmonii była nierozzerwalna triada – „Piękno – Dobro-Prawda”. Wszelkie zjawiska są współzależne, ponieważ współistnieją w tej samej rzeczywistości, której funkcjonowanie opiera się na wzajemnej przyczynowości. Wszystko we Wszechświecie jest, w ten czy inny sposób powiązane z całością.

Na przełomie XX i XXI wieku, wielkie wątpliwości powstały też w stosunku do – tak lubianego i wmawianego nam przez klasyczną naukę – obiektywizmu. Otóż, nowa nauka również podważa wiarę w jego zasadność. Jednym z najistotniejszych odkryć współczesnej

Tworzymy nową mapę poznawczą świata

fizyki jest zasada jedności podmiotu i przedmiotu obserwacji. Wynika z niej konkluzja, że obserwowanych zjawisk nie da się oddzielić od obserwatora, a zmiana punktu widzenia w doświadczeniach obserwacji wpływa również na przebieg obserwowanych procesów. A zatem, nie możemy twierdzić, że jesteśmy obiektywnymi obserwatorami badanej rzeczywistości. Bardziej sensowne będzie spostrzeżenie, że jesteśmy jej uczestnikami. Stąd, jak stwierdził, uznany w świecie nauki fizyk John Archibald Wheeler: „Uniwersum nie istnieje na zewnątrz, niezależnie od nas. My sami jesteśmy nieuniknienie uwikłani w akt manifestacji tego, co wydaje się zdarzać przed nami. Jesteśmy uczestnikami, w pewnym sensie żyjemy w partycypującym uniwersum.”

Mówienie więc o obiektywnej rzeczywistości, która istniałaby, przy jednoczesnym braku wszelkich obserwacji po prostu nie ma sensu. „Umysł i świat są sprzężone ze sobą, od siebie wzajemnie zależą, partycypują w swoim wzajemnym istnieniu” – jak mówi Henryk Skolimowski, twórca koncepcji umysłu partycypującego, a więc uczestniczącego. Losy Wszechświata splatają się z umysłem obserwatora we wzajemnie zależnej pętli przyczynowo skutkowej [14].

Gdy zgodzimy się na to, że nie jesteśmy od świata oddzieleni, osobni lecz jesteśmy jego immanentną częścią, wówczas zostanie przewyciężone doznanie obcości świata i możliwy będzie do pokonania rozdźwięk i rozbrat między przekazami religii i nauki, które częstokroć zamiast nas ze światem łączyć, od niego nas mentalnie oddzielają.

Jeśli posiadamy światopogląd całościowy, wówczas pojmujemy, że jesteśmy częścią przyrody i Kosmosu. Jeśli zaś jesteśmy częścią, zyskujemy poczucie uczestniczenia w wielkim eposie ewolucji Kosmosu. Pochodzimy z tworzywa Kosmosu, nasze ciała zbudowane są z gwiazdnej pyłu. Jesteśmy zarazem tworem, jak i współtwórcą Kosmosu. Jeśli świadomie uczestniczymy w tym procesie, rozumiemy nie tylko swoją odpowiedzialność, lecz także pojmujemy swoją niepowtarzalną wartość współtwórców. Ale takie rozumienie naszej roli możliwe jest tylko z perspektywy całościowej, holistycznej, kiedy nasza przynależność do Całości staje się dla nas oczywista i jest głęboko przeżywana. Jest to odbudowywanie w naszej świadomości poczucia jedności z całością przyrodniczą, a nawet więcej – z całością kosmiczną. Jest to usuwanie dojmującego i obezwładniającego bólu wyobcowania i samotności człowieka w Świecie. Za tym idzie radosne poczucie jedności z większą całością i wynikające zeń poczucie siły. Jednocześnie wzrasta świadomość współtworzenia świata w nas i wokół nas, a zatem także świadomość współodpowiedzialności.

Myślenie holistyczne stwarza nam rozległe perspektywy, gdyż umożliwia przekroczenie ciasnych granic materialistycznych, wyznaczanych przez podejście redukcjonistyczne. Wy-

Tworzymy nową mapę poznawczą świata

maga jednak przedtem zmierzenia się z obezwładniającą mocą determinizmu, który dotąd zajmuje silną pozycję w paradygmacie klasycznej nauki. Rozpowszechnił się też z tej przyczyny w potocznym myśleniu, tworząc wygodne usprawiedliwienia dla ludzkiej nieodpowiedzialności.

Szczególne wzmocnienie determinizmu ewolucyjnego, jakoby całkowicie sterującego działaniem człowieka, nastąpiło w związku z odczytaniem ludzkiego genomu i poszukiwaniem genetycznych przyczyn wszelkich chorób. Doprowadziło to do utrwalenia się dogmatu, że życie jest kontrolowane przez DNA. Ale, jak udowadnia nowa biologia, wcale tak nie jest. Jest to jeszcze jeden mit mechanistycznej nauki, który szczęśliwie dla przyszłości naszego myślenia niedawno został obalony. Nowa biologia udowadnia, że geny są tylko respondentami spostrzeżeń odebranych ze środowiska przez błonę komórkową. „Poprzez działanie błony komórkowej możemy właściwie kontrolować nasze geny, naszą biologię, nasze życie i robimy to, choć wierzymy, że jesteśmy ofiarami genów” [9].

Tak więc, to my przez nasze myślenie i działanie programujemy zachowanie się naszych komórek i możemy tym samym wpływać na zachowanie się genów oraz zmianę ich właściwości. I w tym właśnie kierunku podążała myśl ewolucyjna Lamarcka, niestety odrzucona bez pardonu przez darwinistów, ze szkodą dla dalszego rozwoju nauk przyrodniczych. Teraz, nowa biologia uświadamia nam, że nie można już dłużej rozpowszechniać przekonania, że jesteśmy bezsilni wobec „programu genetycznego”, a zatem całkowicie zdeterminowani.

W ten sposób została nam „zwrócona” wolna wola, to jest odzyskaliśmy przekonanie, że mamy możliwość dokonywania wyborów i podejmowania własnych odpowiedzialnych decyzji, sprzyjających zdrowiu i rozwojowi potencjału naszego organizmu i naszej pomysłowości życiowej w ogóle. To zaś ma bezpośredni wpływ na nasze otoczenie społeczne i przyrodnicze.

Nie jesteśmy również bezsilni wobec fałszywie interpretowanej przez darwinizm zasady przetrwania w ewolucji jednostek najsilniejszych. Darwinizm za główną siłę napędową ewolucji uznał, w sposób uproszczony walkę o byt, co stało się niebezpiecznym argumentem dla postaw egoistycznych i uznania bezwzględnej siły za prerogatywę w życiu społecznym. To rozpowszechnione przekonanie, że napędową siłą ewolucji jest walka o byt usprawiedliwia chorobliwe i niebezpieczne dążenia do demonstracji siły i czyni nasze życie pełnym negatywnych napięć, strachu i poczucia zagrożenia. Prowadzi to w konsekwencji do gwałtownych wybuchów siły i niekontrolowanej, totalnej destrukcji.

Współczesna nauka dowodzi, że w tym przypadku Darwin popełnił zasadniczy błąd.

Tworzymy nową mapę poznawczą świata

Różnicowanie się gatunków nie zależy wyłącznie od mutacji oraz doboru naturalnego, działających na drodze współzawodnictwa czyli w darwinowskiej walce o byt. To raczej współpraca i symbioza stanowią napędową siłę ewolucji. Tym, co umożliwiło rozprzestrzenianie się życia była współpraca, interakcja i wzajemna zależność różnych form życia. Życie rozwija się poprzez tworzenie sieci współdziałania [11]. Na każdym poziomie ewolucji, nie konflikt, lecz współpraca prowadzi do osiągnięcia wyższego stopnia rozwoju.

Staje się coraz bardziej oczywiste, że redukcjonistyczny sposób myślenia wyczerpał swoje możliwości. Nauka zmuszona jest przystosować swoje metody do badania wysoce złożonych, dynamicznych struktur relacyjnych i fraktalnych, które poprzez coraz głębszy wgląd w świat natury, odsłaniają się dosłownie przed naszymi oczyma. Właściwy dla nauki klasycznej liniowy charakter dyskursu nieprzydatny jest bowiem do opisu struktur, które odkrywa mechanika kwantowa i nowa biologia. Samo życie jest organiczne, toteż doświadczanie życia i badanie struktur życia jest organiczne, a więc nie linearne.

7. Wylania się inny Światopogląd

W naszym aktualnym poznawaniu rzeczywistości coraz bardziej wysuwają się na pierwszy plan, obok ewolucjonizmu, na nowo sformułowane zasady badawcze – organicyzm, partycypizm, holizm. W istocie podejścia te w badaniu świata zawsze występowały na przestrzeni rozwoju cywilizacji i wyraźnie zaznaczyły się w dziełach kultury. Jednakże po zapanowaniu materializmu w nauce europejskiej zostały wyrugowane na margines przez mechanicyzm, redukcjonizm i determinizm. Teraz natomiast staje się widoczne, że odzyskują na nowo należną im pozycję, jako bardziej efektywne sposoby poznawania Świata.

W przeciwieństwie do mechanicyzmu, traktującego świat jak maszynierię, organicyzm jest hipotezą organiczności, przedstawiającą Świat jako żywy organizm. „Organizmami są nie tylko poszczególni ludzie, ale cała biosfera, a także Wszechświat. Hipoteza organiczna wygląda na nową, ale w rzeczywistości jest to bardzo stara idea. Ona tylko powraca do nas w nowej formie – bardziej konkretna i przekonująca, umocniona współczesnymi naukami. Jednak zrozumieć ją nie jest trudno. Po prostu, nasze wykształcenie oparte było nie na tej idei, a na newtonowskim, mechanistycznym światopoglądzie” [2].

Już na przełomie XIX i XX wieku sformułowany został rusko-słowiański kierunek filozoficzny – kosmizm, który zakładał apriorycznie, organiczną jedność wszystkiego ze wszystkim i przedstawił wyobrażenie Kosmosu, jako żywego organizmu, znajdującego się w nieustającym oddziaływaniu ze stwórcą.

W naszych czasach, coraz bardziej przybiera na znaczeniu ujęcie holistyczne.

Tworzymy nową mapę poznawczą świata

W świecie, który jest jednością, nie ma oddzielenia poziomu mikro od makro. To, jak postrzegamy zależy od perspektywy obserwacji, jaką sami wybieramy. Badamy jedną i tę samą, wspólną rzeczywistość. Gdy omijamy różnicowania zapisów kulturowych, a szczególnie naukowych, spoza zasłony języka opisu wyłania się jedność świata.

Język opisu to przede wszystkim nasz język naturalny, którym jesteśmy ograniczeni. Z jednej strony język umożliwia nam dostęp do zgromadzonej wiedzy i doświadczeń innych ludzi, z drugiej jednak utwierdza nas w przekonaniu, że ograniczona świadomość jest tą jedyną właściwą. Żeby przewyciężyć to ograniczenie, „musimy nauczyć się, jak efektywnie korzystać ze słów, ale jednocześnie musimy zachować i, kiedy to konieczne, pogłębić naszą zdolność patrzenia na świat bezpośrednio, a nie poprzez nieprzejrzyste medium pojęć, które zniekształca każdy fakt, nadając mu zbyt znajome podobieństwo jakiejś definiującej etykiety lub wyjaśniającej abstrakcji”[5].

Ponadto, opis naukowy, który skoncentrowany jest na wydobywaniu różnicowań, obserwowanych na poziomie szczegółowym, utrudnia nam szczególnie rozumienie całościowości.

Problem postrzegania może być rozwiązany raczej przez usprawnienie naszych własnych umiejętności obserwacji i percepcji, przez ćwiczenie koncentracji uwagi, oczyszczanie umysłu od wadliwych schematów myślowych i harmonizowanie emocji. Droga osobistego rozwoju może przygotować nas do lepszego odbioru tych niezwykle złożonych, dynamicznych struktur rzeczywistości jakie odsłania nam fizyka kwantowa, nowa biologia i kosmologia. Taki też był od dawien dawna sens jogi, jako ścieżki rozwoju, która prowadzi do zrozumienia własnej struktury i struktury Wszechświata, którego nieodłącznym aspektem jest duchowość. W ujęciu jogi, „duchowość nie jest żadnym celem zewnętrznym, którego należy poszukiwać, lecz częścią boskiego pierwiastka w każdym z nas, który musimy odsłonić.” Duchowość – jak próbuje wyjaśnić Iyengar B.K.S.: „nie jest eteryczna i nadprzyrodzona, lecz dostępna i namacalna w naszych własnych ciałach. W istocie, nawet sam pomysł ścieżki duchowej jest błędną nazwą. Ostatecznie, jak można iść w stronę czegoś, co jak Boskość jest, z definicji, wszędzie?”[6].

Wyzwoliwszy się z mitów przeszłości, możemy ujrzeć naszą własną naturę w nowym świetle zdobytych doświadczeń i poszerzonej wiedzy. Przede wszystkim, zaczynamy spostrzegać, że nie jesteśmy obcy w tajemniczym i nieznanym Wszechświecie. Wprost przeciwnie, wiemy już, że jesteśmy zrodzeni przez Wszechświat, z tego samego co on tworzywa i stanowimy jego cząstkę, co więcej wyjątkowo uprzywilejowaną, bo mogącą osiągnąć świadomość.

Tworzymy nową mapę poznawczą świata

Oznacza to, że w ujęciu całościowym, holistycznym staje się jasne, że jesteśmy również częścią procesu poznawczego. Bezpośrednio uczestniczymy „wewnątrz” procesu poznawania świata i jednocześnie wpływamy na jego kształt, ponieważ nasz umysł jest uczestniczący. Ale to nowe podejście do naszej roli we Wszechświecie nie jest jeszcze rozpowszechnione. Na ogół nie harmonizuje się ono, lub harmonizuje się z trudem z naszym przestarzałym światopoglądem, u którego założeń leży cząstkowa wiedza i dawne wzorce myślenia. Ta zależność stanowi główny argument na rzecz budowania nowego światopoglądu.

Współczesna wiedza o naturze procesu poznawczego, potwierdza dawniej już wysuwaną tezę, że to my konstruujemy obraz Świata, który nazywamy szumnie „obiektywną rzeczywistością”. Wizja Świata jest odzwierciedleniem stanu świadomości. Nasz poziom świadomości decyduje o tym, co widzimy w świecie.

Wydawałoby się, że stwierdzenie, iż posiadany przez nas obraz świata jest, w przeważającej mierze naszego autorstwa, jest wnioskiem pesymistycznym. Stawia to, bowiem, pod znakiem zapytania, nadużywaną dotychczas kategorię obiektywizmu, a nawet racjonalizmu. Jeśli jednak przyjrzymy się głębiej naszej relacji poznawczej ze światem, to wniosek może okazać się optymistyczny. Na podstawie wiedzy o tym, jak powstaje nasz osobisty obraz świata, możemy zrozumieć, że mamy wobec tego ogromny wpływ na jego kształt i w gruncie rzeczy jesteśmy jego współtwórcami. To zaś brzmi nieźle. Jeżeli jednak kanwą do tej twórczości stanowi wcześniej uformowany fałszywy światopogląd, ukierunkowuje on i ogranicza poszukiwanie informacji o nas, o środowisku, zarówno społecznym, jak i przyrodniczym. Prowadzi przy tym do zafałszowania i przedwczesnego uogólniania dostępnej informacji.

Tę zależność łatwiej nam będzie rozumieć i odczuwać, jeśli uświadomimy sobie „paradygmalność” światopoglądu. Cecha ta, opisana przez T. Kuhna, teoretycznie została zaakceptowana przez naukę, jednak w praktyce dalej pozostają nienaruszalne, wymienione już w tym eseju paradygmaty, które straciły swoją przydatność. Jest to tak zwane „paradygmatowe zaślepienie”.

To, jak pojmujemy Świat ma oczywiście wpływ na nasze postawy etyczne. Istotne jest przede wszystkim, czy w naszej postawie poznawczej wobec Świata zrozumieliśmy zasadę własnego uczestnictwa w procesie życia, w procesie ewolucyjnym, a zatem i odpowiedzialność za kształt naszego życia.

Właśnie ze światopoglądu wynika hierarchia wartości. Lecz jeśli światopogląd jest redukcjonistyczny, pokawałkowany, „kalejdoskopowy”, to taka też jest pseudo-hierarchia wartości, a raczej bywa to niespójny zbiór wartości i celów, czasem nawet przeciwstawnych.

Tworzymy nową mapę poznawczą świata

Jeśli jesteśmy częścią całości, obdarzoną możliwością zyskania świadomości tej całości, to właśnie wewnątrz nas znajduje się klucz poznania. Zatem budowanie tej świadomości zaczyna się od – „poznania samego siebie”. Już to wiele razy słyszeliśmy i czytaliśmy, a ciągle mamy skłonność do szukania odpowiedzi na zewnątrz. Dlatego tak ważne jest pytanie o naturę człowieka.

Po pierwsze jesteśmy istotą kosmiczną. Wzięliśmy się z Kosmosu i do Kosmosu należymy. Nowoczesna kosmologia odkryła, że życie ludzkiej istoty jest zapisane we właściwościach każdego atomu gwiazdy, galaktyki i w każdym prawie fizycznym, które rządzi Kosmosem. (Taką też opinię wygłosił znany astrofizyk Aleksander Wolszczan w 2009 roku na wykładzie w Warszawie pt. „Dzieci Wszechświata”). Jesteśmy zbudowani z tego samego tworzywa co Wszechświat i uczestniczymy w ewolucji Wszechświata od początku zaistnienia w nim, czy mamy tego świadomość czy nie.

Nasza natura jest energetyczna, tak, jak energetyczna jest natura wszystkiego, co nas otacza. Spojrzenie na człowieka, jako strukturę energetyczną ma już starożytną tradycję. Obecna wiedza w dziedzinie fizyki w pełni potwierdza, że rzeczywiście istniejemy przede wszystkim jako struktura energetyczna, włączona w pole energetyczne Kosmosu. Co więcej, wiadomo już, że wszelkie procesy zmiany rozpoczynają się w naszym ciele energetycznym, a następnie przejawiają się w ciele fizycznym. Obecnie, rozwijająca się medycyna energetyczna (zwana też wibracyjną) przyjmuje za podstawę swojego funkcjonowania właśnie energetyczną koncepcję człowieka.

Ponadto, w ostatnich dziesięcioleciach dowiedziono, że proces naszej osobowej integracji odbywa się przez aktywizację połączenia z biosferą poprzez serce. Po raz pierwszy w oficjalnej nauce mówi się o sercu nie w sposób metaforyczny, lecz jako o centrum sterowniczym, o głównym organie percepcji, ściśle związanym z mózgiem i zawsze działającym w układzie z nim.(HeartMath Institute)

Przyswajając obraz Świata, nie możemy zwlekać, aż działalność integracyjna naszego mózgu przyniesie odczuwalny przez nas rezultat, jakim może być wzrost świadomości, po wielu dopiero latach indywidualnego rozwoju. Wcześniej powinniśmy przyjąć do wiadomości, jeżeli nawet trudno to zrozumieć, że od początku naszego zaistnienia komórki naszego ciała obdarzone są inteligencją fizjologiczną. Inaczej nasze ciała nie tylko nie mogłyby się rozwijać, ale nawet przetrwać. Pogląd ten wyda nam się całkiem naturalny, gdy zaakceptujemy przywołaną już koncepcję Wszechświata, jako organizmu, którego aspektem jest świadomość.

Aby zrozumieć naszą rolę w Świecie, potrzebne nam jest spojrzenie na człowieka jako

Tworzymy nową mapę poznawczą świata

istotę kosmiczną. Według współczesnej wiedzy – jako cząsteczki większej całości – włączeni jesteśmy w proces ewolucji, a więc dynamika Wszechświata odnosi się również do nas. Mówienie zatem o naszej ludzkiej strukturze ma sens jedynie wtedy, jeżeli zakładamy jej zmienność i nieustające uczestniczenie w większym procesie ewolucyjnego rozwoju i przemiany. Jesteśmy strukturą wielowymiarową, istnieje więc duże zróżnicowanie aspektów naszego bytu. Aby zrozumieć bogactwo tej struktury, posiadamy również zróżnicowane możliwości i sposoby percepcji wszelkich sygnałów z otoczenia. Jest to niezbędne ze względu na nieustającą adaptację do środowiska i z drugiej strony adaptację środowiska do naszych wizji i potrzeb.

Wiadomo już, że właściwy nam indywidualny układ energetyczny włącza nas w pole energetyczne Kosmosu, niezależnie od tego, czy o tym wiemy czy nie. Z całą pewnością, nie jesteśmy jakimiś wyizolowanymi bytami, które mogą się powodować, dowolnie przez siebie wybranymi zasadami. Jesteśmy włączeni w pole, które ma charakter rezonansowy, jesteśmy jego częścią i jednocześnie jesteśmy ośrodkiem, który to pole może modyfikować przez swoje właściwości i świadome zachowania.

Równie ważne jest, aby uświadomić sobie, że w dosłownym znaczeniu, naszym centrum percepcji środowiska i podejmowania wyborów jest serce, które włącza nas w biosferę i jej rytm biologiczny, jaki jest właściwy dla wszystkiego co żyje.

8. Światopogląd – już gotowy...

Światopogląd jaki wyłania się na naszych oczach i z naszym udziałem jest już gotowy. Wiele odpowiedzi na dręczące nas pytania znajduje się we wspaniałych artykułach i książkach, które ukazały się w ostatnich dziesięcioleciach. Niektóre z nich przypomniły nam głębką, a zapomnianą wiedzę starożytności, którą teraz potwierdza nowa nauka.

Niezależnie od form szczegółowych, jakimi twórczo wypełnimy nasz tworzący się obraz Świata, kształtuje się on jako:

**KOSMICZNY, HOLISTYCZNY, DYNAMICZNY,
EWOLUCYJNY i KREATYWNY, a zarazem HEROICZNY I UNIWERSALNY.**

BIBLIOGRAFIA

- [1] Childre D., Martin H.: *The HeartMath Solution*. Nowy Jork 1999.
- [2] Grof S., Laszlo E., Russell P.: *The Consciousness Revolution: A Transatlantic Dialogue*. London 2003.

Tworzymy nową mapę poznawczą świata

- [3] Ciołkowski K.E.: *Oczerki o vselennoj*. Kaługa 2001.
- [4] Hawkins D.R.: *Siła czy moc. Anatomia świadomości*. Warszawa 2010.
- [5] Huxley A.: *Drzwi percepcji*. Warszawa 2012.
- [6] Iyengar B.K.S.: *Light on Life: The Yoga Journey to Wholeness, Inner Peace, and Ultimate Freedom*. London 2006.
- [7] Krygier B.: *Człowiek na nowo*. Warszawa 2009.
- [8] Laszlo E., Currivan J. : *Cosmos: A co-Creator's Guide to the Whole World*. Carlsbad 2008.
- [9] Lipton B.: *Biologia przekonań*. Londyn 2010.
- [10] Lovelock J.: *Gaja. Nowe spojrzenie na życie Ziemi*. Warszawa 2003.
- [11] Margulis L.: *Symbiosis in Cell Evolution*. Nowy Jork 2003.
- [12] Precht R.D.: *Kim jestem? A jeśli już, to na ile?* Poznań 2009.
- [13] Rees M.: *Nasz kosmiczny dom*. Warszawa 2008.
- [14] Skolimowski H.: *The Participatory Mind: a New Theory of Knowledge and Universe*. "Penguin" 1994.
- [15] Wilber K.: *Małżeństwo rozumu z duszą. Integracja nauki i religii*. Warszawa 2008.

ABSTRAKT – АННОТАЦИЯ- ABSTRACT

Nasze głęboko zakorzenione przekonania o naturze tego, co nas otacza i czym jesteśmy, tworzą nasz światopogląd. Stanowi on swoistą mapę poznawczą Świata. Posługujemy się nią bezwiednie w ocenie rzeczywistości, z jaką jesteśmy konfrontowani w naszym życiu. Te utrwalone kulturowo przekonania, często pochodzą z zamierzchłych czasów, kiedy wiedza rodzaju ludzkiego o otaczającej rzeczywistości opierała się na zupełnie innych doświadczeniach, zebranych w zasadniczo odmiennych warunkach.

Teraz, wobec współczesnych osiągnięć wielu dziedzin nowej nauki możemy dojść do uzasadnionego wniosku, że rozpowszechniona i utrwalona w kulturze nasza mapa poznawcza Świata jest nie tylko przestarzała, lecz także fałszywa. I właśnie ta fałszywa mapa poznawcza stanowi główną przeszkodę w rozumieniu rzeczywistości i uczestniczeniu w jej przekształcaniu.

Jednak, nie ma powodu popadać w pesymizm wobec tego szokującego stwierdzenia, bo właśnie na naszych oczach i z naszym udziałem wyłania się nowy obraz Świata, czyli światopogląd godny trzeciego tysiąclecia. Niektóre jego fragmenty są już bardzo wyraźne, inne pojawiają się w zarysie, lecz coraz szybciej zyskują wyrazistość.

Наши глубоко укоренившиеся представления о природе того, что нас окружает

Tworzymy nową mapę poznawczą świata

и чем мы являемся, формируют наше мировоззрение. Он представляет собой своего рода когнитивную карту Мира, которой мы пользуемся бессознательно при оценке действительности, с которой мы сталкиваемся в нашей жизни. Эти культурно закреплённые убеждения часто исходят из древних времен, когда знания человечества об окружающей действительности основывались на совершенно ином опыте, собранном в существенно отличающихся условиях.

Теперь, благодаря современным достижениям многих областей новой науки, мы можем прийти к обоснованному выводу, что широко распространённая и укрепленная в культуре наша когнитивная карта Мира является не только устарелой, но и ложной. И именно эта ложная когнитивная карта представляет собой основное препятствие в понимании действительности и участии в ее трансформации.

Тем не менее, нет никаких причин, чтобы попадать в пессимизм из-за этого шокирующего заявления, поскольку как раз на наших глазах и при нашем участии возникает новый образ Мира, то есть мировоззрение достойное третьего тысячелетия. Некоторые его фрагменты уже очень четко видны, другие появляются в общих чертах, но все быстрее они приобретают четкость.

Our deep-rooted beliefs about the nature of what surrounds us and who we are form our worldview. It provides a cognitive map of the World. We use it unconsciously everyday assessing reality, with which we are confronted in our lives. These culturally established beliefs often come from ancient times when people's knowledge about the surrounding reality was based on a completely different experience, gathered in a substantially different conditions.

Now, faced with contemporary developments in many fields of the new science we can come to a reasonable conclusion that the widespread and perpetuated in the culture our cognitive map of the World is not only outdated, but also false. This false cognitive map is the main obstacle in right understanding of the reality and its modifying.

However, there is no reason to be pessimistic about this shocking statement, because a new image of the World emerges just before our eyes and with our participation, which is worldview worthy of the third millennium. Some of its details are already very clear, others appear in outline, but gain clarity fastly.

WIEDZA O PRZYSZŁOŚCI. ROK 2018

Andrzej Mendla, Andrzej Paszkowski

Podziękowania dla wielu osób, szczególnie dla W. Polakowa i I. Zimajewa, za prace, które dały natchnienie do opracowania tego tekstu.

1. Wprowadzenie

„Przewidywanie to trudna dziedzina, tym bardziej jeśli dotyczy przyszłości”.

Niels Bohr

Konieczność właściwego przewidywania wielu zjawisk gospodarczych pojawia się na każdym etapie zarządzania. Prowadzenie jakiejkolwiek działalności związane jest z ciągłym podejmowaniem różnorodnych decyzji. Potrzeba przewidywania przyszłych zdarzeń wynika z dwóch zasadniczych powodów: dużej niepewności związanej z przyszłością oraz z opóźnienia w czasie między momentem podjęcia decyzji a wynikającymi z niej skutkami.

Zapotrzebowanie kierujących na informacje o przyszłości występuje na każdym szczeblu i w każdym obszarze kierowania. Jego zaspokojenie następuje poprzez sporządzanie prognoz o odpowiedniej trafności z wykorzystaniem odpowiednio dobranych metod.

Ludzie zawsze tworzyli technologie długoterminowego prognozowania, pozwalające efektywniej organizować procesy społeczne. Stało się to szczególnie potrzebne w okresie przejściowym między epokami, kiedy całą ludzkością wstrząsają kryzysy, wojny i choroby.

Model przyszłych tendencji jest nie tylko niezbędnym elementem strategii rozwoju ludzkości, ale też realną możliwością maksymalnego zapobiegania zjawiskom kryzysowym. Jest to najważniejszy element nowej świadomości, uznającej ludzkość i jej działalność za część kosmicznej ewolucji i realna technologia organizacji życia według praw przyrody.

Rozwój naukowych metod prognozowania zaowocował stworzeniem modelu, pozwalającego prognozować długoterminowe tendencje światowych procesów. Model ogólny, dokładnie opracowany i zasługujący na szerokie uznanie stworzono w oparciu o astrosystemologię, jako naukę o przyczynowo-systemowej budowie Wszechświata. Bez wątpienia ta wiedza o cyklicznym rozwoju systemów wielopoziomowych jest podstawą, na której można oprzeć rozwój nowych technologii prognozowania.

Wiedza o przyszłości. Rok 2018

Bardzo perspektywicznym instrumentem prognozowania jest wykres Ganeau zbudowany na bazie matematycznego algorytmu, pokazujący ilościową ocenę tendencji rozwoju świata, co znacznie ułatwia jego badanie z zastosowaniem naukowej metodologii. Trzeba zaznaczyć, że wykres Ganeau dotychczas wykorzystywany był do prognozowania rzadko i w bardzo ograniczonym zakresie, a dotychczas znana jest tylko jedna praca naukowa, w której cykle niektórych globalnych procesów, takich jak makroekonomia, demografia czy postęp naukowo-techniczny były zestawiane z wykresem Ganeau.

2. Metody prognozowania

W nowoczesnym świecie prognozowanie staje się kluczowym ogniwem celowego rozwoju i umożliwia przesuwanie zasobów w najbardziej efektywnych kierunkach życia społeczno-ekonomicznego. Istniejące metody dają zadowalający rezultat tylko w perspektywie krótkoterminowej. W długoterminowej perspektywie, przy wyborze strategii rozwoju, istniejące metody prognozowania dają tylko przybliżone wyniki, w oparciu o które nie można podejmować celowych, efektywnych decyzji kierowniczych.

Prognoza (z greckiego prognosis – przewidywanie, przepowiednia) – to początkowo przepowiednia przebiegu choroby, również każda konkretna przepowiednia, przewidywanie stanu jakiegokolwiek zjawiska w przyszłości (prognoza pogody, wyniku wyborów itp.), mniej lub bardziej wiarygodna opinia o przyszłości.

Naukowo rozpatruje się prognozy:

1. krótkoterminowe na 1-2 lata,
2. średnioterminowe na 5-10 lat,
3. długoterminowe na 15-20 lat,
4. super-długoterminowe na 50-100 lat.
5. globalne powyżej 100 lat

Nasze życie jest rezultatem nieskończone rozgałęzionych powiązań wielopoziomowych systemów: mikrokosmosu (w tym królestw przyrody – minerałów, roślin, zwierząt, ludzi) oraz makrokosmosu – planet, gwiazd, galaktyk.

Brak wiedzy o perspektywach współdziałania człowieka z otaczającym światem rodzi chaotyczność działań i strach w obliczu niewiadomego. Ale przecież od dawna było wiadomo, że świat stworzony jest «na obraz i podobieństwo Boga». To znaczy, że znając uniwersalne prawa i ich wpływ na budowę świata i współdziałanie systemów, staje się możliwe planowanie działań i prognozowanie perspektyw bezkonfliktowego i bezkryzysowego rozwoju.

Uniwersologia rozpatruje związki przyczynowo–skutkowe, które określają:

Wiedza o przyszłości. Rok 2018

1. przyszłość podmiotu charakteryzującą przyczynę jego rozwoju, cel;
2. przeszłość określającą skutek, wynikający ze zrozumienia celu;
3. terażniejszość charakteryzującą prawidłowość wyboru drogi rozwoju.

Tak więc prognozowanie przyczynowo–systemowe zapewnia następujące możliwości:

1. określanie istoty nabytego doświadczenia współdziałających systemów (filozoficznych, ekonomicznych, społecznych,...) i ich stanu wyjściowego, poprzedzającego ich integrację;

2. określanie charakteru współdziałania systemów i ich bieżącego stanu, co warunkuje możliwość krótkoterminowego, średnioterminowego i długoterminowego planowania, a także modelowania procesów integracyjnych (przejściowych) pomiędzy nimi;

3. określanie perspektywy rozwoju systemów zintegrowanych (na przykład rynku) jako zorientowanie na dalszą ich integrację w wyższym systemie (stowarzyszenia, celporacje, nowy układ społeczno-ekonomiczny, itp.).

3. Praktyczne aspekty prognozowania

Skomplikowany charakter współczesnego świata uświadamia nam podstawową prawdę o braku uniwersalnych w skali światowej rozwiązań problemów przyszłości.

Badamy zatem nie tyle rzeczywistość, ile jej obecny w powszechnej świadomości model poznawczy. Taki mechanizm gromadzenia wiedzy towarzyszy nam od najdawniejszych początków – od pierwotnych prymitywnych modeli magicznych, po wyrafinowane teorie współczesnej nauki.

Problem uświadomienia sobie świata otaczającego człowieka oraz jego wnętrza staje dziś z całą ostrością. Szukamy poznania nie tylko przyrody, ale przede wszystkim własnego ja, a proces ten będzie się nasilał.

Uczeni trafili na fakt zależności działania świata od świadomości w nim działającej. Dla dzisiejszej nauki to margines; zajmuje się nim wprawdzie mechanika kwantowa, ale zadowala się statystycznym ujęciem zjawisk z pogranicza fizyki i świadomości, natomiast jest to problem kluczowy, centrum poznawczych zainteresowań ludzi.

Aby zrozumieć sens XXI stulecia, należy zrozumieć fundamentalne zmiany, jakie nastąpiły pod koniec XX wieku, przygotowując scenę pod nową epokę, która różni się diametralnie w formie i treści od poprzedniej.

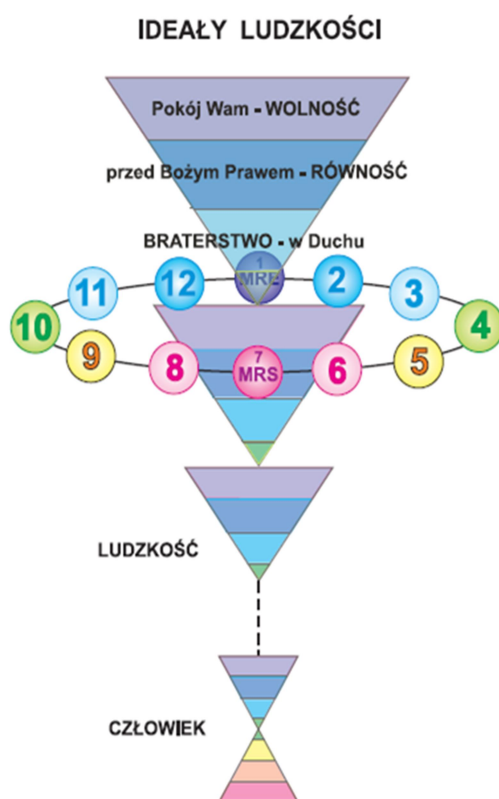
XXI stulecie będzie wyjątkowe, ponieważ wyznacza początek nowej ery. Zatem nasze zadanie polega na tym, aby w chaosie historii spróbować dostrzec porządek i przewidzieć, jakie wydarzenia, tendencje i technologie ów porządek przyniesie. Można się oczywiście my-

Wiedza o przyszłości. Rok 2018

lić w wielu szczegółach, ale celem jest uchwycenie głównych tendencji w ich najszerszym sensie i zarysowanie najważniejszych wydarzeń, które mogą nastąpić.

Prognozowanie jest to proces racjonalny, wykonalny i wcale nie błahy. Badania nad przyszłością stają się jedną z najważniejszych dziedzin nauki kreującą potrzebę myślenia o przyszłości, o potencjalnych możliwych drogach rozwoju świata. W świecie konieczne jest rozpoczęcie budowy długofalowych strategii rozwojowych na kilkaset lat, bowiem powinniśmy wiedzieć: jak włączyć się w dokonujący się przełom cywilizacyjny. A ma to również ogromne znaczenie kiedy właśnie w kilkudziesięcioletniej perspektywie zmieniać się będzie między innymi układ sił ekonomicznych na świecie.

Także szerokie wykorzystanie metod prognozowania i stworzenie przemyślanego systemu informowania obywateli o prawdziwych dylematach współczesności staje się sprawą bardzo palącą. Ukoronowaniem tego typu aktywności powinny stać się obywatelskie centra samorządowe, stanowiące ciała doradcze oraz inicjatywy dotyczące różnorodnych możliwości realizowania ludzkich marzeń i podejmowanych na co dzień wyborów, ważnych dla jakości życia.



Ilustracja 3: Ideały ludzkości

Źródło: Materiały Działu Perspektyw Rozwojowych, Laskomex, Łódź 2016

Każda z epok była inspirowana poglądami filozofów. Nakłaniając do jednoczenia ludz-

Wiedza o przyszłości. Rok 2018

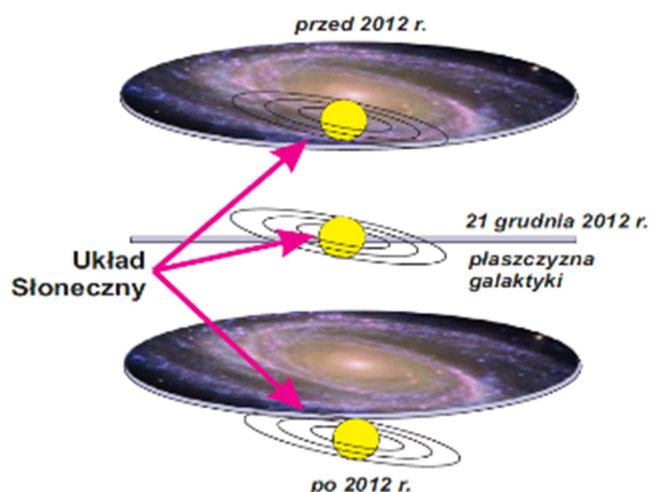
kości i zarazem pacyfizmu, wielu filozofów wskazywało jako drogę prowadzącą ku temu – zmianę świadomości jednostek w kierunku głębokiego jednoczenia się wszystkiego co żyje. Nie tylko filozofowie, ale również intelektualści i artyści, a nawet politycy podkreślali niezbedność trwałego pokoju w skali całego globu, mając na celu zespolenie ludzkości poprzez szerzenie wartości trwałego pokoju. Podstawą właściwego jednoczenia się są odwieczne ideały ludzkości pojęte jako drogowskazy. Ideały takie są niezbedne zarówno jednostkom, jak i społeczeństwu.

Wynalazki cywilizacyjne skłaniają do kształcenia specjalistów w wąskich dziedzinach, a system edukacji bywa oporny wobec postulatów zaszczepiania nowych ideałów. W konsekwencji rośnie znacznie grupa ludzi wykształconych, co nie znaczy, że kulturalnych i świątłych oraz inteligentnych w pełnym znaczeniu tego słowa. Należy więc już dzisiaj modyfikować programy szkół oraz uczelni, zachęcać do ustawicznej edukacji i szerzyć nie tylko informacje, czy wiedzę, ale i mądrość. Nieprzystosowanie do sposobu myślenia, którego wymaga nowa epoka, sugeruje także potrzebę zaszczepienia tolerancji w duchu Tadeusza Kotarbińskiego. Idzie tu o tolerancję bez „ale”, czyli życzliwą zgodę na funkcjonowanie poglądów i obyczajów nawet takich, które wzbudzają w kimś protest. Wreszcie motyw bezinteresowności oraz hierarchia wartości, w której dobra materialne nie byłyby wartością nadrzędną – to atmosfera, która powinna dochodzić do głosu w życiu publicznym. Niestety brak stosownych przemian w świadomości stanowi poważne zagrożenie zarówno dla dalszego istnienia ludzkości, jak i naszej planety. Istotne znaczenie ma wyrabianie odwagi cywilnej, wyobraźni, siły woli, odporności na manipulację, która przybiera niepokojące rozmiary zważywszy oddziaływanie mediów. Wmawiają one między innymi mit wolnego rynku, jak również błędną wizję liberalizmu ekonomicznego – jako rzekomo prowadzącego automatycznie do liberalizmu światopoglądowego, obyczajowego i politycznego. Hierarchia celów i wartości została zakłócona poprzez ideologię rynku i kult wartości materialnych, a przecież wartości kulturowe rozwijają poczucie przynależności do narodu i decydują o jego wartości.

Na drodze odkrywania świata powinniśmy deklarować nie tylko przestrzeganie godności człowieka, ale urzeczywistniać szacunek dla tych odwiecznych ideałów, co sprzyjałoby postawom pacyfistycznym, niwelowaniu nierówności i bardziej braterskiemu, wzajemnemu spojrzeniu na siebie.

4. Świat po kapitalizmie i nowa formacja społeczno-ekonomiczna

Po 21 grudnia 2012 roku świat się zmienił, ale mało kto ten fakt zauważył. Przy przejściu Układu Słonecznego przez płaszczyznę Galaktyki zaszła zmiana kierunku oddziaływania na niego pola Galaktyki. Przejście przez płaszczyznę Galaktyki, oczyściło pole Ziemi ze starych doświadczeń, które uniemożliwiały wejście promieniowania o nowej jakości.



Ilustracja 4: Przejście Układu Słonecznego przez płaszczyznę galaktyki M31 (Drogi Mlecznej)

Źródło: Materiały Działu Perspektyw Rozwojowych, Laskomex, Łódź 2016

Powstaje nowy porządek życia w postaci nowej formacji społeczno-ekonomicznej, która będzie zasadniczo różnić się od nieudanej próby wprowadzenia „socjalizmu”, chociaż bardziej jako deklaracji, niż w rzeczywistości. Socjalizmu, który był tak naprawdę tylko połączeniem poprzednich formacji:

- **kapitalistycznej** – własność zasobów i środków produkcji w rękach nie narodu, ale państwa w formie jego urzędniczego aparatu,
- **feudalnej** – przydział terytorium (zameldowanie),
- **niewolniczych zasad pracy** – człowiek najemny, pracownik, wdrażający nie swoje idee i przeznaczenie, z jego wąsko wyspecjalizowaną pracą stanowiący małą część (trybik) ogólnego mechanizmu (systemu);
- **wspólnoty pierwotnej** – ziemia także nie stała się własnością narodową, ale mieniem państwa (czyli urzędników).

Wiedza o przyszłości. Rok 2018



Ilustracja 5: Siedem formacji społeczno-ekonomicznych

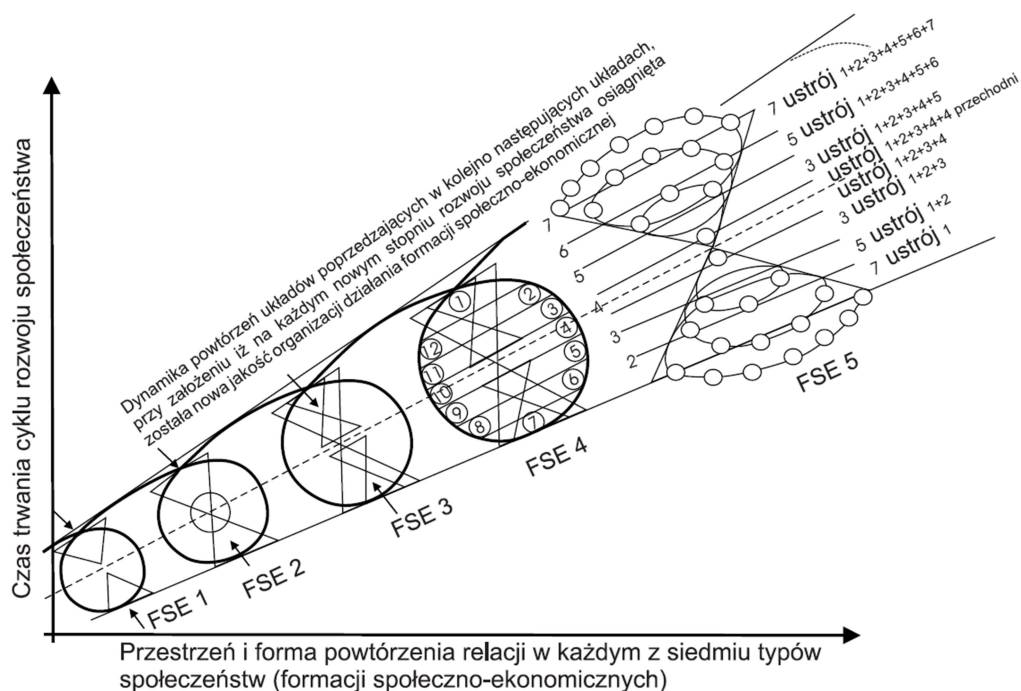
Źródło: Materiały Działu Perspektyw Rozwojowych, Laskomex, Łódź 2016

Rok 2018 będzie oczyszczać świadomość ludzi, ograniczać bezcelowe dążenia i dobre, ale puste zamiary cierpiących na jednostronność rozwoju ludzi – z braku przyczynowości, systemowości, ciągłości.

W 1917 r. kapitalizm ze stadium oligarchicznego monopolu przeszedł w stadium globalizacji finansowo-oligarchicznej, korzystnej dla dużego kapitału, aby wzmacniać konkurencję, a do tego powodować niestabilność nie tylko rynków, ale i wszystkich dziedzin życia ludzkości, co, podobnie jak wojny, zawsze dawało maksymalizację zysku.

Zatem obecnie „kapitał rządzący światem” jest zainteresowany niestabilnością i wzywa do dalszego zwiększania wydatków – już i tak rosnących na skutek między innymi terroryzmu, co wymaga nowych kredytów i prowadzi do wzrostu zysku banków. Niestabilność jednak jest niewygodna dla produkcji. To znaczy, że nieunikniona będzie konfrontacja między sztucznie rozdmuchiwaną koniunkturą, a sferą produkcji.

Jednak prawda leży znacznie głębiej. Tak jak 100 lat temu, sprzeczność przejawia się między starym sposobem kapitalistycznej produkcji, a rodzącymi się nowymi stosunkami produkcji – wspólnej własności kolektywnej i społecznego samorządu: produkcyjnego, terytorialnego i socjalnego. Jest to globalna tendencja, która nieugięcie będzie narastać jako dążenie ludzi do nowych, głębokich relacji, otwierających ich wewnętrzny świat wyrazistych i unikalnych indywidualności, żyjących zgodnie z naturą, prowadzących zdrowy tryb życia.



Ilustracja 6: Ewolucja formacji społeczno-ekonomicznych
Źródło: Materiały Działu Perspektyw Rozwojowych, Laskomex, Łódź 2016

Właśnie takiej aktywizacji roli człowieka boją się „rządzący światem”, prześladowując wszystkie nieformalne próby jednoczenia ludzi, budujących nowe rodzaje samoorganizacji i samorządności. Ale nie biorą oni pod uwagę, że z tej tendencji, nieodwracalnie wchodzącej w nasze życie, wyrasta **nowy układ społeczno-ekonomiczny**:

- niezwykle efektywny i stabilny,
- korzystny dla tych, którzy szukają zysku i korzyści, dla przywódców, którzy umocnią bardziej efektywny system organizacji pracy i życia, uwzględniający bardziej odpowiedzialną rolę człowieka,
- wiele obiecujący dla tych, którzy poszukują nowego twórczego sposobu życia w odkrywaniu i badaniu głębi wewnętrznego świata.

To odpowiada prognozie przyszłości zawartej w biblii: «cesarzowi co cesarskie, a Bogu co boskie». W ten sposób wszyscy będą mieć to, czego szukali i będą wynagradzani według swoich potrzeb:

- pragnący dóbr materialnych staną się bogatsi,
- szukający przyszłości znajdą swoją drogę i odkryją nowe możliwości.

Lata 2017-2018 pokażą istotę wyboru, który był dokonany w 2012 r., tzn. 6 lat temu i odpowiada początkowi najgłębszego pogrążenia się ludzkości w paradę planet, która trwać

Wiedza o przyszłości. Rok 2018

będzie do 2023 roku. Dodatkowo, uwzględniając stuletnie cykle, 100 lat temu rok 1917 był szczytem chaosu ówczesnej transformacji, zmiatającej prawie wszystko na swojej drodze.

5. Pozytywna droga rozwoju ludzkości

Proponowany pozytywny scenariusz polega na wprowadzeniu **uniwersalnej strategii 3P** zorientowanej na:

- **PRZYRODĘ** – widzianą jako 4 żywioły (Ogień, Powietrze, Ziemia i Woda) z których wszystko co żyje jest zbudowane wraz z żywymi królestwami przyrody: ludzi, zwierząt, roślin i minerałów.

- **PŁYNNĄ KOMPLEKSOWOŚĆ** – kompleksowe formowanie wszystkich procesów, ciągłe wszechstronne doskonalenie siebie i otoczenia przez kompleksowe działania, reagowanie i myślenie w zgodzie z prawami natury.

- **PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ** – to cecha działania zmierzającego do zapewnienia racjonalnej i efektywnej koordynacji zasobów gospodarczych. W praktyce rozumiana jako forma pracy lub jako czwarty, obok pracy, ziemi i kapitału, czynnik produkcji. To przede wszystkim umiejętność dostrzegania potrzeb i doskonalenia pomysłów ich zaspokajania, zdolność do wykorzystywania nadarzających się okazji oraz gotowość do podejmowania ryzyka.

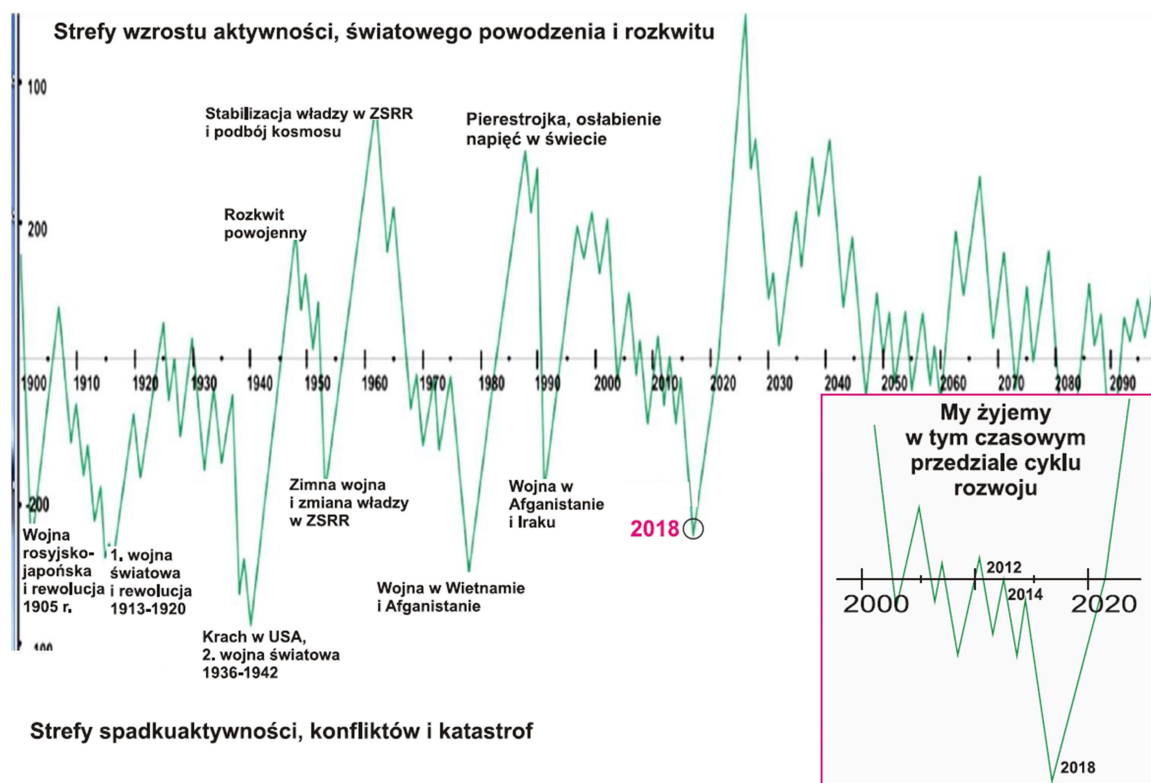
Do wdrożenia **uniwersalnej strategii 3P nie potrzebne są nakłady i dodatkowe zasoby**, tylko:

- wola odnowy życia,
- skorygowanie kierunku rozwoju,
- stworzenie zorientowanego na przyrodę systemu ustawicznego kształcenia specjalistów
- generaliści – ludzie wprowadzający w życie efektywne metody produkcji i zorientowane na przyrodę sposoby rozwoju całej ludzkości.

Zmiany w życiu to stopniowy, płynnie następujący proces, który nie lubi skoków i gwałtownych zmian, dlatego przejściowy proces transformacji w oparciu o strategię 3P obliczony jest na dziesięciolecia i zapewni bezpieczeństwo wszystkim, nawet tym bojącym się zmian. Już w 2017 roku proces ten zaczął się w skali planetarnej i będzie trwał 7 lat aż do wyjścia z okresu kryzysu starych paradygmatów, póki ludzkość nie wybierze nowego, zorientowanego na przyrodę paradygmatu.

Propozycja stworzenia procesu przejściowego w postaci strategii „3-P” gwarantuje efektywność i dostępność dla całej światowej społeczności.

Wiedza o przyszłości. Rok 2018



Ilustracja 7: Wykres Ganeau

Źródło: Materiały Działu Perspektyw Rozwojowych, Laskomex, Łódź 2018

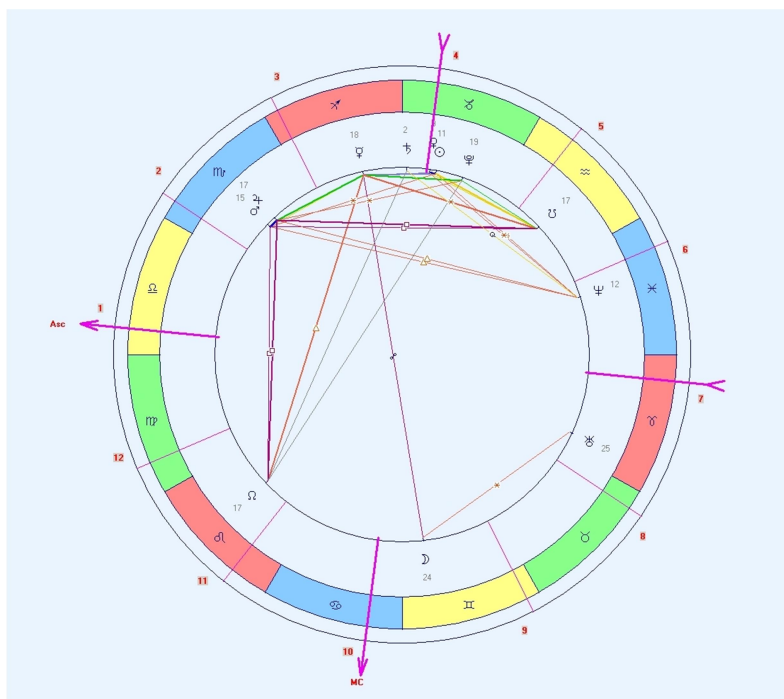
6. Wpływ planet na ludzkość w 2018 roku

Odwoływanie się do mądrości zbiorowej, odzwierciedlającej stan ducha ludzkości ma w prognozowaniu wielką wagę, dlatego kilkudziesięciu wybitnych specjalistów z całego świata uczestniczyło w stworzeniu tej wizji 2018 roku.

Współpraca Polskiej Akademii Uniwersalnego Kierowania z międzynarodowymi innowacyjnymi centrami technologicznymi oraz międzynarodowymi instytucjami innowacji zaoferowała opracowaniem unikatowych technologii i rozwiązań w dziedzinie prognozowania, co także może prowadzić do zapewnienia ludziom pełni bezpieczeństwa.

Zastosowane przez nich metody rozpatrują cykle procesów kosmicznych (aktywności słonecznej, ruchu planet i in.) jako przyczyny, warunkujące globalne zjawiska planetarne. Są one empiryczne i zbudowane na bazie praw przyrody.

Wiedza o przyszłości. Rok 2018



Ilustracja 8: Kosmogram na 1.01.2018

Źródło: Materiały Działu Perspektyw Rozwojowych, Laskomex, Łódź 2018

Za ogólne globalne tendencje i strategie rozwoju całej ludzkości odpowiadają trzy wyższe planety, odkryte przez astronomów już w nowych czasach, czyli Uran, Neptun i Pluton. Ich obecne położenie w znakach ustaliło się jeszcze wiosną 2011 roku i pozostaje niezmiennie przez 7 lat – dopóki Uran w 2018 roku nie zmieni swojego położenia, po raz pierwszy przejdzie z Barana do następnego znaku – Byka. Dlatego program przechodzenia ludzkości w epokę Wodnika wejdzie w tym roku w nową jakość.

Współczesna cywilizacja zostaje poddana próbie w zakresie zgodności jej dotychczasowych osiągnięć z przeznaczeniem ludzkości, które jest związane z harmonizacją życia na Ziemi i tworzeniem nowych form relacji z przyrodą i między ludźmi. Ta próba wstrząśnie wszystkimi systemami i strukturami organizacyjnymi, na których opiera się istnienie naszej cywilizacji – państwami, instytucjami społecznymi, mechanizmami ekonomicznymi. Wszystkie te, które są sprzeczne z globalnym programem ewolucji planety albo jej przeszkadzają, odejdą w przeszłość. Dlatego ludzkość powinna być gotowa na poważne wstrząsy i zmiany we wszystkich sferach życia – również w polityce i ekonomii. Geopolityczne konflikty i konfrontacje, które zaczęły się w 2014 roku, będą trwać nadal, a nawet wzmożą się. Prawdopodobne będzie pogłębienie się światowego kryzysu ekonomicznego. Oprócz tego możliwe będą naturalne kataklizmy. Zatem jako ludzkość powinniśmy sobie wyraźnie uświadomić naszą jedność z przyrodą i między sobą i w ogóle jedność wszystkiego, co istnieje, oraz koniecz-

Wiedza o przyszłości. Rok 2018

ność brania na siebie części odpowiedzialności za losy świata.

Obecny pobyt **Plutona** w Koziorożcu (2008-2024) jest pierwszy od czasu jego odkrycia w 1930 roku. Jeśli poszukać w historii, to w czasie poprzedniego pobytu Plutona w Koziorożcu (1762-1778) na świecie było ogólnie stosunkowo spokojnie i stabilnie – to był okres najwyższego rozkwitu monarchii absolutnych i twórczości uczonych encyklopedystów. Jednakże następujący po nim okres pobytu Plutona w Wodniku (1777-1798) przyniósł światu kardynalny przełom. Wielka Rewolucja Francuska, rozpoczęta w 1789 roku i trwająca do końca tego okresu, dosłownie wyróciła Europę, która wtedy była centrum światowej cywilizacji i wkrótce doprowadziła do pierwszej w historii ludzkości serii wojen w istotnie globalnej skali i radykalnej przebudowy mapy świata i całego światowego systemu społeczno-politycznego. Dlatego można prognozować, że wejście Plutona w znak Wodnika w 2023 roku narzuci procesy kardynalnej przebudowy świata, co doprowadzi do zniszczenia obecnie istniejącej formacji społeczno-politycznej i do stopniowego powstawania na jej miejsce nowej.

Wpływ **Neptuna** jest teraz silniejszy niż przez całe minione półtora stulecia. Jego wpływ kieruje ludzkość do wyższych ideałów i wartości – miłości i mądrości, inspiruje ją wiarą w tryumf dobra i pomaga uaktywnić wrażliwość na świat. Jednakże tak silne położenie planety oznacza nasilenie zarówno pozytywnych, jak i możliwych negatywnych przejawów jej energii. Dlatego jeśli dla pewnej części ludzkości cała otaczająca przestrzeń będzie wypełniona falami miłości, dobroci i twórczego natchnienia, to inna część ryzykuje jeszcze większe oderwanie się od rzeczywistości (przy pomocy alkoholu, narkotyków, przejścia do wirtualnego świata sieci), ostateczne zagubienie i uwikłanie się w iluzjach i uzależnieniach. Oczywiście wybór jednego z tych biegunów zależy od poziomu świadomości i celów rozwoju każdego człowieka, dlatego zawsze trzeba pamiętać o ogólnoludzkich wartościach duchowych i ustanawiać harmonijną hierarchię relacji z otaczającym światem, kierując się znajomością uniwersalnych praw ewolucji.

Neptun w swoim poprzednim cyklu rozpoczął epokę imperializmu, doprowadził do powstawania burżuazyjnych państw narodowych i umocnił zwycięski pochód kapitalizmu i ideologii burżuazyjnej przy jednoczesnym powstaniu w jej wnętrzu ideologii komunistycznej. Dlatego można oczekiwać, że w okresie obecnego pobytu Neptuna w tym sektorze, do 2025 roku powstanie nowa globalna ideologia, która będzie kształtować rozwój ludzkiej świadomości w ciągu następnych 150 lat.

Uran aktywnie wprowadza ludzkość w nową epokę, której jest liderem. Będzie podsuwał ludziom nowe niestandardowe idee i dosłownie stawiał wszystkich przed obliczem przyszłości. Przy czym cała ta nowość wdzierać się będzie w nasze życie aktywnie, impulsywnie,

Wiedza o przyszłości. Rok 2018

uparcie, a czasem zbyt rewolucyjnie i nieharmonijnie, siejąc chaos i „usuwając ziemię spod stóp”. Cały świat odświeża się, ale dzieje się to mocno nieharmonijnie – czasami opór przeciw nowym energiom jest tak wielki, że nie może być pokonany inaczej niż rozruchami, rewolucjami i wojnami. W 2018 roku dalej prawdopodobne będą wojskowe konfrontacje, rewolucje i terroryzm w różnych krajach świata. W takich warunkach nielekką utrzymać będzie właściwy kierunek, dlatego niektórzy ludzie zaczynają doznawać strachu przed zmianami i zagłębiać się w siebie, zamykając się na trendy nowej epoki. Ale taka ich reakcja włączyć będzie hamulec rozwoju i jeszcze większą dysharmonię w przyszłości, ponieważ przyszłości nie można uniknąć. Dlatego wszyscy ludzie powinni być maksymalnie otwarci na nowe idee, energie i procesy, nie bać się nowych niestandardowych sytuacji i decyzji, śmiało marzyć o przyszłości i tworzyć ją w swoim życiu.

Sto lat temu sytuacja na całym świecie nieubłaganie zbliżała się do drugiej wojny światowej. Niestety, obecny okres ma analogie z przeszłością – to kryzys finansowy i ekonomiczny z całą serią krwawych przewrotów w krajach arabskich i na Ukrainie oraz narastanie międzynarodowego napięcia do poziomu „zimnej wojny”. Jednak na szczęście obecny okres nie jest tak ciężki, jak tamten – świadczy o tym nie tylko inne położenie pozostałych wyższych planet, ale i wyższy poziom świadomości ludzkości.

Relacja między Uranem i Plutonem w 2018 roku zakończy swoje siedmioletnie działanie – zachowa się tylko do połowy kwietnia i nie będzie już tak dokładna. To znaczy, że bodziec, kierujący ludzkość do niełatwej, ale efektywnej globalnej pracy ewolucyjnej nad odnową i doskonaleniem siebie i otaczającego świata, osłabnie, a potem całkiem zaniknie – kosmiczne siły udzieliły nam lekcji, a dalej ludzkość już powinna działać samodzielnie.

Z początkiem marca i prawie do końca roku 2018 globalne napięcie będzie osłabiane przez relację między Neptunem a Plutonem, która daje wsparcie wszystkim pozytywnym twórczym poczynaniom w ewolucyjnym kierunku, jednak pod warunkiem jasnego uświadomienia sobie celów i tendencji globalnego rozwoju i możliwości nowej epoki. Ten aspekt z przerwami trwa jeszcze od lat pięćdziesiątych – ludzkość już więcej niż pół wieku stymulowana jest do intensywnego ewolucyjnego rozwoju przez wyostrenie wrażliwości na świat, wyostrenie postrzegania i nasilenie duchowych pragnień.

Przez znaczne wydłużenie orbity Plutona i jego rezonans z Neptunem ten aspekt działa nienormalnie długo – całe 100 lat. Do końca jego działania (mniej więcej do 2040 roku) można prognozować powstanie dużej liczby postępowych organizacji społecznych i ruchów duchowych oraz wciągnięcie do nich «krytycznej» masy ludzi, niezbędnej do przejścia ludzkości w nową epokę.

Wiedza o przyszłości. Rok 2018

Chiron, służący za przewodnika świadomości człowieka (od indywidualnej przez grupową do planetarnej), przez większą część 2018 roku przebywać będzie w takim położeniu, które będzie wymagać od każdego człowieka orientowania się w swoich najbardziej subtelnych i najbardziej nieuchwytnych uczuciach i przeżyciach, znalezienia i pozbycia się wewnętrznej nieuczciwości i samooszukiwania.

Jednakże w 2018 roku Chiron tymczasowo przejdzie do następnego znaku Barana, jak by «przymierzając się» do szybkiego rozpoczęcia swojego nowego cyklu zodiakalnego. To nastąpi od 10 maja do 26 sierpnia, dlatego latem zwali się na nas nowa ognista fala znaków losu i subtelnych podpowiedzi z otaczającego świata, stymulujących podwyższenie naszego poziomu świadomości, – trzeba tylko nadążyć je czytać i wyjaśniać.

Saturn cały 2018 rok spędzi w znaku Koziorożca, którym kieruje, dlatego jego położenie jest najsilniejsze w całym Zodiaku. Wspierać będzie takie jakości, jak systemowość, ciągłość, uporządkowanie, wytrzymałość, trwałość, powaga, koncentracja, dyscyplina, odpowiedzialność, ukierunkowanie, a nawet nieugiętość, ale jednocześnie większe wymagania wobec siebie i otoczenia, pewną duchową suchość i chłód, surowość i twardość. Ale jak każda planeta w silnym położeniu, Saturn akcentuje zarówno pozytywne, jak i negatywne swoje przejawy. Systemowych, zdyscyplinowanych i ukierunkowanych ludzi, umięjących myśleć strategicznie i planować działania, doprowadzi do wykonania wszystkiego, co zaplanowali i zamysłali, wzniesie ich na szczyty sukcesu i osiągnięć, stawiając przed nimi nowe strategiczne cele i otwierając im nowe perspektywy rozwoju. Ludziom niezdyscyplinowanym, nieodpowiedzialnym, nie przyzwyczajonym do podporządkowania się wymaganiom większych systemów (kolektywom, społeczeństwu, hierarchii), bez «wewnętrznego kręgosłupa», stworzy poważne i niebywale w ich życiu ograniczenia, czyniąc ich dawny sposób życia bardziej niemożliwym i postawi przed nimi ciężkie i twarde próby, które jeżeli tylko przejdą, otrzymają możliwość dalszego rozwoju, wstępnie zgromadziwszy doświadczenie systemowości, dyscypliny i odpowiedzialności. Jeśli takie doświadczenie nie będzie zgromadzone, to takich ludzi może czekać tylko żałosne, szare i smutne istnienie, a nie pełnia życia.

Saturn w 2018 roku kontynuuje sprawdzanie wszystkich naszych życiowych osiągnięć na zgodność z tym, czego oczekiwała od nas natura zgodnie z bieżącymi zadaniami naszego wieku. Jeśli nie przejdziemy tego sprawdzianu, to czekają nas przeszkody i ograniczenia, a jeśli przejdziemy, to odwrotnie, dostaniemy nowe możliwości i dalsze perspektywy rozwoju. Saturn wspierać będzie koncentrację na osiągnięciu celów, zawodową ambicję, pracowitość, wytrzymałość w pracy, poważny stosunek do działalności, umiejętność powolnego, ale pewnego osiągnięcia zamierzeń, talent organizatorski, a jako skutek, zaufanie władz i pomyślny

Wiedza o przyszłości. Rok 2018

zawodowy awans. Przy osiągnięciu praktycznych rezultatów bardzo poważnie trzeba uzgadniać cele wszystkich uczestników procesu z celami kolektywu i nadsystemu (otaczającego świata). W tym czasie każdy powinien zrozumieć swoje własne przeznaczenie i przeznaczenie wszystkich członków kolektywu oraz zjednoczyć wszystkich w ogólnej kolektywnej pracy, synchronizując rytmy wszystkich uczestników procesu z rytмами większych systemów aż do całej ludzkości.

Podczas przechodzenia Saturna przez Koziorożca powstają nowe reguły, prawa, normy, instrukcje, powstają nowe administracyjne i kontrolne organy, są opracowywane plany rozwoju tej albo innej gałęzi przemysłu. Saturn poprzednio dawał jeszcze możliwości dla pewnych manewrów i eksperymentów, ale w Koziorożcu będzie wszystko bardziej ograniczać. Struktury, którymi kieruje Saturn, staną się jeszcze bardziej konserwatywne i twarde – możliwe, że będą wprowadzone ograniczenia każdego odmiennego myślenia, a władza urzędowych struktur jeszcze bardziej się wzmoże. Dla duchowych organizacji też nastanie okres prób – w twardej warunkach pomoże im tylko wierność ideałom, zespolenie w kolektywach, samopomoc, wrażliwość na potrzeby innych ludzi i zbudowanie ochronnych kręgów i kopuł światła. Misją Saturna jest ostatecznie «oddzielić ziarna od plew» i stworzyć strukturę, która w epoce Wodnika będzie służyć ogólnemu dobru w kolektywnej wspólnej pracy. Ziemia wchodzi teraz w krytyczny okres ustalania porządku i pozbywania się tego, co już się przeżyło, do czego przyczyni się znajdujący się teraz także w Koziorożcu Pluton.

Jednak na szczęście sprawdziany i próby Saturna będą dosyć miękkie i humanitarne dzięki jego harmonijnym aspektom. Od połowy lutego do początku maja 2018 roku, a potem od końca listopada do końca roku ustawi się taka konfiguracja Saturna i Neptuna, która będzie napędzać nasze cele i perspektywy wysoką duchową treścią, stymulując nas do doskonalenia świata i służenia mu. Uświadomienie sobie wyższych wartości i ideałów pomoże nam ustalić nasze strategiczne plany. W globalnej skali ten aspekt związany jest z ideologią jako strukturyzacją idei i wartości, ale ponieważ planety w aspekcie zbliżają się, to bardziej prawdopodobne jest stopniowe i miękkie «schodzenie ze sceny» przestarzałych ideologii przeszłości, niż tworzenie, powstawanie i oficjalne przyjęcie nowych.

Układ Saturna i Urana charakterystyczny dla całego zeszłego roku 2017, znów powstanie na początku czerwca do połowy listopada 2018 roku, chociaż już nie będzie taki dokładny. W drugim półroczu dokończy proces strukturyzowanej, celowej i planowej odnowy koncepcji światopoglądowych i celowych drogowskazów ludzkości oraz strukturalnych zmian we władzy większości państw. Jednakże nie należy zapominać, że te zmiany będą prowadzić bardziej do niszczenia obecnego systemu politycznego i ekonomicznego, niż do tworzenia

Wiedza o przyszłości. Rok 2018

na jego miejsce nowego – przyczyną tego jest obecna ogólna tendencja wielkich planet do zbliżania się. Pomimo tego stymulowane będą nowe badania naukowe i opracowania, a także kształtować się będą nowe zasady i koncepcje w ekonomii, finansach i naukach społecznych, które w przyszłości pomogą bardziej harmonijnie adaptować te sfery życia ludzkości do wymagań i warunków nowej epoki. W indywidualnym życiu ludzi ten aspekt pomoże zobaczyć nowe perspektywy własnego rozwoju i pozwoli każdemu człowiekowi włączyć się w procesy odnowy społeczeństwa.

Wzajemny cykl Saturna i Urana dobrze znany jest w nauce jako cykl Kondratiewa, określa ekonomiczny rozwój ludzkości i zmianę globalnych formacji społeczno-ekonomicznych. Obecny cykl zaczął się od połączenia Saturna i Urana w 1988 roku – to był początek przejścia od społeczeństwa przemysłowego do informatycznego („post-przemysłowego”), rezultatem którego było stworzenie internetu i otwarcie granic na świecie. Jednak od 2011 roku Saturn stopniowo zbliża się z Uranem, obecnie znajduje się na tak zwany «opadającej» fali bieżącego cyklu Kondratiewa. W poprzednim cyklu Kondratiewa, związanym z formacją przemysłową, analogiczny układ Saturn-Uran miał miejsce w 1974 roku, kiedy wydarzył się światowy kryzys naftowy, skutkiem którego była przebudowa przemysłowych mechanizmów w kapitalistycznym świecie, która w wyniku doprowadziła do przeobrażenia powojennego społeczeństwa przemysłowego w nowoczesne informatyczne. Teraz, w obecnym cyklu Kondratiewa, związanym ze społeczeństwem informatycznym, dzieje się coś podobnego, dlatego zupełnie logiczne jest oczekiwać pogłębienia się światowego kryzysu ekonomicznego i finansowego, ale równocześnie i powstania naukowo-teoretycznej bazy dla nowej globalnej formacji społeczno-ekonomicznej. Ta formacja, która powinna być oparta na uniwersalnych prawach przyrody i zasadach kolektywnej współwłasności, na pewno zamieni obecną «informatyczną» na zakończenie bieżącego cyklu Kondratiewa mniej więcej w 2033 roku.

Jowisz większość 2018 będzie przebywać w Skorpionie, gdzie zainicjuje głęboką transformację społeczną a nawet „czyszczenie” – to będzie okres aktywnych i fundamentalnych zmian w gospodarce i polityce. Według wszelkiego prawdopodobieństwa, to w jego trakcie rozpocznie się niszczenie istniejącego światowego systemu finansowego, mimo, że na budowę nowego jest jeszcze zbyt wcześnie. W tej chwili najbardziej aktualnym problemem w społeczeństwie jest sam kryzys, a głównymi kryteriami sukcesu i społecznego uznania będzie stabilność w procesach przejściowych, zdolność do przystosowania się do szybko zmieniającego się otoczenia oraz do radykalnej zmiany, czasem nawet całkowicie rezygnując z osiągnięć przeszłości i zaczynając wszystko od zera. W kategoriach zawodowych korzyści będą

Wiedza o przyszłości. Rok 2018

mieli przedstawiciele wszystkich tych sfer działalności, w których główną umiejętnością jest zarządzanie procesami w sytuacjach kryzysowych, tacy jak menedżerowie i pracownicy służb specjalnych i ratunkowych. Największy sukces czeka na twardych i bezkompromisowych polityków, menedżerów i liderów, jak i wszystkich ludzi, którzy są w stanie zjednoczyć swoją ideą wielkie masy ludzi i zachęcić ich do transformacji i poświęcenia się na rzecz dobra publicznego. Nie mniej radykalna restrukturyzacja będzie miała miejsce w sferach edukacji i kultury, w wartościach społecznych i duchowych oraz w stosunkach międzynarodowych.

Do położenia Jowisza w Skorpionie możliwe jest zastosowanie motta: „drogą samuraja jest śmierć”, będzie to okres poważnej transformacji wewnętrznej społeczeństwa i każdej jednostki. Jednak Jowisz przyniesie sukces każdemu, kto dba o swój wewnętrzny rozwój i dąży do oświecenia, do przekształcenia swojej wewnętrznej rzeczywistości i zrewidowania poglądu na życie. Daje ludziom wyostrzone wycucie niesprawiedliwości społecznej, niezadowolenie z aktualnego statusu społecznego, chęć niszczenia ustalonych tradycji i restrukturyzacji stosunków społecznych, pewien pesymizm społeczny, podejrzliwość i nieufność wobec autorytetów, bunt, kpienie z tradycji i niszczenie harmonii stosunków społecznych, ale także zdolność wpływania na zbiorową świadomość i wielką siłę w sytuacjach ekstremalnych. Można oczekiwać wzrostu ilości różnych wypadków, klęsk i katastrof spowodowanych przez człowieka, wojen i konfliktów, ale również pojawienia się nowych nauk na styku różnych gałęzi wiedzy. Ludzkość w tym okresie będzie w stanie zarówno popaść w stan samozniszczenia, jak i osiągnąć wyższy poziom rozwoju.

Jednak na szczęście takie kardynalne przekształcenia w społeczeństwie będą następować dość płynnie i bezboleśnie dzięki harmonijnym aspektom Jowisza. Najbardziej długotrwałym z nich będzie aspekt Jowisz-Pluton, który prawie do końca października będzie okazywać potężne energetyczne poparcie dla tych, którzy świadomie dążą do doskonalenia i przekształceniu społeczeństwa w duchu wartości nowej ery Wodnika. Do połowy stycznia i potem od początku kwietnia do końca września ten aspekt będzie uzupełniać się do harmonijnej konfiguracji Jowisza z Neptunem i Plutonem, która ułatwi społeczeństwu dostrzeganie, rozumienie i uświadamianie sobie wyższych wartości, a każdego z nas obdzieli wysoką duchową wrażliwością, duchową empatią i gotowością do ofiarności w imię wysokich ideałów. Taka konfiguracja wyostri nasze duchowe pragnienia i będzie potężnym bodźcem dla naszego wewnętrznego rozwoju, będzie przewodnikiem ogólnoludzkich wartości epoki do wszystkich sfer życia społeczeństwa i świadomości jego liderów i autorytetów. Pomoże ludziom łatwo i harmonijnie poświęcić stary i już nie aktualny system wartości i przebudować swój światopogląd – musimy tylko być gotowi do dokonania tej ofiary a wtedy droga do na-

Wiedza o przyszłości. Rok 2018

szego przekształcenia będzie otwarta. Jednak ta energia może być równie łatwo i naturalnie użyta w niewłaściwych celach – na przykład do masowej manipulacji świadomością ludzi, ich ubezwłasnowolnienia, oszukiwania albo przyjmowania fałszywych wartości. Dlatego trzeba zachować wyraźne mentalne rozróżnianie kryteriów prawdy.

8 listopada Jowisz wejdzie w znak swojego domu – Strzelca, dlatego jego położenie w końcu roku będzie najsilniejsze od ostatnich 12 lat. Otworzy przed nami unikalne, szerokie i bogate możliwości duchowego i kulturalnego rozwoju, wyższego wykształcenia, możliwości poszukiwań naukowych i filozoficznych, dalekich podróży i w ogóle każdego poszerzenia świadomości. W końcu roku nastąpi sprzyjający czas dla liderów kolektywnej strategii. Efektywna będzie każda społeczna działalność, wzmoże się dążenie do uznania w społeczeństwie. Jednakże na początku grudnia budzące natchnienie położenie Jowisza w Strzelcu będzie komplikować się przez układ Jowisz-Neptun, który będzie zniekształcać dostrzeganie wartości przez społeczeństwo i wносить iluzje w procesy rozumienia przez ludzi praw przyrody i osiągnięć światowej kultury, kusząc ich do zejścia z właściwej drogi.

Z punktu widzenia bieżących wydarzeń w 2018 r. trzeba zwrócić uwagę na narastającą paradę planet (ukazaną na wykresie Ganeau), świadcząca o szczycie transformacji i przemian w 2018 r. co złagodzić możemy przez wykorzystanie wspomnianej wcześniej Strategii 3-P.

Przez cały rok każdy proces powinien kończyć się wymianą doświadczeń, omówieniem wyników i nowo poznanych perspektyw. Obowiązkowa jest otwartość, elastyczność, co powinno stworzyć możliwości głębokiej wzajemnej wymiany wizjami przyszłego rozwoju.

Mars w 2018 roku będzie przechodzić przez znaki syntezy, ewolucyjnej półsfery od Skorpiona do Ryb, dlatego zawodowa aktywność, zwłaszcza kolektywna, powinna mieć w tym roku charakter społecznie użyteczny – służeniu światu i jego doskonaleniu. Trzeba będzie zwrócić uwagę na okresy wstecznego ruchu Marsa od 26 czerwca do 29 sierpnia – na szczęście wypadnie to latem, w sezonie urlopów i odpoczynku, oraz na wsteczny ruch Wenus jesienią – od 5 października do 16 listopada.

Wiedza o przyszłości. Rok 2018

7. Ludzkość i jej relacje z otaczającym światem

Cała ludzkość w jej relacjach z otaczającym światem, podobnie jak w roku 2017, wykazuje następujące tendencje:

1. Problemy wewnętrznego planu, wyrażone w społecznym niezadowoleniu, nie prowadzące do niszczenia złożonej infrastruktury społeczeństwa, ale powodujące hamowanie wszystkich niezbędnych transformujących procesów (mających ukryty charakter). A wielkie potencjały wywoływać będą wysokie oczekiwania, a w wyniku rozczarowań możliwe będą wzrosty konfliktowości, zderzenie interesów. Na świecie możliwa będzie sprzeczność interesów, wrogość, katastrofy w transporcie, a w społeczeństwie – konfrontacje z powodu nierozwiązanych sprzeczności.

2. Napięcia i niezadowolenie we wszystkich relacjach, przy czym zarówno zewnętrzne czynniki, na przykład epidemie, jak i wewnętrzne, na przykład upadek moralności, prowadzić będą do degradacji światowej społeczności.

3. Problemy słabej sterowności wszystkich procesów, a przede wszystkim w dziedzinie uzgadniania różnych zdań – nie tylko w nauce, ale przede wszystkim w gospodarce, co jest wynikiem ukrytych konfliktów wewnętrznych. A z drugiej strony, indywidualna wola i zdecydowanie, którymi to drogami wielu będzie próbowało dążyć do osiągnięcia sukcesu, będzie powodować tylko chwilowe sukcesy, ponieważ łatwa droga zawsze jest zawodna.

4. Problemy słabości w porozumieniu i w budowaniu wzajemnych głębokich relacji, skłonność do powierzchowności i niesłuchania się nawzajem. A z drugiej strony osobista inicjatywa, zdolności przywódcze, siła ducha będzie dodawać energii do utrzymania tego, co już osiągnięto, niemniej możliwy jest też konserwatyzm.

5. Problemy będą także dawać się we znaki w naszym otoczeniu – co będzie zakłócać systemowość i uporządkowanie – przez nieuwagę, roztargnienie, nielogiczność...

6. Problemy będą także przejawiać się na wewnętrznym planie, co będzie wiązało się z niską efektywnością, słabą chęcią doprowadzenia zaczętego dzieła do końca.

7. Problemy w rzadkich rozbłyskach nowych możliwości integracji, uzgadniania i zgodnego kierowania, zwłaszcza, że marzeń będzie bardzo dużo, ale wszystkie trudne do realizacji.

Żyjąc w teraźniejszości należy zatem myśleć o przyszłości, która powinna być drogowskazem. Jak widać mnóstwo wybitnych prac w różnych dyscyplinach naukowych służy syntezie wiedzy ludzkości. Dzisiejsze poszukiwanie porządku świata, UNIWERSALNEJ DOKTRYNY ROZWOJU umożliwią najnowsze dziedziny wiedzy poszukujące opisu tego porządku.

ABSTRAKT – АННОТАЦИЯ – ABSTRACT

W artykule przedstawiono zagadnienia różnych metod prognozowania tendencji rozwojowych ludzkości. Pokazano wpływ prognoz na świadomość ludzi i na kształtowanie się nowej formacji społeczno-ekonomicznej. Zaproponowano pozytywną drogę rozwoju ludzkości polegającą na wprowadzeniu uniwersalnej strategii 3P. Zauważono też co umożliwia jej wdrożenie – wola odnowy życia, skorygowanie kierunku rozwoju, skonstruowanie i wprowadzenie zorientowanego na przyrodę systemu ustawicznego kształcenia specjalistów oraz generalistów. Przedstawiono szczegółową prognozę dla świata na 2018 rok, uwzględniając w niej wpływ planet na ludzkość. Ukazano również najważniejsze tendencje, jakimi wykażą się ludzie w relacjach ze światem.

В статье представлены проблемы различных методов прогнозирования тенденций в развитии человечества. Показано влияние прогнозов на сознание людей и формирование нового социально-экономического уклада. Предложено позитивный путь развития человека как внедрение универсальной стратегии 3П. Представлено подробный прогноз для мира на 2018 год.

This article describes challenges of forecasting developmental tendencies of humanity. Forecasting's influence on human consciousness and the shaping of new social-economic formation has been shown. Article proposes a positive way of humanity's development, based on introduction of universal 3P strategy. Factors enabling its introduction have been observed – the will of life renewal, correcting the direction of development, creation and introduction of nature-oriented system of lifelong learning of specialists and generalists. A detailed forecast for the world in 2018 has been presented, taking influence of planets on humanity into consideration. The most important tendencies of humans' relations with the world have been shown.

ROZDZIAŁ II.
UNIWERSALNOŚĆ KIEROWANIA

Z jaskini do gwiazd. Obserwatorium – pierwszy krok do bezpiecznego funkcjonowania...

Z JASKINI DO GWIAZD. OBSERWATORIUM – PIERWSZY KROK DO BEZPIECZNEGO FUNKCJONOWANIA. EWOLUCJA MYŚLENIA I FILOZOFII FIRMY NA TLE JEJ HISTORII

Janusz Chojnacki

1. Wprowadzenie

Artykuł ten jest fragmentem większego opracowania, które traktuje o najważniejszych wydarzeniach firmy, ukazującego całą jej historię. Opracowania tworzonego w oparciu o wieloletnie doświadczenia prezentowania jej na szkoleniach dla interesariuszy. Natchnieniem do przedstawienia filozofii w takiej formie był monodram, prezentujący najciekawsze fragmenty całej historii aktora tylko w pewnych wybranych odsłonach. W tym artykule aktorem jest przedsiębiorstwo Laskomex.

Prezentacja filozofii, na której opiera się badana firma, jest zawarta w „Dzielałach Wszystkich” – w nich zapisujemy dla potomnych historię podążania drogą „z jaskini do gwiazd”, od materialnych doświadczeń – przez duchowość w biznesie – do modelu Przedsiębiorstwa Przyszłości.

Zazwyczaj historia organizacji zawiera w sobie zbiór dat, opisów technologii produkcji, listę osób związanych z firmą, listę zdobytych nagród czy też miejsc, w których firma funkcjonowała. Natomiast dla Laskomeksu jego historia to przede wszystkim historia idei oraz historia rozwoju jego filozofii. Filozofia firmy, jej cele i wartości są rzeczami najważniejszymi, dlatego – ze względu na szczupłość miejsca – prezentujemy tylko kilka wybranych obszarów, w których realizowała ona swoje cele, w których przejawiały się też jej wartości. Jednakże przy takim podejściu można już zaobserwować, w jaki sposób początkowo niewielka firma, zajmująca się produkcją, montażem sprzętu elektrycznego i elektronicznego, zmieniła się w firmę świadomą swojego potencjału i miejsca – zarówno na rynku krajowym, jak i na rynkach zagranicznych, w otoczeniu swoich interesariuszy, pracowników i przyjaciół, którzy od samego początku byli dla firmy najważniejsi.

Ewolucja firmy to ewolucja jej myślenia – od aspektów tylko i wyłącznie technicznych czy biznesowych, aż po kompleksowe postrzeganie rzeczywistości i zauważanie,

Z jaskini do gwiazd. Obserwatorium – pierwszy krok do bezpiecznego funkcjonowania...

że bezpieczeństwo ma różne znaczenia. Laskomex działa w branży bezpieczeństwa, a bezpieczeństwo rozumiane przez nas to nie tylko i wyłącznie grube i antywłamaniowe drzwi z wideodomofonem. Bezpieczny człowiek w bezpiecznym społeczeństwie to człowiek, który potrafi nawiązywać wielopoziomowe i pełne relacje ze swoim otoczeniem, który uczestniczy w samorządzie – zarówno produkcyjnym, jak i socjalnym, a także terytorialnym, który potrafi podejmować decyzje na drodze konsensusu ze wszystkimi interesariuszami i tym samym stwarzać wokół siebie bezpieczną przestrzeń.

2. Filozofia nazwy firmy

Rdzeń nazwy firmy – LASKO – pochodzi od skrótu nazwy LABORATORIUM SYSTEMÓW KOMPUTEROWYCH, od nazwy tego, czym firma zajmowała się w chwili powstania w 1985 roku, czyli produkcji komputerów przemysłowych, monitorów i klawiatur oraz różnego rodzaju zasilaczy, na styku zmieniających się formacji społeczno-ekonomicznych socjalizmu w kapitalizm. Burza mózgów ważnych dla firmy ludzi powiązała ten skrót z jaskinią Lascaux we Francji, którego fonetyczne brzmienie jest dokładnie takie samo jak brzmienie nazwy tej jaskini – miejsca, w którym zachowały się prehistoryczne malunki naskalne wykonane przez pierwszych ludzi – zwanych kromaniończykami – przed 17 tysiącami lat. Natchnieniem dla logo firmy było pochodzące z tej jaskini malowidło dwóch byków, ale narysowane poziomymi liniami tak, jak rysuje plamka monitora komputerowego. To skojarzenie nazw odzwierciedla drogę, którą przedsiębiorstwo przebyło – z „jaskini” – czyli garażu, w którym się narodziło – do „gwiazd”, czyli do sytuacji, w której firma wykroczyła poza zajmowanie się tylko i wyłącznie sprzętem elektronicznym i zajęła się rozwojem nowoczesnych technologii XXI wieku, które można z powodzeniem nazwać kosmicznymi czy społecznymi – ze względu na ich absolutną nowość, dalekosiężność i perspektywiczność.

Z jaskini do gwiazd. Obserwatorium – pierwszy krok do bezpiecznego funkcjonowania...



Ilustracja 9: Malowidła byków w jaskini Lascaux we Francji

W połowie lat 80-tych produkcja sprzętu komputerowego w Polsce była prawdziwym novum – prawie nikt nie wiedział „co to jest i czym to się je?”. Dzisiaj jest podobnie – firma Laskomex rozwija technologie, które sięgają o wiele wyżej ponad to, co rozumieją ludzie z dzisiejszej „jaskini” duchowości, a mianowicie technologie związane z uniwersalnym kierowaniem i duchowym wielopoziomym rozwojem człowieka.

Dlaczego z jaskini do gwiazd? W jaki sposób postrzegał gwiazdziste niebo człowiek prehistoryczny? Francuska badaczka Stephane Begoin-Pascal twierdzi, że słynne malowidła z Lascaux są najstarszą znaną nauce mapą nieba, a nasi przodkowie postrzegali konstelacje tak samo jak my, a na ścianach Sali Byków w jaskini Lascaux przedstawione zostały konstelacje takie jak Koziorożec, Skorpion czy Byk.

Z jaskini do gwiazd. Obserwatorium – pierwszy krok do bezpiecznego funkcjonowania...



Ilustracja 10: Malowidło skalne w jaskini Lascaux we Francji

Hipotezy o gwiazdnej mapie z Lascaux potwierdził niemiecki archeoastronom, dr Michael Rappenglueck z Uniwersytetu Monachijskiego, który uważa, że kropki narysowane przy malunkach zwierząt – byka, antylopy i konia symbolizują 29-dniowy cykl Księżyca. Jest to więc najprawdopodobniej najstarszy kalendarz księżycowy, jaki stworzył człowiek. Inne dowody na to, że człowiek prehistoryczny interesował się niebem, to kompleks malowideł przy wejściu do jaskini Lascaux, przedstawiających byki. Rysunek kropek nad grzbietem byka przypomina Plejady. Jest to tym bardziej interesujące, że w okolicy Plejad widoczne są gwiazdy, których układ powoduje, że od starożytności zwane były Gwiazdozbiorem Byka. Interpretacja malunków w Lascaux może być dowodem, że historia ludzkich skojarzeń tej części nieba z bykiem sięga wielu tysięcy lat wstecz. Rysunki gwiazd wskazują, że nasi przodkowie dysponowali wiedzą większą, niż dotąd sądziliśmy. Odkryte w 1940 roku malowidła można uważać za przejaw nie tylko sztuki, ale i przede wszystkim wiedzy. Malunki są mapami prehistorycznego kosmosu. Archeolodzy, którzy dotąd zapoznali się z wnioskami Rappengluecka, zgadzają się, że są one wiarygodne i odkrył on najstarszy dowód ludzkiego zainteresowania gwiazdami.

Współczesna nauka ciągle coś odkrywa i nikt się nie spodziewał, że praludzie mogli żyć już 6-7 milionów lat temu. Jednak człowiek żyjący w różnych częściach świata przechodził i nadal przechodzi te same etapy rozwoju. Wiele narodów wynalazło jakieś pismo, tylko w różnym okresie swojego rozwoju i na swój sposób. Nasza wiedza to niekończący się łańcuch, którego ogniwa łączyły różne ludy w różnym czasie i miejscu. Naskalne wizerunki ludzi i zwierząt to najstarsze przekazy, jakie pozostawił człowiek. Część ich powstała z chęci utrwalenia zdarzeń z życia codziennego grupy, jednak są również wśród nich i takie, które powodują zwrócenie oczu ku niebu. Między wyobrażeniami byków, antylop, koni i innych zwierząt, ludzie ci malowali niebo, ale nie takie, jakie widzimy dziś, lecz tylko te jego części,

Z jaskini do gwiazd. Obserwatorium – pierwszy krok do bezpiecznego funkcjonowania...

które były specjalnie dla nich ważne. Możemy więc przypuszczać, że jaskinia stanowiła pewien rodzaj prehistorycznego obserwatorium/planetarium. Tworząc takie malowidła ludzie ci byli świadomi wszystkich następujących po sobie zdarzeń rytmów natury i ich związku z niebem. Od tej wiedzy zależało przecież ich przeżycie. Protoastronomia, zajmująca się liczeniem wschodów czy zachodów słońca pomiędzy dwoma pełniami księżyca, to pierwszy krok ku gwiazdom, jaki można było zrobić, by funkcjonować w miarę bezpiecznie. Człowiek ma wielki bagaż doświadczeń i wiedzę, którą możemy podziwiać i dziś. Jest to wiedza z głębi jaskiń, będąca pewną formą porozumiewania się i przekazywania informacji, która poprzedzała pismo. Ewolucja przebiega względnie jednocześnie w różnych miejscach i w różnym tempie. W górach Afryki Południowo-Zachodniej żyjące do dziś grupy Ova Tjimba nadal używają kamienia łupanego jako narzędzi. Tak więc epoka kamienna trwa nadal, niezmiennie od tysięcy lat. Najważniejsze jest to, że gdy kolejne małpy zaczynają łupać kamień, to ich potomkowie studiują budowę kosmosu.

3. Historia misji

Temat ten bierze początek z osobistej misji właściciela: „Pracować w najnowocześniejszej z możliwych branż technicznych wykorzystując prace zespołu”. Już od samego początku podkreślany był bardzo ważny dla nas aspekt zespołowy. Stawialiśmy zawsze na pracę zespołową i budowanie samorządu. Mimo iż początkowo właściciel sam podejmował decyzje, to zawsze znaczące było zdanie odpowiedzialnego i uświadomionego zespołu, a w następstwie prawdziwego samorządu firmy.

4. Podejście do nagród i targów

Początkowo mieliśmy zbyt mało energii na uczestniczenie w targach. Później z nieznanym jeszcze wówczas w Polsce prac profesora Kotlera dowiedzieliśmy się o marketingu i odnosiliśmy na targach na całym świecie wiele sukcesów. Potem zaprzestaliśmy tych prezentacji targowych, aby aktualnie osiągnąć filozofię „antymarketingu” – nieuczestniczenia w żadnych konkursach i niestaranja się o żadne nagrody. Natomiast jeżeli jakieś nagrody dostajemy, to przyjmując je, dajemy wyraz niechęci do „wyścigu szczurów” i konkurowania. Bardziej interesuje nas poszukiwanie „błękitnego oceanu”, wzajemnego jednoczenia się i stałej współpracy. W przyszłości firma planuje organizowanie konkursów społecznych, w których będzie nagradzać te organizacje czy osoby, które postrzegają zachodzące w otoczeniu procesy podobnie jak my – zgodnie z naszą filozofią i poglądem na świat. Dzisiaj mało kto wie, czym jest samorząd społeczny, czy też rozumie, czym powinien być. Natomiast

Z jaskini do gwiazd. Obserwatorium – pierwszy krok do bezpiecznego funkcjonowania...

wraz z rozwojem świadomości ludzi, będzie można wspierać tych, którzy będą chcieli promować taką właśnie najdoskonalszą formę kierowania.

5. Podejście do handlu zagranicznego i importu

Główny obszar działalności firmy obejmował początkowo Polskę, potem kraje europejskie, a następnie Rosję, USA i Chiny. W kolejnej fazie swojej historii – po początkowych latach produkcji w sektorze B2B – firma w związku ze zmianą formacji z socjalistycznej na kapitalistyczną musiała odkryć produkty dla nowego rynku konsumenckiego. Różne typy systemów domofonowych, które można było wtedy produkować, połączyła w jeden najprostszy – dwuprzewodowy, „napędzany” mikroprocesorem oraz produkowała zestawy do samodzielnego montażu Laskoset, Alarmset i Bastion, rozwijając eksport do wielu krajów w oparciu o rozwój relacji z partnerami.

6. Filozofia sieci dystrybucji

Laskomex szybko dostrzegł znaczenie sieci dystrybucji i rozpoczął rozwijanie sieci interesariuszy opartej o głębokie relacje. Ścisła współpraca z klientami i kooperantami, początkowo oparta na wymianie korzyści, przechodziła w relacje budowane w oparciu o pozytywną komunikację, co stało się celem priorytetowym. Laskomex podchodzi do swoich klientów i kooperantów jak do członków rodziny. Ważne jest, żeby patrzyli w tym samym kierunku co my, mieli podobne cele, wartości i chcieli tworzyć z nami produkty o najwyższym poziomie jakości. Zapraszamy do współpracy każdego, kto jest zainteresowany nie tylko zwiększeniem sprzedaży, lecz także interesuje go jeszcze coś więcej, zaprasza te organizacje, którym nie jest obcy model uczestnictwa społecznego, społecznej odpowiedzialności, które nie waha się inwestować czas i pieniądze w pracowników, które uważają, że najważniejszy jest człowiek.

7. Filozofia jakości

Laskomex nawiązuje współpracę z firmami, które są zainteresowane filozofią promowania najwyższej jakości. Chce zatem współpracować z firmami świadomymi swojej misji społecznej, czego wyrazem stało się uczestnictwo w promującym filozofię jakości zarządzania, prestiżowym klubie EFQM.

Z grupy entuzjastów zajmujących się produkcją urządzeń komputerowych, firma Laskomex osiągnęła wysoką pozycję krajowego lidera – producenta systemów wideodomofonowych oraz lidera eksportu. Spełniając międzynarodowe standardy jakości, opracowała wła-

Z jaskini do gwiazd. Obserwatorium – pierwszy krok do bezpiecznego funkcjonowania...

sny, innowacyjny system zarządzania jakością.

Zmiany w strukturze przedsiębiorstwa doprowadziły do zorganizowania systemu zarządzania jakością jako samodzielnych funkcji. Główne procesy firmy zostały zidentyfikowane i opisane, co doprowadziło w roku 2004 do uzyskania – jako pierwsza firma w branży – certyfikatu jakości ISO 9001:2000 od prestiżowej niemieckiej jednostki certyfikacyjnej RW TÜV. Laskomex w 2016 roku – jako piąta firma w Polsce i jako pierwsza w branży – uzyskał certyfikację ISO 9001:2015. Doskonalenie tych procesów trwa do dzisiaj, a zdobytym doświadczeniem dzielimy się z naszymi interesariuszami, pomagając im we wdrażaniu systemów jakości w formie doradztwa i szkoleń.

8. Filozofia tworzenia produktów

Dla firmy Laskomex zawsze ważnymi produktami były nowoczesne urządzenia elektroniczne, jednak dużo ważniejszym niż sam fizyczny produkt była pomyślność, wykształcenie oraz świadomość jej pracowników.

Laskomex uważa, że wszystkie pomysły czy wynalazki stworzone przez ludzkość mogą być przez każdego wykorzystywane bez ograniczeń, dlatego wszyscy mogą z nich korzystać oraz twórczo je rozwijać w swojej pracy.

W trosce o profesjonalny rozwój swoich klientów i zacieśnianie relacji partnerskich Laskomex zapewnia usługi w zakresie projektowania instalacji, udziela bezpłatnych porad w obszarze doradztwa technicznego, a także pomaga klientom w nawiązywaniu kontaktu z rzetelnymi i sprawdzonymi instalatorami. Prowadzimy także szkolenia produktowe, dzięki którym pomagamy zagwarantować wysoką jakość usług monterów. Laskomex dzieli się z partnerami własnymi doświadczeniami i technologią osiągnięcia wspólnego międzynarodowego sukcesu. Oferuje także wysokiej jakości serwis.

Podczas ewolucji naszego podejścia do zapewnienia produktom oraz usługom najwyższej możliwej jakości, Laskomex przeszedł kilka etapów, lecz najważniejszy okres twórczej koncentracji (1985-1995) charakteryzował się skupieniem na własnych możliwościach twórczych. Kreatorem pomysłów oraz osobą pełniącą funkcje zarządcze w firmie był jej właściciel. Główną formę komunikacji i wymiany doświadczeń stanowiły konsultacje z pracownikami, a zainteresowania firmy oscylowały wokół budowania pozycji materialnej oraz konstrukcji własnych rozwiązań technicznych. Lata 1985-1988 przyniosły ze sobą innowacje w działalności produkcyjnej przedsiębiorstwa: systemy komputerowe dla przemysłu, zasilacze impulsowe, zaawansowane urządzenia elektroniczne na potrzeby przemysłu i usług. W latach 1988-1989 roku rozpoczęto wytwarzanie urządzeń domofonowych, opartych

Z jaskini do gwiazd. Obserwatorium – pierwszy krok do bezpiecznego funkcjonowania...

o wcześniej stosowane technologie w sektorze B2B. Ten sam rok przyniósł unowocześnienie produkcji. Uruchomiono produkcję seryjną oraz nastąpił rozwój sieci kooperacyjnej. Na tym etapie firma stawiała na własne rozwiązania. Powstały samodzielne opracowania systemów domofonowych współpracujących z urządzeniami firmy Tesla i bardziej zaawansowane, cyfrowe, oparte o wcześniejsze doświadczenia techniki mikroprocesorowej.

W latach 1994 – 1995 nadal wiodącą rolę w inicjowaniu rozwoju pełnił właściciel firmy, jednak pod koniec tego okresu powstał Dział Rozwoju i plany budowano wspólnie z pracownikami. Pierwszym takim planem były „schody do nieba”, czyli wieloletni plan rozwoju produkowanych wtedy przez nas systemów domofonowych.

9. Filozofia szkoleń wewnętrznych, zewnętrznych i doradztwa

Szkolenia zewnętrzne wprowadziliśmy już w roku 2001. Wówczas zostało zaplanowane i przeprowadzone pierwsze szkolenie techniczne dla firm „Dystrybutor”. W roku 2002 zainicjowaliśmy cykliczne, rokroczne spotkania z klientami połączone ze szkoleniami produktowymi. Odbywają się one po dziś dzień.

W 2004 zaczęto kłaść większy nacisk na rozwój wewnętrzny pracowników. Zorganizowano kursy językowe obejmujące język angielski i rosyjski. Ten rok przyniósł także rozpoczęcie prac nad stworzeniem kodeksu etycznego organizacji – Księgi Wartości. Laskomex jako współorganizator wziął również udział w I Międzynarodowym Forum Uniwersalnego Kierowania.

W latach 2009-2010 wspólnie z Polską Akademią Uniwersalnego Kierowania zorganizował kolejny cykl konferencji i warsztatów na temat nowoczesnych technik zarządzania. Wiele firm i organizacji od Moskwy do Bajkału zapoznaliśmy z naszym podejściem do zarządzania i jakości, tym bardziej, że nasze wyroby są tam bardzo popularne.

W 2010 roku Laskomex świętował Jubileusz 25-lecia działalności oraz wziął udział w organizacji II Międzynarodowego Forum Uniwersalnego Kierowania, które obejmowało imprezy takie, jak konferencja naukowo-biznesowa, „Przedsiębiorstwo Przyszłości”, czy „Jesienna Akademia Uniwersalnego Kierowania”. Tematyka spotkań skupiała się wokół idei uniwersalnego kierowania przedsiębiorstwami trzeciego tysiąclecia w kreatywnym, społecznie odpowiedzialnym i samorządnym środowisku.

Obecnie firma pracuje nad uruchomieniem szerokiego wachlarza szkoleń z różnych dziedzin. Organizujemy także szkolenia typowo techniczne dla współpracowników i kooperantów z obsługi naszych produktów oraz sieci wideodomofonowych. Szkolenia z podstaw uniwersalnego systemu jakości kierowania, szkolenia z zakresu organizacji i zarzą-

Z jaskini do gwiazd. Obserwatorium – pierwszy krok do bezpiecznego funkcjonowania...

dzania, skierowane do firm, dzieląc się doświadczeniami firmy z zakresu wdrażania efektywnych systemów uniwersalnego kierowania. Poza tym realizujemy szkolenia z organizacji i zarządzania dla zagranicznych partnerów, a także szkolenia obejmujące zdrowy tryb życia dla rodzin pracowników i kooperantów.

10. Filozofia społeczna

Na początku plany rozwojowe firmy ograniczały się jedynie do techniki. Potem właściciel firmy zaczął planować rozwój nie tylko w zakresie techniki, lecz także w obszarze zarządzania i organizacji firmy oraz relacji z otoczeniem z firmami współpracującymi, branżą, społecznością lokalną itd. Powstały plany reorganizacji firmy pod kątem wzmocnienia relacji międzyludzkich wewnątrz i na zewnątrz firmy, a postrzeganie techniki zmieniło się – dodawano do niej różne otoczki np. szkolenia, aby produkt spełniał oczekiwania klienta na wielu poziomach.

Firma aktywnie tworzy struktury samorządowe w oparciu o zasady biznesu społecznie odpowiedzialnego. Od roku 2008 powołała Klub Branżowy „INTEGRATOR”. Ponadto współtworzy Celporację – grupę organizacji, które są zainteresowane rozwojem własnym i swojego otoczenia przez wytyczanie i realizowanie wyższych celów, a nie tylko zapewnieniem sobie jak największego zysku. Dokonaliśmy pierwszej samooceny w ramach klubu EFQM.

11. Podsumowanie

Firma Laskomex startowała z „jaskini” – małego garażu, gdzie zajmowała się sprzętem komputerowym, dokładnie tak jak wiele innych firm – w tym najwięksi, tacy jak chociażby Apple czy Atlas. Natomiast później droga jej rozwoju potoczyła się inaczej. Największe dziś firmy i ich właściciele pobiegły za zyskiem. Przedsiębiorstwu Laskomex natomiast zawsze zależało, aby jego pracownicy mogli się rozwijać zgodnie z wyższymi celami i zasadami. Cel był inny – „do gwiazd”! W przedsiębiorstwie Laskomex stwarzamy okazje i warunki do rozwoju na wszystkich poziomach, a nie tylko na podstawowym materialnym. I tak jak kiedyś pewni ludzie badali gwiazdy, tak my dzisiaj – korzystając z dotychczasowych osiągnięć w tej dziedzinie – dążymy do rozwoju.

Z jaskini do gwiazd. Obserwatorium – pierwszy krok do bezpiecznego funkcjonowania...

ABSTRAKT – АННОТАЦИЯ – ABSTRACT

Artykuł powstał w oparciu o większe opracowanie, dotyczące wieloletnich doświadczeń prezentacji historii firmy na szkoleniach dla interesariuszy, których traktowaliśmy zawsze – poprzez całą naszą historię – jako najważniejszych dla nas.

Natchnieniem do przedstawienia filozofii w tej formie była sztuka jednego aktora, prezentująca w pewnych wybranych odsłonach ciekawsze fragmenty całej jego historii.

Filozofia firmy jest zawarta w Dziełach „Wszystkich” – w nich zapisujemy historię podążania drogą „z jaskini do gwiazd”, od materialnych doświadczeń, przez duchowość w biznesie, budując dla potomnych model Przedsiębiorstwa Przyszłości.

Настоящая статья была написана в рамках более широкого исследования, создаваемого на основе многолетнего опыта презентации истории фирмы, проводимой во время обучения заинтересованных лиц, которые являются самыми важными в ее истории. Вдохновением для представления философии фирмы в таком виде была пьеса одного актера, представляющая в некоторых выбранных сценах более интересные фрагменты его истории. Философия фирмы описана в Полном Собрании Сочинений – здесь мы излагаем историю следования по пути "из пещеры к звездам", от материального опыта через духовность в бизнесе, создавая модель Предприятия Будущего для потомков.

The following article was written as part of a larger study, created on the basis of many years of company's experience in presenting its history on training for partners, which will treat among others as the most important, by all its stories. Inspiration to present philosophy in this form was the art of one actor, which presents in some selected scenes interesting patterns across its history. Theory of company is included in the All Works – they save history of following the path "from the cave to the stars", from the material experience through spirituality in business to creation of a model of the Enterprises of the Future for posterity.

KSIĘGA WARTOŚCI. KODEKS ETYCZNY PRZEDSIĘBIORSTWA LASKOMEX

Bogdan Grudzień

1. Wprowadzenie

Każdy z nas kieruje się w życiu określonymi wartościami. Są one wyznacznikiem naszego postępowania i naszych relacji w rodzinie, w pracy, w społeczeństwie. Hołdując wartościom wyrażonym w kodeksie etycznym, cenionym przez organizacje, z którymi współpracujemy lub w których pracujemy – tworzymy kulturę organizacyjną. Kodeks etyczny jest zbiorem zasad, reguł i wartości, które przyświecają działalności organizacji lub przedsiębiorstw, dopracowujących wizję i misję oraz nawiązujących relacje na różnych poziomach organizacyjnych oraz w sposób istotny wpływają na życie interesariuszy. Natomiast misja i wizja, uzupełniona o strategię działania – przedstawia główne cele przedsiębiorstwa oraz sposób ich realizacji.

1.1. Cel opracowania

Przedmiotem niniejszego opracowania jest kodeks etyczny przedsiębiorstwa Laskomex zwany „Księgą Wartości” (Ilustracja 11), który był współtworzony i opracowany przez pracowników w latach 2005-2012, a w miarę potrzeb sukcesywnie jest doskonalony. Obiektem naszego zainteresowania jest wpływ określonych przez przedsiębiorstwo wartości na jego funkcjonowanie.

Celem pracy jest nie tylko zaprezentowanie nowatorskiej „Księgi Wartości”, lecz także udowodnienie hipotezy, że etyka zgodna z misją i wizją wspomaga realizację głównych celów przedsiębiorstwa, ponadto ma wpływ m.in. na efektywność i jakość funkcjonowania przedsiębiorstwa oraz zdrowie pracowników. Innowacyjne podejście do kodeksu etycznego polega bowiem na tym, że „Księga Wartości” nie jest jedynie tradycyjnym spisem praw i obowiązków pracowników oraz listą kar za przewinienia, lecz zgodnie ze swoją nazwą wchodzi głębiej – wytycza hołdowane przez przedsiębiorstwo wartości na wielu poziomach jego działania, tworząc nowatorski wewnętrzny i zewnętrzny wizerunek przedsiębiorstwa wobec interesariuszy. Ma również im pomagać (zwłaszcza pracownikom) w określeniu wartości indywidualnych i ustalaniu, aby były one zgodne z wielopoziomymi wartościami

Księga wartości. Kodeks etyczny przedsiębiorstwa Laskomex

przedsiębiorstwa – gdyż tylko w takim przypadku może nastąpić pełna harmonia relacji międzyludzkich i społecznych, a dzięki temu realizowanie określonej przez przedsiębiorstwo strategii, pozwalającej osiągać efektywnie zamierzone wielopoziomowe cele.



Ilustracja 11: Strona tytułowa „Księgi Wartości” przedsiębiorstwa Laskomex
Źródło: „Księga Wartości” przedsiębiorstwa Laskomex



Ilustracja 12: System budowy świata
Źródło: „Księga Wartości” przedsiębiorstwa Laskomex

Księga wartości. Kodeks etyczny przedsiębiorstwa Laskomex

Wartości przedsiębiorstwa wynikają z praw, prawidłowości i zasad uniwersalnych, które prezentuje Ilustracja 12, a mianowicie:

Powszechnie prawo rozwoju – jako idea i algorytm rozwoju konkretyzuje się poprzez cztery poziomy praw. Wspólne oddziaływanie tych czterech poziomów praw determinuje rozwój każdego systemu, a następnie jego przejście w jakościowo nowy, wyższy stan – na wyższy zwój spirali rozwoju.

Przestrzeń – formowanie systemu w przestrzeni na siedmiu poziomach.

Czas – dynamika pełnego rozwoju systemu w dwunastu etapach.

Energia – warunki wzrostu potencjału energetycznego systemu, niezbędnego do przejścia systemu na wyższy poziom rozwoju.

Prawo polaryzacji – opisuje hierarchiczne i synergetyczne relacje, które zachodzą podczas współdziałania i gromadzenia przez człowieka doświadczeń w określonej przestrzeni.

Prawo podobieństwa – opisuje, jaki charakter ma dziedziczenie doświadczeń zdobywanych w relacjach hierarchicznych i synergetycznych, a także jakie cechy ma ta kontynuacja.

Prawo zachowania energii – dotyczy przyczyn zjawisk oraz przewidywania skutków, do których dane przyczyny prowadzą.

Prawo okresowości (cykliczności) – dotyczy stosowania zdobytych doświadczeń rozwoju do osiągnięcia nowej jakości życia i nowych możliwości.

Prawo swobody wyboru – opisuje możliwość dokonywania wyboru drogi swojego rozwoju.

Zasada Celowości – system ma wyznaczony przez nadsystem cel swojego istnienia oraz dąży do swojego doskonalenia.

Zasada Hierarchiczności – system jest włączony w hierarchię systemów i dąży do uzgadniania z nią swoich wartości.

Zasada Rozwoju – system powinien nieustannie rozwijać się.

Zasada Jedności – system stanowi całość oraz dąży do współpracy z elementami nad-systemu.

Zasada Różnorodności – każdy system jest wyjątkowy w swojej niepowtarzalności, a przez to świat staje się różnorodny.

Zasada Współzależności – system jest sumą wszystkich swoich wielopoziomowych relacji.

Zasada Uniwersalności – system kształtuje się, współdziała i rozwija według uniwersalnych praw.

Księga wartości. Kodeks etyczny przedsiębiorstwa Laskomex

1.2. Nowatorskie podejście

Innowacyjność podejścia do kodeksu etycznego polega na założeniu, że etyka ma ogromny wielopoziomowy wpływ zarówno na funkcjonowanie przedsiębiorstwa, jak i aktywność pracowników. Możliwości w tym zakresie są praktycznie nieograniczone, ale jak dotąd nie w pełni zbadane. Istotne jest systemowe określenie i wyeksponowanie wielopoziomowych wartości – począwszy od tych związanych ze zdrowiem i relacjami, poprzez rozwój, integrację i przywództwo, a na zasadach i celach skończywszy. W takim ujęciu kodeks etyczny staje się dopiero prawdziwą „Księgą Wartości”.

2. Przedsiębiorstwo Laskomex



Ilustracja 13: Model kultury organizacji przedsiębiorstwa Laskomex

Źródło: Nowicka M., *Kultura organizacyjna i relacje międzyludzkie jako element strategiczny przy wdrażaniu systemów zarządza wiedzą*, w: T.Chojnacka (red), *Przedsiębiorstwo przyszłości*, Łódź 2010, s.148.

Przedsiębiorstwo Laskomex przez ponad 30 lat swojej działalności zawsze dążyło do tego, aby być postrzegane jako solidny, uczciwy i rzetelny partner w prowadzeniu biznesu. Jednym z elementów na drodze do osiągnięcia takiego wizerunku jest niewątpliwie „Księga Wartości”. Opracowano ją w celu nawiązywania pięknych relacji, aby poprzez wspólnie wyznawane wartości nieustannie dbać o dobro i stały rozwój przedsiębiorstwa oraz jego interesariuszy. Mając do wyboru skorzystanie z usług kilku jednakowo efektywnych firm – klient z pewnością wybierze taką, której działania są jasne i przejrzyste, a uczciwość i rzetelność

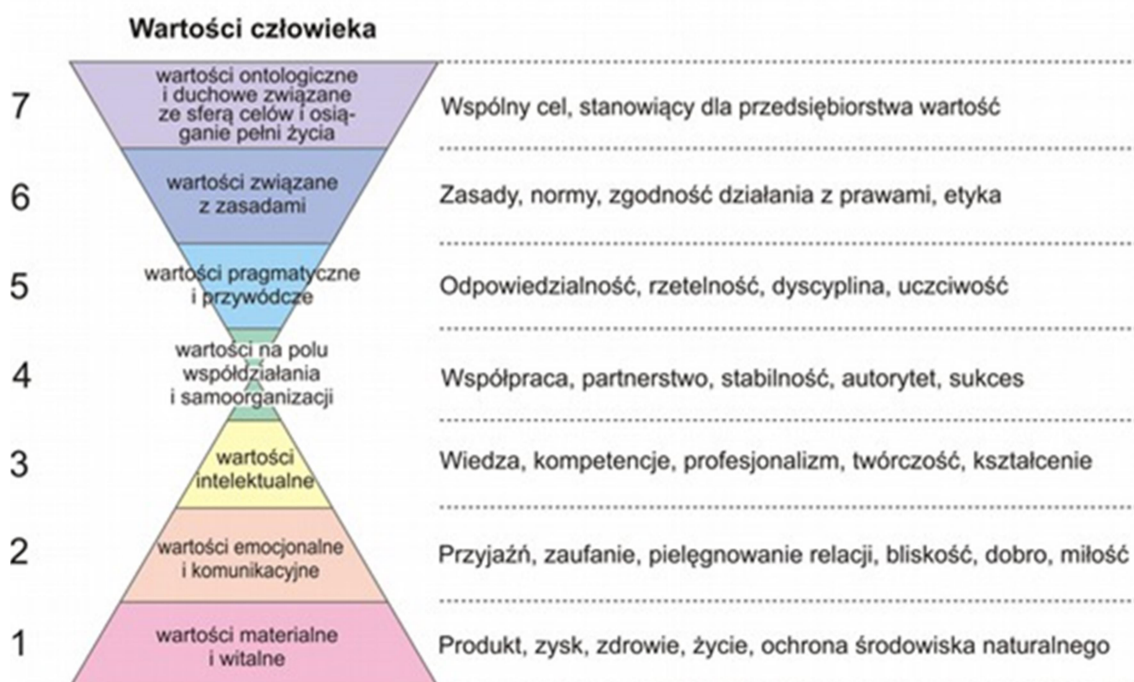
Księga wartości. Kodeks etyczny przedsiębiorstwa Laskomex

jest potwierdzona zbiorem odpowiednich zasad.

Ponieważ jakość i efektywność działania jest zdecydowanie większa w pracy zespołowej, niesłychanie istotne są relacje zespołowe i zdolność ludzi do takiej współpracy. Jeśli zatem u ich podstaw będą leżeć wartości uniwersalne dla całej ludzkości – takie jak wartości światowej kultury czy współczesne priorytety rozwoju – działalność taka będzie twórcza i bardziej efektywna.

Dlatego misją przedsiębiorstwa Laskomex jest przedsiębiorstwo przyszłości jako samorządna organizacja twórczych zespołów działających efektywnie w celu harmonijnego rozwoju. Firma dąży do jednoczenia i rozwoju społecznego jako nowe spojrzenie na bezpieczeństwo, a współdziałanie jest szansą na sukces (wizja), poprzez jednoczenie i zrównoważony rozwój przedsiębiorstwa w oparciu o technologię uniwersalnego kierowania (strategia). W przedsiębiorstwie obowiązuje model kultury organizacyjnej, z którym powiązany jest model wartości człowieka. Przedstawia to Ilustracja 13.

Oczywiście każdy człowiek identyfikuje normy i wartości na swój indywidualny sposób, w zależności od jego świadomości osobistej, zespołowej i społecznej.



Ilustracja 14: Model wartości przedsiębiorstwa Laskomex

Źródło: Nowicka M., *Kultura organizacyjna i relacje międzyludzkie jako element strategiczny przy wdrażaniu systemów zarządza wiedzą*, w: T.Chojnacka (red), *Przedsiębiorstwo przyszłości*, Łódź 2010, s. 151.

Źródłem tożsamości osobistej, wywodzącej się z indywidualnych cech człowieka są uwarunkowania organizmu ludzkiego. Skierowana jest ona przede wszystkim na zaspokajanie

Księga wartości. Kodeks etyczny przedsiębiorstwa Laskomex

indywidualnych potrzeb i pragnień (nawet kosztem innych ludzi).

Tożsamość zespołowa wynika natomiast z przynależności do różnych zbiorowości ludzkich, takich jak rodzina, zespół współpracowników, czy osób o podobnych zainteresowaniach. Jest ona ukierunkowana na wspólne dobro oraz tworzenie i rozwijanie pozytywnych relacji międzyludzkich. Ta tożsamość przyczynia się do powstawania i utrzymywania określonych postaw i zachowań, jest uwarunkowana kulturowo.

Z kolei tożsamość społeczna wskazuje na przynależność do większych zbiorowości – grupy społecznej czy narodu. Tworzy ona kulturę narodową i ogólnoludzką. Kultura zaś warunkuje sposób myślenia i postrzegania świata, pomaga wyznaczać wartości, jakimi powinien kierować się człowiek.

Ilustracja 14 nawiązuje do wartości życiowych, którym hołduje człowiek. W oparciu o ten model stworzona została „Księga Wartości” przedsiębiorstwa, określająca wartości etyczne, którymi się ona kieruje i związana jest z siedmioma sferami kultury organizacyjnej przedsiębiorstwa.

W poniższej tabeli wymienione są wielopoziomowe wartości etyczne przedsiębiorstwa Laskomex oraz sfery kultury organizacyjnej przedsiębiorstwa:

Wartości etyczne przedsiębiorstwa	Sfery kultury organizacyjnej przedsiębiorstwa
wartości zdrowia	sfera materialna
wartości psychologiczne	sfera komunikacyjna
wartości etyki samoaktualizacji jednostki	sfera mentalna
wartości rozwoju	sfera integracji i samorządności
wartości grupowe	sfera przywództwa
wartości narodowe	sfera zasad i wartości
wartości ogólnoludzkie	sfera celów i perspektyw rozwojowych

„Księga Wartości” przedsiębiorstwa Laskomex została stworzona jako zbiór zasad, który znacząco oddziałuje również na jej pracowników, których harmonijny rozwój wynika z przyjętych przez przedsiębiorstwo celów. Pomaga ona podejmować ważne decyzje przez

Księga wartości. Kodeks etyczny przedsiębiorstwa Laskomex

pracowników oraz ma wpływ na poprawę relacji wewnętrznych i zewnętrznych przedsiębiorstwa. Zasady życiowe, którymi powinni kierować się interesariusze jako ludzie sukcesu, pokazuje Ilustracja 15, w konfrontacji z niewłaściwymi zasadami, jakimi niestety w większości kierują się „przeciętni” ludzie.

Istotną rolę odgrywa uzgodnienie wartości wyznawanych przez pracowników z wartościami przedsiębiorstwa. Jedynie wówczas będzie możliwa trwała, harmonijna i owocna współpraca. Konieczność dostosowania się do kultury pracy oraz potrzeba systematyzacji wymagań kwalifikacyjnych mają dziś duży udział w ogólnym sukcesie rozwojowym pracownika. Dlatego każdy z pracowników powinien jasno określić swoje zasady życiowe oraz zapoznać się z „Księgą Wartości” w celu sprawdzenia, czy w istocie na wszystkich poziomach wartości te są zbieżne. Jednym ze sposobów na to, praktykowanym w przedsiębiorstwie Laskomex, jest wypełnienie przez rekrutowanych pracowników tabeli wartości etycznych, do której wpisują oni kluczowe dla nich słowa i zdania wraz z krótkim ich opisem, a następnie konfrontują je z wartościami wyznawanymi przez przedsiębiorstwo. Przedsiębiorstwo stwarza takie warunki, w których pracownicy mogą się rozwijać – propaguje, wspiera i zachęca do podnoszenia kwalifikacji oraz zdobywania nie tylko wykształcenia zawodowego, lecz także wiedzy pozwalającej na samorealizację każdego pracownika i wzrost jego kompetencji. Wymaga to od obu stron znacznego zaangażowania i chęci, ale może przyczynić się do skutecznego przeobrażenia „przeciętnego” człowieka w człowieka sukcesu. A sukces tkwi w konsekwentnym powtarzaniu czynności i zadań, uczenia się różnych ról oraz na nieustannym przekraczaniu własnych możliwości.

Do niedawna czterema głównymi wartościami przedsiębiorstwa Laskomex były: odpowiedzialność, dyscyplina, inicjatywa i stałość (będzie jeszcze o nich mowa w części poświęconej rozdziałowi „Nasze zasady” w „Księdze Wartości”). Obecnie w procesie rozwoju etyki przedsiębiorstwa do tych wartości dodana została następna wartość – konsensus. Każdy pracownik powinien zatem zastanowić się:

1. na ile jest gotowy zaakceptować i ponosić konsekwencje swoich wyborów (poczucie odpowiedzialności jest dowodem na dojrzałość psychiczną człowieka – człowiek dojrzały psychicznie potrafi samodzielnie podejmować decyzje w sytuacjach złożonych oraz stabilizować uczucia i emocje);

Księga wartości. Kodeks etyczny przedsiębiorstwa Laskomex



Ilustracja 15: Nasze zasady życiowe.

Źródło: Księga Wartości” przedsiębiorstwa Laskomex

2. czy rozumie czym jest dyscyplina i na ile jest gotowy korygować oraz ciągle doskonalić swoje mistrzostwo, podporządkować się zasadom postępowania określonym w powszechnie obowiązujących normach społecznych, regulaminach i innych przepisach oraz poleceniach przełożonych;

3. czy potrafi szukać najlepszych sposobów wykonania otrzymywanych zadań, wykorzystywać sprzyjające okoliczności oraz szybko podejmować najbardziej skuteczne działania, łączyć osiągnięte rezultaty z innymi dokonaniem i przekazywać nagromadzone doświadczenia interesariuszom o wspólnych poglądach;

4. na ile jest gotowy do ciągłego doskonalenia oraz wykorzystywania praktycznie zgromadzonych doświadczeń w zespole pracowniczym i społeczeństwie, a ponadto czy jest gotowy angażować się w życie przedsiębiorstwa;

5. czy potrafi kolektywnie, w drodze konsultacji i pracy zespołowej wypracowywać wspólne stanowisko dla dobra wszystkich członków i podejmować decyzje w oparciu o konsensus.

Istotne jest również uzgodnienie hierarchii wyznawanych przez pracowników wartości z hierarchią wartości przedsiębiorstwa. Człowiek „przeciętny” na ogół wyżej ceni sobie wartości związane ze swoją rodziną niż na przykład z firmą. Jednakże w odniesieniu do struktury prawidłowa jest następująca hierarchia: człowiek-rodzina-grupa-firma-społeczeństwo-

Księga wartości. Kodeks etyczny przedsiębiorstwa Laskomex

państwo-ziemia-wszechświat. Dotyczy to nie tylko wyznawanych wartości i zasad życiowych, ale określanych celów, planów i priorytetów.

3. „Księga Wartości”

Poniżej przedstawiono poszczególne treści „Księgi Wartości” wraz z krótkim do nich komentarzem.

3.1. Nasze zdrowie

„Mądry człowiek powinien wiedzieć, że zdrowie jest jego najważniejszą własnością i powinien uczyć się, jak sam może leczyć swoje choroby” (Hipokrates).

1. Aktywnie wprowadzamy zdrowy styl życia i dbamy o estetykę naszego wyglądu.
2. Nasze relacje wzbogacamy życzliwością i uśmiechem, by nasza współpraca przebiegała harmonijnie.
3. Kierujemy efektywnie naszymi zasobami i optymalnie wykorzystujemy wartości materialne, aby wspierały zdrowy styl życia i wzmocniały nasze zdrowie.
4. Wierzymy, że samodyscyplina i odpowiednia samoorganizacja pomaga w realizacji działań na rzecz zdrowego stylu życia.
5. Pielęgnowujemy zdrowe i bezpieczne środowisko pracy i życia.
6. Dbamy o podnoszenie jakości życia naszych interesariuszy poprzez promowanie wśród nich wiedzy oraz przekazywanie im doświadczeń na temat zdrowego stylu życia.
7. Podejmujemy działania na rzecz kształtowania i ochrony środowiska naturalnego, z którym powinniśmy żyć w zgodzie.

Poziom ten kształtowany jest przez pracowników, ich stan zdrowia oraz kulturę osobistą, a także warunki pracy. Zdrowie jest postrzegane jako wartość współtworzona przez wszystkich pracowników, mająca duży wpływ na spokój i harmonię wewnętrzną zatrudnionych, jak i szeroko pojęte funkcjonowanie otoczenia. Wynikają z tego przyjęte w przedsiębiorstwie wzorce zachowań pracowników wobec siebie oraz klientów i pozostałych interesariuszy.

Jednym z podstawowych aspektów zdrowego stylu życia jest obszar zdrowego żywienia, które przyczynia się do zachowania zdrowia i niesie ze sobą szereg dodatkowych zalet – pozwala zredukować agresję, przyczynia się do eliminacji przemocy, poprawia samopoczucie, wzmocnia odporność organizmu. Przedsiębiorstwo Laskomex sprzyja też polityce prorodzinnej i jest otwarta na zatrudnianie rodzin, zapewnia kobietom w ciąży ciągłość zatrudnienia oraz dostosowuje warunki pracy do potrzeb młodych matek i dba o rodzinną atmosferę

Księga wartości. Kodeks etyczny przedsiębiorstwa Laskomex

w przedsiębiorstwie. Atmosfera ta oparta jest na wzajemnej pomocy oraz chęci wsparcia, dzięki promowaniu aktywnej i otwartej komunikacji oraz zasad szczerości i otwartości w kontaktach służbowych i osobistych.

Odpowiedzialność społeczna przedsiębiorstwa sięga dalej niż odpowiedzialność tylko za interesariuszy – stąd narodziła się koncepcja produktu ewolucyjnego, którego wytwarzanie ze względów etycznych będzie sprzyjać nie tylko bezpośrednim klientom, lecz także osobom i środowiskom, które ich nie używają. Jeśli dojdzie na przykład do zanieczyszczenia środowiska, to zmieni się wówczas sytuacja ludzi tam zamieszkujących niezależnie od tego, czy kupują oni wytwarzane przez daną firmę produkty. Przedsiębiorstwo Laskomex propaguje zatem rozpoczęcie faktycznych działań w celu ochrony środowiska naturalnego na wszystkich szczeblach – począwszy od higieny osobistej, poprzez niezaśmiecanie najbliższego otoczenia, promowanie zdrowego stylu życia, minimalizację zużycia surowców naturalnych, oszczędzanie energii oraz wykorzystywanie odnawialnych źródeł energii, działania proekologiczne, rozszerzanie obszarów chronionych wraz ze skuteczniejszą ochroną ginących gatunków roślin i zwierząt – aż do posprzątania przestrzeni kosmicznej.

Co to oznacza w praktyce? W życiu codziennym czynności całkiem prozaiczne – choćby takie jak segregacja odpadów (a przede wszystkim korzystanie z koszy na śmieci!), zbiórka zużytych baterii, gaszenie światła i wzywianie hydraulika do kapiącego kranu, umieszczenie kwiatków na parapetach i dbanie o nie, promowanie zdrowego stylu życia. Ważnym elementem jest ciągle uświadamianie interesariuszom, że oddziaływanie człowiek-środowisko zachodzi w obie strony.

Przedsiębiorstwo propaguje zasadę, że zamiast leczenia chorych należy stosować profilaktykę, a miejsce niszczących organizm ludzki nałogów powinna zająć zdrowa żywność i ruch. Dlatego wprowadza do codziennej praktyki w pracy medytację, różnego rodzaju aktywność ruchową, ćwiczenia Równowagi 4 Żywiołów, właściwe odżywianie, a ponadto uświadamia pracownikom jaki ma to korzystny wpływ nie tylko na ich samopoczucie i pozbycie się stresu, ale również na wydajność w pracy, czy sytuację rodzinną itp.

W celu promocji idei odpowiedzialności za swoje zdrowie, stronięcia od nałogów, systemowego podejścia do zdrowia oraz osiągnięcia pełni i harmonii życia w aspekcie fizycznym, psychicznym i społecznym – stworzono w przedsiębiorstwie Laskomex System Zdrowych Relacji w ramach struktury organizacyjnej interfunkcji SZR, w przekonaniu, iż efektywne kierowanie zdrowiem realizuje się wyłącznie w stanie otwartym – promuje ona również relaksację. Poprawa zdrowia pracowników i ich rodzin ma zapewnić zdrowie całego systemu przedsiębiorstwa Laskomex! Służyć ma temu prowadzona polityka:

Księga wartości. Kodeks etyczny przedsiębiorstwa Laskomex

Polityka Zdrowia – obejmująca propagowanie Zdrowego Stylu Życia wśród pracowników, promująca między innymi zdrowe odżywianie, znaczenie poprawnych relacji w życiu, posiadanie harmonii wewnętrznej, zrównoważony wielopoziomowy rozwój;

Polityka Prorodzinna – obejmująca propagowanie Zdrowego Stylu Życia wśród pracowników przedsiębiorstwa (zatrudnianie młodych matek, wspomaganie ciężarnych pracownic, powrót pracownika po urlopie macierzyńskim na swoje stanowisko, bezpieczeństwo posiadania zatrudnienia, elastyczny czas pracy, zatrudnianie członków rodzin, itp.);

Polityka Świadome Społeczeństwo – obejmująca wyjście z tematem dbałości o zdrowie na zewnątrz: tworzenie portalu internetowego informującego społeczeństwo o wydarzeniach prozdrowotnych, zaangażowanie pracowników w krzewienie wśród społeczeństwa idei dbałości o własne zdrowie (poprzez tworzenie opracowań w formie prezentacji, nagrań filmowych i wykładów oraz warsztatów na tematy związane ze Zdrowym Stylem Życia prezentowanych w klubach i stowarzyszeniach).

3.2. Nasze relacje

„Uprzejme spojrzenie i uśmiech znaczą więcej, niż udana rozmowa” (Stefan Wyszyński)

1. W naszych kontaktach zawsze towarzyszy nam uprzejme spojrzenie, w ten sposób budujemy pozytywne relacje z otoczeniem.

2. Ważne jest dla nas piękno relacji interpersonalnych i społecznych. Pragniemy, aby więzi rodzinne, partnerskie, gospodarcze harmonijnie się rozwijały.

3. Doceniamy wzajemny szacunek, szczerść i bezpośrednio wyrażanie swych opinii.

4. Każdy konflikt rozumiemy jako szansę na rozwój i dlatego poszukujemy dobrych rozwiązań dla wszystkich, opierając się w ich wyborze na zasadach konsensusu.

5. Pomagamy sobie wzajemnie. Doskonalimy naszą komunikację i współpracę. Wspieramy harmonię pozytywnych relacji w naszym przedsiębiorstwie.

6. Tworzymy przyjazną atmosferę. W relacjach z naszymi interesariuszami określamy wspólne wartości i normy postępowania.

7. Swoją pozytywną postawą jednoczymy się z otaczającym światem, co pomaga nam we właściwym wyznaczeniu i realizacji celów.

Na tym poziomie przejawia się inteligencja emocjonalna oraz budowane są więzi z pracownikami i innymi interesariuszami, określana jest atmosfera wewnątrz przedsiębiorstwa i jej klimat oraz jakość relacji i sztuka pozytywnej komunikacji pomiędzy pracownikami, przedsiębiorstwem wraz z jej klientami i kooperantami. Poprzez wykorzystanie uczuć

Księga wartości. Kodeks etyczny przedsiębiorstwa Laskomex

pozwała rozwiązywać problemy i współdziałać ze środowiskiem. A każdy pracownik ma szansę wyrażania siebie nie tylko poprzez pracę.

W praktyce codziennej oznacza to przede wszystkim wzajemny uśmiech i życzliwość oraz pozytywny stosunek do otaczającego świata, wzajemny szacunek i pomoc. Przecież człowiek z natury jest dobry i pragnie dobra innym. Przejawem tego jest szeroko rozumiana miłość skierowana do wszystkich istot. Wszelkie konflikty międzyludzkie (w tym np. wojny) oraz dewastacja środowiska biorą się z braku miłości. Dlatego przedsiębiorstwo stara się, aby konflikty rozwiązywane były poprzez dojście do osiągnięcia konsensusu. Zawsze należy pamiętać o zasadzie „nie czyni drugiemu, co tobie niemiłe”. Tworzy to atmosferę przyjaźni i wzajemnego zrozumienia.

Pielęgnowanie relacji odbywa się między innymi przez organizację różnego rodzaju imprez tematycznych i wyjazdów integracyjnych oraz etykę w kontaktach osobistych.

Tematami zdrowia i relacji zajmuje się wspomniany już wyżej System Zdrowych Relacji. Obecnie ma on na celu zdefiniowanie koncepcji zdrowego stylu życia, zgodnego z uniwersalną definicją zdrowia na wszystkich jego poziomach. System SZR ma zapewnić naukę i wychowanie przyszłych menedżerów, strategów i koordynatorów, aby budowali lepszą rzeczywistość i byli liderami zdrowego stylu życia, mogącymi pomagać rozwiązywać problemy również w innych firmach. Rozwija zdrowe relacje, wpływające na efektywność pracy – pobudza pracowników do nawiązywania i rozwijania relacji zarówno pomiędzy sobą, jak i pomiędzy grupami i zespołami w ich bliższym i dalszym otoczeniu.

Cele te będzie można osiągnąć poprzez podnoszenie świadomości prozdrowotnej, definiowanie koncepcji zdrowego stylu życia, kreowanie liderów i angażowanie do praktykowania zdrowego stylu życia, zbieranie danych dotyczących ochrony zdrowia w przedsiębiorstwie i na świecie, budowanie zdrowych relacji wewnętrznych i zewnętrznych, dbanie o środowisko naturalne.

3.3. Nasz rozwój

„Nasze życie jest takim, jakim uczyniły je nasze myśli” (Marek Aureliusz)

1. Swoim postępowaniem wyrażamy szacunek wobec ludzi, z którymi łączą nas pozytywne relacje.
2. Jasno, otwarcie i życzliwie wyrażamy nasze opinie dotyczące działalności przedsiębiorstwa oraz jej otoczenia – tak, by atmosfera sprzyjała pogłębieniu naszych relacji.
3. Pogłębiamy swoją wiedzę zawodową ze szczególnym uwzględnieniem zagadnień wynikających z funkcji i zadań w przedsiębiorstwie.

Księga wartości. Kodeks etyczny przedsiębiorstwa Laskomex

4. Wszelkie obowiązki wykonujemy zgodnie z naszą wiedzą uczciwie, rzeczowo i z zachowaniem należytej staranności.

5. Stwarzamy naszym interesariuszom wewnętrzną możliwość realizacji dróg rozwoju określonych przez nich i zgodnych z celami naszego przedsiębiorstwa.

6. Myślimy systemowo, procesowo i logicznie, pamiętając o zależnościach przyczynowo-skutkowych.

7. W dążeniu do wytyczonych celów uwzględniamy wartości interesariuszy, by wzbogacać naszą wspólną działalność.

Na poziomie mentalnym kształtują się sposoby zdobywania i przekazywania wiedzy, zasoby informacyjne oraz kompetencje i profesjonalizm pracowników na poszczególnych stanowiskach w przedsiębiorstwie. Ma to umożliwić podejmowanie kreatywnych decyzji w warunkach zachodzących przemian oraz stały rozwój i podniesienie świadomości wśród interesariuszy zewnętrznych i wewnętrznych przedsiębiorstwa. Służy temu odpowiednia literatura i prasa udostępniana pracownikom, elektroniczne i papierowe bazy danych, a także opracowywany i ciągle udoskonalany system szkoleń, który nie tylko ma na celu pogłębianie wiedzy zawodowej, lecz także pogłębianie pozytywnych relacji z otoczeniem i nieustanne doskonalenie.

Należy promować nieograniczone możliwości umysłu ludzkiego: umożliwiać, a nie utrudniać rozwój młodych talentów, ograniczać biurokrację, finansować wszelkie badania naukowe bez względu na ich ewentualną przydatność do dalszych zastosowań praktycznych, aktywnie wykorzystywać innowacyjne pomysły. Na szczeblu „domowym” – dbać o właściwe wykształcenie dzieci, umiejętnie i rozsądnie korzystać z podręczników, prasy i mediów (w tym zwłaszcza z internetu), uczestniczyć w organizowanych przez różne środowiska prezentacjach i pokazach, stale pogłębiać swoją wiedzę w kierunku jej uniwersalizacji i syntezy.

Odzwierciedleniem procesu doskonalenia przedsiębiorstwa Laskomex jest między innymi jego członkostwo w klubie European Foundation for Quality Management (EFQM), dzięki czemu następuje wymiana doświadczeń z innymi organizacjami w zakresie jakości zarządzania oraz wzrost udziału przedsiębiorstwa w konferencjach i szkoleniach dotyczących różnych obszarów życia przedsiębiorstw. Również funkcjonowanie systemu zarządzania jakością, opartego o normę PN EN ISO 9001:2015, było podstawowym działaniem w kierunku doskonalenia zachodzących w przedsiębiorstwie procesów i umożliwiło ich stały rozwój. Przedsiębiorstwo Laskomex wdrożyło tę normę jako jedno z pierwszych w Polsce. Jednakże w swoim dążeniu do podnoszenia poziomu zarządzania procesami przedsiębiorstwo Laskomex stawia sobie jeszcze bardziej ambitne cele – w jego rozumieniu systemy zarządzania

Księga wartości. Kodeks etyczny przedsiębiorstwa Laskomex

powinny większą wagę przywiązywać do ludzi oraz do systematyzacji procesów zachodzących w organizacji, jak też do kompleksowego spojrzenia na te procesy (wielopoziomowe spojrzenie na jakość). Pragnąc rozwinąć to podejście realizowane w ISO oraz EFQM i doskonalić człowieka w procesie pracy – w 2016 roku wdrożyliśmy opracowywany przez Laskomex od 2005 roku Uniwersalny System Jakości Kierowania (USJK), certyfikowany przez Polską Akademię Uniwersalnego Kierowania. Opisanymi wyżej procesami kierowania i zarządzania zachodzącymi w przedsiębiorstwie zajmuje się interfunkcja Uniwersalny System Kierowania (USK).

Natomiast interfunkcja System Rozwoju Pracownika (SRP) wspiera wszystkie etapy rozwoju pracownika – od momentu rekrutacji aż do momentu rozstania się z przedsiębiorstwem. Jej celem jest określenie standardów tego rozwoju tak, aby był on jak najbliższy wektorowi rozwoju przedsiębiorstwa, a tym samym miał wpływ na efektywność jej działań. Interfunkcja SRP postrzega pracownika jako największe dobro przedsiębiorstwa i przyczynę jego siły – dlatego dba o rozwój i doskonalenie pracowników, umożliwia im podnoszenie kwalifikacji, wspiera aktywne postawy społeczne i obywatelskie.

W celu realizacji wszystkich poziomów kształcenia dla interesariuszy wewnętrznych oraz stworzenia programów szkoleniowych dla interesariuszy zewnętrznych powstała interfunkcja Kompleksowy System Kształcenia (KSK), której celem jest między innymi poszerzanie i upowszechnianie wiedzy wśród pracowników i w otoczeniu przedsiębiorstwa, rozwój umiejętności i zdolności przywódczych liderów zespołów, rozwój kadry i przygotowanie jej do podejmowania kreatywnych decyzji biznesowych, a także promowanie organizacji wspierających biznes społecznie odpowiedzialny.

W odniesieniu do produktów powstała koncepcja produktu ewolucyjnego, który powoduje rozwój konsumenta i wspiera idee doskonalenia wielopoziomowego. Teoria Pełnego Produktu opracowana przez interfunkcję System Pełnego Produktu (SPP) doskonali koncepcję pełnego produktu w procesie pracy grupowej, aby można ją było wykorzystać do opracowywania nowych ewolucyjnych wyrobów we wszystkich elementach struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa. W ramach zdrowszego spojrzenia na opracowywane wyroby, wyodrębniono trzy aspekty ich powstawania, z uwzględnieniem zdobywania doświadczeń człowieka w procesie pracy grupowej przy wytwarzaniu produktu oraz uświadomienia człowiekowi jego własnych wielopoziomowych celów:

1. człowiek oraz jego rozwój i doświadczenie w procesie opracowywania i wytwarzania produktu;
2. rozwojowa otoczka produktu, związana z jego przyszłym zastosowaniem

Księga wartości. Kodeks etyczny przedsiębiorstwa Laskomex

i wykorzystaniem;

3. produkt spełniający nowatorskie podejście i innowacyjne rozwiązania.

Jest to podejście niesłuchanie innowacyjne, definiujące zysk przedsiębiorstwa nie tylko w tradycyjnym ujęciu materialnym oraz finansowym, ale również integracyjnym i społecznym.

3.4. Nasza integracja

„Prawdziwa przyjaźń to doskonała harmonia tego, co ludzkie z tym, co boskie” (Cyce-ron).

1. Podążamy najbardziej efektywną drogą rozwoju indywidualnego oraz aktywności zawodowej, korzystając z doświadczeń nabytych w procesie pracy zespołowej.

2. W kontaktach z interesariuszami zachowujemy się tak, by każda osoba, z którą współdziałamy czuła, że jest kimś dla nas najważniejszym.

3. Oczekujemy, aby w stosunku do nas postępowano tak, jak my postępujemy w stosunku do naszych interesariuszy.

4. Poszukujemy rozwiązań integrujących nasze otoczenie wokół rozwijających wartości.

5. Definiując wartości etyczne w działaniach zespołowych, wspieramy rozwój kultury organizacyjnej i osobistej pracowników.

6. W obliczu trudnych wyzwań zachowujemy pewność siebie i opanowanie. Wszelkie kwestie sporne rozwiązujemy taktownie i dyskretnie, pamiętając o uczuciach i potrzebach innych.

7. Doceniamy działania jednoczące naszą załogę wokół inicjatyw twórczych, kulturalnych i edukacyjnych.

Sfera integracji i samorządności określa zdolność współpracy oraz kształtowania relacji pomiędzy pracownikami oraz różnymi elementami struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa. Jednym z podstawowych elementów kultury przedsiębiorstwa jest szeroko realizowana strategia kolektywna, a struktura przedsiębiorstwa oparta jest o pracę zespołową. Uzyskanie grupowej świadomości ciągłego doskonalenia jest ogromnym skokiem jakościowym dla rozwoju przedsiębiorstwa. Oczywiście działania grupowe wymagają od ich uczestników odpowiedniego poziomu świadomości, wiedzy i dyscypliny wewnętrznej. Praca w zespole daje pracownikom poczucie współtworzenia wspólnego celu oraz poczucie przynależności, a dodatkowym aspektem integracyjnym są tworzone relacje partnerskie. Strategia zespołowa daje szansę maksymalnego wykorzystania umiejętności każdego pracownika, umożliwiając mu uczestnic-

Księga wartości. Kodeks etyczny przedsiębiorstwa Laskomex

two w podejmowaniu decyzji, co zwiększa jego poczucie zadowolenia i satysfakcji.

Należy zatem powrócić do „przestarzałych” wartości, takich jak patriotyzm, uczciwość, poszanowanie drugiego człowieka, wbrew zasadzie, że „liczy się tylko pieniądź”. Wspólnie przeciwstawiać się dewastacji otoczenia, przeciwdziałać wulgaryzmom oraz szeroko rozumianej pornografii i brutalności, dbać o właściwe towarzystwo. Powinno się promować wszelkie działania jednoczące pracowników oraz interesariuszy, w tym wydarzenia kulturalne o odpowiednim poziomie – podwyższając zastraszająco niską statystykę bywalców teatrów i filharmonii, organizować wspólne wycieczki do pomników kultury na całym świecie, itp.

3.5. Nasze przywództwo

„Człowiek osiąga dorosłość w momencie, kiedy zda sobie sprawę, że życie polega na tym, żeby dawać, a nie brać” (Ken Blanchard).

1. Wszyscy rozwijamy umiejętność godzenia dobra osobistego, firmowego i społecznego.
2. Harmonijnie łączymy pracę zawodową z życiem rodzinnym i prywatnym. Zachowujemy równowagę pomiędzy tymi obszarami.
3. Naszymi działaniami wpływamy pozytywnie na rozwój wszystkich naszych interesariuszy oraz postrzeganie przez nich zmian zachodzących w naszym otoczeniu.
4. Rozwijamy nasze zdolności do integracji indywidualnych celów rozwoju, z celami rozwoju organizacji społecznych na szczeblu lokalnym, krajowym i światowym.
5. Kreujemy przywódców, którzy mają wizję, inspirują swoje zespoły oraz rozumieją zasadność procesu doskonalenia.
6. Kształtujemy zespoły i liderów w kierunku służebnego przywództwa. Kierujemy się w zarządzaniu zasadami integracji i samoorganizacji.
7. Osiągamy określone cele, wykorzystując najnowocześniejsze, uniwersalne technologie, które umożliwiają nam systemową obserwację i holistyczną optymalizację procesów zachodzących w przedsiębiorstwie i jego otoczeniu.

Sfera przywództwa określa system zarządzania przedsiębiorstwem, a w szczególności zarządzania zasobami ludzkimi oraz sposoby kooperacji pomiędzy różnymi komórkami wewnątrz organizacji oraz z otoczeniem zewnętrznym. Polityka przedsiębiorstwa dąży do samorządności i możliwie jak największej partycypacji pracowników. Każde działanie pracownika, jego myśl czy emocja – mają określony wpływ nie tylko na wyniki przedsiębiorstwa i jakość pracy, lecz także na samopoczucie samego pracownika oraz jego funkcjonowanie w większym otoczeniu. W systemie samorządowym zachęca się pracowników do przekształcania

Księga wartości. Kodeks etyczny przedsiębiorstwa Laskomex

swoich pomysłów i energii w działalność zespołową.

Każdy pracownik przedsiębiorstwa Laskomex może świadomie uczestniczyć w procesie zarządzania, mając głębokie poczucie odpowiedzialności za efekt końcowy wspólnych działań. Uczestnictwo w podejmowaniu decyzji oraz wykorzystanie posiadanych umiejętności zwiększa pracownikom ich poczucie satysfakcji i zadowolenia, ponieważ zyskują oni poczucie wpływu na bieg spraw w przedsiębiorstwie

Do osiągnięcia oczekiwanych rezultatów nie jest potrzebny klasyczny kierownik – w ramach systemu samoorganizacji organami kierowniczymi są działające trzy rady pracownicze:

- Rada Strategiczna (zespół strategów z 12 działów przedsiębiorstwa),
- Rada Menedżerów (zespół menadżerów z 12 działów przedsiębiorstwa),
- Rada Koordynacyjna (zespół koordynatorów z 12 działów przedsiębiorstwa).

Każdy pracownik powinien tak zaplanować swoją ścieżkę kariery, aby stać się prawdziwym przywódcą zanim jeszcze zasiądzie w radzie pracowniczej.

Rozwój samorządu produkcyjnego oraz kreowanie liderów przyszłości w oparciu o kulturę kreowania idei jest misją interfunkcji System Samorządu i Przywództwa (SSP). Wyłaniania ona formalnych i nieformalnych liderów, potrafiących pozytywnie wpływać na harmonię wszelkich relacji i polepszanie atmosfery w przedsiębiorstwie. Zapewnia efektywny proces wyłaniania sukcesorów poprzez układ specjalista-lider-mentor. Odpowiada za kreowanie właściwych postaw liderów poprzez wzrost kultury jednoczenia i jednomyślności, wzrost kompetencji przywódczych, a ponadto wdraża idee zespołowości i synergii. U pracowników interfunkcja SSP wykształca odpowiedzialność za działania zespołowe oraz umiejętność integracji tych działań – rozwija indywidualności oraz umiejętności wzajemnego uzupełniania się. W myśl zasady „pracownik właścicielem miejsca pracy” promuje samorząd pracowniczy, co znosi trwały podział pomiędzy menadżerów i resztę pracowników na rzecz współpracy Systemu Trójkątów Rad (koordynator, strateg i menadżer) z pracownikami. Służą im temu prowadzone polityki: samoorganizacji, przywództwa i innowacji.

Natomiast w przypadku działań zewnętrznych celem współpracy jest na ogół chęć doskonalenia. Wiedza płynąca z doświadczeń innych organizacji rynkowych oraz pozostałych intreresariuszy w tym zakresie jest nieoceniona.

Księga wartości. Kodeks etyczny przedsiębiorstwa Laskomex

3.6. Nasze zasady

„Sprawiedliwość nie jest niczym innym jak miłością bliźniego ludzi mądrych” (Gottfried Wilhelm Leibniz).

1. Propagujemy na skalę międzynarodową działania na rzecz ekozofii z uwzględnieniem wiedzy i doświadczeń innych państw.

2. Rozumiemy, akceptujemy i uwzględniamy w naszych działaniach doświadczenia całego społeczeństwa. Jest to nasze pojmowanie odpowiedzialności.

3. Naszą pracę wykonujemy z zaangażowaniem. Cechuje nas wytrwałość, która jest ważnym atutem w upowszechnianiu zasad etycznych.

4. Przez otwartość, którą rozumiemy jako zorientowanie na nowe idee, dajemy innym przykład stałego doskonalenia.

5. Zdobywamy zaufanie naszych interesariuszy i społeczeństwa poprzez wysoką kulturę wzajemnych kontaktów.

6. Wszystkie działania gospodarcze, finansowe, prawne i społeczne naszego przedsiębiorstwa prowadzimy uczciwie i w sposób etyczny, w zgodzie z zasadami rozwoju społecznego. Tworzymy ideologię rozwoju przedsiębiorstwa przyszłości opartą na odpowiedzialności, dyscyplinie, inicjatywie i stałości.

7. Postępujemy zgodnie z opracowaną przez nas i zawartą w planach strategią zrównoważonego rozwoju. Wynika to z naszych obywatelskich obowiązków i jest zgodne z normami społecznymi.



Ilustracja 16: Cztery główne wartości przedsiębiorstwa Laskomex

Źródło: Księga Wartości” przedsiębiorstwa Laskomex

Księga wartości. Kodeks etyczny przedsiębiorstwa Laskomex

W sferze zasad i wartości poddaje się badaniu jakość oraz poziom funkcjonowania wspólnych norm, opartych na określonych wartościach. W przedsiębiorstwie Laskomex są nimi odpowiedzialność, dyscyplina, inicjatywa i stałość, na których opiera się „Księga Wartości”. Przedstawia je Ilustracja 16. Dochodzi do nich, jak już wspomniano, piąta wartość – konsensus.

1. Odpowiedzialność – każdy pracownik musi uświadomić sobie cele i zadania przedsiębiorstwa oraz motywy własnych działań. Ponadto powinien określić niezbędne zasoby i opracować plan działania, czyli strategię, taktykę i działania operacyjne tak, aby osiągnięcie założonego celu stało się możliwe.

2. Dyscyplina – każdy pracownik powinien uzgodnić cele przedsiębiorstwa z celami indywidualnymi i ustalić priorytety. Ponadto powinien opracować technologiczny model swojej działalności zawodowej i realizować wytyczone plany, a w razie potrzeby korygować i doskonalić swój profesjonalizm.

3. Inicjatywa – każdy pracownik w uzgodnieniu z kierownictwem powinien samodzielnie organizować część pracy w przedsiębiorstwie i osiągać rezultaty zgodne z wytyczonym celem, a następnie przekazać nagromadzone doświadczenia innym współpracownikom. Ponadto powinien wykorzystywać wspólne doświadczenia w działalności pracowniczej razem z ludźmi o wspólnych poglądach.

4. Stałość – każdy pracownik powinien żyć sprawami nadsystemu – organizacji i ogólnego dobra, wykorzystując praktycznie zgromadzone doświadczenie w zespole pracowniczym i społeczeństwie, pomagając ludziom o wspólnych poglądach w rozwoju i realizacji celów. Ponadto powinien zawsze być społecznie użytecznym i doskonalić się.

5. Konsensus – każdy pracownik powinien kolektywnie, w drodze konsultacji wypracowywać wspólne stanowisko dla dobra wszystkich członków oraz budować pozytywne relacje tak, aby możliwe było wypracowanie zgody powszechnej. Konsensus jest bowiem warunkiem koniecznym podejmowania przez samorząd decyzji i zobowiązuje do ich realizacji.

Z siedmiopoziomowego modelu uniwersalnego wynika, że wartości powinny być siedem. Pozostałe dwie zostaną dopisane, gdy zostaną odkryte.

Istotną zasadą dla przedsiębiorstwa Laskomex jest również zasada pozytywnego myślenia, czyli pozytywnej reakcji na trudne sytuacje i problemy przedsiębiorstwa, które przez wszystkich pracowników postrzegane winny być jedynie jako wyzwania do pokonania.

Natomiast w systemie zarządzania stosuje się nową jakość – zasady uniwersalnego kierowania – jako rozwiązanie ułatwiające przetrwanie przedsiębiorstwa w zmiennym otoczeniu, co jest efektem szybkiej analizy i syntezy doświadczeń organizacji wypracowujących swoje

Księga wartości. Kodeks etyczny przedsiębiorstwa Laskomex

innowacyjne systemy zarządzania w oparciu o nowe obszary wiedzy. Ten nowoczesny system stworzony został z uwzględnieniem praw uniwersalnych i stanowionych, trendów społeczno-kulturowych, zasad państwa, branży i regionu oraz syntezy doświadczeń z wdrażania znanych systemów jakości.

3.7. Nasze cele

„Nigdy nie jesteś równie daleko od celu, jak wtedy, gdy nie wiesz, dokąd zmierzasz” (Charles Maurice de Talleyrand).

1. Tworzymy kompleksową sieć bezpieczeństwa opartą na najnowszych etycznych, społecznych i technicznych osiągnięciach.

2. Przekazujemy interesariuszom wszystkie nasze najlepsze doświadczenia dotyczące rozwoju etycznego w celu doskonalenia pozytywnych relacji.

3. Działamy na rzecz rozwoju naszej branży, polskiej gospodarki i międzynarodowej społeczności, opierając się na najwyższych zasadach etycznych.

4. Naszymi działaniami wzbogacamy kulturę polską i światową. Dążymy do zaspokajania potrzeb społeczeństwa wykorzystując technologie uniwersalne.

5. Promujemy etykę zarządzania jako narzędzie doskonalące formy prowadzenia światowego biznesu.

6. Czynn timer angażujemy się w życie społeczne, wnosimy własny wkład w generowanie i rozwój inicjatyw w dziedzinie społecznej odpowiedzialności biznesu światowego.

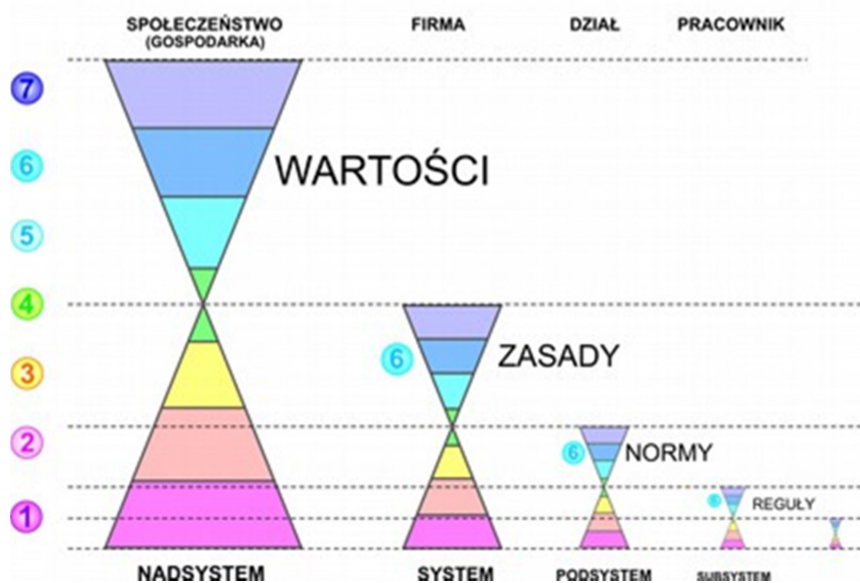
7. W sposób jasny i przejrzysty wytyczamy swoje cele, zapoznajemy z nimi naszych interesariuszy i konsekwentnie dążymy do ich realizacji, uwzględniając ekologiczne, społeczne i etyczne aspekty działalności biznesowej.

Na tym poziomie ulokowano filozofię przedsiębiorstwa, a także krótko- i długoterminowe cele zawarte w hierarchicznie ułożonych planach. Jest to najistotniejszy obszar działania przedsiębiorstwa Laskomex, w którym uzgadnianie celów jest ściśle związane z systemowym podejściem do rzeczywistości. Przedsiębiorstwo jako system, widzi swój bezpośredni związek z podsystemami (pracownikami) oraz z nadsystemami (źródłami praw i zasad, które determinują działanie przedsiębiorstwa – branżą, państwem, prawami uniwersalnymi), a jej cele są zgodne z celem ogólnoludzkim – rozwojem i zachowaniem gatunku ludzkiego z poszanowaniem praw ewolucji. Podejście systemowe pozwoliło na określenie hierarchii wartości oraz skonstruowanie mapy etyki przedsiębiorstwa. Hierarchię wartości przedstawia Ilustracja 17, a mapę etyki – Ilustracja 18.

Rozpatrując hierarchię wartości stworzoną w Księdze Wartości na tle pracowników,

Księga wartości. Kodeks etyczny przedsiębiorstwa Laskomex

działów, przedsiębiorstw i społeczeństwa (gospodarki) skutkuje potwierdzeniem przedstawionego schematu. Zaczynając od subsystemu, który został nazwany jako reguły – nazwa ta pasuje idealnie ze względu na to, że podstawiona jest pod pracowników. Reguły – czyli zwyczaje pracownicze. Następne w hierarchii znanej jako podsystem są normy, które należą do Działów. Normy – czyli ukierunkowane zachowania. Za pomocą przestrzegania norm i współpracy między działami istnieje harmonia i przejrzystość przedsiębiorstwa. Jako trzecie istnieją tworzące system wartości. Mają one ogromny wpływ na przedsiębiorstwo. Można rzec, że bez nich nie mogłoby funkcjonować przedsiębiorstwo. Kierując się zasadami, mamy możliwość przedstawiać najwyższą jakość na rynku. Tworząc nadsystem zdecydowaliśmy się na Społeczeństwo, czyli gospodarkę. Wartości – bo tak nazwano ten nadsystem – świetnie odzwierciedlają sytuację w dzisiejszej gospodarce krajowej oraz światowej. Jest tak, ponieważ wyznając pewne wartości i dążąc do ich spełnienia, tworzymy oprócz naszej jakości, którą poruszono na etapie „systemu”, naszą markę. Takim efektem hierarchii wartości będzie stworzenie marki przedsiębiorstwa. Obecna forma hierarchii wartości jest zgodna z istniejącymi systemami.



Ilustracja 17: Hierarchia wartości
Źródło: Księga Wartości” przedsiębiorstwa Laskomex

Posiadanie celu nadaje ludzkiemu życiu sens, zatem istnieje potrzeba uświadamiania tego faktu wszystkim interesariuszom. Dotyczy to zarówno poszczególnych osób (plany osobiste, zawodowe, rodzinne), jak również całego społeczeństwa (plany gospodarcze, naukowe, itd.) i ludzkości (np. plan zagospodarowania innych obiektów w kosmosie). Stąd też

Księga wartości. Kodeks etyczny przedsiębiorstwa Laskomex

w przedsiębiorstwie Laskomex powstała hierarchia planów w siedmiu obszarach działalności: plan perspektywiczny, strategiczny, taktyczny, synergetyczny, plany interfunkcji oraz plany operacyjne i indywidualne. Przedsiębiorstwo stwarza pracownikom możliwość partycypowania w tworzeniu wszystkich planów, a szczególnie planów strategicznego i perspektywicznego, dodatkowo motywując ich do określania własnych celów rozwoju. Poprzez ukazanie istotnych właściwych relacji na różnych płaszczyznach życia cele pracowników stają się bardziej zgodne z celami przedsiębiorstwa.



Ilustracja 18: Mapa etyki przedsiębiorstwa Laskomex

Źródło: Księga Wartości” przedsiębiorstwa Laskomex

Zapewnienie jedności w obszarze realizacji celów, misji, wizji i strategii przedsiębiorstwa jest głównym naszym celem. Doskonalimy zatem i optymalizujemy system planowania, wdrażania i podsumowywania w każdym elemencie struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa na wszystkich jego poziomach, włączając w proces tworzenia planów wszystkich pracowników i wszystkie samorządowe elementy struktury organizacyjnej (kompleksowość). Ponadto dążymy do poprawy komunikacji i wymiany informacji w przedsiębiorstwie oraz tworzymy warunki dla samorządności pracowniczej i współodpowiedzialności za przedsiębiorstwo (partycypacja pracowników poprzez wspólne ustalanie celów), co wpływa na harmonijny rozwój i uniwersalny kształt przedsiębiorstwa.

4. Podsumowanie

Księga wartości. Kodeks etyczny przedsiębiorstwa Laskomex

W ocenie pracowników przedsiębiorstwa kodeks etyczny jest ważnym elementem struktury organizacyjnej w kontekście szeroko pojętych stosunków pracy. Jest potrzebny tym firmom, które chcą świadomie postępować. Stosowanie jego zasad tak w życiu prywatnym, jak i zawodowym umożliwia tworzenie przyjaznych i szczerych relacji międzyludzkich na zasadzie pełnego partnerstwa i zaufania, ułatwia komunikację zarówno na płaszczyźnie prywatnej, jak i zawodowej, tworzy podstawy dla dobrze zorganizowanej i efektywnej pracy grupowej. „Księga Wartości” jest zbiorem uniwersalnych reguł dających pracownikowi możliwość kształtowania swoich poglądów przy zdobywaniu wiedzy i doświadczenia, rozwoju podczas pracy w dobrze zorganizowanym przedsiębiorstwie. Jest dokumentem szerszym od kodeksu etycznego, odzwierciedlającym filozofię działania przedsiębiorstwa Laskomex – szósty jej światopogląd (pogląd na świat). Daje płaszczyznę współtworzenia zasad i norm kultury organizacyjnej przedsiębiorstwa i w sposób systemowy przedstawia wartości, którymi się ona kieruje. „Kodeks Wartości jest dla mnie drogą, którą powinnam podążać, – pisze jedna z pracownic przedsiębiorstwa – w jaki sposób postępować, jak dbać o zdrowie, jak utrzymywać dobre relacje z otoczeniem”. „Kształtuje ona nasz wizerunek” – pisze ktoś inny. „Dodaje mi otuchy i nakierowuje na właściwy kierunek rozwoju (...)”.

Jednakże pracownicy zwracają uwagę również na fakt, że „Księga Wartości” jest dokumentem bardzo ogólnym, pozostawiającym (...) pole do interpretacji (...). Ponadto powinna być (...) dokumentem bardziej dostosowanym do odbiorcy (w zakresie rozumienia zapisów). „Mało poznany przez załogę dokument, może dlatego niewielu się utożsamia świadomie tylko podświadomie”...

Jak więc widać – niezbędny jest ciągły proces szkolenia załogi i udoskonalania „Księgi Wartości”. Nie może ona stanowić jedynie zbioru pięknych zapisów teoretycznych, ale być dokumentem w pełni zrozumiałym i realizowanym w codziennej praktyce. Nie ulega jednak wątpliwości, iż jest to dokument jedyny w swoim rodzaju, pokazujący, iż etyka rzeczywiście wspomaga realizację głównych celów przedsiębiorstwa i jest zgodna z jego misją i wizją, a ponadto ma wpływ na efektywność i jakość działań przedsiębiorstwa oraz samopoczucie pracowników. W ocenie ankietowanych pracowników dostrzegają oni tę istotną różnicę pomiędzy tradycyjnym kodeksem etycznym (spisem praw i obowiązków pracowników oraz listą kar za przewinienia) a „Księgą Wartości”, wytyczającą hołdowane przez przedsiębiorstwo wartości na wielu poziomach, przedstawiając interesariuszom wewnętrznym i zewnętrznym nowatorski wizerunek przedsiębiorstwa. Przedsiębiorstwo Laskomex posiada zatem gotowy wzorzec, który może służyć za wzór innym firmom. Autor ma nadzieję, że niniejsze opracowanie przyczyni się do jego głębszego poznania i zrozumienia oraz zastosowania.

Księga wartości. Kodeks etyczny przedsiębiorstwa Laskomex

BIBLIOGRAFIA

- [1] *Księga Wartości przedsiębiorstwa Laskomex*, 2017.
- [2] Gawiński M., *Droga firmy w budowaniu nowoczesnego systemu zarządzania. Case study*, w: T.Chojnacka (red), *Przedsiębiorstwo przyszłości*, Łódź 2010, s.61-72.
- [3] Nowicka M., *Innowacyjne metody rekrutacji i selekcji kandydatów w przedsiębiorstwach społecznie odpowiedzialnych*, w: T.Chojnacka (red), *Przedsiębiorstwo przyszłości*, Łódź 2010, s.239-262.
- [4] Nowicka M., *Kultura organizacyjna i relacje międzyludzkie jako element strategiczny przy wdrażaniu systemów zarządza wiedzą*, w: T.Chojnacka (red), *Przedsiębiorstwo przyszłości*, Łódź 2010, s.145-156.
- [5] Rydel D., *Koncepcja zdrowego stylu życia pracownika w przedsiębiorstwie społecznie odpowiedzialnym*, w: T.Chojnacka (red), *Przedsiębiorstwo przyszłości*, Łódź 2010, s.285-306.

ABSTRAKT – АННОТАЦИЯ – ABSTRACT

Przedmiotem opracowania jest kodeks etyczny przedsiębiorstwa Laskomex, zwany „Księgą Wartości”. Obiektem zainteresowania jest wpływ określonych przez przedsiębiorstwo wartości na jego funkcjonowanie. Celem pracy jest nie tylko zaprezentowanie nowatorskiej „Księgi Wartości”, lecz także udowodnienie hipotezy, że etyka zgodna z misją i wizją wspomaga realizację głównych celów przedsiębiorstwa, ponadto ma wpływ m.in. na efektywność i jakość funkcjonowania przedsiębiorstwa oraz zdrowie pracowników. Etyka ma ogromny wielopoziomowy wpływ zarówno na funkcjonowanie przedsiębiorstwa, jak i aktywność pracowników. Możliwości w tym zakresie są praktycznie nieograniczone, ale jak dotąd nie w pełni zbadane. Istotne jest systemowe określenie i wyeksponowanie wielopoziomowych wartości – począwszy od tych związanych ze zdrowiem i relacjami, poprzez rozwój, integrację i przywództwo, a na zasadach i celach skończywszy. W takim ujęciu kodeks etyczny staje się dopiero prawdziwą „Księgą Wartości”.

Предметом исследования является этический кодекс фирмы Laskomex, называемый «Книгой Ценностей». Объектом является влияние определенных ценностей фирмы на ее функционирование. Цель данной работы не только представить инновационным способом «Книгу Ценностей», но и доказать гипотезу, что этика содействующая реализации главных целей предприятия, соответствующая его миссии и видению, также оказывает влияние, например, на эффективность и качество

Księga wartości. Kodeks etyczny przedsiębiorstwa Laskomex

деятельности фирмы и здоровье ее работников. Этика оказывает большое многоуровневое влияние как на функционирование компании, так и на активность сотрудников. Возможности в этой области практически не ограничены, но пока не полностью исследованы. Важно определить и раскрыть многоуровневые ценности – начиная с тех, которые касаются здоровья и отношений, через развитие, интеграцию и лидерство, заканчивая принципами и целями. И лишь при таком подходе этический кодекс становится реальной «Книгой ценностей».

The topic of the following article is Laskomex ethical code called "Book of Values". It will present how specified by the company values impact on its functioning. The aim of this essay is not only to present in an innovative way the „Book of Values” but also to prove the hypothesis that if ethics supports the implementation of the main objectives of the company and is consistent with company mission and vision, then it influences effectiveness and quality of the company and the health of workers. Ethics has in fact a huge multilevel impact on both the company's operations and activities of our employees. Opportunities in this field are virtually unlimited, but has not been fully explored. It is important to identify and expose the multilevel values – from those related to health and relationships, through the development, integration and leadership to the values and objectives in the end. In this approach, a code of ethics becomes the only genuine "Book Value".

POTRZEBY SZKOLENIOWE W PRZEDSIĘBIORSTWIE ZORIENTOWANYM NA UNIWERSALNE KIEROWANIE

Karolina Kubacka

1. Wprowadzenie

Trzydzieści lat działalności na rynkach międzynarodowych pozwoliło przedsiębiorstwu Laskomex osiągnąć znaczące efekty w dziedzinie zarządzania. W tym czasie skutecznie wdrożono system zarządzania jakością oparty o normę ISO 9001. Potem skupiono się na poszukiwaniu systemów obejmujących szersze ujęcie kierowania przedsiębiorstwem, takich jak na przykład Model EFQM. Obecnie firma jest na etapie dalszego doskonalenia własnego rozwiązania – Uniwersalnego Systemu Jakości Kierowania (USJK). Jego innowacyjność skoncentrowana jest na całościowym i elastycznym systemie zdolnym do realizacji przyjętych celów w trudnym i szybko zmieniających się warunkach [2]. Istotnym elementem we wdrażaniu każdego ze wspomnianych systemów zarządzania były szkolenia.

Celem niniejszego artykułu jest zaprezentowanie doświadczenia firmy Laskomex w kształtowaniu holistycznego podejścia do kształcenia pracowników w przedsiębiorstwie zarządzanym przy użyciu Uniwersalnego Kierowania. Przedstawiono unikalną koncepcję inwestowania w procesy doskonalenia interesariuszy i ich kompetencji, która wykracza poza ogólnie przyjęte standardy – zarówno w aspekcie odbiorców szkoleń, jak i w aspekcie tematyki szkoleń. W wyniku wieloletnich działań niniejsza koncepcja stała się produktem, który pozwala implementować przedstawiony system w dowolnej organizacji i tym samym zwiększać skalę jego pozytywnego oddziaływania. Jest to wkład społecznie odpowiedzialnego przedsiębiorstwa w realizację celów otoczenia.

Obiektem rozważań jest tu proces szkoleniowy firmy, w której wdrażany jest USJK, natomiast przedmiotem Kompleksowy System Kierowania (KSK), będący innowacyjną technologią efektywnego zarządzania.

W opracowaniu postawiono tezę, iż efektywność wdrożenia Systemu Uniwersalnego Kierowania zależy od całościowego podejścia do procesów szkoleń, które uznać należy za inwestycję. Tylko w pełni świadomy pracownik, otwarty na nowe idee i rozwój jest w stanie aktywnie partycypować w najważniejszych procesach zachodzących w firmie i może stać się pełnowartościowym członkiem jej samorządu.

Potrzeby szkoleniowe w przedsiębiorstwie zorientowanym na uniwersalne kierowanie

Całość działań związanych z kształtowaniem pracownika, jest elementem uniwersytetu celporacyjnego (wcześniej nazywanego korporacyjnym) firmy Laskomex. Bezpośrednim bodźcem do jego tworzenia była potrzeba systematyzacji wiedzy w celu tworzenia nowych standardów, służących podnoszeniu jakości i kultury zarządzania oraz integracji kompetencji pracowników. Dzięki autorskiemu systemowi kształcenia, możliwe było uzyskanie efektu spójności filozofii i wektora rozwoju organizacji z merytoryką szkoleń. Jednocześnie jest on strategicznym narzędziem pomagającym w realizacji misji przedsiębiorstwa poprzez działalność edukacyjną [3].

W relacji do aktualnych osiągnięć w dziedzinie zarządzania oczywiste jest, że sukces przedsiębiorstwa polega na dostrzeżeniu korzyści, jakie wynikają z prawidłowego kierowania kapitałem intelektualnym organizacji. Każde przedsiębiorstwo, chcąc się rozwijać, nie może pominąć w swoich działaniach tych aspektów, które dotyczą rozwoju pracowników. Dbalność o jakość wykształcenia, szkolenie, szukanie dla nich mentorów czy poddawanie coachinngowi, to inwestycja przynosząca korzyści w przyszłości [6]. Jeśli niewystarczająco dba się o rozwijanie zasobów niematerialnych takich jak wiedza, umiejętności, zdolności i doświadczenie, firmy nie są w stanie osiągnąć zamierzonego celu.

2. Projektowanie systemu szkoleniowego

Mając na uwadze to założenie, rozpoczęto projektowanie systemu szkoleniowego firmy Laskomex. Jednak, aby móc osiągnąć spójność z wymaganiami Uniwersalnego Systemu Jakości Kierowania, należało uzupełnić je zasadami Kompleksowego Systemu Kształcenia. To co go wyróżnia to [4]:

- Systemowość – przyczynowo-skutkowy, kompleksowy rozwój pracownika,
- Kompleksowość – działalność w ramach wszystkich struktur organizacji, uczestnictwo w procesie edukacyjnym zarówno interesariuszy wewnętrznych jak i zewnętrznych,
- Ciągłość – związana jest ze wzrostem pracownika i jego ścieżką rozwoju. Przechodząc kolejne etapy modelu KSK pracownik ma możliwość rozwoju w ramach struktur. Zasada ta obrazuje spójność systemu z indywidualnymi potrzebami i ambicjami pracowników.

Myślenie systemowe należy rozumieć jako postrzeganie całości. Jest to sztuka widzenia wzajemnych relacji, a nie tylko oddzielnych obiektów, charakteru zmian w czasie, a nie statycznych zdjęć migawkowych [6]. Systemowość jest cechą charakterystyczną dla założeń Uniwersalnego Systemu Jakości Kierowania. KSK, który jest jego częścią, przyświeca analogiczna idea względem edukacyjnych potrzeb organizacji i jego otoczenia.

Potrzeby szkoleniowe w przedsiębiorstwie zorientowanym na uniwersalne kierowanie

Poziom	Inteligencja	Wymagania kompetencyjne
1	Inteligencja psychofizyczna	Dyscyplina
		Frekwencja (m. in. Niska absencja chorobowa)
		Aktywność fizyczna i dbałość o dobry stan zdrowia
		Miła aparycja
		Dyspozycyjność
2	Inteligencja komunikacyjna	Mobilność
		Otwartość
		Umiejętność rozwiązywania konfliktów
		Asertywność
		Gotowość do wymiany poglądów z innymi
		Koleżeńska postawa
		Znajomość języków obcych.....
		Umiejętność efektywnej komunikacji
3	Inteligencja intelektualna	Łatwość nawiązywania kontaktów
		Szacunek dla cudzych poglądów i pomysłów
		Wymagany poziom wykształcenia.....
		Ciekawość i zdolność uczenia się
		Umiejętność samodzielnego organizowania i planowania pracy
		Obsługa komputera
4	Inteligencja współzycia społecznego	Umiejętność obsługi urządzeń multimedialnych i biurowych
		Umiejętność ciągłego doskonalenia procesów
		Umiejętność radzenia sobie ze stresem
		Zamiłowanie do pracy
		Kultura osobista
		Świadomość roli w zespole, tj zrozumienie wpływu własnych działań na innych
		Umiejętność wyznaczania priorytetów
		Umiejętność pracy w zespole
		Lojalność wobec kultury organizacyjnej firmy
5	Inteligencja przywództwa	Zdolności organizacyjne
		Umiejętność negocjowania
		Elastyczność
		Kreatywność
		Samodyscyplina
		Przejawianie aktywności w działaniu
		Umiejętność motywowania (w tym samomotywowania)
		Umiejętność delegowania uprawnień
		Umiejętność kierowania zespołem
6	Inteligencja wartości	Odwaga kierownicza
		Umiejętność oceny i rozwoju podwładnych
		Umiejętność strategicznego myślenia
		Znajomość branży i gospodarki
		Etyka w działaniu
7	Inteligencja perspektywiczna	Odpowiedzialność
		Zaangażowanie w tworzenie wartości etycznych
		Holistyczne podejście do samego siebie i otoczenia
		Kompetencje społeczne
		Obycie międzynarodowe
		Wyczucie celu działania, tj zrozumienie, dlaczego to co się robi, jest ważne
		Umiejętność pracy koncepcyjnej
		Zaangażowanie w realizację celów przedsiębiorstwa
		Utożsamianie się z misją i celami przedsiębiorstwa
		Zorientowanie na biznes społecznie odpowiedzialny

Tabela 1: Uniwersalne wymagania kompetencyjne

Źródło: Paradygmat Systemu Zarządzania Zasobami Ludzkimi, Laskomex, Łódź 2014

Potrzeby szkoleniowe w przedsiębiorstwie zorientowanym na uniwersalne kierowanie

W związku z powyższym, przyjęto filozofię przekazywania wiedzy zarówno w kwestiach zawodowych jak i pozazawodowych. Kompletnie ujęcie kompetencji będących w centrum zainteresowania KSK pokazuje tabela 1. Z tej koncepcji zarządzania kompetencjami wynika zależność między doskonaleniem w poszczególnych aspektach każdej z ról życiowych człowieka. Ostatecznie role schodzą jednak na dalszy plan, ukazując rozwój człowieka i jego kompetencji całościowo. Zachowując równowagę w pełnieniu każdej z ról i przykładając odpowiednią wagę do doskonalenia, uzyskać można zbiór kompetencji użytecznych na każdym polu działania, czyli kompetencji uniwersalnych. Jest to zarazem punkt wyjścia do innych procesów dotyczących zarządzania zasobami ludzkimi w firmie Laskomex (np. rekrutacji czy oceny pracownika).

3. Potrzeby szkoleniowe

Tak jak pracownicy i poszczególne elementy struktury organizacyjnej są częścią firmy, tak firma jest częścią większego systemu, w którym znajdują się inni interesariusze. Dlatego KSK nie poprzestaje na szkoleniu załogi, lecz swoją misją również obejmuje klientów, dostawców, kooperantów a także ich rodziny i przyjaciół. Osiągana jest tym samym kompleksowość działań.

Laskomex jako organizacja ucząca się, kładzie nacisk na otwartość w zakresie nowych idei i procesów doskonalenia człowieka. Najważniejszą, z punktu widzenia rozwoju pracownika, grupę szkoleń stanowią szkolenia wewnętrzne pionowe. Tabela 2 pokazuje ich złożoność i merytorykę. Są to szkolenia realizowane przy użyciu własnych zasobów – zarówno trenerskich jak i merytorycznych. Potrzeby szkoleniowe pracowników, a tym samym budowa systemu są skorelowane z koncepcją rozwoju, który nie jest możliwy w oderwaniu od procesu edukacyjnego. W efekcie można mówić o ustawicznym kształceniu pracownika. W istocie ścieżka rozwoju pracownika definiowana jest jako obejmowanie nowych funkcji w strukturze organizacyjnej. Już na etapie rekrutacji wybierani są kandydaci zgodni z potrzebami przedsiębiorstwa, tzn. chcący się rozwijać nie tylko na płaszczyźnie profesjonalnej, ale również indywidualnej i społecznej. Z tego powodu proces edukacji rozpoczyna się z chwilą podjęcia decyzji o zatrudnieniu lub jeszcze przed nawiązaniem stosunku pracy. Szkolenie nowo przyjętych osób, kandydatów do pracy bądź bezrobotnych w ramach programu „Adapt”, stanowi wkład firmy w rozwój otoczenia. Efektem jest integracja ze środowiskiem zewnętrznym przedsiębiorstwa, prezentacja kierunków rozwoju przedsiębiorstwa, filozofii Uniwersalnego Kierowania oraz zrozumienie procesów zachodzących wewnątrz organizacji.

Potrzeby szkoleniowe w przedsiębiorstwie zorientowanym na uniwersalne kierowanie

Poziom	Szkolenia i kursy
SAMORZĄDOWE	Trener i Konsultant
	Staż samorządowy STR
	Menedżer
	Strateg
	Koordinator
ROZWÓJ TALENTÓW	Systemy Zarządzania
	Savoir vivre
	USM
	Podstawy Uniwersalnego Kierowania
ADAPTACYJNE	Zdrowy styl życia
	Life-coaching
	Strategia rozwoju pracownika
	Szkolenie produktowe
	Adapt

*Tabela 2. Szkolenia wewnętrzne pionowe Kompleksowego Systemu Kształcenia
Źródło: Paradygmat Kompleksowego Systemu Kształcenia, Laskomex, 2016.*

Na program „Adapt” składa się cykl szkoleń, będących podstawą wdrożenia do kultury organizacyjnej opartej o Uniwersalne Kierowanie. Dlatego w odbiorcy szkolenia widzimy nie tylko pracownika, ale przede wszystkim członka społeczeństwa, obywatela. W ten sposób określone potrzeby szkoleniowe kształtują tematykę, która oprócz aspektów związanych z firmą i biznesem obejmuje problematykę zdrowego trybu życia czy prawidłowej komunikacji. Zajęcia prowadzone są przez liderów i pracowników firmy, co pozwala na wzajemne poznanie się i integrację. Odbiorcy mają również szansę zdobycia doświadczenia współpracy w nowym zespole, co przekłada się na późniejszą pracę.

Pracownicy, którzy z powodzeniem kończą adaptację i wyróżniają się dużym potencja-

Potrzeby szkoleniowe w przedsiębiorstwie zorientowanym na uniwersalne kierowanie

lem oraz chęcią najbardziej efektywnego rozwoju przystępują do programu „Talent”. W jego ramach przekazywane są głównie treści z zakresu filozofii Uniwersalnego Kierowania, które pozwalają zrozumieć specyfikę przedsiębiorstwa i poznać narzędzia niezbędne do codziennej pracy. Program ten obejmuje też szkolenia dotyczące systemów zarządzania, które koncentrują się na kompetencjach systemowego wiedzenia przedsiębiorstwa. Jest to etap, który zarówno wyposaża w umiejętność bycia gospodarzem procesu, audytorem wewnętrznym jak i przygotowuje każdego pracownika do pełnienia roli lidera. Stąd też szczególny nacisk na przekazywanie i zaszczepianie wizji strategii kolektywnej i służebnego przywództwa.

Naturalnie, kolejnym etapem kształcenia stają się programy „Koordynator”, „Strateg” i „Menedżer”. Związane jest to z włączeniem pracownika w samorząd pracowniczy i przywództwem zespołowym, które jest charakterystyczne dla USJK. Grono liderów stojących na czele każdego z działów, łącznie tworzy Rady: Koordynacyjną, Strategiczną i Menedżerską, będące jednymi z kilku samorządowych jednostek, które zarządzają firmą. Poszczególne programy szkoleniowe związane są wymaganiami względem pełnionych funkcji zarówno w radach, jak i działach. Koordynatorzy poznają kadrowe aspekty przywództwa i organizacji pracy. Kształtują również wielopoziomową percepcję integracji interesariuszy. Stratedzy uczą się aspektów związanych z kształtowaniem etyki przedsiębiorstwa, również pod kątem społecznej odpowiedzialności biznesu. Poznają także aspekty dotyczące zapewnienia jakości oraz doskonalenia pracownika. Natomiast wiedza menedżerów jest uzupełniana o modele decyzyjne i ujęcie biznesowe przywództwa, ze szczególnym uwzględnieniem przywództwa służebnego, w którym kierowany jest świadomością osobistej roli i odpowiedzialności społecznej.

W technologii KSK uzupełnieniem dla szkoleń pracowniczych są szkolenia dla interesariuszy spoza firmy, czyli szkolenia zewnętrzne pionowe. Większość uniwersytetów korporacyjnych koncentruje się na kształceniu własnych pracowników. Nasz Kompleksowy System Kształcenia obejmuje swoim działaniem również edukowanie podmiotów zewnętrznych. Wypracowano zintegrowany i kompleksowy system obejmujący swoim działaniem wszystkich interesariuszy [3] tak, aby każdy z jego uczestników posiadał wyrównany poziom wiedzy i tym samym włączał się w jednakowym stopniu w realizację wspólnych celów.

Potrzeby szkoleniowe w przedsiębiorstwie zorientowanym na uniwersalne kierowanie

Program Szkolenia „UNIWERSALNY SYSTEM JAKOŚCI KIEROWANIA”
<ol style="list-style-type: none">1. Nowa wizja zarządzania jakością.2. Sztuka wyznaczania celów w biznesie.3. Struktura organizacyjna przedsiębiorstwa zorientowana na cel. Teoria kompleksowego rozwoju produktu.4. Uniwersalne prawidłowości zarządzania.5. Synergia w organizacji. Cykliczność w zarządzaniu.6. Zarządzanie przez przywództwo partnerskie.7. System wdrażania strategii poprzez planowanie i podsumowanie.8. Uniwersalne technologie synchronizacji kierowania.9. Organizacja procesów szkoleniowych w przedsiębiorstwie.10. Rachunkowość i monitoring w przedsiębiorstwie zarządzanym w oparciu o uniwersalny system kierowania. Wieloczynnikowa diagnoza i ocena rezultatów działalności przedsiębiorstwa.11. Zarządzanie kadrami i rekrutacja pracowników.12. Zdrowie pracownika i menedżera.

*Tabela 3. Program Szkolenia „Uniwersalny System Jakości Kierowania”
Źródło: Materiały Kompleksowego Systemu Kształcenia, Laskomex, Łódź 2016.*

Interesariuszy spoza firmy przyporządkowano do poszczególnych grup szkoleń zgodnie z potrzebami edukacyjnymi. Oferta szkoleniowa jest indywidualnie dobierana dla każdej z organizacji, a usługa doradcza stanowi jej komplementarną część. Doskonałym przykładem takiego szkolenia jest „Uniwersalny System Jakości Kierowania”, który dedykowany jest właścicielom firm, pełnomocnikom ds jakości i menedżerom, zainteresowanym rozwojem własnym i swoich firm, poprzez wdrażanie systemów jakości nowej generacji. Ten program szkoleniowy ma na celu pogłębienie wiedzy na temat systemów jakości oraz zapoznanie z Uniwersalnym Systemem Kierowania – w zakresie jego teorii oraz praktycznego zastosowania (szczegółowa tematyka znajduje się w tabeli 3).

Wspólny mianownik dla tego rodzaju szkoleń zawsze stanowi filozofia Uniwersalnego Systemu Kierowania oraz szeroko pojęta wiedza biznesowa, będąca owocem doświadczenia firmy Laskomex. Ponadto jest to zawsze odpowiedź na aktualnie pojawiające się w społeczeństwie wyzwania i kryzysy. Wiedza odbiorcy jest wzbogacana między innymi o zagadnienia z zakresu:

- zdrowia,

Potrzeby szkoleniowe w przedsiębiorstwie zorientowanym na uniwersalne kierowanie

- komunikacji interpersonalnej,
- umiejętności organizacyjnych,
- kompetencji społecznych,
- umiejętności przywódczych,
- etyki,
- umiejętności wyznaczania celów.

Oferowane szkolenia są również dostosowane do potrzeb osób, które są zainteresowane szeroko rozumianym indywidualnym rozwojem. W takim przypadku za podstawę w zdobywaniu wiedzy z zakresu Uniwersalnego Kierowania służy szkolenie „Od zarządzania sobą do międzynarodowych wspólnot”, które zwraca uwagę uczestnika między innymi na zagadnienia takie jak: cechy rozwoju ludzkości, współzależność rozwoju człowieka, społeczeństwa i planety, powszechne prawa rozwoju, czynniki zniekształcające rozwój człowieka, cele ogólne a osobiste oraz podstawy strategii kolektywnej. Szkolenia mogą zostać poparte indywidualnym doradztwem, dzięki któremu można zastosować zdobytą wiedzę w konkretnych życiowych sytuacjach.

4. Podsumowanie

Przytoczony opis sposobu funkcjonowania Kompleksowego Systemu Kształcenia w firmie Laskomex ukazuje jak poprzez wielopoziomowe szkolenia można rozwijać świadomość człowieka w wielu aspektach jego życia, zwiększać jego szeroko rozumiane kompetencje i wyposażać we właściwe narzędzia wspierające jego rozwój. Pozwala tym samym kształcić członków samorządu, dając im jednocześnie możliwość wykorzystywania wiedzy i doświadczenia w innych dziedzinach życia.

Z pełną świadomością jest to ogromna inwestycja w pracownika, nie tylko w aspekcie celów biznesowych, ale przede wszystkim społecznych. Jak pokazuje praktyka, taki pracownik, kiedy opuszcza firmę, staje się wizytówką firmy, jest doceniany w innych przedsiębiorstwach. Potrafi także z powodzeniem stworzyć własne przedsiębiorstwo, korzystając z dorobku firmy Laskomex w zakresie wdrożenia Uniwersalnego Kierowania. Jest to także inwestycja w relacje i współpracę z innymi podmiotami. Dzięki wyrównaniu poziomu wiedzy i standaryzacji procesów w oparciu o te same kryteria możliwe jest osiągnięcie wyższej efektywności współpracy.

Potrzeby szkoleniowe w przedsiębiorstwie zorientowanym na uniwersalne kierowanie

BIBLIOGRAFIA

- [1] Chojnacka T., Dostosowanie wymagań kwalifikacyjnych do pracowników w zakresie budowania organizacji opartej na wiedzy, <http://www.paunik.pl/dorobek.php>
- [2] Gawiński M., Droga firmy w budowaniu nowoczesnego systemu zarządzania. Case study firmy Laskomex, [w:] M.J.Stankiewicz (red.) Zarządzanie organizacjami w gospodarce opartej na wiedzy: wyzwania strategiczne wobec organizacji, TNOiK Dom Organizatora, Toruń 2008
- [3] Kubacki J., Autorski system kształcenia, jako podstawowy element uniwersytetu korporacyjnego, [w:] A.Glińska-Neweś (red.), Zarządzanie organizacjami w gospodarce opartej na wiedzy: zasobowe podstawy funkcjonowania i rozwoju organizacji, TNOiK Dom Organizatora, Toruń 2008
- [4] Laskomex, Paradygmat Kompleksowego Systemu Kierowania, Łódź 2016
- [5] Laskomex, Paradygmat Systemu Zarządzania Zasobami Ludzkimi, Łódź 2014
- [6] Sange P., Piąta Dyscyplina, Warszawa 2000
- [7] Skrodzka A., Generalista – nowe podejście do zarządzania talentami w biznesie, <http://www.paunik.pl/dorobek.php>

ABSTRAKT – АННОТАЦИЯ – ABSTRACT

Tworzenie autorskiego systemu zarządzania przedsiębiorstwem wiąże się z wielokierunkowym i długofalowym działaniem, obejmującym wszystkie aspekty jego funkcjonowania. Kluczowym czynnikiem, decydującym o powodzeniu w tej dziedzinie, są ludzie i ich kompetencje. Nie do przecenienia staje się zdolność organizacji do zdobywania wiedzy i adaptowania się do zmiennych warunków otoczenia. Artykuł przedstawia doświadczenie firmy Laskomex w dążeniu do standardu organizacji uczącej się i wdrażającej normę jakości Uniwersalny System Jakości Kierowania, w którym nacisk kładzie się na otwartość na nowe idee, a przede wszystkim inwestuje się w proces doskonalenia człowieka. Została w nim opisana technologia, która opiera się na wielomodułowym systemie ustawicznego, systemowego i kompleksowego kształcenia. Jej innowacyjność polega na szerszym, wykraczającym poza przyjęty kanon biznesu, spojrzeniu zarówno w aspekcie odbiorców szkoleń, jak i w aspekcie ich tematyki.

Создание авторской системы управления предприятием связано с разнонаправленной и долгосрочной деятельностью, охватывающей все аспекты его функционирования. Ключевыми факторами, решающими об успехе в этой области,

Potrzeby szkoleniowe w przedsiębiorstwie zorientowanym na uniwersalne kierowanie

являются люди и их компетенции. Невозможно переоценить способность организации присваивать знания и адаптироваться к изменяющимся условиям в окружающей среде. В статье представлен опыт компании Laskomex в стремлении к стандарту обучающейся организации, внедряющей стандарт качества Универсальная Система Качества Управления, в которой акцент делается на открытость для новых идей, и, прежде всего, инвестируется в процесс совершенствования человека. Здесь описана технология, которая основана на много модульной системе постоянного, системного и комплексного обучения. Ее новшество заключается в более широком, выходящем за рамки общепринятых канонов бизнеса, как с точки зрения обучающихся, так и с точки зрения тематики обучения.

Creating authorial management system associates with multi-directional and long-term functioning, which covers all aspects of its operation. The key factor deciding about success in this field are people and their competencies. Not to be underestimated is the organization's ability to learn and adapt to changing environmental conditions. The article present Laskomex experience in aspiring to become learning organization which implements its own quality system called Universal Quality Managing System, in which the emphasis is on openness to new ideas, and above all, investment in human development. Moreover, it describes the technology based on multi-module system of learning, and a comprehensive system of education. Its innovation lies in the broader look, which exceed beyond the accepted canon of business, on both training recipients as well as its subject.

INNOWACYJNE POSTRZEGANIE POTRZEB W KONCEPCJI PEŁNEGO PRODUKTU

Mariusz Kerner

1. Wprowadzenie

Każdy produkt dostępny na rynku z założenia spełnia określoną potrzebę konsumenta. Jednak istnieją potrzeby, których klienci sobie nie uświadamiają lub uważają je po prostu za nieistotne. Są to najczęściej potrzeby niezwiązane z nabyciem dóbr materialnych, lecz potrzeby wzbogacania swojej wiedzy oraz umiejętności rozwoju indywidualnego i społecznego. Przedsiębiorstwo Laskomex dąży do stworzenia takiego produktu, który zaspokaja również wyższe potrzeby klienta i rozwija nabywcę na wielu płaszczyznach. Nasza organizacja tworzy nie tylko ekologiczne, spełniające normy jakości produkty, lecz także takie, które przyczyniają się do rozwoju ich nabywców i będą umożliwiały wprowadzanie pozytywnych zmian w ich życiu. Produkty Laskomex będą odpowiedzią na niematerialne potrzeby, które posiada każdy człowiek, również te nieuświadomione. Zaangażowanie się w realizację takiego ewolucyjnego produktu, rozumiemy jako celowe przekazywanie wiedzy i doświadczenia, wzajemne budowanie i doskonalenie relacji, służenie w procesie jednoczenia ludzi przy osiągnięciu uzgodnionego, rozwojowego celu.

Celem tego artykułu jest przedstawienie przyczynowo-skutkowego postrzegania produktu, z wykorzystaniem uniwersalnej i wielopoziomowej teorii pełnego produktu.

Przedmiotem artykułu jest opisanie innowacyjnej teorii pełnego produktu, zaś jego obiektem jest technologia wdrażania tej koncepcji w przedsiębiorstwie Laskomex.

Opracowana w Laskomex – innowacyjna na skalę globalną – teoria pełnego produktu, jest koncepcją widzenia jego roli w rozwoju ludzkości, zasadności jego tworzenia i dostarczania wraz z nim wartości. Stanowi nowość w procesie jednoczenia ludzi i tworzeniu wizji przyszłości świata po kapitalizmie.

2. Koncepcja Pełnego Produktu

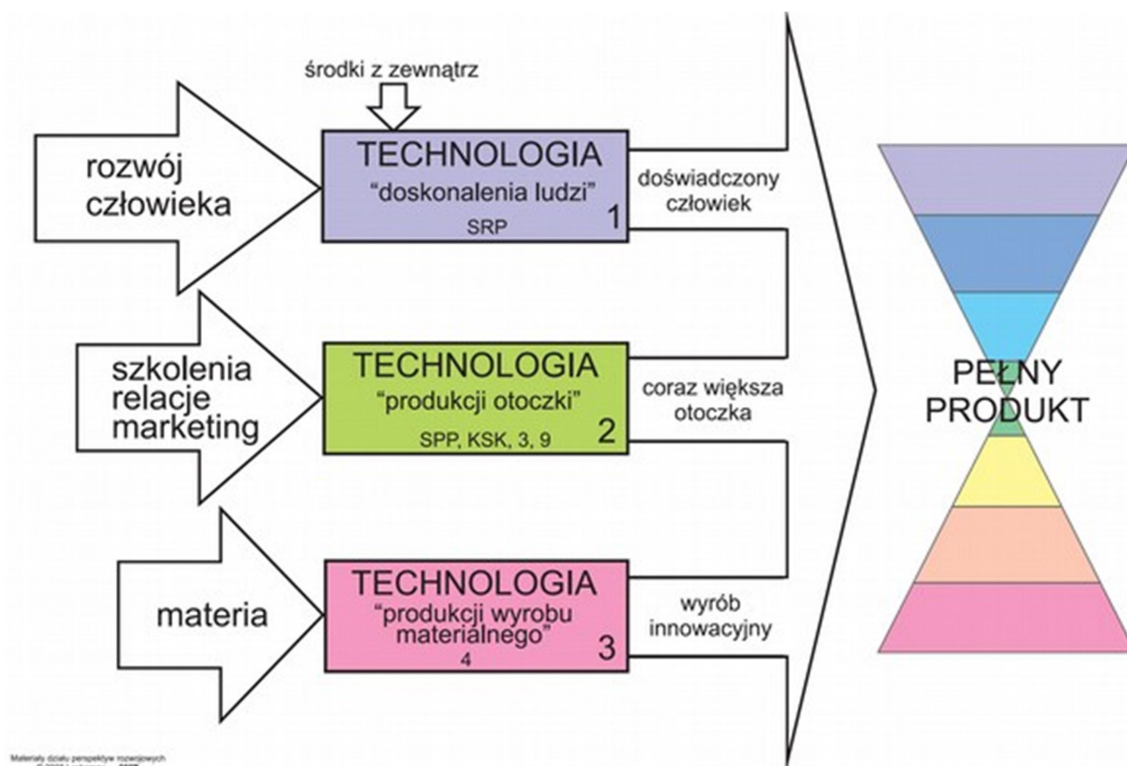
Koncepcja Pełnego Produktu pozwala spojrzeć wieloaspektowo na produkt – definiowany jako obiekt rynkowej wymiany, czyli dobro materialne, usługa bądź idea w szerszym kontekście. Laskomex w swojej działalności skupia się na trzech kluczowych aspektach. Są

Innowacyjne postrzeganie potrzeb w koncepcji pełnego produktu

nimi: doświadczenie ludzi nabyte w procesie wytworzenia produktu, wartość dodana do produktu powstająca podczas pracy grupowej kolektywu i efekt w postaci produktu (produkt, wartość dodana do produktu i zdobywane w trakcie wytwarzania produktu doświadczenie).

Przy czym, najważniejszym aspektem jest zdobyte doświadczenie ludzi, mowa tutaj nie tylko o pracownikach, ale również o kooperantach, podwykonawcach, klientach – nazywanych wspólnie interesariuszami. Organizacja dąży ku temu, by pracownicy i interesariusze w procesie przygotowywania produktu, zdobywali doświadczenie i wiedzę poszerzającą ich sposób myślenia o sobie, otaczającym ich świecie i jego prawidłowościach oraz efektywnych sposobach zarządzania nim. Interesariusze powinni uświadomić sobie potrzebę osobistego rozwoju, który jest powodem tworzenia ewolucyjnych produktów. Zgodnie ze słowami Tadeusza Kościuszki: „Siebie samego doskonalić nie zapomnij”.

Strukturę Pełnego Produktu przedstawia Ilustracja 20.



Ilustracja 20: Struktura Pełnego Produktu
Źródło: Materiały działu perspektyw rozwojowych LX

Innowacyjne postrzeganie potrzeb w koncepcji pełnego produktu

2.1. Ludzie

Strategią firmy Laskomex jest ukierunkowanie na kapitał ludzki postrzegany jako wiedza, zdolności człowieka i zdrowie, które przyczyniają się do rozwoju przedsiębiorstwa jako całości. Z tego względu już od pierwszych etapów rekrutacji zwraca się szczególną uwagę na wartość i potencjał zatrudnianego pracownika, rozumiane jako zdobyte przez niego doświadczenie, zdolności i posiadana wiedza, jego potencjał oraz predyspozycje oraz chęci do dalszego, celowego rozwoju. Interesują nas nieprzeciętni ludzie, ponieważ to oni są najcenniejsi dla firmy. Natomiast produktem staje się naturalnie ich rozwój w procesie gromadzenia doświadczenia, w poszczególnych etapach rozwoju – od pracownika fizycznego przez koncepcyjnego, integratora, menedżera, interim menedżera aż po generalistę [1].

Obecnie przedsiębiorstwo Laskomex transformuje się w organizację uczącą się, w której zachodzi nieustanny proces kształcenia. Typowe przedsiębiorstwo przekształca się w instytucję rozwoju i wiedzy, które w ramach swojej działalności, w oparciu o Kompleksowy System Kształcenia edukuje i wychowuje przyszłych liderów. Wprowadza również na własne potrzeby nowoczesne formy rekrutacji, co jednocześnie umożliwi dodatkowo zapewnienie odpowiednich kadr również dla przedsiębiorstw współpracujących z Laskomex. Tworzymy w ten sposób ofertę dla innych organizacji biznesowych, które mogą pozyskać przygotowane do pracy i doświadczone kadry, dzięki społecznemu – nastawionemu na widzenie potrzeb innych – podejściu przedsiębiorstwa Laskomex.

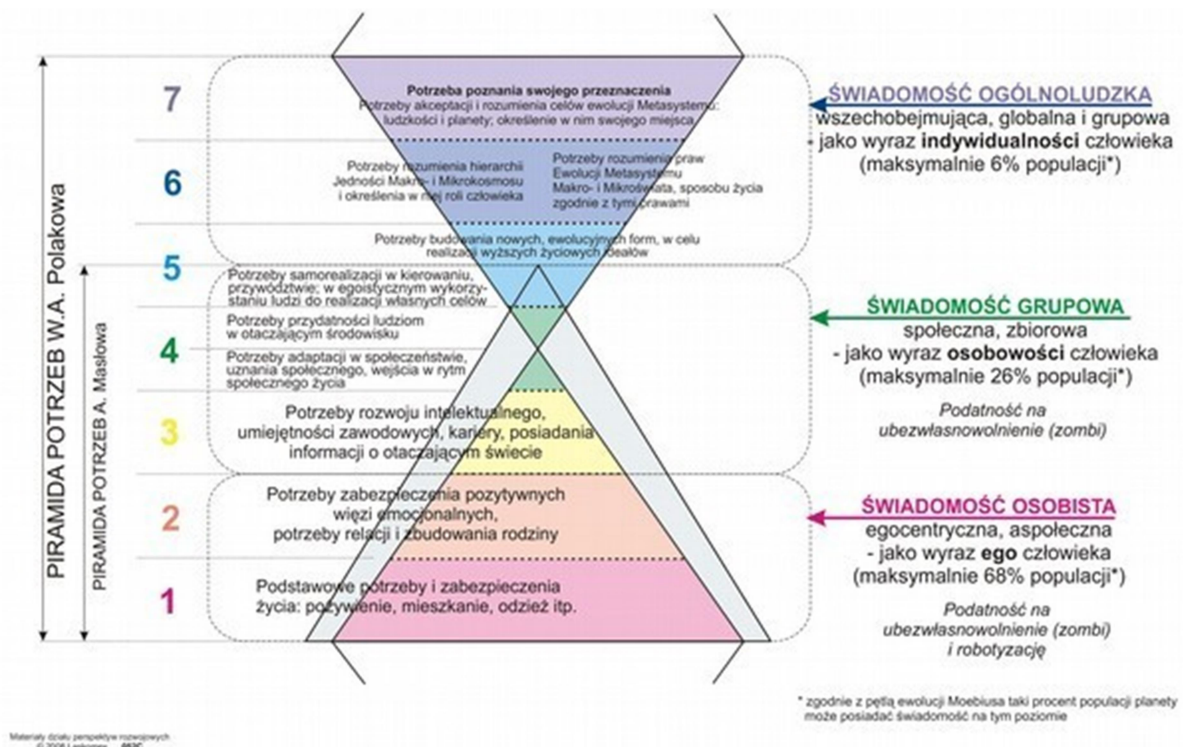
Przedsiębiorstwo Laskomex wdraża innowacyjne sposoby zarządzania firmą, kładąc nacisk przede wszystkim na efektywne sposoby kierowania, w oparciu o pracę grupową w realizacji wspólnie uzgodnionego celu. Sam proces produkcyjny jest ważny dla zdobywania doświadczenia przez pracowników. Proces tworzenia i produkcji wyrobu jest istotnym procesem przyczyniającym się do ich rozwoju. Dzięki produkcji cyfrowych systemów wideodomofonowych, firma zdobyła ponad 30-letnie doświadczenie, wciąż doskonaląc swoje produkty i stając się liderem w branży oraz osiągając długi cykl życia jądra produktu (ok. 20-25 lat). Wypracowanie tak wysokiej pozycji na rynku było możliwe dzięki konsekwentnemu procesowi doskonalenia produktu przy zastosowaniu systemowego podejścia do realizacji tego procesu.

Innowacyjne postrzeganie potrzeb w koncepcji pełnego produktu

2.2. Otoczka

Na skutek powszechnej walki konkurencyjnej, ceny wyrobów spadają. Przedsiębiorcy dochodzą do punktu krytycznego, w którym dalsze obniżanie cen traci sens, ponieważ byłoby to możliwe jedynie kosztem obniżenia jakości produktu. W celu utrzymania odpowiedniej jakości i ceny, należy uwzględnić w produkcie tzw. wartość dodaną, czyli takie jego cechy, które sprawią, że klient zdecyduje się kupić ten, a nie inny produkt, nawet pomimo jego wyższej ceny (w stosunku do podobnych produktów oferowanych na rynku). Wartość dodaną można kreować za pomocą: jakości i cech produktów, jakości obsługi, wizerunku, marki oraz w ujęciu nowoczesnym za pomocą rozwiniętego modelu zarządzania relacjami.

Wytwórnia Laskomex dąży do innowacyjnego kreowania dodatkowych wartości oraz potrzeb, jako najważniejszej wartości oddanej mającej wpływ na rozwój interesariuszy, którą nazywamy otoczką wyrobu. Dążymy do tego, aby czynnikiem wyróżniającym nasze wyroby była otoczka produktu, a nie tylko jego cena. Stawiamy na jakość. Jeśli dostatecznie rozbuduje się otoczkę produktu, tak by zaspokajała ona wielopoziomowe potrzeby klientów, przedstawione w postaci najnowszej piramidy potrzeb autorstwa Polakowa-Cypurindy (Ilustracja 21).



Ilustracja 21: Piramida potrzeb i świadomości człowieka Polakowa – Cypurindy.

Źródło: Materiały działu perspektyw rozwojowych LX

Innowacyjne postrzeganie potrzeb w koncepcji pełnego produktu

Potrzeby człowieka w przedstawionej piramidzie uszeregowano w następujący sposób:

- Podstawowe potrzeby zabezpieczenia życia i zdrowia: pożywienie, mieszkanie, itp.
- Potrzeby zabezpieczenia pozytywnych więzi emocjonalnych, potrzeby piękna relacji i zbudowania szczęśliwej rodziny.
- Potrzeby rozwoju intelektualnego, umiejętności zawodowych, kariery, posiadania informacji o otaczającym świecie.
- Potrzeby przydatności ludziom w otaczającym środowisku. Wspólna twórczość i współdziałanie. Potrzeby adaptacji w społeczeństwie, uznanie społeczne, wejścia w rytm społecznego życia. Czynne w nim uczestnictwo.
- Potrzeby budowania nowych, ewolucyjnych form, w celu realizacji wyższych życiowych ideałów. Potrzeby samorealizacji w kierowaniu, przywództwie.
- Potrzeby rozumienia hierarchii Jedności, Makro- i Mikrokosmosu oraz określenie w niej roli człowieka. Potrzeby rozumienia praw Ewolucji Meta-systemu Makro- i Mikroświata, sposobu życia zgodnie z tymi naturalnymi prawami.
- Potrzeba poznania swojego przeznaczenia. Potrzeby akceptacji i rozumienia celów ewolucji Meta-systemu: ludzkości i planety; określenie w nim swojego miejsca.

Otoczka produktu tworzona jest na czwartym poziomie przedstawionego modelu. Firma wykorzystuje swój potencjał do realizacji celów społecznych i buduje synergetyczne relacje z otoczeniem, które pozytywnie wpływają na postrzeganie firmy przez interesariuszy jako wiarygodnego i godnego zaufania wartościowego partnera. Aby przyciągnąć klientów, trzeba zadbać o serce firmy, czyli o umiejętność współdziałania z innymi interesariuszami, a także kreowania wartościowych potrzeb w celu podnoszenia ich świadomości. Firma widzi swoją przyszłość w budowaniu produktu na bazie otoczki. Wierzymy, że dzielenie się z innymi swoją wiedzą i doświadczeniem zawartymi w otoczce produktu jest w stanie znieść podziały między ludźmi i daje obu stronom szansę kreatywnego rozwoju.

Jako otoczkę i wartość dodaną traktujemy szczególnie doradztwo i szkolenia. Najnowszym produktem LX jest obszar szkoleń biznesowych oraz obszar rozwoju osobistego.

2.3. Innowacyjny produkt

W dotychczasowym, marketingowym rozumieniu produkt jest efektem osiągnięcia celów i zabezpiecza fizyczny byt organizacji (na pierwszym poziomie), w postaci zysku finansowego.

Nasza strategia produktu dąży do tego by innowacyjny produkt stwarzał możliwości

Innowacyjne postrzeganie potrzeb w koncepcji pełnego produktu

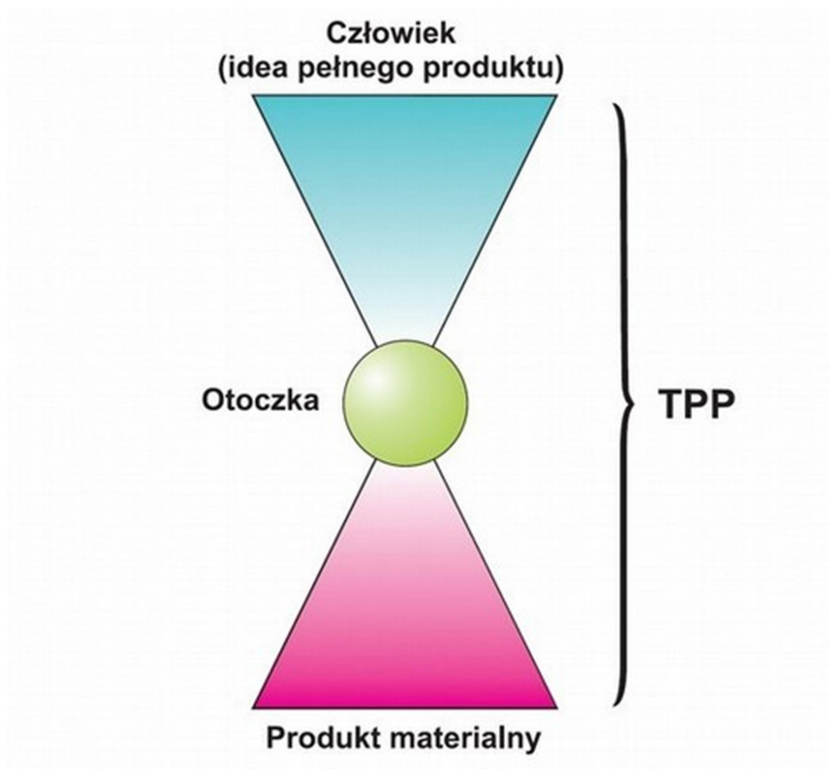
rozwoju, a jednocześnie przyczyniał się do ograniczenia globalnych problemów naszej cywilizacji, za pomocą wzbogacania różnorodnych otoczek produktu, które zapewnią formowanie świadomości i spełnienie oczekiwań użytkownika. Tworzenie innowacyjnych produktów powinno skupiać się nie tylko na ich ewolucyjnych i rozwojowych aspektach, lecz także uwzględniać aspekty wizerunkowe. Dobra marka zapewnia zaufanie i przywiązanie klienta. Utracenie zaufania może nieść ze sobą dalekosiężne i nieodwracalne skutki. Na dobro marki mają wpływ wszyscy pracownicy Laskomex. Poprzez podniesienie swojej świadomości, zdobycie wiedzy i zastosowanie ich w codziennej pracy można transformować i uzyskać, nowy wartościowy wizerunek marki firmy. Tworząc produkty ewolucyjne i rozwojowe należy pamiętać o budowaniu pozytywnego wizerunku bazującego na rozwiązywaniu kryzysów globalnie, co zapewnia bezpieczeństwo interesariuszom na wielu poziomach.

Produkt w funkcji edukacyjnej to efekt kooperacji zespołów projektowo-rozwojowych w firmie. W wyniku tej pracy powstają pomoce naukowe, podręczniki, gry i programy komputerowe, których właściwe wykorzystanie wymaga szkoleń. Interesariusze obcując z produktem zmieniają siebie i pragną zmieniać otaczającą rzeczywistość, oczekując nowych propozycji firmy Laskomex, mających wpływ na komfort, dobrostan oraz ich jakość życia.

2.4. Pełny produkt

Pełny produkt przedsiębiorstwa Laskomex (Ilustracja 22) to kompendium wiedzy uniwersalnej kształtujące świadomość człowieka i kierujące go ku zaspokojeniu jeszcze nie uświadomionych szeroko pojętych potrzeb. Taki zmieniony człowiek, chce dzielić się z otoczeniem zdobytą wiedzą i swoim doświadczeniem. Zatem pełnię produktu uzyskujemy dzięki zmianie i systemowemu ukształtowaniu doświadczonego człowieka, świadomego obywatela, a nie tylko konsumenta. Opisany produkt powstaje w procesie pracy człowieka nad produktem właściwym i jednoczesnej pracy nad sobą w warunkach pracy zespołowej, dzięki czemu dokonuje się jego rozwój.

Innowacyjne postrzeganie potrzeb w koncepcji pełnego produktu



*Ilustracja 22: Pełny Produkt jako efekt współpracy na wszystkich poziomach.
Źródło: Materiały działu perspektyw rozwojowych LX.*

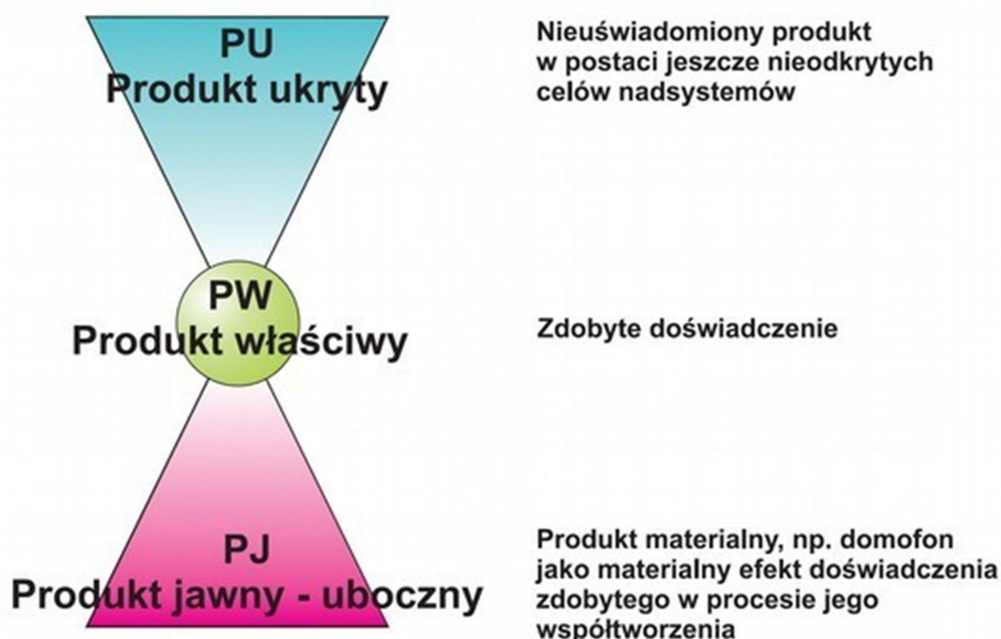
3. Model Pełnego Produktu

Aby zrozumieć model pełnego produktu, należy wyodrębnić trzy istotne obszary (Ilustracja 23): produkt ukryty – pomysł, idea, istotna wartość do zmaterializowania dla ludzkości, wynikająca z ogólnoludzkich wartości i potrzeby rozwoju naszej cywilizacji. Na jej fundamencie powstaje celowy produkt jawny.

1. Produkt właściwy – zdobyte doświadczenie w procesie tworzenia produktu jawnego.
2. Produkt jawny – produkt materialny.

W procesie tworzenia produktu materialnego, który powstaje w wyniku zrozumienia wyższych celów nadsystemu – współtworzymy produkt właściwy, czyli zdobywamy życiowe doświadczenie. Jego istotę stanowi fakt dzielenia się nim z innymi. Uczucie się od ludzi doświadczonych zaoszczędza czas i rozwija potencjał pozostałych współpracowników, którzy decydują się nie sprawdzać na własnej skórze tego, co jest już wiadome. Dzięki temu mogą pójść w działaniach znacznie dalej i przyczynić się do rozwoju w ujęciu globalnym ludzkości. Ważnym jest, aby wykorzystywać w tym celu wiedzę, widzieć wizję rozwoju ludzkości, a także mieć wiarę dającą zaangażowanie i motywującą do pracy w grupie.

Innowacyjne postrzeganie potrzeb w koncepcji pełnego produktu



Ilustracja 23: Troisty charakter produktu
Źródło: Materiały działu perspektyw rozwojowych LX

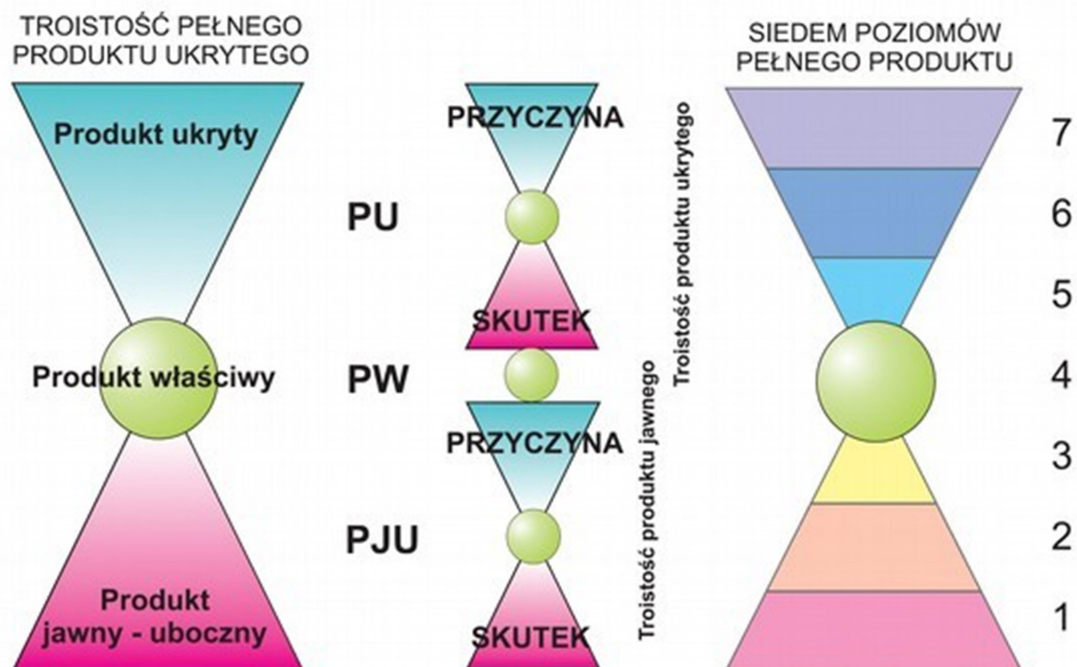
Koncepcja Pełnego Produktu, to nowatorskie spojrzenie na produkt i funkcję jaką spełnia. W procesie jego produkcji, pracownicy zdobywając cenne doświadczenie i wiedzę nawiązują pozytywne relacje. Wykreowanie otoczki mającej wpływ na zmianę myślenia i rozwój świadomości interesariuszy, kształtuje i zaspokaja wielopoziomowe potrzeby ludzi. Tacy ludzie chcą dzielić się wiedzą i swoim doświadczeniem z otoczeniem przekazując pozytywną energię, zdobytą w procesie pracy zespołowej, podczas współtworzenia rozwojowego produktu.

4. Siedem poziomów pełnego produktu

Ilustracja 24 przedstawia schemat, tłumaczący troistość pełnego produktu, który zawiera w sobie produkt ukryty jako przyczynę, produkt jawny jako skutek i produkt właściwy jako konieczny łączący element współdziałania między nimi. Analogicznie można takie same elementy wyróżnić dla przyczyny i dla skutku. W ten sposób uzyskujemy siedmiopoziomowe spojrzenie na pełny produkt, przy czym należy zwrócić uwagę, że produkt właściwy, jako element łączący jest jednorodny. Człowiek powinien zdobywać doświadczenie poprzez opracowywanie pełnych produktów na wielu poziomach. Dzięki temu obie jego półkule mózgowe – lewa, odpowiedzialna za myślenie analityczne i prawa, warunkująca twórcze myślenie – mają możliwość równomiernego rozwoju. Tylko wówczas zdobyte doświadczenie jest kom-

Innowacyjne postrzeganie potrzeb w koncepcji pełnego produktu

pleksowe i wartościowe. Wąska specjalizacja na jednym poziomie, daje częściowe doświadczenie i uaktywnia tylko część półkul mózgowych i serca. Dlatego różnorodność doświadczeń przez zwiększenie możliwości rozwoju zapewnia znaczną przewagę.



*Ilustracja 24: Siedem poziomów pełnego produktu
Źródło: Materiały działu perspektyw rozwojowych LX*

Pełny produkt można rozpatrywać siedmiopoziomowo, zabezpieczając wszystkie potrzeby człowieka przedstawione w poprzednim rozdziale. Badając poziomy pełnego produktu występujące czy to w samym produkcie, czy w procesie jego produkcji można ocenić czy i jak produkt realizuje potrzeby poszczególnych interesariuszy. Model należy traktować jako całość, w którym Najwyższy poziom zawiera w sobie wszystkie poniższe poziomy, zupełnie jak w strukturze pawiego oczka, gdzie każdy z poziom piór jest nadbudową poziomów niższych. Pełny produkt (na siedmiu poziomach), to nie tylko produkt materialny. Aby uzyskać pełne spektrum cech produktu, należy w nim dostrzec różnorodność i przestrzeń wokół niego zawierające materialne i niematerialne aspekty .

Siedem poziomów pełnego produktu:

7. Jednoczenie i celowość działań – pełny produkt powinien być rozwojowy.
6. Rozwój etyki i wartości.
5. Partnerstwo, współpraca, zrzeczanie się.
4. Kultura, praca grupowa i synergia. Zdobywanie doświadczeń i transformacja interesariuszy.

Innowacyjne postrzeganie potrzeb w koncepcji pełnego produktu

3. Rozwój wiedzy i edukacja.
2. Komunikacja i pozytywne relacje.
1. Odpowiednia jakość materiału.

5. Siedem poziomów bezpieczeństwa

Wdrożenie koncepcji Pełnego Produktu wiąże się ściśle z aspektem bezpieczeństwa, które postrzegamy w sposób innowacyjny, a przede wszystkim traktujemy kompleksowo, dokonując również syntezy siedmiu jego poziomów. Zatem działania ukierunkowane są na poprawę jakości życia człowieka, rodziny, współpracowników, społeczności lokalnych, miast i całego świata. W naszej firmie można zdobyć wiedzę i doświadczenie jak żyć bezpiecznie i bez obaw. Zamierzamy dla dobra mieszkańców osiedli i miast promować te idee wśród naszych wszystkich interesariuszy, którzy zechcą się do nas przyłączyć.

Naszym celem jest integracja środowisk społecznych i zawodowych wokół szeroko pojętego bezpieczeństwa, mająca na celu stały twórczy rozwój ich członków, dzielenie się wiedzą i doświadczeniami oraz podejmowanie wspólnych przedsięwzięć dla dobra nas wszystkich.

5.1 Synteza podejścia do bezpieczeństwa

Należy stwierdzić, że:

W jednoczeniu się jest bezpieczeństwo.

Ludzie zintegrowani, posiadający wspólne cele i uzgodnione wartości, przestrzegający zasad i norm, preferujący pracę w grupie z łatwością wchodzą w relacje oparte na zaufaniu. Laskomex zwraca uwagę na potrzebę powrotu do podstawowych wartości, jakimi są: życie w grupie oparte na zaufaniu i angażowanie się w role społeczne, w samorządzie np. osiedlowym. Jest to zupełnie nowe postrzeganie bezpieczeństwa i dlatego naszym hasłem są słowa „Laskomex – nowe spojrzenie na bezpieczeństwo” oraz „Bezpieczeństwo w jedności”, które mają wskazywać drogę nie tylko nam, lecz także wszystkim naszym interesariuszom.

Integracja doświadczeń międzynarodowych – rozwój wartości ogólnoludzkich.

Laskomex jest twórcą innowacyjnego projektu „Bezpieczne osiedle”. Projekt ten powstał jako praktyczna realizacja hasła „Nowe spojrzenie na bezpieczeństwo”. Bezpieczne osiedle to miejsce, w którym bezpieczeństwo jest osiąganym dzięki dokładnemu zorganizowaniu przestrzeni życiowej jego mieszkańców z uwzględnieniem zaangażowania każdego z nich w realizację wspólnych celów opartych na określonych wartościach. Laskomex wychodzi z inicjatywą łączenia bezpiecznych osiedli w sieci rozsiane po całym świecie, osiedli tworzą-

Innowacyjne postrzeganie potrzeb w koncepcji pełnego produktu

cych bezpieczne wyspy na oceanie przemocy.

Wzmocnienie partnerstwa i kooperacja – stowarzyszanie się.

Bezpieczeństwo to również świadomość i umiejętność kooperacji z otoczeniem. Można to osiągnąć tylko przez integrację. Chcemy szukać kontaktów i integrować się ze wszystkimi firmami i ludźmi, którzy będą chcieli budować wyspy bezpieczeństwa na naszej planecie. Chcemy wdrażać ideę bezpieczeństwa na zasadzie partnerstwa – poprzez wzajemne wspieranie się firm i osób zainteresowanych naszym sposobem widzenia bezpieczeństwa.

Rozwijanie kultury biznesu – promocja kultury organizacyjnej.

Kryzys kultury biznesu powoduje, że powstaje przestrzeń dla niepewności i braku zaufania. Dlatego widzimy potrzebę rozwijania i rozpowszechniania idei odpowiedzialnego biznesu wśród swoich partnerów i klientów. Jednym z najważniejszych elementów kierowania firmą jest samoorganizacja, jako nowoczesna forma zarządzania firmą. Zarząd firmy dąży do takiego zorganizowania każdej komórki firmy i wyznaczenia jej zadań, żeby potrafiła ona działać samodzielnie współtworząc jednocześnie całość z innymi komórkami.

Strategia zespołowa daje szansę maksymalnego wykorzystania umiejętności każdego pracownika, umożliwiając mu jednocześnie partycypację w procesach zarządzających, podnosząc równoległe poziom kultury organizacyjnej i osobistej.

Rozwój wiedzy i umiejętności – ustawiczne kształcenie.

Realizując nowatorskie idee trzeba posiadać wiedzę jak tego dokonać i nieustannie poszerzać swoje umiejętności – doksztalać się. Jest to ważne zarówno dla nas, jak i dla naszych interesariuszy, gdyż wraz ze zdobytą wiedzą poszerza się świadomość człowieka, zmienia się perspektywa widzenia świata i otwierają się nowe możliwości rozwoju. Wiedza i profesjonalizm zwiększają nasze poczucie bezpieczeństwa i pozwalają odważnie patrzeć w przyszłość.

Komunikacja – informacja o potrzebach i problemach w zakresie bezpieczeństwa.

Komunikacja jest nieodłącznym elementem życia każdego człowieka. Sprawna komunikacja owocuje porozumieniem i podejmowaniem wspólnych działań. To właśnie rozwój komunikacji jest kluczowym elementem, który pozwala nam działać efektywnie i szybko reagować na potrzeby naszych klientów, a także pomagać sobie wzajemnie w rozwiązywaniu problemów z zakresu bezpieczeństwa.

Wysoka jakość produktów, rozszerzanie oferty i dostępność produktów – zwielokrotnienie przychodów.

Poprzez ciągle doskonalenie naszych produktów zapewniamy ich wysoką jakość, a zarazem bezpieczeństwo interesariuszy, i tego też oczekujemy od naszych partnerów. Jako firma z kilkudziesięcioletnim doświadczeniem, dzięki przestrzeganiu i nauczaniu zasad (etyczne

Innowacyjne postrzeganie potrzeb w koncepcji pełnego produktu

podejście do każdego aspektu kreowania nowej jakości w firmie – na każdym w/w poziomie) – dążymy do świata, w którym bezpieczeństwo osiągać będziemy nie przez budowanie „murów”, ale przez zaufanie do drugiego człowieka.

5.2. Analiza siedmiu aspektów bezpieczeństwa

Analizując przedstawione podejście do bezpieczeństwa można wytyczyć działania i technologię osiągnięcia celów, nie zapominając o konieczności szkoleń w tym zakresie.

5.2.1. Wspólna idea i wartości

Dla poczucia bezpieczeństwa najważniejsze jest uświadomienie sobie wspólnego celu i wartości, które przyświecają wszystkim ludziom. Każdy może przyczynić się do ochrony środowiska, wzrostu gospodarczego i kierować się ideami dobra społecznego.

Działania:

- Propagowanie otwartości i tolerancji.
- Uświadamianie sobie i innym celów wspólnych dla wszystkich ludzi.
- Działania na rzecz bezpieczeństwa energetycznego.
- Ochrona środowiska.

Technologia – Technika:

• Upowszechnienie dostępu do informacji przez internet, telewizję interaktywną, łączność wszystkich standardów komunikacji

Szkolenia:

- Zarządzanie przez cele.
- Strategiczne zarządzanie.
- Biznes społecznie odpowiedzialny.
- Budowanie ścieżki rozwoju.

5.2.2. Normy i wymogi

Bezpieczeństwo jest w dużym stopniu uwarunkowane znajomością prawa. Przestrzeganie zasad współżycia i reguł obowiązujących w danej społeczności jest niezbędne dla osiągnięcia pełni bezpieczeństwa. Należy tu uwzględnić uniwersalność i cykliczność pewnych praw, które działają niezależnie od naszej wiedzy o nich. Ich znajomość zwiększa możliwości przewidywania ewentualnych zagrożeń i zapobiegania im.

Innowacyjne postrzeganie potrzeb w koncepcji pełnego produktu

Działania:

- Tworzenie zasad bezpieczeństwa w społeczeństwie.
- Zastosowanie naturalnych praw uniwersalnych.
- Przestrzeganie norm i zasad systemów zarządzania jakością.
- Popularyzacja podstawowych zasad ruchu drogowego.
- Popularyzacja podstawowych zasad prawa np. obrony koniecznej.

Technologia – Technika:

- Wybór sprzętu spełniającego wymagania, certyfikaty i atesty.
- Instalowanie urządzeń zgodnie z obowiązującymi normami.
- Sprawny serwis produktów, doradztwa i usług oraz obsługa systemów bezpieczeństwa.

Szkolenia:

- Wdrażanie systemu zarządzania jakością zgodnego z wymaganiami normy.
- Doskonalenie systemu zarządzania jakością na przykładzie firmy Laskomex i Uniwersalnego Systemu Jakości Kierowania.
 - Optymalizacja wielopoziomowej struktury organizacyjnej firmy w oparciu o Strukturę Trójkątów i Rad – struktura stworzona na potrzeby efektywnego zarządzania przedsiębiorstwem.
 - System wdrażania strategii.
 - Kultura organizacyjna.

5.2.3. Kooperacja i współdziałanie

Pełnia bezpieczeństwa to również umiejętność świadomej kooperacji z otoczeniem. Wspecjalizowane służby – policja, straż pożarna, pogotowie, agencje ochrony mogą zapewnić profesjonalną ochronę. Kształtowanie właściwych postaw obywatelskich, integracja z elementami szkolenia dająca spodziewany poziom świadomości i zaangażowania w aspekcie dbałości o bezpieczeństwo najbliższego otoczenia.

Działania:

- Zakładanie osiedlowych stacji monitorowania.
- Tworzenie osiedlowych struktur zarządzania ochroną.
- Tworzenie osiedlowych struktur opieki nad osobami starszymi i chorymi.
- Założenie stowarzyszenia firm działających na rzecz nowego spojrzenia na bezpieczeństwo.

Innowacyjne postrzeganie potrzeb w koncepcji pełnego produktu

Technika:

- Sprzęt do stacji monitorowania.
- Sprzęt do monitorowania ulic, szkół, parkingów itp.

Szkolenia:

- Wspólne wektory rozwoju.
- Przywództwo w firmie.
- Zarządzanie zmianą.
- Zarządzanie czasem.
- Szkolenia strateg, menedżer i koordynator.
- Logistyka w przedsiębiorstwie produkcyjnym.

5.2.4. Współpraca i budowanie relacji

Samemu niewiele można zrobić. Umiejętność współpracy ludzi, ich otwartość na idee współmieszkańców umożliwia realizację wspólnej strategii, wspólnych przedsięwzięć i wzrost bezpieczeństwa społeczności. Wolontariat jest dogodną formą takiej współpracy i procesu jednoczenia.

Działania:

- Uświadamianie, że w sytuacji zagrożenia najszybciej może pomóc sąsiad.
- Uświadamianie potrzeby współpracy mieszkańców w zakresie bezpieczeństwa.
- Dobór odpowiednich ludzi do wykonania określonych zadań.
- Tworzenie ośrodków pomocy, podnoszenia świadomości wartości niematerialnych.
- Doskonalenie pracy samorządów społecznych w oparciu o nadsystemy.

Technika:

- Systemy powiadamiania.
- Systemy rozgłaszania komunikatów alarmowych.
- Systemy wzywania pomocy.
- Systemy i platformy społecznościowe.

Szkolenia:

- Team Building.
- Techniki i zasady pracy grupowej.
- Efektywna rekrutacja personelu w oparciu o innowacyjne metody doboru personelu.
- Adaptacja nowych pracowników.

Innowacyjne postrzeganie potrzeb w koncepcji pełnego produktu

5.2.5. Profesjonalizm i wiedza

Nie tylko wiedza sprzyja w unikaniu zagrożeń i ograniczaniu ryzyka działań. Wykształcenie pomaga podnieść profesjonalizm i konkurencyjność na rynku pracy. A wiedza daje przewagę i przedstawia możliwości.

Działania:

- Popularyzacja wiedzy o środkach bezpieczeństwa.
- Propagowanie sposobów zachowania się w sytuacji zagrożenia, udzielania pierwszej pomocy, rzetelne informacje o prawidłowej obsłudze systemów bezpieczeństwa.
- Popularyzacja wiedzy o nowoczesnych technikach zarządzania.

Technika:

- Inteligentny budynek i integracja systemów.
- Profesjonalizm w zakładaniu i obsłudze systemów bezpieczeństwa.
- Warsztaty wymiany doświadczeń w kształtowaniu bezpieczeństwa.

Szkolenia:

- Zarządzanie wiedzą.
- Zarządzanie projektami.
- Zarządzanie grupowe i kolektywne.

5.2.6. Komunikacja zintegrowana

Komunikowanie się jest nieodłącznym elementem życia każdego człowieka. Sprawna komunikacja owocuje porozumieniem i podejmowaniem wspólnych działań. Umiejętność porozumiewania się jest warunkiem sukcesu i bezpieczeństwa społeczności – jej brak prowadzi do konfliktów.

Działania:

- Wykorzystanie internetu do prezentacji informacyjnych, osiedlowych stron w sieci.
- Rozwijanie pozytywnej komunikacji sprzyjającej skomunikowaniu.
- Bezpośrednie spotkania i relacje społeczne obywateli.
- Uświadamianie, że w sytuacji zagrożenia najszybciej może pomóc sąsiad.

Technika:

- Techniczne środki łączności, przewodowe i bezprzewodowe sieci komunikacji.
- Technologia porozumienia i uzgodnienia, konsensusu.

Szkolenia:

- Komunikacja społeczna w procesie negocjacji.

Innowacyjne postrzeganie potrzeb w koncepcji pełnego produktu

- Sztuka komunikacji i wyboru właściwych form relacji wewnętrznych i zewnętrznych.
- Rozwiązywanie konfliktów przez kompleksowy system motywacji.
- Outplacement.

5.2.7. Infrastruktura i zdrowie

Czujemy się bezpiecznie, jeżeli jesteśmy zdrowi i mamy wszystko, co jest nam potrzebne do życia. Niedostatek zwiększa ryzyko wystąpienia patologii społecznych prowadzących do zagrożeń.

Działania przedsiębiorstwa Laskomex w ramach syntezy siedmiu aspektów bezpieczeństwa:

- Promowanie zdrowego stylu życia – utworzenie Grupy ds. Kierowania Zdrowiem i promowanie oraz poszerzanie świadomości pracowników i ich rodzin.
- Inicjowanie przedsiębiorczości, walka z bezrobociem. Ciągła rekrutacja i dobieranie wartościowych ludzi z dużym potencjałem i chęcią rozwoju.
- Rozwój infrastruktury osiedla w celu zwiększenia bezpieczeństwa mieszkańców.

Technika:

- Techniczne środki ochrony – wideo domofony, alarmy, kontrola dostępu, telewizja obserwacyjna.
- Technika kierowania zdrowiem rodziny i pracowników.

Szkolenia:

- Akademia Kierowania Zdrowiem.
- Antystresowo – regenerujący kompleks „Harmonia czterech żywiołów” właściwy dla zachowania równowagi w zmiennym otoczeniu.
- Relaksacja i medytacja poprawiająca efektywność pracy zespołowej w zakresie danego problemu.
- Cyfrowe i analogowe systemy wideo-domofonowe produkcji firmy Laskomex.

6. Rola pełnego produktu w rozwiązywaniu kryzysów

Mówiąc o bezpieczeństwie, trzeba zdefiniować drogi likwidacji zagrożeń, jakie mogą się pojawić. W tym celu określiliśmy siedem podstawowych kryzysów ludzkości, które pełny produkt pomaga rozwiązywać i w ten sposób stabilizować sytuację na naszym globie (Ilustracja 25).

Innowacyjne postrzeganie potrzeb w koncepcji pełnego produktu

KRYZYSY LUDZKOŚCI	DZIAŁANIA FIRMY
Kryzys celów. Kryzys ogólnoludzkiego paradygmatu rozwoju. Brak strategii ewolucyjnego rozwoju. Możliwość zagłady ludzkości.	7 Nieustannie pracujemy nad formułowaniem i realizacją celów przedsiębiorstwa, jego pod- i nadsystemów aby wskazywać innym jak określać swoje cele
Kryzys wartości w rozwoju ludzkości. Kryzys relacji pomiędzy naszą cywilizacją a królestwami przyrody. Rozpad ekosystemu planety.	6 Pracujemy nad wartościami (Księga Wartości), doceniamy i pielęgnujemy relacje zawodowe i społeczne oraz przekazujemy te wartości naszym interesariuszom
Kryzys dysproporcji rozwoju społeczno-ekonomicznego. Wzrost terroryzmu. Groźba wojny światowej	5 Dążymy do osiągnięcia harmonii społeczno-ekonomicznej w naszym przedsiębiorstwie oraz przygotowujemy się do przekazywania przez szkolenia i doradztwo tej umiejętności naszym interesariuszom
Kryzys kultury ogólnej. Prymitywizacja ideałów we wszystkich sferach życia	4 Dbamy o poziom kultury naszych pracowników i dążymy do zwiększenia kultury organizacyjnej firmy. Poszukujemy ideałów na wszystkich poziomach rozwoju.
Kryzys nauki. Nasilenie tendencji technokratycznych. Nieodpowiedzialne wykorzystywanie intelektualnego potencjału ludzi.	3 Promujemy w nauce humanistyczne podejście do nowych technologii oraz innowacji. Kierujemy potencjał intelektualny ludzi w kierunku społecznym
Kryzys zdrowia populacji. Kryzys demograficzny. Epidemie, narkomania.	2 Preferujemy zdrowy styl życia pracowników i stwarzamy warunki dla rozwoju ich rodzin
Kryzys ekologiczny. Wyczerpanie naturalnych zasobów planety, zaśmiecanie biosfery odpadami przemysłowymi.	1 Dbamy o czystość środowiska, w którym żyjemy i działamy oraz o przyjazne środowisko pracy

Ilustracja 25: Rodzaje kryzysów i działania im zapobiegające

Źródło: Materiały działu perspektyw rozwojowych LX

Wszystkie działania powinny być zgodne z zachowaniem wartości i etyki. Tylko tak przygotowany produkt, będzie cennym i wartościowym elementem rozwoju. Holograficzne zobaczenie wszystkich poziomów systemowego kształtowania rozwoju, prowadzi do właściwego wykreowania, użytkowania i postrzegania przyszłości naszej Ziemi.

Pełny produkt powinien zawierać syntezę złagodzenia kryzysów, dając perspektywy rozwoju ludzkości i wyboru strategicznych kierunków dążeń wszystkich społeczeństw naszej cywilizacji.

Integracja dorobku kultury, doświadczeń, innowacji z poszanowaniem etyki i wartości ponadczasowych oraz kształtowanie młodych umysłów, daje szansę rozwoju ludzkości skierowaną we właściwym kierunku.

Wszystkie nasze ułomności i niedoskonałości, szlifowane w pracy grupowej mogą przekształcić się w osiągnięcie nadspodziewanych rezultatów. Otwieranie się na współpracę i wspólne dochodzenie do określonych wcześniej celów, pozwala zobaczyć inny, dotychczas niespotykany wymiar człowieczeństwa w najbardziej wartościowym wymiarze.

Innowacyjne postrzeganie potrzeb w koncepcji pełnego produktu

7. Warstwy generowania produktu

Zdefiniowane inteligencje pozwalają nam wyznaczyć siedem poziomów produktu. Kiedy widać wszystkie poziomy pełnego produktu, wyznaczenie technologii jego produkcji, staje się jasne i oczywiste.

W planie strategicznym przedsiębiorstwa Laskomex zdefiniowaliśmy siedem poziomów inteligencji, które odzwierciedlają siedem poziomów pełnego produktu. Uświadomienie sobie i zobaczenie produktów na każdym z tych poziomów, pozwala opracować koncepcję pełnego produktu dla naszych wzajemnie się przenikających, uzupełniających i rozwijających interesariuszy.

Według zapisów w Planie Strategicznym:

Poziom 1 – materialny – wszystko to, co można „zobaczyć, dotknąć i poczuć” (Inteligencja Materialna).

Poziom 2 – komunikacji i relacji – (Inteligencja Komunikacyjna).

Poziom 3 – profesjonalny – (Inteligencja Profesjonalna).

Poziom 4 – integracji i samorządności (Inteligencja Samorządowa).

Poziom 5 – przywództwa (Inteligencja Przywództwa).

Poziom 6 – zasady i wartości ogólnoludzkich (Inteligencja Społeczna).

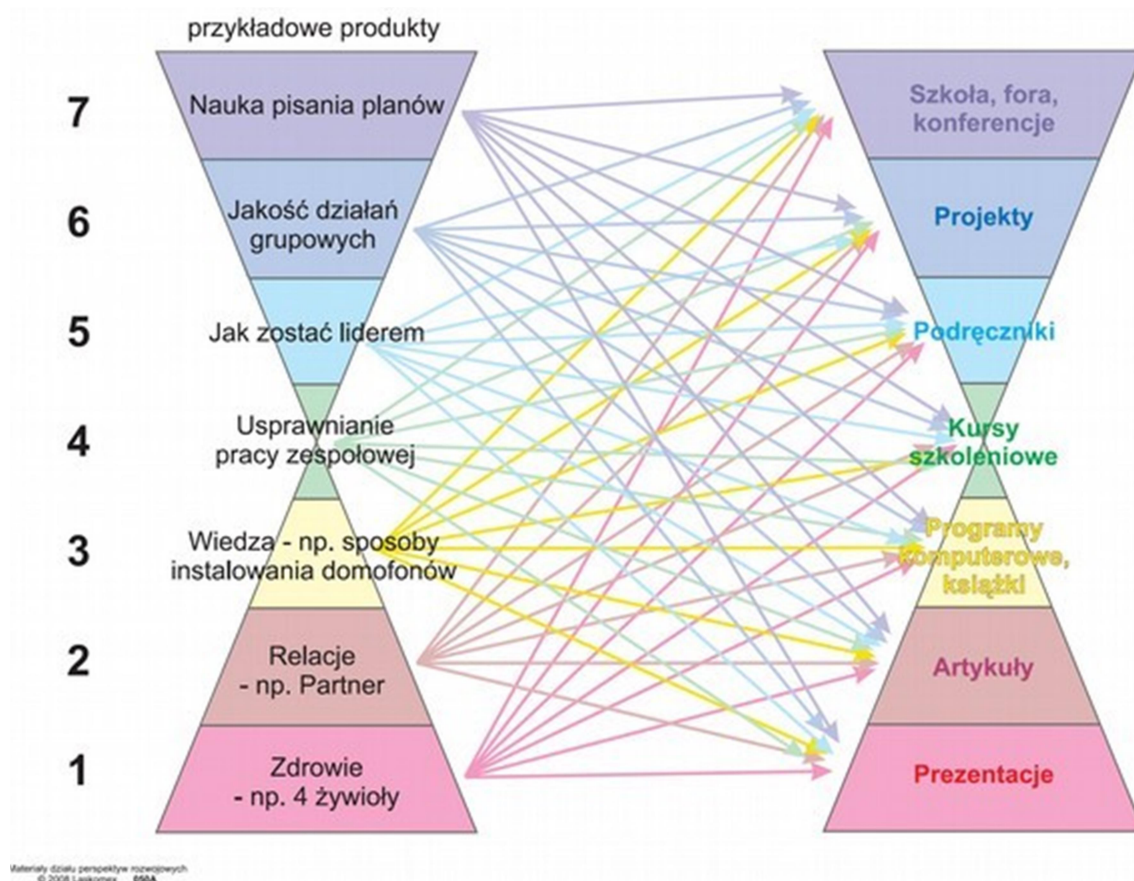
Poziom 7 – celów i perspektyw rozwoju – (Inteligencja Perspektywiczna).

8. Technologia wytwarzania pełnego produktu na przykładzie szkoleń

Przy opracowaniu produktów przyszłości należy pamiętać o wartościach i etyce oraz roli wychowawczej (Ilustracja 26). Produkty te powinny być ewolucyjne i dające możliwość swojego rozwoju.

Jeśli przygotowujemy kompleksowy zakres np. szkoleń dla człowieka, tak aby się harmonijnie rozwijał to dla każdego z elementów takiego szkolenia, możemy przygotować różne formy podnoszenia kwalifikacji. Technologia zastosowania różnorodności, rozwija i uświadamia znaczenie w poszczególnych obszarach. Poznanie tego samego w różnych jego formach rozwija wyobraźnię i pomaga zobaczyć wizję całego zagadnienia. Ze względu na to, że wszyscy jesteśmy różni, a nie ma jednej najskuteczniejszej metody poznawczej, takie działanie jest w pełni uzasadnione. Jedna z form będzie dla nas najefektywniejsza, a pozostałe są uzupełnieniem i przybliżają inne aspekty każdej z dziedzin.

Innowacyjne postrzeganie potrzeb w koncepcji pełnego produktu



Ilustracja 26: Produkty przyszłości – pełne produkty
Źródło: Materiały działu perspektyw rozwojowych LX

Powstaje wówczas różnorodność form jednej z części całej idei i otrzymujemy ciąg dający pełny produkt z tego obszaru. Dla przykładu prześledźmy – jak zostać liderem? Możemy wówczas:

1. Przygotować prezentację w tym temacie.
2. Napisać inspirujący artykuł.
3. Przygotować grę multimedialną podnoszącą kwalifikacje.
4. Opracować szeroki kurs szkoleniowo-doradczy.
5. Napisać podręcznik lub książkę z wiedzą o tej umiejętności.
6. Zbudować projekt dla ćwiczenia i praktycznego zdobycia takiego doświadczenia.
7. Uczestniczyć w konferencjach, wykładach i platformach wymiany doświadczeń i je organizować.

Szeroki wachlarz form poznania i wiedzy jak zostać liderem, gwarantuje nasz celowy rozwój i pozyskanie tej umiejętności.

Innowacyjne postrzeganie potrzeb w koncepcji pełnego produktu

9. Wielopoziomowy zysk

Obecnie zyskiem przedsiębiorstwa można nazwać wzrost atrakcyjności rynkowej przedsiębiorstwa, będącego w stanie równowagi na wszystkich poziomach rozwoju, odnoszącej się do:

- świadomości pracowników i sposobu postrzegania przez nich rzeczywistości,
- otoczenia biznesowego (rynkowego) jako przedsiębiorstwa biznesowego,
- otoczenia społecznego (społeczności) jako instytucji zaspokajającej potrzeby społeczne.

Zysk przedsiębiorstwa jest efektem działań w ramach zwiększania firmowego potencjału. Na uwagę zasługuje występująca ciągle polaryzacja różnych aspektów: z jednej strony obserwuje się synergiczne relacje wartości materialnych z wartościami niematerialnymi, celami finansowymi a niefinansowymi, inaczej zysku operacyjnego, a z drugiej strony umiejętność realizacji strategii i wizji rozwoju. Firma w procesie zarządzania jednocześnie stale tworzy nowe obszary pozwalające na jej rozwój i dostarczanie nowych zysków przez pryzmat wartości dodanej, tzw. delty przyrostu dla przedsiębiorstwa i wartości dodanej dla jej interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych. Aby pojawił się zysk, przedsiębiorstwo powinno zidentyfikować czynniki, które wpływają na kształt tworzonej wartości, następnie uzupełnić braki i równomiernie je rozłożyć na siedmiu poziomach. Poprzez uświadomienie i wykreowanie nowych potrzeb, zakomunikowanie ich otoczeniu, a następnie ciągłe ich rozwijanie oraz doskonalenie i dostarczanie całej ludzkości produktu zaspokajającego tę potrzebę. Przykładem takiego działania w Laskomex jest przedstawiona koncepcja pełnego produktu.

W ostatnich latach zysk przedsiębiorstwa nabiera coraz szerszego znaczenia. Dostrzegamy wszyscy wartości niematerialne i duchowe jako wyższy wymiar zysku. Do niedawna na pytanie co jest celem przedsiębiorstwa odpowiadano jednoznacznie i bez cienia wątpliwości, że ma on wyłącznie aspekt ekonomiczny, widząc tylko kapitał jako zysk. Obecnie tendencja postrzegania zysku przez przedsiębiorców zmienia się. Trend ten jest również widoczny w literaturze obejmującej tematykę zarządzania przedsiębiorstwem. Pierwszym etapem postrzegania zysku był podział na część finansową i niefinansową. Ten dualizm funkcjonuje nadal i jest pretekstem do zgłębienia całej sfery działalności firmy, którą można nazwać „niematerialną czy duchową”.

W przedsiębiorstwie Laskomex podział zysku został opisany przy użyciu uniwersalnego modelu i przez ten pryzmat definiuje się wypracowaną wartość dodaną na poszczególnych poziomach firmy.

Warto również dodać, że postrzeganie zysku finansowego powinno być warunkiem koniecznym do działania firmy, ale nie tylko wystarczającym, aby można było myśleć

Innowacyjne postrzeganie potrzeb w koncepcji pełnego produktu

o długofalowym harmonijnym i świadomym rozwoju przedsiębiorstwa. Takie podejście powoduje wzrost znaczenia pierwiastka społecznego w dowolnej organizacji biznesowej.

10. Podsumowanie

Przedstawiona hipoteza, o zasadności istnienia przy tworzeniu produktów teorii pełnego produktu, niewątpliwie prezentuje nowe spojrzenie na etyczne i celowe tworzenie produktów rozwijających naszą świadomość oraz potrzeby. Wielu ludzi ich nie zauważa, krytykuje otoczenie i swoją codzienność, pozbywając się piękna dawania i służenia innym ludziom, ograniczając przez to ideę życia poprzez spełnienie swojego przeznaczenia. Celowa współtwórczość, wymaga od nas wzniesienia się na wyższe poziomy naszego widzenia rzeczywistości. Teoria Pełnego Produktu jest niewątpliwie innowacją, którą należy promować w społeczeństwie, rozwijając w świadomości ludzi bo pomaga zapobiegać i rozwiązywać zidentyfikowane kryzysy przyczyniając się do jednoczenia ludzi, niezależnie od wyznania, koloru skóry czy miejsca zamieszkania. My wszyscy powinniśmy uczestniczyć w ciągłym procesie wspólnego doskonalenia i zauważania aspektów duchowych we wszystkich obszarach istnienia. Reasumując, pełnym produktem jest ciągły, kompleksowy system rozwoju ukształtowanego, świadomego człowieka, który doświadczenia w pracy nad sobą zdobywa w ramach pracy zespołowej samorządu, w środowisku ewolucyjnych celów oraz kolektywnych wartości. Takie ujęcie, wykracza poza aktualnie przyjęte standardy biznesowe, wskazując konieczność przededefiniowania modeli biznesu w kontekście dostrzeżenia wielowymiarowości działalności i produktu przedsiębiorstwa oraz generowanych przez nie wielu różnych zysków.

BIBLIOGRAFIA

[1] Skrodzka A., Generalista – nowe podejście do zarządzania talentami w biznesie, <http://www.paunik.pl/dorobek.php>

ABSTRAKT – АННОТАЦИЯ – ABSTRACT

Prezentujemy teorię pełnego produktu, poszerzającą rozumienie celów działalności przedsiębiorstw o wielopoziomowy rozwój człowieka-pracownika. Przedstawiamy innowacyjny troisty charakter produktu, obejmujący produkt ukryty (idea, pomysł istotna wartość i potrzeba rozwoju ludzkości), produkt właściwy w formie zdobytego doświadczenia interesariusza, a także materialny efekt działalności w postaci produktu jawnego. Taka klasyfikacja pozwala na celowe i etyczne rozumienie rozwoju każdego, także w pracy i ujęcie produktu jako całości uwzględniającej jego złożoność i wielopoziomowość.

Innowacyjne postrzeganie potrzeb w koncepcji pełnego produktu

Pełny produkt zapewnia kompleksowy rozwój świadomego interesariusza. Doświadczenie zdobywa on w ramach pracy zespołowej i samorządu produkcyjnego, w środowisku ewolucyjnych celów i kolektywnych wartości.

Takie ujęcie, wykracza poza aktualnie przyjęte standardy, wskazując konieczność predefiniowania modeli biznesu w aspekcie dostrzeżenia wielowymiarowości działalności i produktu przedsiębiorstwa oraz generowanych przez nie różnych zysków.

Мы представляем теорию полного продукта, которая расширяет понимание целей хозяйственной деятельности через многоуровневое развитие человека-сотрудника.

Со стороны предприятия мы показываем тройственную природу продукта, охватывающую инновационную классификацию областей продукта: скрытый продукт (формирующийся в процессе деятельности компании), продукт в виде накопленного опыта человека-работника, а также материальный эффект деятельности в виде явного продукта. Такая классификация позволяет целенаправленно и этически понимать человеческое развитие на работе. Презентация продукта как целого должна учитывать его сложность и многоуровневость.

Полным продуктом является непрерывная, комплексная система развития сознательного человека. Свой опыт работы над самим собой он получает в рамках коллективной работы, производственного самоуправления, в среде эволюционных целей и коллективных ценностей.

Распространение общественной ответственности бизнеса в настоящее время выходит за рамки стандартов и бизнес-моделей, что указывает на необходимость переопределить понятие бизнеса и увидеть многоаспектность деятельности и продукта компании, а также прибыли, получаемой на семи уровнях.

We would like to present theory of the complete product, which expands understanding of business objectives with multi-level development of man-employee. We would like to show the threefold nature of the product including.

Innovative product classification: hidden product (resulting in the company's activities), core product in the form of man-employee's experience as well as overt product resulting from company physical activity. Such a classification allows for expedient and ethical understanding of human development at work. Presentation of the product as a whole should take into account its complexity and multi-level nature. Complete product is continuous and comprehensive system of the development of conscious man. Man gains experience in his devel-

Innowacyjne postrzeganie potrzeb w koncepcji pełnego produktu

opment during teamwork, working for production council, in the environment of evolutionary goals and collective values. Promoting Corporate Social Responsibility goes far beyond the actual business standards and models indicating the need to redefine it and see the multidimensionality of business and product as well as generated profits on seven levels.

ROLA SAMORZĄDÓW I PRZYWÓDZTWA W SPOŁECZEŃSTWIE OBYWATELSKIM

Arkadiusz Mariat

Jeśli chcesz kimś zarządzać, zarządzaj sobą. Rób to dobrze, (...) Staniesz się przywódcą.

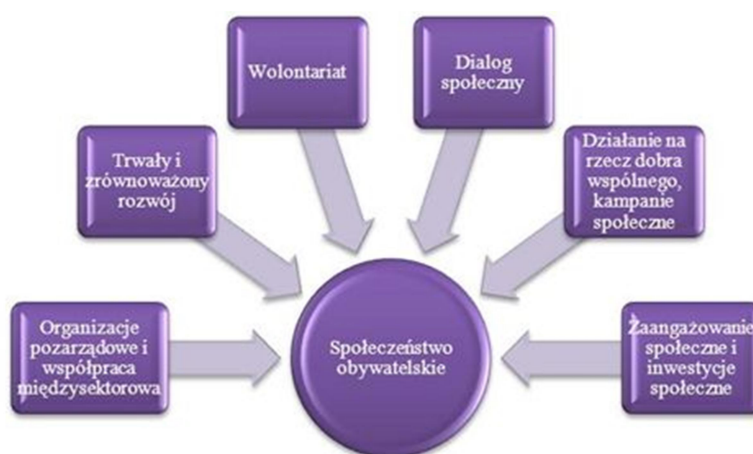
Warren Bennis i Burt Nanu

1. Wprowadzenie

Świat się nieustannie zmienia. Globalizuje się gospodarczo i politycznie. Turbo-kapitalizm przechodzi w mega-kapitalizm. Konsumpcjonizm to rzecz powszechna. Człowiek to tworzy i człowiek chce to zmieniać. Mierzy się z nowymi wymiarami problemów ekologicznych, ekonomicznych i społecznych. Bierze udział w działalności kulturalnej, domowej, stowarzyszeniowej i każdej innej, która początki rozwija w środowiskach lokalnych.

Strategia Wspierania Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego na lata 2007-2013 podkreśla, że: „*Społeczeństwo obywatelskie jest przestrzenią działania instytucji, organizacji, grup społecznych i jednostek, rozciągającą się pomiędzy rodziną, państwem i rynkiem, w której ludzie podejmują wolną debatę na temat wartości składających się na wspólne dobro oraz dobrowolnie współdziałają ze sobą na rzecz realizacji wspólnych interesów*”.

Wśród wymiarów społeczeństwa obywatelskiego wymienić można następujące elementy:



Ilustracja 27: Elementy społeczeństwa obywatelskiego

Człowiek wypełnia system, którym może być przedsiębiorstwo czy spółdzielnia mieszkaniowa, a jego głównym celem jest rozwój. Za miernik jego rozwoju można przyjąć stopień

Rola samorządów i przywództwa w społeczeństwie obywatelskim

samoorganizacji. W samoorganizacji mówimy o trzech rodzajach samorządu społecznego: socjalnym, produkcyjnym i terytorialnym.

2. Przywództwo

Przywództwo to zdolność tworzenia idei i podejmowania działań w określonej grupie (organizacji, społeczeństwie), które przyciągają i koncentrują członków owej grupy w długim czasie. Przywódca to przede wszystkim wizjoner, osoba, która – przez posiadanie jasno określonej misji i wizji – jest zdolna do dokonywania zmian otoczenia.

Omawiając zagadnienie przywództwa, warto zadać pytanie: dlaczego ludzie są skłonni zaangażować się w sprawy, które niekoniecznie ich samych dotyczą, ale które mają na celu dobro publiczne, wspólne? Są tacy, którzy robią to z własnej potrzeby, uważając takie działania za naturalne. Poszukują poparcia dla swoich idei, starają się skupić wokół nich najpierw grono znajomych, potem inne osoby z różnych środowisk. Często zdarza się, iż – szczególnie na początku podejmowanych działań – nie wszyscy ich rozumieją. Z pewnością wymaga to przełamania obojętności, braku inicjatywy, a także braku poczucia wspólnoty. Wymaga niekiedy odwagi, przeciwstawienia się przyjętym obyczajom. Często więc takie osoby odczuwają osamotnienie i ostatecznie mogą liczyć tylko na siebie.

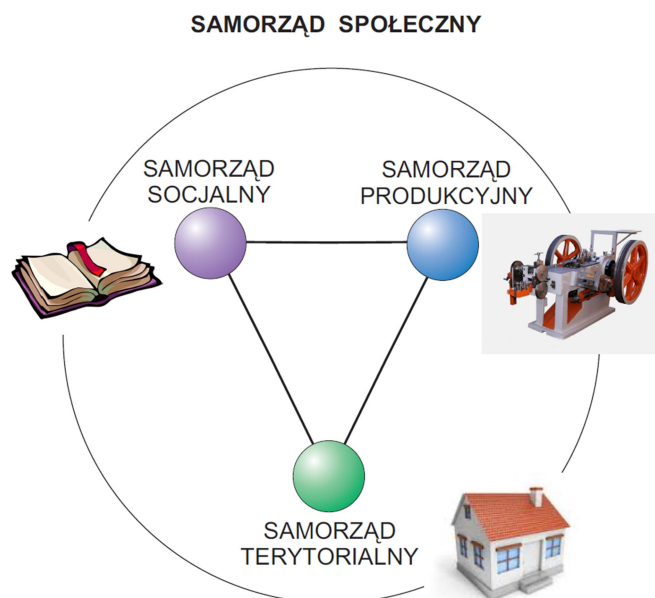
Rolą lidera jest podążanie w procesie społecznym, tak by jego nowy kształt współtworzyli już sami aktywni obywatele. Osoby takie, funkcjonując równolegle w czasie teraźniejszym i przyszłym, stają się animatorami zmian, nośnikami nowych idei i wzorów zachowań. Zorientowane silnie na kontakty i aktywność we własnej społeczności budują sieci kontaktów, angażując się w sformalizowane działania i członkostwo w organizacjach o szerszych perspektywach. Osoby te mają wysokie kompetencje interakcyjne pozwalające na efektywne komunikowanie nie tylko na poziomie własnej grupy, lecz także z jej otoczeniem instytucjonalnym. Wyróżnia ich przedsiębiorczość, aktywne poszukiwanie innowacji, postawa otwarta na zmiany, dlatego wielu liderów społecznych to również liderzy w sferze gospodarczej i vice versa. Z tytułu posiadanych zasobów jednostkowych oraz ujawnianej skłonności do ich aktywizowania dla dobra wspólnego obdarzani są zazwyczaj prestiżem i zaufaniem społeczności.

3. Samorzady

Strukturę samorządową stanowi społeczność (pracowniczą, lokalną, terytorialną), która jest złożoną całością organicznie powiązanych elementów, której istnienie i potrzeby poszczególnych członków grupy są w dużym stopniu tożsame z istnieniem i potrzebami całości jako systemem samorządu społecznego. Społeczność tę tworzą ludzie zespoleni więzią celo-

Rola samorządów i przywództwa w społeczeństwie obywatelskim

wą – naturalną, a poczucie przynależności i silna identyfikacja z grupą umożliwiają współpracę wszystkich jej członków, zapewniając jedność społeczności, w kierunku realizacji wytyczonych celów.



Ilustracja 28: Samorząd społeczny

Samorząd dla przedsiębiorstwa Laskomex to najważniejszy aspekt struktury tego systemu, mający na celu harmonijny rozwój oparty o uwarunkowania przyczynowo-skutkowe, samodzielnie współdziałających pracowników przedsiębiorstwa. Wykorzystanie innowacyjnych metod w procesie kompleksowego i harmonijnego przekształcenia organizacji w kierunku przedsiębiorstwa społecznego, pozwala na zwiększenie świadomości pracowników w zakresie odpowiedzialności i decentralizacji. Włączenie w cały obszar przekształceń technologii pracy grupowej, przyspiesza formowanie samorządu pracowniczego i jego więzi z samorządem socjalnym i terytorialnym, wydobywa energię społeczną, integruje wokół celów i kierunków rozwoju, co znacząco zwiększa efektywność działań i przybliża organizację do spełniania potrzeb jej interesariuszy.

Rozwój samorządu opiera się na kluczowych czynnikach: wzajemnej komunikacji, rozwoju relacji, delegowaniu uprawnień, kreatywności pracowników, oraz integracji. Przyczynia się to do kolektywnego zarządzania miejscem pracy i organizowania lepszej przestrzeni społecznej dla pracowników.

Szczególnie ważne jest aby liderzy przedsiębiorstwa zrozumieli potrzebę nabycia nowych umiejętności i nauczyli się o wiele głębszego doceniania potrzeb społecznych, lepszego rozumienia rzeczywistych podstaw produktywności firmy i zdolność do współpracy ponad

Rola samorządów i przywództwa w społeczeństwie obywatelskim

podziałami na organizacje komercyjne i niekomercyjne. Rodzące się szanse na rozwój i podejmowane decyzje powinny być postrzegane przez pryzmat nowych wartości – takich, w których wartość ekonomiczna równolegle tworzy wartość społeczną, wychodząc naprzeciw potrzebom i problemom rozwoju społeczeństwa. To pozwoli na wykrystalizowanie się nowych sposobów prowadzenia biznesu, dzięki czemu zwiększy się poziom innowacyjności i tempo wzrostu wartości dodanej dla społeczeństwa.

Proces rozwoju samorządu społecznego umacnia więzi i wzrost integracji społecznej, a tym samym daje przekonanie do:

1. Zwiększania się sfery wpływu na decyzje samorządowe;
2. Lepszego zaspokajania potrzeb, przez co zwiększają szanse indywidualne i grupowe;
3. Możliwości rozwoju obszarów społecznych słabiej rozwiniętych i zmniejszenie dysproporcji między poszczególnymi społecznościami;
4. Wzrostu integracji społeczności w wyniku działania zdecentralizowanych struktur.

Samorząd terytorialny jest najpowszechniejszą formą uczestnictwa w życiu publicznym i najbliższej związany z ideą społeczeństwa obywatelskiego. Dla wielu obywateli instytucja samorządu stanowi pierwszy etap społecznego zaangażowania.

Samorząd terytorialny należy rozpatrywać przez pryzmat wspólnoty, która rozumiana jest jako grupa obywateli połączona wspólnym interesem, na określonym terytorium, posiadająca swoją tożsamość, która pozwoli na rozwój kapitału społecznego oraz wzrost poczucia przynależności. Tworzenie się społeczeństwa informacyjnego, globalizacja, szybko zmieniające się warunki wewnętrzne i zewnętrzne powodują, że tradycyjny model zarządzania przez samorząd nie odpowiada wyzwaniom współczesności. Oczekiwany samorząd terytorialny powinien charakteryzować się przede wszystkim otwartymi i licznymi sieciami poziomymi i charyzmatycznym przywództwem.

Samorząd terytorialny w Polsce ma długą tradycję. Jego rozwój rozpoczął się zaraz po odzyskaniu niepodległości w 1918 roku, ale jego działalność jednolicie uregulowano dopiero w 1933 roku. Po wojnie przez pewien czas samorząd terytorialny funkcjonował w postaci rad gminy, zarządów miejskich, powiatowych. Zlikwidowano go jednak w 1950 roku, tworząc jednolitą strukturę rad narodowych, które nie były już organami samorządu, lecz terenowymi organami władzy państwowej. Jednakże w 1990 roku następuje powrót do idei samorządu terytorialnego opartego na zasadzie zrzeszenia. Mieszkańcy danej zbiorowości gminnej z mocy prawa tworzą zrzeszenie, posiadające osobowość prawną.

Szczególne rola samorządu terytorialnego jako podmiotu inspirującego aktywność obywateli, jego pozycja w misji kształtowania ładu społecznego opartego na więziach spo-

Rola samorządów i przywództwa w społeczeństwie obywatelskim

lecznych, na wspólnych działaniach, na inwencji oraz inicjatywach społeczności lokalnych powinna stanowić motyw przewodni dla osiągania zbiorowych porozumień w zakresie rozwiązywania wspólnych problemów społecznych.

W podziale ról pomiędzy partnerami życia publicznego jest także miejsce i rola dla społecznie odpowiedzialnego biznesu. Kryterium zrównoważonego rozwoju to właściwy punkt odniesienia dla społecznego zaangażowania podmiotów gospodarczych w procesy rozwoju społecznego, we współpracy z podmiotami innych sektorów.

Rozwijające się lokalnie planowanie w ramach Społecznie Odpowiedzialnego Terytorium (TSR – Territoires Socialement Responsables), w które wchodzi elementy społeczne, ekonomiczne, kulturowe i ochrony otoczenia, oparte jest na procesie partycypacyjnego zarządzania, ma na celu wzrost jakości życia dla całości społeczeństwa na danym terytorium, poprzez zwiększoną spójność społeczną, zrównoważony rozwój, efektywność ekonomiczną i poszerzoną demokrację. Kluczowe podstawy TSR to: partycypacyjne procesy dobrego zarządzania, solidarność terytorium, podejście wielopokoleniowe, wzmacnianie świadomości mieszkańców co do potrzeby podejmowania odpowiedzialnych stanowisk i wyborów. Społecznie odpowiedzialne terytorium musi móc zaoferować jakość życia, która jest do przyjęcia dla wszystkich, włącznie z lokalnym samorządem.

Samorząd socjalny to grupa charakteryzująca się aktywnością i zdolnością do samoorganizacji oraz określania i osiągania wyznaczonych celów; podstawową cechą samorządu socjalnego jest świadomość uczestników potrzeb wspólnoty oraz dążenie do ich zaspokajania, czyli zainteresowanie sprawami społeczeństwa (społeczności) oraz poczucie odpowiedzialności za jego dobro. Punktem wyjścia do wszelkich rozważań o samorządzie socjalnym jest samorealizujący się człowiek, akceptujący, a także szukający aprobaty u innych. Bierze on udział w każdej działalności która rodzi się i rozwija w społecznościach lokalnych.

Rozwój **samorządu produkcyjnego** stwarza możliwość współuczestnictwa pracowników w generowaniu decyzji o istotnych sprawach przedsiębiorstwa, wyrażania opinii, zgłaszania wniosków. Samorząd produkcyjny obejmuje proces decyzyjny w zarządzaniu organizacją i aktywności uczestników w jego realizacji, wyznacza kierunek ku nowej formie partycypacji jaką jest samoorganizacja systemowa.

Laskomex chce aktywnie włączać się w rozwój społeczeństwa obywatelskiego i wytycza sobie następujące cele do realizacji, w ramach samorządu terytorialnego:

1. Organizacja konferencji z udziałem przedstawicieli samorządu terytorialnego, sektora państwowego i gospodarczego w celu polepszenia relacji z tymi grupami interesariuszy.
2. Współpraca biznes – samorządy terytorialne dla dwustronnego rozwoju, określanie

Rola samorządów i przywództwa w społeczeństwie obywatelskim

wartości dodanej w relacjach.

3. Podkreślanie znaczenia samorządu terytorialnego w wymiarze lokalnym i regionalnym, identyfikacja samorządów bliskich wartościom LX.

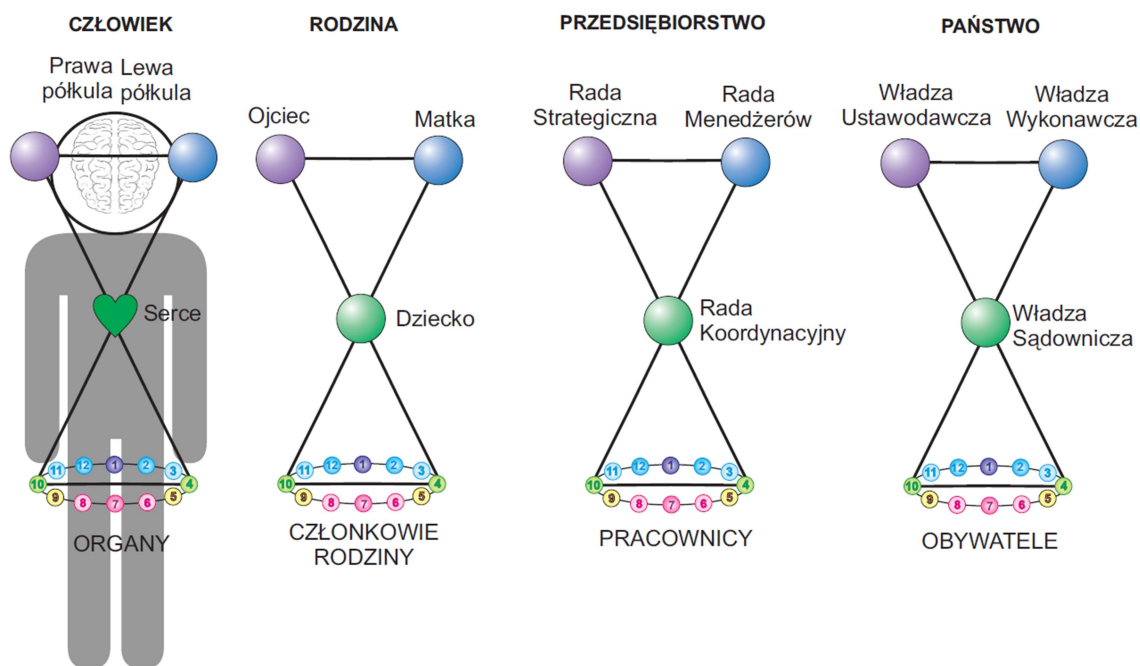
4. Opracowanie programu szkoleń i doradztwa zasad samoorganizacji dla samorządów terytorialnych.

5. Podejmowanie decyzji długookresowych uwzględniających potrzeby samorządu terytorialnego

6. Motywowanie i stymulowanie rozwoju samorządności oraz współuczestnictwo we wspólnych działaniach z samorządami.

7. Promowanie wśród pracowników uczestnictwa w samorządzie terytorialnym.

UNIWERSALNA ZASADA SAMORZĄDNOŚCI W NATURZE I SPOŁECZEŃSTWIE



Ilustracja 30: Uniwersalna zasada samorządności w naturze i społeczeństwie

4. Społeczny rozwój – wspólnie budujemy lepszy świat

Rezolucja ONZ przyjmująca rok 2012 Międzynarodowym Rokiem Spółdzielczości jest ważnym krokiem dla spółdzielczości budującej społeczeństwo obywatelskie. Ogłoszone hasło: „Spółdzielnie budujemy lepszy świat” podkreśla olbrzymi wkład spółdzielczości w rozwój gospodarczy, społeczny i kulturowy. Zwraca uwagę na walory i znaczenie systemu spółdzielczego wychodząc ponad zmaterializowany i skomercjalizowany świat oraz na jego rolę

Rola samorządów i przywództwa w społeczeństwie obywatelskim

w przewyciężaniu kryzysu. Świat postrzega dziś spółdzielczość jako jeden z ważnych sposobów na poszukiwanie dróg wyjścia z kryzysu, także jako szansę, którą daje wspólnotowa aktywność ludzi dla zapewnienia bardziej zrównoważonego, stabilniejszego i trwałego rozwoju społeczno-gospodarczego.

W dokumencie ONZ stwierdza, że spółdzielczy model przedsiębiorczości jest kluczowym czynnikiem urzeczywistnienia rozwoju gospodarczego i społecznego, gdyż w znacznym stopniu umożliwia ludziom partycypację w tym rozwoju, zarówno w krajach rozwiniętych, jak i rozwijających się; spółdzielnie przyczyniają się skutecznie do eliminacji biedy, tworzenia miejsc pracy i integracji społecznej. Wzywa się zatem rządy, instytucje międzynarodowe, spółdzielnie i wszystkie inne zainteresowane strony do wspierania rozwoju i wzrostu spółdzielni na całym świecie. Rezolucja podkreśla również konieczność budowy wyższej świadomości na temat spółdzielczości i zaleca rządów państw członkowskich, by dokonały przeglądu swojego ustawodawstwa dotyczącego spółdzielni, by upewnić się, czy gwarantuje ono spółdzielniom możliwości wzrostu i trwałości. Dokument nawołuje do lepszej współpracy rządów, organizacji spółdzielczych i międzynarodowych i rekomenduje wspólne tworzenie programów ukierunkowanych na wzmacnianie potencjału spółdzielni, w tym wiedzy i umiejętności organizacyjnych, kierowniczych i finansowych ich członków oraz na ułatwianie dostępu spółdzielni do nowych technologii.

Spółdzielczość, jako autentyczny społeczny ruch oddolny, jest przeciwieństwem systemu komercyjnego, chociaż nie jest jego wrogiem. Spółdzielnie nie koncentrują własności, lecz ją upowszechniają, nie wykluczają ludzi, lecz dają im szansę aktywności, nie kierują się zasadą maksymalizacji zysku, lecz zaspakajaniem potrzeb swoich członków i rozwojem środowiska, w którym funkcjonują.

Konieczna jest zmiana paradygmatu opartego na indywidualizmie, egoizmie, dominacji i bezwzględnej rywalizacji na paradygmat współpracy, pracy dla dobra wspólnego w harmonii ze środowiskiem. Niechęć do angażowania się w sprawy wspólnoty, ogólny brak zaufania do instytucji, organizacji społecznych, do współobywateli, niedobór autorytetów oraz inne tego typu zjawiska składające się na znane pojęcie deficytu kapitału społecznego.

Zatem osoby podejmujące, a zarazem kreujące rolę lidera zgodnie ze społecznym zapotrzebowaniem i wymogami, powinny istotnie wyróżniać się na tle pozostałych zasobami i kapitałem jednostkowym. Powinny być wyjątkowe i przewyższające przeciętnych członków społeczności w wymiarze osobowościowym i behawioralnym. Cechuje ich energicznie i relatywnie młode – w fazie życia, w której widoczne są już efekty decyzji zawodowych, posiadanego wykształcenia i ustabilizowanej sytuacji rodzinnej oraz pozycji społecznej, a równocze-

Rola samorządów i przywództwa w społeczeństwie obywatelskim

śnie aktywność i energia życiowa utrzymują się wciąż na wysokim poziomie.

Budowanie strategii rozwoju, a więc planowanie długofalowych przedsięwzięć zawierających perspektywę zmian jakościowych i ilościowych, odnoszących się to trzech form samorządu, wynika z potrzeby ciągłego rozwoju i zawiera w sobie uniwersalne zasady i wartości. W systemie demokratycznym, na poziomie jednostki, grupy społecznej, społeczności lokalnej czy społeczeństwa globalnego, stosownie do charakteru zjawisk i procesów społecznych, szczególnego znaczenia nabierają fundamentalne zasady i wartości mające wpływ na postawy i zachowania społeczne, na funkcjonowanie instytucji publicznych, na działania podmiotów gospodarczych oraz na przejawy różnorodnych form obywatelskiej aktywności, w tym organizacji pozarządowych.

Należy do nich przede wszystkim zaliczyć:

- odpowiedzialność za uświadomione cele, zadania i motywy wraz z doбором środków do osiągnięcia zamierzeń;
- inicjatywę w samorządnej organizacji pracy z uwzględnieniem wielopoziomowych celów, uzyskując jednocześnie ludzi o wspólnych ideach dla osiągnięcia efektu synergii;
- stałość w kierowaniu się celami dla wspólnego dobra, w ciągłej gotowości w zakresie społecznej użyteczności, doskonalenia i pomocy w otoczeniu;
- konsensus wypracowywany przez wspólne stanowisko dla dobra wszystkich uczestników, będący warunkiem koniecznym aby decyzje podejmowane przez samorząd były w pełni świadome i kolektywne.

Do pozostałych należą partycypacja, solidarność i sprawiedliwość społeczna.

Firmy poprzez różne działania wpływają na otoczenie społeczne, implikując zmiany społeczne, stymulując rozwój społeczno-gospodarczy i inspirując do zaangażowania. Kapitał społeczny pozwala efektywniej rozwiązać problemy zbiorowe. Transakcje społeczne są mniej kosztowne, interakcje są zawiązywane szybciej i łatwiej, są sprawniejsze i efektywniejsze. W ten sposób buduje się wspólnotowość, ludzie się integrują, nawiązywane są kontakty i budowane sieci. Firmy działając w sposób odpowiedzialny nie tylko minimalizują swój negatywny wpływ na otoczenie, ale tworzą społeczną wartość dodaną, przyczyniając się do rozwoju gospodarczego.

Rola samorządów i przywództwa w społeczeństwie obywatelskim

ABSTRAKT – АННОТАЦИЯ – ABSTRACT

W procesie kompleksowego i harmonijnego przekształcania organizacji w kierunku przedsiębiorstwa społecznie odpowiedzialnego, szczególną uwagę należy zwrócić na zarządzanie zasobami ludzkimi. Laskomex, opierając się na samoorganizacji w kierowaniu i szkoleniach wybrał najbardziej efektywną drogę, jaką jest budowa samorządu produkcyjnego, który w sposób systemowy zwiększa wielopoziomowy rozwój przedsiębiorstwa i pracowników aktywnie zarządzających w strukturach samorządowych przy wykorzystaniu metod i technologii uniwersalnego kierowania. Funkcjonowanie samorządu produkcyjnego przesuwają obszar decyzji struktur zarządzających z bieżących spraw lokalnych w kierunku przedsięwzięć systemowych, w tym tych otwartych na społeczne aspekty. Stwarza to ogromne możliwości do późniejszego udziału pracowników w samorządach społecznych i terytorialnych. Pozwala przygotowywać świadomych obywateli z postawą przywództwa służebnego, kolektywnie funkcjonujących w społeczeństwie obywatelskim. Laskomex w ten sposób przejawia integrację i jednoczenie z całym swoim otoczeniem stając się generatorem liderów społecznych.

В процессе комплексного и гармоничного преобразования организации в направлении социально ответственного предприятия, особое внимание стоит обратить на управление человеческими ресурсами. Laskomex, опираясь на самоорганизацию в управлении и обучение, выбрал наиболее эффективный путь, которым является создание производственного самоуправления, системно увеличивающего многоуровневый рост компании и сотрудников, которые активно управляют в самоуправленческих структурах, используя методы и технологии универсального управления. Функционирование производственного самоуправления переносит сферу принятия решения управленческими структурами от текущих местных вопросов в направлении системных решений, в том числе и этих открытых на социальные аспекты. Это создает большие возможности для будущего участия работников в социальных и территориальных самоуправлениях. Позволяет подготовить сознательных граждан в Духе лидерства и общественного служения. Таким путем Laskomex проявляет интеграцию и объединение со всем своим окружением, становясь генератором социальных лидеров.

In the process of comprehensive and balanced transformation of organization toward social responsible corporate, it is necessary to take into account human resource management.

Rola samorządów i przywództwa w społeczeństwie obywatelskim

Laskomex, based on self-organization in managing and training, has chosen the most effective way to create production council, which in a multi-level system increases the growth of the company and its employees actively managing council structures, using methods and technology of the universal managing. Functioning of the production council moves decisive area from local current issues to system projects, including those open to the social aspects. This creates great opportunities for future employees' participation in social and territorial councils. It allows you to prepare informed citizens with an attitude of servant leadership, collectively functioning in civil society. Laskomex displays in this manner integration and unification with its surroundings becoming a generator of social leaders.

ROLA PRACY ZESPOŁOWEJ W SYSTEMIE JAKOŚCI. CASE STUDY LASKOMEX

Paweł Tokarski

1. Wprowadzenie

Nauki z dziedziny zarządzania przeżywają obecnie burzliwy rozwój. W literaturze pi-szę się nawet o przemyśle teorii zarządzania [7, s. 51-71]. Poszukuje się uniwersalnych roz-wiązań, które można zastosować w warunkach funkcjonowania przedsiębiorstw.

W badanej firmie, funkcjonuje unikatowy system zarządzania – uniwersalny system jakości kierowania (USJK), którego jednym z założeń jest maksymalizacja osiąganych efek-tów, głównie poprzez umiejętne wykorzystanie pracy zespołowej.

Z drugiej strony system ten oparto o nowatorską strukturę organizacyjną firmy.

Celem niniejszego artykułu jest:

- przedstawienie istoty systemu USJK;
- opisanie realizowanej praktyki osiągania wzrostu efektywności poprzez szerokie za-stosowanie technik pracy zespołowej;
- prezentacja miejsca pracy zespołowej w systemie USJK.

Tematyka budowania nowoczesnego systemu zarządzania była już przedmiotem wcześniejszych publikacji [35, str. 209-218].

Obiektem niniejszej pracy jest system USJK konsekwentnie wdrażany w firmie La-skomex.

Przedmiotem pracy jest również zagadnienie pracy zespołowej oraz wpływ tej pracy na efektywność systemu zarządzania.

2. System USJK – geneza, istota i przewagi

W myśl zapisów zawartych w „*Paradygmacie uniwersalnego systemu kierowania*” [37], system USJK postrzegany jest jako efektywny sposób zarządzania w aspekcie statyki (schemat organizacyjny) i dynamiki, będący jednocześnie efektywnym sposobem zarządzania pracą zespołową. Jako podstawowe założenie w systemie USJK przyjęto uzgodniony rozwój przedsiębiorstwa.

Rola pracy zespołowej w systemie jakości. Case study Laskomex

Z drugiej strony USJK określić można jako system efektywnego i integralnego systemu zarządzania firmą, zapewniającego jej dynamiczny rozwój. Rozwój ten osiąga się bazując na uniwersalnych prawidłowościach, uniwersalnych modelach oraz na samorządzie produkcyjnym / wytwórczym.

Główną przewagą system USJK nad innymi systemami zarządzania jest przyczynowo-systemowe podejście, które pozwala zobaczyć przedsiębiorstwo jako system, zróżnicować jego systemowe poziomy, harmonizować pracę wszystkich jego elementów struktury organizacyjnej oraz pozwala ujawnić utajony potencjał rozwoju przedsiębiorstwa

2.1. Cele systemu USJK

Z założenia system USJK ma rozwijać się łącząc wiele różnych metod zarządzania [29] oraz utrzymać cele przedsiębiorstwa na wysokim poziomie. Znajduje to wyraz w celach tego systemu [37]:

Poziom 1:

- Budowa efektywnej struktury organizacyjnej opartej na pracy zespołowej, zapewniającej naturalny przebieg wszystkich procesów zgodnie z ustalonymi zasadami, które oddziałują na procesy.
- Optymalizacja struktury firmy i procesów w niej zachodzących oraz ciągłe doskonalenie produktów firmy. Wytwarzanie innowacyjnych wyrobów, zarówno technicznych jak i nie-technicznych – z obszaru doradztwa i szkoleń, stymulujących społeczeństwo do rozwoju.

Poziom 2:

- Rozwój i doskonalenie wewnętrznej i zewnętrznej komunikacji w przedsiębiorstwie. Wspieranie pracowników w umiejętności pozytywnego stosunku do pracy i otoczenia jako ważnego elementu komunikacji. Określenie wymaganych zależności komunikacyjnych między systemami interfunkcyjnymi oraz pracownikami.
- Określenie i wdrażanie wymagań integracyjnych.
- Zacieśnianie i doskonalenie współpracy z interesariuszami wewnętrznymi oraz zewnętrznymi.

Poziom 3:

- Oparcie systemu USJK na najnowszych trendach z obszaru zarządzania procesami.
- Wdrożenie zasad zarządzania procesowego, początkowo opartego o technologie ISO i EFQM, a następnie o SUM oraz o zarządzanie projektami doskonalącymi. Opis systemu zarządzania procesowego w regulaminach, instrukcjach i innych opracowaniach wewnątrz-

Rola pracy zespołowej w systemie jakości. Case study Laskomex

nych – na przykład [45].

Poziom 4

- Dbłość o podnoszenie kultury organizacyjnej przedsiębiorstwa.

Poziom 5

• Tworzenie sieci z organizacjami posiadającymi podobne cele. Przywództwo w branży i organizacja współpracy w jej ramach (rozwój klubu branżowego).

• Tworzenie i zapewnienie warunków dla prowadzenia efektywnej pracy zespołowej na różnych szczeblach.

• Zaangażowanie pracowników przedsiębiorstwa w planowanie i samoorganizację; zapewnienie integracji zespołów przedsiębiorstwa. Określenie kwalifikacji integracyjnych pracowników w kreowanej strukturze.

• Integracja, jednoczenie interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych w celu efektywnego wspólnego działania i pogłębianie zaufania międzynarodowych i krajowych interesariuszy. Zapewnienie stałej wymiany informacji wewnątrz i na zewnątrz przedsiębiorstwa.

Poziom 6

• Uzgodnienie i uznawanie w firmie pięciu podstawowych wartości: odpowiedzialność, inicjatywa, stałość, dyscyplina i konsensus, co zostało określone w dokumencie Księga Wartości firmy Laskomex [38].

Poziom 7

• Rozpowszechnianie nowego, szerszego podejścia do kierowania oraz stworzenie wzorcowego systemu zarządzania, który w przyszłości stanie się przedmiotem oferowanej certyfikacji dla firm zewnętrznych.

• Kształcenie i wychowywanie generalistów – osób posiadających bardzo szeroko rozwinięty aspekt profesjonalny w różnych dziedzinach oraz społeczny w powiązaniu z jednym z przyjętych strategicznych kierunków rozwoju firmy – świadczenia usług w zakresie szkoleń i doradztwa.

• Zorientowanie firmy (zarówno jako całości jak i jej poszczególnych pracowników) na rozwój oraz uczenie się.

Należy zatem zauważyć, że w systemie USJK poświęca się znacznie większą uwagę celom, które są w nim szerzej określone niż w standardowych systemach zarządzania.

2.2. System USJK – założenia

Założenia systemu USJK znajdują również wyraz w misji firmy [29]. Założenia tego systemu na poszczególnych poziomach określone są następująco.

Rola pracy zespołowej w systemie jakości. Case study Laskomex

Poziom 1:

- Systemowe podejście do realizowanych procesów – precyzyjne uświadamianie i określanie celów przez poszczególnych uczestników procesów [37] [47, s. 81-85].

Poziom 2:

- Hierarchiczne i synergetyczne podejście do przebiegu realizowanych procesów [37].
- Stałe zwiększenie świadomości interesariuszy swojej roli w realizowanych procesach – dotyczy to zarówno interesariuszy wewnętrznych jak i zewnętrznych [37].

Poziom 4:

- USJK jest systemem wdrażanej w samorządowej organizacji, zorientowanej na rozwój oparty na wdrożonym systemie szkoleń w firmie Laskomeks – między innymi prowadzenie tak zwanych „szufladek wiedzy” [50].

- Pro-jakościowa orientacja systemu USJK. Przyjmuje się założenie, że wszystkie działania pro-jakościowe prowadzone w firmie podlegają obszarowi działania systemu USJK (kontrola jakości, system zarządzania jakością ISO, TQM, EFQM) [37] [48, s.214].

Poziom 5:

- Ciągłe monitorowanie organizacji w zakresie wąskich gardeł procesów zarządzania oraz wdrażanie narzędzi wspierających zarządzanie: system zarządzania poprzez projekty doskonalące i grupy; wdrożenie systemu elektronicznej obsługi działań korygujących i zapobiegawczych (tak zwany system eDKZ [40]); wdrażanie elektronicznego systemu ewidencji i analizy wskaźników systemu zarządzania jakością [37].

Poziom 6:

- Synergia działań – członkowie zespołu współpracując ze sobą, osiągają więcej niż niż byliby w stanie osiągnąć, gdyby pracowali pojedynczo. Idea synergii w pracy zespołowej, w której końcowy wynik jest większy niż suma części składowych, jest jednym z kluczowych pojęć w systemie USJK [8]. Wyraża się ona poprzez popieranie współpracy, porozumienia, twórczego konfliktu oraz osiągnięć zespołowych [37].

- Elastyczność i otwartość systemu – możliwość doskonalenia zasad systemu przez każdego z uczestników procesu [37].

- Etyczna postawa zaangażowanych uczestników [37]. W związku z przyjęciem tego założenia duży nacisk kładzie się na procesy rekrutacji, które w firmie mają mocno usystematyzowany i profesjonalny charakter [46]. W procesach tych kładzie się silny nacisk na etyczną postawę rekrutowanych osób oraz zgodność wektora wartości tych osób z wartościami firmy [38].

Rola pracy zespołowej w systemie jakości. Case study Laskomex

- Standaryzacja zasad działania przedsiębiorstwa w zmiennym otoczeniu [37].

W aspekcie założeń systemu USJK istotna jest kwestia osiągania efektów pracy zespołowej poprzez twórczy konflikt. Konflikt taki może mieć zarówno pozytywne jak i negatywne następstwa [20, s.30-32]. Może zachęcać do wprowadzania usprawnień organizacyjnych oraz twórczego myślenia. W synergii pracy zespołowej – konflikt stanowi atut, a nie słabość, stwarzając grupie możliwości twórcze – stwierdzenie: „*dzięki synergii nie ma efektów wytlumienia a jest efekt rezonansu*” [8, 37].

Istotnym i charakterystycznym elementem dotyczącym systemu USJK, jest kwestia modelowego ujęcia tego systemu. W stosowanym modelu USJK przyjęto założenie, że system ten składa się z poziomów (elementów składowych): jakość produktu; jakość zależności głównych procesów produkcyjnych; jakość wiedzy o procesach i zarządzanie jakością (w tym system zarządzania jakością ISO); świadomość ciągłego doskonalenia w aspekcie grupowym (TQM, EFQM); jakość przywództwa; TQL, zasady, wartości, prawa; jakość wytyczania celów [37] [48, s. 213-215].

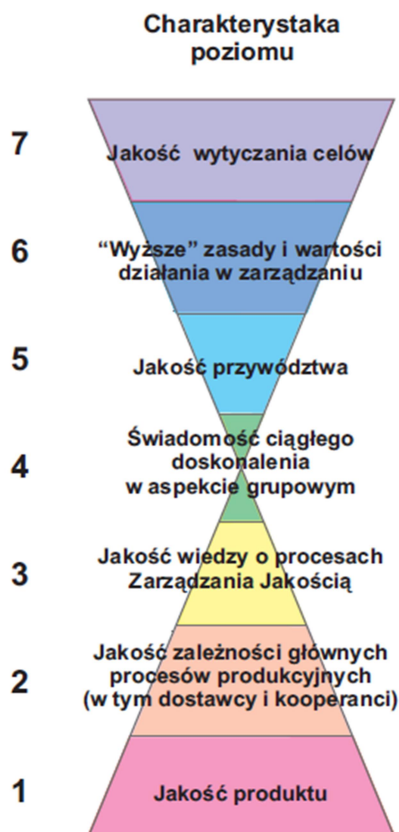
W efekcie, w ramach prac USJK powstała koncepcja siedmiu poziomów jakości, którą przedstawia Ilustracja 31.

Z drugiej strony, w firmie Laskomex zdefiniowano cztery procesy główne PG (proces wytwarzania wyrobów technicznych; proces zdobywania doświadczenia przez pracowników; proces hierarchii i synergia oraz proces identyfikacja przeznaczenia).

W kontekście procesu PG3 (hierarchia i synergia) szczególną rolę odgrywa system USJK. Sposób rozumienia hierarchii i synergii w firmie Laskomex szczegółowo opisany jest w opracowaniu [12].

Relacje hierarchiczne mają charakter wielopoziomowy. Tworzą się one w hierarchii pionowej na styku pracownik – zespół, dział, rodzina, przedsiębiorstwo. Tym samym relacje te powstają jako rezultat dokładnego zrozumienia przez pracownika celów wyższego poziomu lub celów przedsiębiorstwa jako systemu oraz dostrzegania swojego miejsca i roli w jak najefektywniejszym osiągnięciu postawionych celów [12]. Z drugiej strony, w systemie USJK hierarchia postrzegana jest jako jakość procesów.

Rola pracy zespołowej w systemie jakości. Case study Laskomex



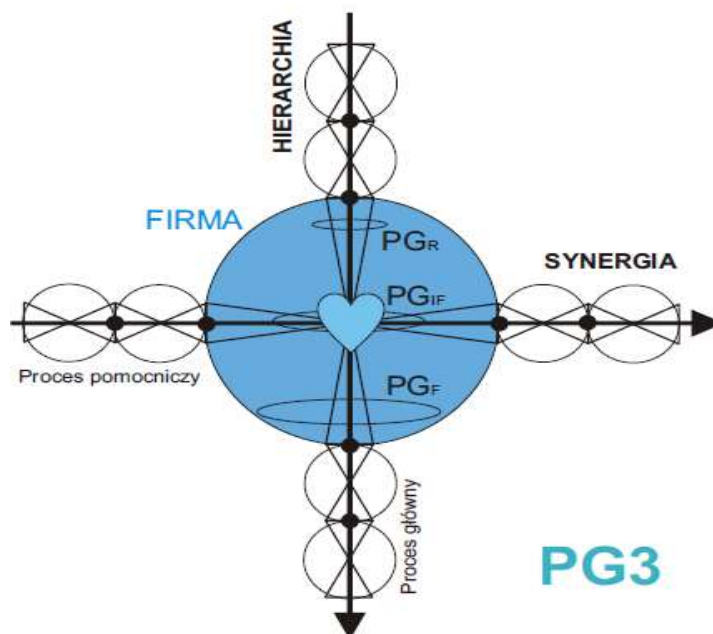
Ilustracja 31: Siedem poziomów jakości

Źródło: Materiały Działu Perspektyw Rozwojowych, Laskomex.

Natomiast relacje synergetyczne opierają się o zdobyte przez lata pracy doświadczenie zawodowe, kontakty służbowe oraz umiejętność opanowania trudnych sytuacji. Tworzą się one na linii pracownik – pracownik tego samego poziomu hierarchii służbowej przedsiębiorstwa. Relacje te kształtują się w oparciu o umiejętności pracownika w zakresie przejawiania i kontrolowania swoich emocji, uczuć, życzeń, umiejętności kontaktowania się, reagowania na zmiany, budowania relacji z innymi ludźmi, umiejętności łagodzenia nieporozumień i rozwiązywania konfliktów. Tym samym relacje te powstają dzięki uzgadnianiu celów, motywacji do pracy, podwyższaniu kreatywności zespołu jako całości i każdego pracownika osobno [12]. Reasumując można powiedzieć, że w systemie USJK synergia postrzegana jest jako praca zespołowa.

Opisane uwarunkowania dotyczące hierarchii i synergii w sposób schematyczny przedstawia Ilustracja 32.

Rola pracy zespołowej w systemie jakości. Case study Laskomex



Ilustracja 32: Proces hierarchii i synergii
Źródło: Materiały Działu Perspektyw Rozwojowych, Laskomex

Rola systemu USJK w kontekście hierarchii i synergii jest taka, że:

- formuje ona hierarchię,
- zapewnia o to żeby relacje synergetyczne funkcjonowały w sposób właściwy,
- zapewnia włączanie w relacje synergetyczne inne interfunkcje oraz inne struktury LX.

Hierarchiczne relacje polegają na wdrażaniu polityki systemu USJK. Natomiast praca zespołowa (wymiar synergetyczny) powołana jest do tego żeby włączyć wszystkich pracowników i wszystkie elementy struktury organizacyjnej w relacje synergetyczne.

2.3. System USJK – zalety

Do najbardziej istotnych zalet systemu USJK należy zaliczyć:

- **Na poziomie jakości wiedzy o procesach oraz zarządzania jakością** jest to standaryzacja zasad działania przedsiębiorstwa w zmiennym otoczeniu oraz silny nacisk na dążenie do uporządkowania przebiegu realizowanych procesów [29]. Obowiązuje przy tym zasada, że im wyższy poziom świadomości uczestników procesu tym można stawiać mniejsze wymagania w obszarze standaryzacji.

Wyraża się to poprzez opracowywanie standardów postępowania (przebiegu procesów i podprocesów). Opracowano liczne standardy, zgodnie z którymi realizowane są poszczególne procesy – na przykład standard sekretariatu, standard dokumentów tekstowych, standard

Rola pracy zespołowej w systemie jakości. Case study Laskomex

obsługi interesariuszy zewnętrznych itp [37].

• **Na poziomie jakości wiedzy o procesach oraz zarządzania jakością** jest to również położenie silnego nacisku na dążenie do uporządkowania przebiegu realizowanych procesów [29]. Wyraża się to poprzez planowanie czasu pracy oraz analizy jej wykorzystania. Uwarunkowania dotyczące tego obszaru zawarte są między innymi w „*Polityce Jakości*” – w punkcie IV – [44]. Opracowano system planowania czasu pracy, będący z jednej strony precyzyjnym z drugiej zaś strony łatwym w obsłudze narzędziem [49].

Działania te przekładają się na zapewnienie realizacji celów, przez wdrażanie hierarchii planów przedsiębiorstwa we wszystkich obszarach jego działania z jednoczesnym zapewnieniem informacji zwrotnej.

• **Na poziomie świadomości ciągłego doskonalenia w aspekcie grupowym** jest to zorientowanie firmy (zarówno jako całości jak i jej poszczególnych pracowników) na rozwój oraz uczenie się [29][37].

Przyjęcie takiego kierunku rozwoju firmy jest zgodne z współczesnymi trendami. W literaturze można znaleźć opis rozwoju struktur organizacyjnych zorientowanych na wiedzę oraz charakterystykę kategorii określanych mianem kapitału intelektualnego [32, str. 105-114]. Fakt zorientowania firmy na wiedzę i rozwój wymaga wdrożenia odpowiednich rozwiązań w zakresie struktury organizacyjnej – w tym kontekście mówi się o tak zwanym „*kontekście strukturalnym uczenia się*” [32, str. 133-134].

Z drugiej strony opisana orientacja systemu USJK na wiedzę oraz uczenie się znajdują wyraz w szczególności w fakcie, iż prowadzone jest usystematyzowane gromadzenie oraz archiwizacja wiedzy – prowadzenie tak zwanych „szufladek wiedzy” [50].

• **Na poziomie świadomości ciągłego doskonalenia w aspekcie grupowym** jest to również elastyczność i otwartość systemu USJK [29].

Wyrażają się one poprzez możliwość doskonalenia zasad systemu przez każdego z uczestników procesu. Fakty te wyrażają się między innymi przez kładzenie dużego nacisku na proponowanie przez pracowników wszystkich szczebli nowatorskich/doskonających rozwiązań zarówno w samym systemie zarządzania jak i w planowaniu i organizowaniu poszczególnych procesów – również tych o charakterze mniej istotnym z punktu widzenia zarządzania całą firmą (na przykład proste podprocesy występujące w obszarach stricte wykonawczych, takich jak produkcja, logistyka itp) [37]. Ponadto w kontekście podanych faktów, należy odnieść się również wdrażania nowatorskich rozwiązań w firmie [39]. Pracownicy prowadzą tak zwane „*zasobniki pomysłów natchnienia*”, gdzie wpisują wszelkie nowe pomysły

Rola pracy zespołowej w systemie jakości. Case study Laskomex

stły/koncepcje (z dowolnych obszarów), jakie uważają za potencjalne efektywne i warte wdrożenia.

W kontekście elastyczności i otwartości systemu USJK dużą wagę przykładają się do osiągnięcia konsensusu w przyjmowanych rozwiązaniach. Konsensus postrzega się z jednej strony jako warunek pracy zespołowej, a z drugiej strony jako pozytywną przeciwwagę rozwiązań opartych na kompromisie. Konsensus gwarantuje bowiem brak „efektów wythumiania” i występowanie „efektu rezonansu” w relacjach między uczestnikami poszczególnych procesów. Kompromis ma ponadto tę wadę, że jego poszczególne strony dążą do osiągnięcia swoich celów w ramach przyjętego kompromisowego rozwiązania, co w praktyce daje brak spójności celów podejmowanych działań [37].

- **Na poziomie świadomości ciągłego doskonalenia w aspekcie grupowym** jest to również oparcie systemu USJK o wdrażanie systemu zarządzania projektami doskonalącymi i grupami – powiązanie z efektywnością pracy zespołowej [37].

- **Na poziomie jakości przywództwa** jest to hierarchiczne i synergetyczne podejście do przebiegu realizowanych procesów.

W aspekcie hierarchicznym system USJK podlega poziomowi Rad, których pracę koordynuje EKU (Ekspertka Komisja Uzgodnień). Natomiast w ujęciu synergetycznym USJK współpracuje z innymi interfunkcjami.

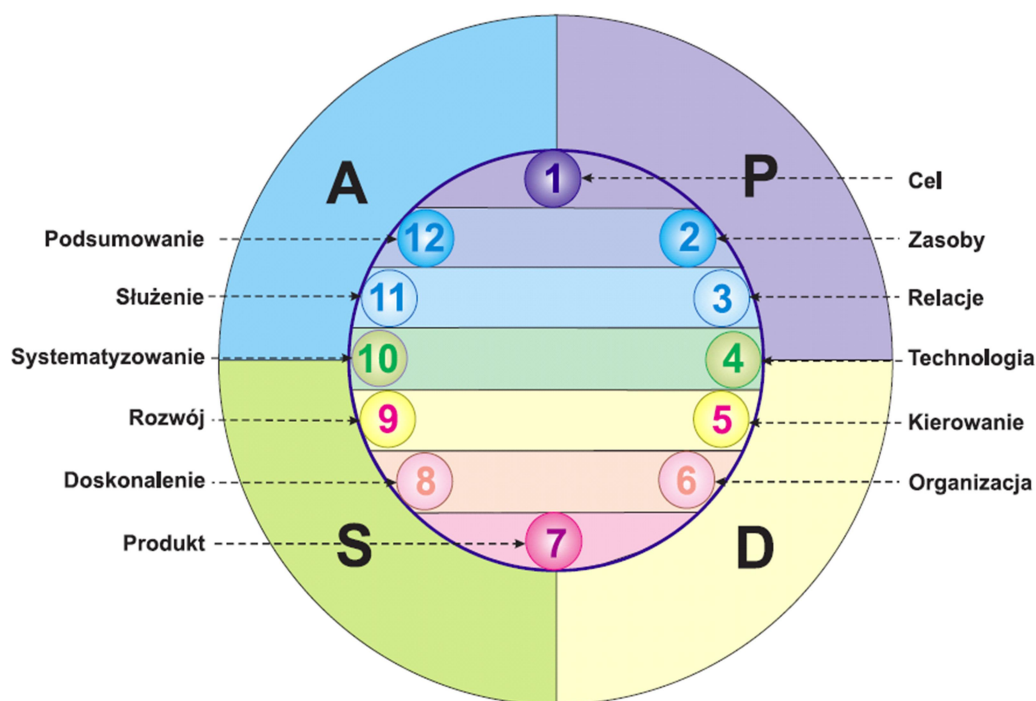
- **Na poziomie zasad, wartości oraz praw** zalety USJK wyrażają się poprzez systematyzację zasad tego systemu, które można zastosować niezależnie w wielu sytuacjach (różnej wielkości firmy ze zróżnicowanym profilem działalności) [29] [37].

Również etyczna postawa zaangażowanych uczestników definiuje dążenie do eliminacji postaw egocentrycznych jako wyrazu dążenia do osiągnięcia efektów pracy zespołowej. W tym kontekście w opracowaniach wewnętrznych firmy kładzie się silny nacisk na fakt, iż istotnym elementem systemu USJK jest determinanta pracy zespołowej. Ponadto egocentryzm postrzegany jest jako postawa wykluczająca możliwość efektywnej pracy zespołowej (brak spójności egocentrycznych celów poszczególnych uczestników zespołu oraz celu całego zespołu) [37].

- **Na poziomie jakości wytyczania celów** jest to systemowe podejście do realizowanych procesów w zakresie precyzyjnego uświadamiania i określania celów przez poszczególnych uczestników procesów (ludzi i elementów struktury organizacyjnej). Precyzyjne uświadamianie celów prowadzonych działań oraz utożsamianie się z nimi postrzegane jest jako czynnik niezbędny do osiągnięcia wysokiej efektywności oraz pozytywnych efektów pracy zespołowej [37].

Rola pracy zespołowej w systemie jakości. Case study Laskomex

Ponadto, zaletą filozofii zarządzania przyjętej w firmie Laskomex jest to, że stanowi ona swoiste odniesienie cyklu Deminga [42, s. 9], bardzo często wykorzystywanego w systemach jakości. Filozofia zarządzania przyjęta w firmie Laskomex jest bardziej uszczegółowioną koncepcją, niż cykl Deminga. Przyjęty w przedsiębiorstwie Laskomex 12-to etapowy uniwersalny model procesowy stanowiący rozwinięcie cyklu Deminga. Przedstawia to Ilustracja 33 [37].



Ilustracja 33: 12-to etapowy model stanowiący rozwinięcie cyklu Deminga.
Źródło: Materiały Działu Perspektyw Rozwojowych, Laskomex.

1. Cele systemu zarządzania PLANUJ.
2. Posiadane zasoby do wykorzystania PLANUJ.
3. Algorytm (mapa procesu – na końcu procedury) PLANUJ.
4. Posiadane/stosowane technologie PLANUJ.
5. Odpowiedzialność osób zaangażowanych REALIZUJ.
6. Określenie komunikacji między uczestnikami procesu REALIZUJ.
7. Realizacja działań/procesów REALIZUJ.
8. Doskonalenie procesu, wskaźniki efektywności procesu SPRAWDZAJ.
9. Rozwój procesu, propozycje zmian w procesie DOSKONAL.
10. Systematyzowanie, sprawozdania i zapisy DOSKONAL.

Rola pracy zespołowej w systemie jakości. Case study Laskomex

11. Służenie, zaspokajanie potrzeb odbiorców wewnętrznych i zewnętrznych (rozpo-
wszechnienie i stosowalność) DOSKONAL.

12. Wynik końcowy procesu, podsumowanie SPRAWDZAJ.

Zwraca uwagę nowatorskie uszczegółowienie cyklu Deminga. Każda z czterech faz te-
go cyklu ("*planuj*"-"*realizuj*"-"*sprawdzaj*"-"*doskonał*") ma odniesienie do określonych,
obowiązujących w firmie (standardowych) punktów procedur systemu ISO [22].

Opisany 12-to etapowy model stanowi niejako rozbudowanie cyklu Deminga. Realizuje
zatem systemowe oraz kompleksowe podejście do zarządzania w ramach systemu USJK.

Z drugiej zaś strony, na treściach przedstawionego dwunasto-etapowego modelu oparta
jest budowa procesu głównego (wyróżnienie dwunastu działów), co opisane jest bliżej w innej
części publikacji.

3. Praca zespołowa jako narzędzie zwiększenia efektywności zarządzania

W systemie USJK pracę zespołową postrzega się jako najbardziej efektywną technolo-
gię osiągnięcia celów kierowania.

3.1. Zespoły

Rozpatrując zagadnienia związane z pracą zespołową warto odnieść się do pojęć grupy,
zespołu, kolektywu.

Najczęściej podaje się cechy które odróżniają zespół ludzi od grupy. Są to: wspólny cel,
dobry lider, wola współpracy całej grupy, dobra komunikacja, podział zadań w zespole, po-
prawne relacje w zespole [12].

W literaturze pojęcia grupy i zespołu definiowane są w sposób zróżnicowany. Występu-
ją jednak pewne wspólne rdzenie w określaniu znaczenia każdego z tych pojęć.

Mówiąc w sensie najbardziej ogólnym (potocznym) grupa to kilka osób, których zwią-
zek może mieć charakter przypadkowy "*niecelowy*" (brak wspólnego, jednoznacznie okre-
ślonego i uświadomionego wspólnego celu).

Z drugiej strony, w literaturze pojęcie grupy ma status pojęcia pierwotnego. Definiuje
się je w odniesieniu do różnych przymiotników. I tak grupę społeczną można określić jako
zbiór co najmniej trzech osób, którego członkowie współdziałają ze sobą na zasadzie odręb-
ności od innych, w celu zaspokajania własnych potrzeb, charakteryzujący się trwałą strukturą
i względnie jednolitym systemem wartości.

Opisuje się swoistą „*nieokreśloność*” pojęcia grupy [17, str. 13].

„*Zastanówmy się nad kolejką ludzi czekających na autobus, gronem osób wspólnie pi-*

Rola pracy zespołowej w systemie jakości. Case study Laskomex

jących kawę, (...), czy ustawioną w rzędek ósemką przedszkolaków. Którą z nich można by nazwać grupą?

Trudno powiedzieć (...)? Bo grupa jest koncepcją. I jak wiele koncepcji, takich choćby jak przyjaźń nie poddaje się pojedynczej definicji”.

Ten sam autor zwraca uwagę, iż „wartość słowa 'grupa' tkwi właśnie w braku precyzji”. Inne jest znaczenie tego słowa w rozumieniu nauk ścisłych, przyrodniczych, społecznych czy humanistycznych [17, str. 14]. W cytowanym opracowaniu, podaje się w sposób pośredni definicje „grupy roboczej”, podając jej charakterystyczne cechy, takie jak: wspólne zadania lub zestaw zadań indywidualnych; relacje o charakterze funkcjonalnym, wspólne zadanie łączące członków grupy, przywództwo wyodrębnione przez kompetencje; często tymczasowy charakter pracy grup [17, str. 16]. Takie określenie grupy roboczej stanowi w istocie określenie tożsame z treściami rozumianymi zwykle pod pojęciem zespołu. Podobnie w pracy [34] prowadzone rozważania na temat grup [34, str. 599-611], odnoszą się do rozumienia słowa „grupa” w sposób typowy dla treści jakie zawiera pojęcie zespołu: „Grupa składa się z co najmniej dwóch osób oddziałujących na siebie nawzajem. Zbiorowisko jednostek nabiera cech grupy w pełnym znaczeniu tego słowa, gdy jego członkowie są współzależni, łączy ich wspólna tożsamość i struktura organizacyjna” [34, str. 600].

Na gruncie psychologii społecznej grupę definiuje się w sposób elementarny następująco: „grupa składa się z dwóch lub więcej jednostek, które nawzajem na siebie wpływają” [34, str. 599].

W rozumieniu filozofii zarządzania przyjętej w badanej firmie, grupa to „zbiór co najmniej trzech osób, którego członkowie współdziałają ze sobą. Innymi słowy jest to zbiór jednostek, między którymi zachodzą stosunki społeczne” [37].

Zespół to w sensie najbardziej ogólnym (potocznym) grupa ludzi posiadających wspólny cel/cele [19, s.9]. Oznacza to, że nie każda grupa to zespół ale każdy zespół to grupa. Szerokie opracowanie na temat różnic między grupą a zespołem zawarte jest w pracy [28].

W literaturze podaje się różne definicje zespołów. Zespół może być definiowany jako grupa osób wspólnie pracujących i dążących do osiągnięcia pewnych celów [10, str. 3]. W innych opracowaniach [19] określa się kryterium choćby jednego celu: „zespół to grupa ludzi, której wszyscy członkowie mają chociaż jeden wspólny cel, który może zostać osiągnięty jedynie wspólnym wysiłkiem wszystkich” [19, strona tytułowa].

W literaturze podaje się ponadto podstawowe elementy zespołów: cel, miejsce, uprawnienia decyzyjne, plan, ludzie (skład osobowy) [10, str. 3-7][55, str. 70-71], postulowane ilości osób wchodzących w skład zespołu [55, str. 70]. L. Holpp omawia ponadto inne uwarun-

Rola pracy zespołowej w systemie jakości. Case study Laskomex

kowania związane z zespołami: gdzie je należy wprowadzać, czynniki wpływające na skuteczność pracy zespołowej itp [10, str. 9-13]. Również wymienia on zalety pracy zespołów [10, s. 22-23]. W innych opracowaniach można także znaleźć informacje na temat tych zalet oraz na temat planowania i kontroli pracy zespołu [55; str. 70-72].

W przytaczanym opracowaniu [10] omówiona jest również kwestia lidera w zespole. Autor jest zwolennikiem tezy, iż zespół może stać się samodzielny tylko wtedy, „*gdy lider przestanie być dowódcą i stanie się współpracownikiem. Jego zadaniem jest rozwijanie umiejętności podejmowania decyzji przez cały zespół*” [10, str. 13]. Kwestie związane z zagadnieniem przywództwa w zespołach oraz ze zmianami towarzyszącymi pracy zespołowej opisane są również w innych pracach [18, s. 138-155; 197-212][55, str. 70-71]. W publikacjach pracowników firmy określony został natomiast postulat potrzeby zamiany klasycznie rozumianej roli kierownika z rolą moderatora [48, s. 213].

Ponadto w literaturze, podaje się sposoby budowania dobrze współpracujących zespołów [30][17, str. 172-207; 229-242][18, s. 93-174]. Określa się również tak zwane „*superzespoły*” czyli zespoły wysokich osiągnięć [19, str. 13-14][18, s.75-92]. Podaje się również różne metody pobudzania kreatywności grupy – różne eksperymenty: na koncentrację, uaktywniające, z masażem oraz eksperymenty diagnostyczne [9]. Opisuje się także uwarunkowania dotyczące potrzeby różnicowania uczestników realizujących pracę zespołową [21, s. 207] oraz przewidywaną rolę jakie odgrywać będą zespoły w przedsiębiorstwach przyszłości [18, s. 23-37].

W rozumieniu filozofii zarządzania przyjętej w firmie, zespół to grupa ludzi wspólnie coś realizujących; wykonujących jakąś pracę. Innymi słowy zespół to grupa osób wspólnie pracujących i dążących do osiągnięcia pewnych celów. Podstawowe elementy zespołu to: ustalony cel, miejsce spotkań, zasady współdziałania, odpowiedzialność, plan działań, ludzie przygotowani do pracy zespołowej [37].

W firmie, postrzega się następujące zalety pracy zespołowej.

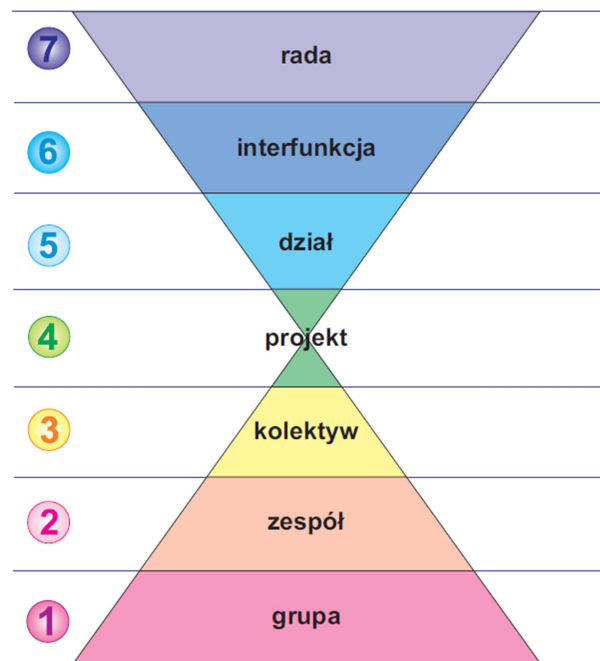
Zaletą pracy zespołowej jest to, że grupa posiada więcej wiedzy i informacji niż jednostka; zapewnione jest różnorodne podejście do tematu; lepsze rozumienie decyzji; większa aprobatą dla rozwiązań [37].

Określenia kolektywu w rozumieniu potocznym mają zwykle synonimiczny charakter w stosunku do pojęcia zespołu.

Kolektyw definiowany jest jako grupa osób związanych wspólnym działaniem, zespół. Inny słownik podobnie określa treść tego pojęcia: „*zespół osób związanych wspólną pracą, działalnością, wspólnym celem*” [26].

Rola pracy zespołowej w systemie jakości. Case study Laskomex

W systemie USJK przyjmuje się koncepcję siedmio-poziomowego modelu form pracy grupowej (Ilustracja 34).



Ilustracja 34: Model form pracy grupowej
Źródło: Materiały Działu Perspektyw Rozwojowych, Laskomex

3.2. Efekty pracy zespołowej

Nadrzędnym celem stosowania pracy zespołowej w procesach zarządzania jest osiągnięcie wzrostu efektywności przez osiągnięcie efektu polegającego na tym, że „*wielkość kapitału ludzkiego zespołu staje się większa od prostej sumy indywidualnych kapitałów ludzkich dzięki efektowi synergii*” [33, str. 115-116]. W tym samym opracowaniu kapitał ludzki uważa się za najważniejszy kapitał w przedsiębiorstwie [33, str. 119]. Natomiast Handy w pracy [6] zasoby ludzkie określa mianem „*podstawowego majątku, rodzaju przewagi intelektualnej przedsiębiorstwa*” [6, str. 145-146].

W aspekcie pracy zespołowej z partnerami biznesowymi wyróżnia się następujące poziomy tej współpracy (uporządkowanie według rosnącego stopnia złożoności i siły tych relacji) [37]:

- zamiary współpracy,
- dopasowanie partnerów w zakresie potrzeb,
- współpraca zgodna z kontraktem,

Rola pracy zespołowej w systemie jakości. Case study Laskomex

- współpraca kreatywna,
- współpraca w zakresie wymiany doświadczeń,
- integracja zasad,
- integracja celów.

Niezmiernie istotny w każdej firmie jest wzrost efektywności. Pozwala on bowiem osiągać nie jedynie cele biznesowe lecz również inne istotne cele takie jak rozwój (firmy jako struktury, rozwój zawodowy pracowników firmy). Przykład powiązań zawodowego rozwoju pracowników skorelowanego z rozwojem firmy opisany jest również w literaturze [2 s. 66-81].

W innym opracowaniu omawiana jest teza, iż występuje bardzo duży wpływ stylu funkcjonowania zespołu na efektywność pracy zespołowej oraz przedstawiane są cztery kategorie kierunków zorientowania zespołów – zorientowanie na wyniki, procesy, zadania oraz ludzi [25, s. 32-35]. Autor tego opracowania wskazuje elementy pracy zespołowej mające największy wpływ na efektywność tej pracy.

Pewne powiązania z pracą zespołową można znaleźć również w wymaganiach określonych w normie ISO 9001:2008 „Systemy zarządzania jakością. Wymagania” [42] . Punkt 7.3.1 tej Normy („Planowanie projektowania i rozwoju”) określa, iż „Organizacja powinna zarządzać powiązaniem między różnymi grupami biorącymi udział w projektowaniu i rozwoju w celu zapewnienia skutecznej komunikacji i wyraźnego wyznaczenia odpowiedzialności”.

Tak więc w przytoczonej Normie zakłada się realizację pracy grupowej/zespołowej w (między innymi) istotnych procesach projektowania oraz rozwoju wyrobu.

Z drugiej strony w literaturze opisuje się wpływ pracy zespołowej na efektywne działanie systemu zarządzania jakością [24, s. 47]. W tym samym opracowaniu wiąże się również wykorzystanie określonych metod pracy zespołowej z etapami wdrażania systemu ISO 9001. W tym kontekście przedstawia się również macierz obrazująca powiązanie metod pracy zespołowej z etapami wdrażania i doskonalenia SZJ [24, s. 47-49]. Stwierdza się, że większość metod pracy zespołowej możliwa jest do wykorzystania na wszystkich etapach wdrażania systemu zarządzania jakością [24, s. 50].

Tak więc, patrząc na zagadnienie pracy zespołowej w kontekście systemów jakości wyraźnie widać, że praca ta odgrywa w nich istotne znaczenie [41, s.158]. W kontekście koncepcji TQM zwraca się uwagę na wyższość pracy zespołowej nad pracą indywidualną, a różne formy pracy zespołowej postrzegane są jako jeden ze sposobów rozwiązywania pojawiających się problemów [41, s. 149]. Ponadto wskazuje się występujące dwa rodzaje zespołów

Rola pracy zespołowej w systemie jakości. Case study Laskomex

związanych z zarządzaniem jakością. Są to zespoły usprawniania (QIT – *quality improvement team*) oraz koła jakości (QC – *quality circles*). Jako cechę wyróżniającą zespoły usprawniania jakości podaje się kompleksowe spojrzenie na badane procesy [41, s. 151-154]. Koła jakości natomiast definiowane są jako „grupy od czterech do dwunastu osób, zazwyczaj wywodzących się z tego samego obszaru pracy, które odbywają spotkania w celu rozwiązywania problemów związanych z wykonywaną przez nie pracą, wykorzystując identyfikację, badania i analizę. Uzyskane przez koła jakości wyniki przekazywane są kierownictwu. Większość uzyskanych wyników jest wdrażana.” [41, s. 155].

W tym samym opracowaniu R.Karaszewski pisze również o zespołach wirtualnych. Obecnie stają się one coraz bardziej popularne (rozwój komunikacyjnych technik informatycznych oraz e-learningu), ale wzbudzają jednak kontrowersje, ze względu na dość istotne ograniczenia komunikacji niewerbalnej w takich grupach [41, s. 151]. W literaturze podaje się również wady zespołów wirtualnych: nieefektywność i niejako niepełność związaną z podejmowaniem prób zredukowania komunikacji do niewerbalnej wymiany i dystrybucji treści [21, s. 90-93].

Z drugiej strony niewątpliwie doskonalenie technik komunikacji przez internet, a w szczególności zaś doskonalenie przekazu obrazu – tak zwane telekonferencje (aspekt komunikacji niewerbalnej) prowadzić będą do wzrostu znaczenia pracy zespołowej grup wirtualnych [11, str. 22-28]..

4. Case study

Filozofia zarządzania, na której opiera się system USJK zakłada, iż identyfikacja wszelkich działań oraz procesów ma odniesienie do celów.

W konsekwencji, w Laskomeksie opracowano rozbudowany system celów powiązany z systemem planów. Obowiązuje przy tym zasada, że cele zapisane są w planach. Plany poszczególnych poziomów struktury organizacyjnej, opracowywane są w odpowiednich elementach struktury organizacyjnej Laskomeksu. System ten przedstawia Ilustracja 35.

Rola pracy zespołowej w systemie jakości. Case study Laskomex

1.	35 lat	perspektywiczny	EKU
2.	7 lat	strategiczny	RS
3.	1 rok	taktyczny	RM
4.	1 rok	synergetyczny	RK
5.	1 rok	interfunkcyjny	trójkąt interfunkcji
6.	1 rok	operacyjny	trójkąt działu
7.	1 rok	indywidualny	pracownicy

Ilustracja 35: System planów w przedsiębiorstwie Laskomex
Źródło: Materiały Działu Perspektyw Rozwojowych, LaskomeX

Opracowując system planów oraz celów w Laskomeksie, przyjęto założenie, że plany wyższych rzędów to zbiór celów a plany niższych rzędów to harmonogramy działań. Ponadto w „*Planie taktycznym*” [13] opracowano drzewo celów firmy. Dokument ten ujmuje, patrząc od góry:

- misję, wizję i strategię firmy,
- cele taktyczne,
- cele poszczególnych Rad,
- cele poszczególnych interfunkcji,
- cele poszczególnych działów.

4.1. Struktura bazująca na pracy zespołowej

Budowa struktury organizacyjnej firmy zgodna jest z postulatami dotyczącymi budowy struktury organizacyjnej przedstawianymi w literaturze.

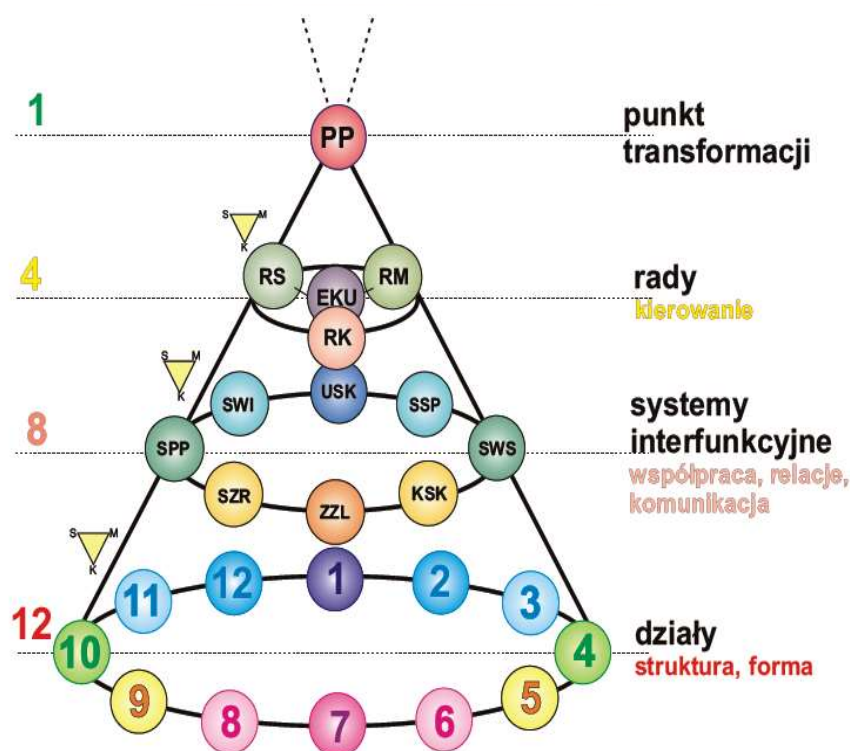
Robson [11] zwraca uwagę na fakt, iż tradycyjne podejście do struktury organizacyjnej (zbiór działów, kierowanie którymi pochłania bardzo duże ilości energii) jest nieefektywne. W pracy tej wskazano, iż „*praca nie przebiega w górę i w dół w działach ale raczej przepływa przez nie w procesach, zachodzących w więcej niż jednej dziedzinie funkcjonalnej*”. Ponadto jak wskazuje Robson niezmiernie istotne jest zarządzanie procesami, których obszar wykracza poza zakresy odpowiedzialności różnych czy też pojedynczych działów. Jednym ze skutecznych narzędzi rozwiązywania tego typu problemów jest umiejętne i skuteczne wykorzystywanie efektów pracy grupowej [11, str. 20] oraz powoływanie wewnątrz działów interfunkcyjnych grup [11, str. 26].

Rola pracy zespołowej w systemie jakości. Case study Laskomex

Tak więc w kontekście cytowanej pracy należy stwierdzić, iż struktura organizacyjna firmy Laskomex spełnia przywołane postulaty: struktura ta nie jest oparta wyłącznie na relacjach działowych, uwzględnia zróżnicowane relacje i procesy (obejmuje nie tylko działy lecz również interfunkcje i rady) oraz bardzo silnie bazuje na pracy zespołowej. Z drugiej strony funkcjonujące w strukturze organizacyjnej przedsiębiorstwa Laskomex elementy struktury organizacyjnej nazywane interfunkcjami, stanowią odniesienie do wskazanych w pozycji [11] grup interfunkcjonalnych.

W ramach systemu jakości funkcjonującego w firmie Laskomex obowiązuje Instrukcja dotycząca aktualizacji schematu organizacyjnego [43]. W Instrukcji tej opisane są szczegółowo uwarunkowania związane ze sposobem tworzenia tego schematu oraz omówione są podstawowe pojęcia dotyczące struktury.

Strukturę organizacyjną firmy przedstawia Ilustracja 36 [39].



Ilustracja 36: Struktura organizacyjna firmy Laskomex
Źródło: Materiały Działu Perspektyw Rozwojowych, Laskomex

W celu poszerzenia możliwości zrozumienia istoty opisanych w niniejszej pracy relacji warto przybliżyć znaczenie pewnych charakterystycznych pojęć dotyczących elementów struktury organizacyjnej. Są one bowiem istotne zarówno z punktu widzenia założeń i funkcjonowania systemu USJK; jak i z punktu widzenia możliwości zrozumienia specyfiki struk-

Rola pracy zespołowej w systemie jakości. Case study Laskomex

tury organizacyjnej firmy Laskomex.

W systemie zarządzania pojęcie elementu struktury organizacyjnej firmy obejmuje: działy; interfunkcje; projekty; grupy; rady [37].

Wszystkie elementy struktury organizacyjnej ESO zarządzane są przez tak zwane „trójki zarządzające”, w skład których wchodzi menedżer, strateg, oraz koordynator.

W firmie działają cztery Rady: Rada Menedżerów, Rada Strategiczna, Rada Koordynacyjna oraz Ekspertka Komisja Uzgodnień [39].

Rady to zespoły pogrupowanych (odpowiednio): menadżerów, strategów, koordynatorów 12 działów funkcjonalnych. Natomiast w skład Ekspertkiej Komisji Uzgodnień wchodzi Menedżerowie Rady Menedżerów, Rady Strategicznej oraz Rady Koordynacyjnej. Każda z wyżej wymienionych trzech Rad posiada bowiem trójkąt kierujący czyli Menedżera Rady, Stratega Rady oraz Koordynatora Rady – ich rola jest analogiczna do członków trójek poszczególnych działów, co bliżej zostanie opisane w dalszej części publikacji.

Osiem jednostek poziomu współdziałania stanowią interfunkcje. Interfunkcje funkcjonujące w firmie to (patrz Ilustracja 36):

- USK – Uniwersalny System Kierowania,
- SSP – System Samorządu i Przywództwa,
- SWS – System Wdrażania Strategii,
- KSK – Kompleksowy System Kształcenia,
- SRP – System Rozwoju Pracowników,
- SZR – System Zdrowych Relacji,
- SPP – System Pełnego Produktu,
- SWI – System Współdziałania Interfunkcji.

Interfunkcje powoływane są do realizacji na rzecz działów, wyodrębnionych zadań organizacyjnych, usługowych, produkcyjnych lub szkoleniowych. Zespoły interfunkcyjne łączą pracowników o różnych kompetencjach oraz predyspozycjach, którzy pracują zespołowo, co zapewnia kompleksowe podejście do tematu [37].

Poszczególne grupy i projekty doskonalące mają określone mierzalne cele, jakie mają zostać osiągnięte w zaplanowanych terminach. Przewidziane nakłady poszczególnych etapów ujęte są w harmonogramach. Zarówno projekty jak i grupy posiadają swoich managerów, strategów i koordynatorów oraz pozostałych uczestników.

Upraszczając, można powiedzieć, że Menedżer posiada kompetencje decyzyjne i realizuje zadania typowe jak w przypadku kierownika komórki organizacyjnej w standardowych

Rola pracy zespołowej w systemie jakości. Case study Laskomex

systemach zarządzania. Strateg działa w obszarze decyzji strategicznych. Koordynator natomiast podejmuje działania z obszaru spraw dotyczących zasobów ludzkich (sprawy personalne, integracyjne) oraz z obszaru spraw organizacyjno-wykonawczych.

Do podstawowych obowiązków Menedżera należy: podejmowanie czynności we wszystkich sprawach dotyczących danego ESO, niezastrzeżonych do kompetencji innych organów firmy; występowanie z wnioskami do organów firmy we wszystkich sprawach dotyczących danego elementu struktury organizacyjnej; współtworzenie, realizacja i podsumowywanie odpowiednich planów według obowiązującego systemu planowania; rozdział zakresu prac i środków potrzebnych do realizacji planów; nadzór nad wykonywanymi przez podwładnych zadaniami; podsumowywanie pracy danego ESO; dokonywanie oceny podległych pracowników; wnioskowanie w sprawie zasad systemu wynagrodzeń w zarządzanym obszarze.

Z punktu widzenia pracy zespołowej oraz systemu USJK szczególnie istotna jest rola stratega.

Do podstawowych obowiązków Stratega należy: wskazywanie misji, celów i kierunków rozwoju danego elementu struktury organizacyjnej; współtworzenie, realizacja i podsumowywanie odpowiednich planów; określanie i uzgadnianie zasad pracy; integracja pracowników wokół celów firmy; czuwanie nad efektywnością systemu zarządzania jakością (w przypadku strategów działów); planowanie szkoleń dla pracowników [5], [53].

Ponadto podstawowe zadania strategów działów w zakresie jakości to między innymi następujące obowiązki:

- szerzenie wiedzy w zakresie SZJ;
- czuwanie nad efektywnością SZJ w ramach procesów realizowanych w dziale;
- aktualizacja dokumentacji jakościowej;
- kontakt z audytorami wewnętrznymi w zakresie realizacji procesu audytów wewnętrznych;
- obsługa działań korygujących (DK) i zapobiegawczych (DZ) w ramach procesów realizowanych w dziale;
- przedstawianie wniosków na Radzie Strategicznej wynikających z realizacji DK oraz DZ;
- sporządzanie na potrzeby Rady Strategicznej raportów z monitorowania osiągniętych wartości wskaźników SZJ.

Natomiast do podstawowych obowiązków Koordynatora należy: współtworzenie, reali-

Rola pracy zespołowej w systemie jakości. Case study Laskomex

zacja i podsumowywanie odpowiednich planów; przekazywanie pracownikom treści planów i decyzji Rad; współpraca z interesariuszami wewnętrznymi i zewnętrznymi oraz innymi ESO firmy; integrowanie pracowników; zajmowanie się sprawami personalnymi; organizowanie spotkań; czuwanie nad sprawami organizacyjnymi [5], [54].

Podsumowując omówienie zakresów obowiązków menedżerów, strategów i koordynatorów; można powiedzieć używając przerośni, że strateg stanowi władzę ustawodawczą; menedżer – władzę wykonawczą a koordynator pełni rolę ogniwa sędziowskiego.

Warto podkreślić, iż Ilustracja 36 uwidocznia elementy struktury organizacyjnej (ESO), będące w rozumieniu filozofii firmy kolejnymi, coraz bardziej doskonałymi stadiami, realizującymi pracę zespołową. Są to: działy; interfunkcje; rady i trójkąty zarządzające (działami, interfunkcjami, projektami, grupami, radami). Przedsiębiorstwo przyszłości należy rozumieć jako punkt transformacji struktury (wizja, do której zmierzają długofalowe zmiany w firmie) – przedsiębiorstwo przyszłości jako najwyższa forma pracy grupowej [29].

Wymienione elementy strukturalne, odznaczają się rosnącą jakością zarządzania (im wyżej występuje dane ESO w przedstawionej strukturze tym wyższa jakość zarządzania).

Cechą charakterystyczną systemu zarządzania w firmie jest i to, że z określoną cyklicznością zbierają się wszystkie Rady oraz inne elementy struktury organizacyjnej. Cykliczność tych spotkań do celów planistycznych oraz organizacyjnych jest ujmowana oraz monitorowana. Na spotkaniach tych zapadają istotne dla funkcjonowania firmy decyzje, w obszarach podlegających kompetencji poszczególnych ESO [37].

Zasady przeprowadzania spotkań zespołów; rozwiązywanie podstawowych problemów podczas spotkań; zagadnienia związane z prowadzeniem dyskusji podczas spotkań opisane są również w literaturze – na przykład [10, str. 107-125].

W przypadku posiedzeń Rady Menedżerów podejmowane są decyzje w istotnych sprawach firmy. Są to między innymi takie działania jak: zatwierdzanie budżetów, monitorowanie, dokonywanie przeglądu zarządzania, (zgodnie z wymaganiami zawartymi w procedurze SZJ dotyczącej tegoż przeglądu [51]) oraz analiza realizacji wniosków z tego przeglądu.

W przypadku posiedzeń Rady Strategicznej, jak sugeruje jej nazwa rozpatrywane są zagadnienia o znaczeniu strategicznym. Dokonywane są zatem comiesięczne analizy osiągniętych wartości wskaźników systemu zarządzania jakością; omawiane są zagadnienia z zakresu funkcjonowania systemu zarządzania jakością; opracowywania planów strategicznych; sprawozdawczość z obszaru realizacji planów strategicznych.

W przypadku posiedzeń Rady Koordynacyjnej na jej spotkaniach omawiane są takie kwestie jak: planowanie i podsumowywanie wewnętrznej części Planu synergetycznego firmy

Rola pracy zespołowej w systemie jakości. Case study Laskomex

[23]; kwestie związane ze szkoleniem i wdrażaniem do realizowanych procesów nowych pracowników; organizacja eventów (w szczególności zaś o charakterze integracyjnym).

Tak więc, jak widać struktura organizacyjna firmy zbudowana jest w taki sposób, że bazuje ona zarówno na relacjach hierarchicznych jak i na synergetycznych [39]. Uwarunkowania dotyczące słabości struktur organizacyjnych opartych na rozwiązaniach hierarchicznych opisane są w literaturze – na przykład [3, s. 172-174].

Z drugiej strony struktura organizacyjna w firmie posiada cechy nowoczesnej struktury trapezowej przedstawionej w literaturze [3, s. 182-184]. W tej samej pracy opisane są formy nowoczesnych struktur organizacyjnych [3, s. 177-184].

Przykład struktur organizacyjnych i/lub jednostek działających na zasadzie samoorganizacji opisywane są również w literaturze [6 s. 43 – 44, 147-149, 151-157], [2 s. 26-41, 122-133] [48, s.215]. Tematyka dotycząca samoorganizacji była również przedmiotem wcześniejszych publikacji pracowników firmy [36, s. 417-428], [48, s.209-218].

Jak wspomniano wcześniej strukturą organizacyjną firmy kierują Rady. Między radami występuje efektywne współdziałanie dzięki EKU, które koordynuje ich prace. Interfunkcje zapewniają przez aktywność w przypisanych im obszarach dodatkowy efekt synergii oraz hierarchicznie „spinają” poziom zarządzania z poziomem wykonawczym. W ramach realizacji procesu zarządzania Rady przekazują impuls do poziomu interfunkcji, które zgodnie z przyjętym modelem decyzyjnym realizują proces współdziałania [37]. W opisanych procesach bardzo dużą wagę przywiązuje się do przepływu informacji zwrotnej; między elementami struktury organizacyjnej w nich uczestniczących.

4.2. Praca zespołowa w systemie USJK

System USJK zakłada i wskazuje między innymi potrzebę określenia wizji, wartości, misji oraz strategii. Takie podejście zgodne jest podejściem opisanym w literaturze – na przykład [10, s. 65-76]. Wyraz takiego podejścia w firmie ma między innymi taki charakter, iż opracowywane są i wdrażane zróżnicowane dokumenty o podanym charakterze między innymi tak zwane planowanie na siedmiu poziomach [13], [14], [15], [16].

Jak wynika z przytoczonego wcześniej opisu funkcjonujące w firmie różne zespoły będące elementami struktury organizacyjnej mają charakter zespołów. Tematyka dotycząca zespołów opisywana jest również w literaturze przedmiotu.

W systemie USJK przyjmuje się, że praca grupowa, współpraca zespołowa oraz strategia kolektywna to kolejne stadia rozwoju (etapy) obszarów współdziałania ludzi w procesie pracy (kolejne szczeble ich doskonalenia).

Rola pracy zespołowej w systemie jakości. Case study Laskomex

Poniżej zinterpretowane zostały pojęcia grupy, zespołu oraz kolektywu w rozumieniu systemu USJK [37].

Grupa to system pierwotnej i nietrwałej jedności ludzi, w którym brak hierarchii w strukturze relacji.

Zespół to względnie trwałe system jedności ludzi dążących do wspólnego celu, ale braku wielopoziomowych relacji hierarchicznych (typu przywódca – zespół).

Kolektyw (z łacińskiego – *collectivus* – zbiorowy) to zorganizowana grupa społeczna współdziałająca przy realizacji wspólnych celów społecznie pożądanym. W przypadku kolektywu funkcje są równomiernie rozłożone między wszystkich członków w wyniku wspólnych ustaleń na zasadzie konsensusu.

W firmie Laskomex poza wdrażaniem w codziennej praktyce rozwiązań wykorzystujących efekty pracy zespołowej podjęto również działania zmierzające do opracowania szkoleń z zakresu tej tematyki. Zgromadzono określoną literaturę oraz dokonano opracowania stosownych materiałów szkoleniowych [4].

W literaturze przedmiotu podkreśla się znaczenie czynnika ludzkiego oraz pracy zespołowej dla podnoszenia efektywności pracy; wskazując na dominującą rolę tych elementów w stosunku do czynników technologicznych [55, str. 70]. W filozofii zarządzania przedsiębiorstwa Laskomex, uzyskiwanie efektu pracy zespołowej postrzegane jest w analogii do znanego w fizyce zjawiska defektu masy. W tym kontekście mówi się o wzroście objętości energetycznej systemu. W analogii do zjawiska defektu masy, w firmie Laskomex przyjmuje się założenie, że efekty pracy zespołowej określonej ilości osób znacznie przewyższają sumę efektów prac tych samych osób gdyby pracowały one oddzielnie w sposób indywidualny, nie wykorzystując technik pracy zespołowej. W tym kontekście w Laskomex praca zespołowa postrzegana jest między innymi jako tworzenie tak zwanego połączonego systemu energetycznego. Ponadto wzrost efektywności pracy zespołowej wspierany jest zastosowaniem technik relaksacyjnych, koncentracji jak również technik medytacyjnych [8].

Z drugiej strony, w przyjętym w firmie rozumieniu tego zagadnienia praca zespołowa opiera się o takie założenia jak: partnerskie relacje interpersonalne; równoprawny udział członków grupy w jej pracach, uwzględniający jej różne poglądy i pomysły; wypracowanie konsensusu akceptowanego przez wszystkich realnego rozwiązania; eksponowanie współdziałania a nie rywalizowania [4] [29].

W firmie kładzie się szczególny nacisk na takie pozytywne właściwości pracy zespołowej jak [4]: niewyczerpana rezerwa idei, podpora twórczego entuzjazmu, wzajemna pomoc, wyższa siła psychiczna, innowacyjność i kreatywność; konstruktywna krytyka; uzyskanie

Rola pracy zespołowej w systemie jakości. Case study Laskomex

efektu wysokiego poziomu identyfikacji z firmą (utożsamianie się z jej celami); lepsze możliwości rozwoju pracowników. W tym kontekście szczególnie ważne jest kształtowanie wysokiej świadomości, odpowiedzialności i motywacji (informacje o wpływie czynników związanych z organizacją pracy na elementy o charakterze motywacyjnym można znaleźć w pracy [31, str. 51-57]. W treściach tych szczególnie omówione jest zagadnienie wpływu na motywacje grupowych form organizacji pracy. Ponadto bierze się również pod uwagę takie pozytywne właściwości pracy zespołowej jak: możliwość sprawniejszego rozwiązywanie konfliktów; większa wiara w możliwości indywidualne; możliwość odczuwania prestiżu i uznania; zaspokajanie potrzeby przynależności. Praca zespołowa daje także siłę do realizacji najtrudniejszych zadań. Daje ona lepszą jakość decyzji i zwiększa wydajność pracy. Pozwala ponadto na decentralizację uprawnień poprzez partycypację.

Przykład efektywności pracy zespołowej opisywane są również przez B. Nelsona [2, s. 122-133]. W tym samym opracowaniu szeroko opisane są również uwarunkowania dotyczące motywowania zespołów [2, s. 81-133].

W Laskomex określono również cechy efektywnego zespołu [4]: członkowie zespołu rozumieją swoje cele i zadania; członkowie zespołu elastycznie dostosowują sposób działania do przyjętych celów zespoły; wysoki stopień komunikacji w zespole; zespół nie ogranicza niezależności swoich członków; zapewnia udział w podejmowaniu decyzji wszystkim członkom; zespół właściwie wykorzystuje umiejętności jego członków; utrzymuje równowagę między emocjami; nie jest zdominowany przez lidera i przywódcę (uwarunkowania dotyczące kwestii przywództwa w zespole opisane są bliżej w pracach [3, s. 138-153], [17, str. 158-170]); zespół pozwala rozwijać indywidualne pomysły i tworzyć własne opinie oraz zapewnia dzielenie odpowiedzialności przez wszystkich członków.

Z drugiej strony osoby wchodzące w skład zespołu są bardziej aktywne, skutecznie komunikują się ze sobą oraz podejmują współpracę. Zaczynają pełnić różne nieformalne role. Wraz z upływem czasu coraz szerzej dostrzegają swoją zależność od innych oraz konieczność ciągłego doprecyzowywania celów oraz zasad regulujących wzajemne stosunki [4].

Te właśnie zjawiska, opisujące proces powstawania tożsamości grupy oraz wchodzenia na coraz wyższe poziomy współpracy rozumiane są w Laskomex jako istota pracy zespołowej.

Wdrożenie systemu USJK zapewniło zwiększenie efektywności zarządzania, dzięki zastosowaniu technologii pracy zespołowej. Jak opisano wcześniej, wdrożono także decentralizację zarządzania zespołami ludzi (interfunkcjami, radami, projektami doskonalącymi).

Opisywane wcześniej elementy mają głównie charakter pracy zespołowej dotyczącej

Rola pracy zespołowej w systemie jakości. Case study Laskomex

procesów zachodzących wewnątrz firmy (procesy wewnętrzne).

Warto zatem wspomnieć również o praktyce firmy odnoszącej się do pracy zespołowej, dotyczącej procesów zachodzących w relacjach zewnętrznych. Chodzi tu o takie obszary jak:

- Aktywność w zakresie dążenia do utworzenia klubu branżowego (w odniesieniu do podmiotów działających w branży).
- Członkostwo firmy w klubie EFQM, dzięki któremu następuje wymiana doświadczeń organizacji w zakresie jakości zarządzania, w tym: wyjazdy benchmarkingowe do organizacji wyróżnionych za doskonałość – wyjazdy te są źródłem wielu spostrzeżeń, które często dają inspirację do zmian we własnych strukturach i procesach.
- Stale rosnąca ilość wyjazdów pracowników firmy na konferencje i szkolenia, dotyczące różnych obszarów życia przedsiębiorstwa. Z drugiej strony jest to organizacja szkoleń dla interesariuszy zewnętrznych. W efekcie jest to dwukierunkowy przepływ informacji.

5. Podsumowanie

Podsumowując stwierdza się, że:

- Elementy innowacyjne w systemie USJK to: oparcie tego systemu na innowacyjnej strukturze organizacyjnej oraz precyzyjnym systemie planowania czasu pracy; uwzględnianie kryteriów etycznych w systemie; oparcie się na koncepcji samoorganizacji; dążenie do stworzenia wzorcowego systemu zarządzania, który w przyszłości stanie się przedmiotem certyfikacji – Standard Universal Management. System ten zawiera zarówno elementy ISO, jak i EFQM, wyznacza to kierunek rozwoju systemu USJK w przyszłości.
- System USJK nie jest jedynie tworem teoretycznym lecz funkcjonuje on i sprawdza się w praktyce firmy Laskomex.
- System USJK wdrażany w firmie stanowi nowoczesne i nowatorskie narzędzie zarządzania procesami, mocno oparte na strategii osiągnięcia wysokiej efektywności dzięki szerokiemu zastosowaniu pracy grupowej.
- Strategia szerokiego zastosowania efektów pracy grupowej przyjęta w ramach systemu USJK jest spójna z koncepcjami określonymi przez wymagania systemów jakości (system ISO, EFQM, SUM).
- W systemie USJK przyjęto słuszne założenie, że dla osiągnięcia wysokiej efektywności należy tworzyć różnorodne zespoły – w praktyce wdrożono opisane w niniejszej pracy rady, interfunkcje grupy oraz projekty doskonalące.
- Nowatorski element struktury organizacyjnej Laskomeksu, jakim są interfunkcje sta-

Rola pracy zespołowej w systemie jakości. Case study Laskomex

nowi praktyczne odniesienie do opisywanej w literaturze koncepcji grup interfunkcyjnych [11].

• System USJK stanowi zatem istotne doświadczenie systemu zarządzania opartego na kompleksowym i różnorodnym wykorzystaniu pracy zespołowej. Wykorzystywanie efektów przeznaczonych w tej pracy jest także istotne z punktu widzenia doskonalenia jakości zarządzania.

BIBLIOGRAFIA

- [1] „*Wzorcowy plan spotkań*” – opracowanie wewnętrzne firmy Laskomex.
- [2] Nelson B. „*1001 sposobów na zwiększenie wydajności pracowników*”, Wydawnictwo HELION, Gliwice 2006.
- [3] Meredith Belbin R. „*Twoja rola w zespole*”, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2003.
- [4] Materiały szkoleniowe firmy Laskomex – szkolenie z zakresu pracy zespołowej.
- [5] Materiały szkoleniowe firmy Laskomex – szkolenie „Adapt”.
- [6] Handy Ch. „*Wiek paradoksu. W poszukiwaniu sensu przyszłości*”, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 1996.
- [7] Micklethwait J., Wooldridge A., „*Szamani zarządzania*”, Zysk i S-ka Wydawnictwo, Poznań 2000.
- [8] „*Materiały szkoleniowe Rady Strategicznej*” – opracowanie wewnętrzne firmy Laskomex.
- [9] Vopel K.W., „*Jak pobudzić kreatywność grupy*”, Wydawnictwo Jedność, Kielce 2003.
- [10] Holpp L., „*Jak kierować zespołami*”, Wydawnictwo RM, Warszawa 2001.
- [11] Robson M., „*Grupowe rozwiązywanie problemów*”, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2005.
- [12] Chojnacka T., „*Dostosowanie wymagań kwalifikacyjnych do pracowników w zakresie budowania organizacji opartej na wiedzy*”; <http://www.paunik.pl/dorobek.php>.
- [13] *Plan taktyczny firmy Laskomex* – opracowanie wewnętrzne firmy Laskomex.
- [14] *Plan operacyjny firmy Laskomex* – opracowanie wewnętrzne firmy Laskomex.
- [15] *Plan strategiczny firmy Laskomex* – opracowanie wewnętrzne firmy Laskomex.
- [16] *Księga Jakości firmy Laskomex* – opracowanie wewnętrzne firmy Laskomex. 2014.
- [17] Adair J. „*Anatomia biznesu. Budowanie zespołu*”, Wydawnictwo Studio EMKA, Warszawa, 1986.
- [18] Katzenbach J. R., Smith D. K., „*Sila zespołów. Wpływ pracy zespołowej na efektywność*

Rola pracy zespołowej w systemie jakości. Case study Laskomex

organizacji”, Oficyna Ekonomiczna Dom Wydawniczy ABC, Kraków 2001.

[19] Hardingham A., „Praca w zespole”, Petit, Warszawa 1999.

[20] Edelman R.J., „Konflikty w pracy”, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne; Gdańsk 2003.

[21] de Kerckhove D., „Inteligencja otwarta. Narodziny społeczeństwa sieciowego”, Mikom 2001, Warszawa.

[22] Instrukcja systemu jakości zgodnego z ISO 9001:2008 w firmie Laskomex; „Opracowanie dokumentacji SZJ” – opracowanie wewnętrzne firmy Laskomex.

[23] „Plan synergetyczny” – opracowanie wewnętrzne firmy Laskomex; 2014.

[24] Pacana A., *Wdrażanie systemu zarządzania jakością z wykorzystaniem metody pracy zespołowej*, Problemy jakości – numer 7/2009, strony 47-50.

[25] Łobocki Z., *Personel i zarządzanie* – numer 4/2010, strony 32-35.

[26] *Wydawnictwo Naukowe PWN* <http://sjp.pwn.pl/>.

[27] Golewskiej-Stafiej A.M. i inni, „PR a społeczne zaangażowanie biznesu”, Gargraf sp. z o.o., Warszawa 2004.

[28] Katzenbach J. R., Smith D. K., „Dyscyplina zespołów”, Harvard Business Review Polska, Luty 2006.

[29] „Misja, wizja, strategia firmy Laskomex” – opracowanie wewnętrzne firmy Laskomex.

[30] Gratton L., Erickson T.J., „8 sposobów budowania dobrze współpracujących zespołów”, Harvard Business Review Polska, Kwiecień 2008.

[31] Jasiński Z. i inni, „Motywowanie w przedsiębiorstwie. Uwalnianie ludzkiej produktywności”, Agencja Wydawnicza Placet, Warszawa 2001.

[32] Rokita J., „Zarządzanie strategiczne. Tworzenie i utrzymywanie przewagi konkurencyjnej”, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2005.

[33] Król H., Ludwicyńska A. i inni „Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji”, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006.

[34] Kenrick D.T., Neuberg S.L., Cialdini R.B., „Psychologia społeczna”, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2002.

[35] Stankiewicz M.J. i inni; „Zarządzanie organizacjami w gospodarce opartej na wiedzy. Wyzwania strategiczne wobec organizacji”, Dom organizatora, Toruń 2008.

[36] Godziszewski B. i inni; „Zarządzanie organizacjami w gospodarce opartej na wiedzy. Kluczowe relacje organizacji w gospodarce opartej na wiedzy.”, Dom organizatora, Toruń 2008.

[37] „Paradygmat uniwersalnego systemu kierowania – zbiór pojęć i teorii tworzących pod-

Rola pracy zespołowej w systemie jakości. Case study Laskomex

- stawy USJK*” – opracowanie wewnętrzne firmy Laskomex – praca w trakcie opracowywania.
- [38] „*Księga wartości firmy Laskomex*” – opracowanie wewnętrzne firmy Laskomex.
- [39] „*Schemat organizacyjny firmy Laskomex*” – opracowanie wewnętrzne firmy Laskomex.
- [40] „*Instrukcja obsługi systemu eDKZ*” – opracowanie wewnętrzne firmy Laskomex.
- [41] Karaszewski R., *Nowoczesne koncepcje zarządzania jakością*, Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa "Dom Organizatora", Toruń 2006.
- [42] Polska Norma EN ISO 9001:2008; „*Systemy zarządzania jakością. Wymagania*”.
- [43] Instrukcja systemu jakości zgodnego z ISO 9001:2008 w firmie Laskomex; „*Aktualizacja schematu organizacyjnego*”.
- [44] „*Polityka jakości*” firmy Laskomex – dokument systemu jakości zgodnego z ISO 9001:2008 w firmie Laskomex.
- [45] Instrukcja systemu ISO 9001:2008 w firmie Laskomex; „*Zarządzanie Projektami i Grupami*” – opracowanie wewnętrzne firmy Laskomex.
- [46] Procedura systemu ISO 9001:2008 w firmie Laskomex; „*Rekrutacja*” – opracowanie wewnętrzne firmy Laskomex.
- [47] Glińska-Noweś A. i inni; „*Zarządzanie organizacjami w gospodarce opartej na wiedzy. Zasobowe podstawy funkcjonowania i rozwoju organizacji.*”, Dom organizatora, Toruń 2008.
- [48] Stankiewicz J. i inni; „*Zarządzanie organizacjami w gospodarce opartej na wiedzy. Wyzwania strategiczne wobec organizacji*”, Dom organizatora, Toruń 2008.
- [49] Instrukcja systemu ISO 9001:2008 w firmie Laskomex; „*Tworzenie, realizacja i podsumowywanie planów oraz rad w ramach STR*” – opracowanie wewnętrzne firmy Laskomex.
- [50] Instrukcja systemu ISO 9001:2008 w firmie Laskomex; „*Tworzenie bazy wiedzy w LX*” – opracowanie wewnętrzne firmy Laskomex.
- [51] Procedura systemu ISO 9001:2008 w firmie Laskomex; „*Przegląd zarządzania*” – opracowanie wewnętrzne firmy Laskomex 2014.
- [52] Regulamin Rady Menedżerów – opracowanie wewnętrzne firmy Laskomex.
- [53] Regulamin Rady Strategicznej – opracowanie wewnętrzne firmy Laskomex.
- [54] Regulamin Rady Koordynacyjnej – opracowanie wewnętrzne firmy Laskomex.
- [55] Poliakov W.A., „*Zarządzanie zasobami ludzkimi*”, Narodowa Rosyjska Akademia Kierowania, Międzysystemowego Prognozowania i Psychologii Kardynalnej, Moskwa 2005.

ABSTRAKT – АННОТАЦИЯ – ABSTRACT

W pracy przedstawiono powiązania pomiędzy wykorzystaniem technologii pracy zespołowej a funkcjonowaniem wdrożonego w firmie Laskomex nowatorskiego systemu jakości

Rola pracy zespołowej w systemie jakości. Case study Laskomex

zarządzania Uniwersalnego Systemu Kierowania. Zagadnienia te zostały przedstawione na tle uwarunkowań teoretycznych opisanych w literaturze przedmiotu dotyczących pracy zespołowej oraz na tle zróżnicowanych, nowatorskich rozwiązań funkcjonujących w ramach systemu zarządzania w firmie Laskomex. Nowa norma jakości stworzona na podstawie takich znanych systemów jak ISO, EFQM może zostać antykryzysowym remedium i naprowadzić przedsiębiorstwa na drogę społecznej i organizacyjnej efektywności i odpowiedzialności.

В настоящей стратегии представлены взаимосвязи между использованием технологии коллективной работы и функционированием внедренной в фирме Laskomex инновационной системы качества – Универсальной Системы Качества Управления. Эти вопросы были представлены на фоне теоретических размышлений, описанных в литературе предмета и касающихся командной работы, а также на фоне многообразных, инновационных решений, функционирующих в рамках системы управления в фирме Laskomex. Новый стандарт качества, разработанный на основе таких известных систем как ISO и EFQM, может стать антикризисным средством и привести в предприятия так необходимые в новых обстоятельствах социальную и организационную эффективность и ответственность.

The following article presents relationships between using technology of the teamwork and functioning of the implemented in Laskomex innovatory management quality system called Universal Management System. These issues have been presented against the background of theoretical considerations described in the literature on teamwork as well as diverse, innovative solutions operating within management system in Laskomex. New quality norm, which has been created on the basis of such systems as ISO and EFQM, can be anti-crisis remedy and it can guide enterprises on the path of social and organizational effectiveness and responsibility.

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК І ВЗАЄМОУЗГОДЖЕНІСТЬ ОСНОВНИХ. ФУНКЦІЙ УПРАВЛІННЯ

Ціпуринда В. С.

к. е. н., доцент кафедри менеджменту КНТЕУ

Пропонується інноваційний підхід до комплексного розуміння проблеми узгодженого взаємозв'язку основних функцій управління для ефективного розвитку підприємства, його внутрішнього середовища та узгодження із зовнішнім середовищем на основі міждисциплінарного синтезу наук для відповідної підготовки його керівництва, в умовах швидкоплинних змін зовнішнього середовища, а також пов'язані з цим завдання підготовки персоналу для реалізації нововведень.

Ключові слова: управлінський цикл, система, стадії розвитку систем, комплексна системна освіта, організаційно-економічний механізм управління, причинно-наслідкові зв'язки, міждисциплінарний синтез.

Оскільки управлінський цикл містить в собі взаємоузгоджені чотири функції (планування, організування, мотивація, контроль), що охоплюють всі види управлінської діяльності, то перш за все, комплексна програма вдосконалення організаційно-економічного механізму корпоративного управління підприємством повинна досягти не тільки взаємоузгодженості функцій як таких, але і взаємоузгодженості прояву цих функцій на кожному етапі цього циклу.

Наприклад, якщо загальна функція планування передбачає формування на основі місії загальної мети і цілей розвитку підприємства; визначення вхідних передумов; виявлення альтернатив; вибір найкращої альтернативи; введення і виконання плану, що являє собою процес підготовки господарських рішень, то в корпоративному управлінні повинні бути чітко проявлені етапи дії цієї функції від стратегічного планування до оперативно-календарного, у тісному взаємозв'язку з іншими функціями.

Оскільки функція організації націлена на упорядкування діяльності менеджера і виконавців, удосконалення прямого і зворотного взаємозв'язку конкретних структур підприємства, то вона націлена, передусім, на чітку оцінку менеджером своїх можливостей, вивчення поведінки підлеглих, визначення потенційних можливостей

Взаємозв'язок і взаємоузгодженість основних. Функцій управління

кожного робітника, розстановку сил тощо.

Після проведення підготовчих організаційних заходів керівництво усіх рівнів повинно забезпечити успішне виконання роботи за допомогою функції мотивації. Тому необхідно використовувати: а) стимулювання, тобто заохочення робітників до активної діяльності за допомогою зовнішніх чинників (матеріальне і моральне стимулювання); б) власне мотивування, тобто створення у робітників внутрішніх (психологічних) заохочень до праці. При цьому головним повинна бути: зацікавленість в праці, потреба в трудовій активності, переживання почуття задоволення від трудової діяльності. Щоб успішно здійснити цю функцію управління кожний керівник повинен бути компетентний в різноманітних аспектах комунікації, він зобов'язаний розвивати у себе відповідні вміння і навички.

Функція контролю, як говорив Г. Файоль, "...полягає в підтвердженні того, що все йде в відповідності з прийнятим планом, існуючими директивними документами і прийнятими принципами управління". Іншими словами, контроль – це не тільки процес перевірки і зіставлення фактичних результатів з завданнями, але й контроль за включенням кожного підрозділу підприємства і, відповідно, кожного працівника в загальний ритм діяльності, з чітким усвідомленням своїх обов'язків, спрямований на досягнення мети підприємства.

Це потребує чіткого круговороту управлінського циклу. Тому, ми пропонуємо наступний алгоритм прояву основних функцій управління у їх поетапному взаємозв'язку (Рис.1):

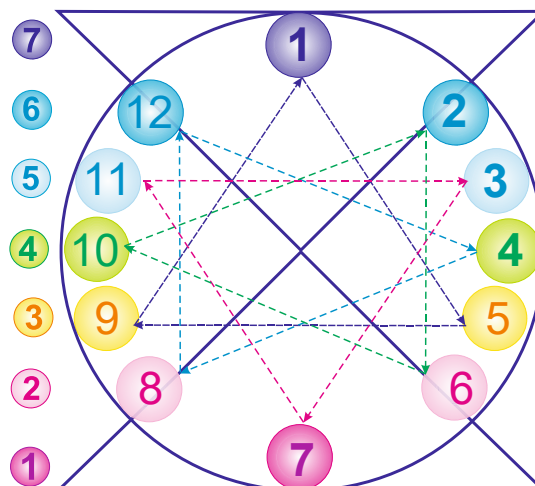


Рис. 1. Причинно-наслідковий зв'язок та взаємна узгодженість 4-х основних функцій управління на засадах інноваційного підходу, де

Взаємозв'язок і взаємоузгодженість основних. Функцій управління

Стратегічне планування на основі місії підприємства з визначенням основної мети розвитку та базових цілей діяльності. Воно повинно передбачати глибоке дослідження сегменту ринку, у якому діє підприємство, стан зовнішнього середовища із застосуванням новітніх досягнень маркетингу.

Організування необхідних взаємозв'язків підприємства із зовнішнім його середовищем, прогнозування та визначення перспектив розширення ринку збуту, чіткого визначення свого місця і ролі, з урахування і глибоким вивченням досягнутих результатів у попередніх циклах діяльності.

Змістовне мотивування на основі доведення до кожного підрозділу і кожного працівника обов'язків, повноважень, прав на основі чіткого розуміння і узгодження загальної мети підприємства та мети підрозділу і працівника, що потребує чіткої системи постійної роботи керівників усіх рівнів у поєднанні їх цілей і інтересів, пріоритетів і цінностей, з розумінням філософії і політики розвитку підприємства.

Вхідний контроль усіх видів ресурсів підприємства (матеріальних, трудових, фінансових та інформаційних) за їх кількістю і якістю та взаємозв'язку.

Тактичне планування на чітко визначений етап життєвого циклу, і відповідний розподіл ресурсів у цьому циклі, забезпечуючи взаємозв'язок із стратегічним плануванням.

Організування господарського (технологічного) процесу діяльності підприємства, у який включені усі підрозділи підприємства і усі види ресурсів для одержання результату, тобто продукту чи послуги.

Поточне мотивування, яке передбачає чітке бачення кожним підрозділом і працівником на робочому місці своїх функцій у загальному процесі з відповідним узгодженням своїх цілей і інтересів, та цілей і інтересів підприємства.

Поточний контроль якості комунікацій, як між підрозділами підприємства, так і між працівниками, що забезпечується відповідним психологічним кліматом на підприємстві, якістю прямого і зворотного взаємозв'язку, розвитком корпоративної культури.

Оперативно-календарне планування, яке передбачає чіткі терміни виконання кожним підрозділом своїх обов'язків та взаємного узгодженого ритму діяльності, що потребує від керівництва усіх рівнів чіткого виконання підлеглими їм підрозділами графіку роботи.

Взаємозв'язок і взаємоузгодженість основних. Функцій управління

Організування поглиблення і розвитку внутрішніх інтеграційних взаємозв'язків між підрозділами, корпоративної єдності для більш ефективного досягнення синергетичного ефекту у діяльності і розвитку підприємства.

Мотивування до постійного пошуку та впровадження інновацій, що потребує і їх відповідного сприйняття керівниками та персоналом, для покращення конкурентоспроможності підприємства.

Заключний контроль якості, як продукту чи послуг підприємства, так і якості самого господарського процесу, що забезпечує відповідний імідж підприємства. Це потребує постійного вдосконалення системи якості та відповідної системи навчання та перепідготовки керівництва і персоналу.

При цьому, при відхиленнях в цьому управлінському циклі, повинна бути передбачена система коригування та регулювання на кожному рівні корпоративного управління. Усі взаємно зв'язані етапи прояву основних функцій управління фіксуються відповідним прийняттям господарських рішень. Як підкреслює американський теоретик менеджменту К. Кіллен: "...Управлінські рішення є істотним елементом кожної із чотирьох функцій управління, що і є основою комерційного підприємства". При цьому управлінська інформація, що циркулює всередині підприємства і його оточенні, її рух повинна забезпечувати ефективність господарських рішень.

Головною умовою такої системи управління є узгодження ключових факторів впливу на інноваційний розвиток підприємства, як внутрішніх, так і зовнішніх. Взаємозв'язок та етапи внутрішніх ключових факторів успіху інноваційного розвитку підприємства надано в таблиці 1, де вони пов'язані між собою і зводяться до перспективи – високі фінансові результати та зростаючі прибутки, що є логічним, оскільки повною мірою відповідає меті діяльності будь-якого підприємства.

№ етапу в моделі	Характеристика факторів успіху інноваційного розвитку підприємства
1	1 – узгодження цілей інноваційного розвитку підприємства і цілей розвитку зовнішнього середовища;
2	2 – узгодження ресурсних потреб та інноваційних можливостей підприємства.
3	3 – узгодження стратегії і тактики розподілу ресурсів у продовж конкретної фази життєвого циклу підприємства.

Взаємозв'язок і взаємоузгодженість основних. Функцій управління

4	4 – узгодження всіх видів господарсько-технологічних процесів підприємства в єдиному алгоритмі.
5	5 – узгодження функціональної діяльності усіх підрозділів підприємства.
6	6 – узгодження всіх комунікацій між підрозділами підприємства.
7	7 – узгодження дій оперативного регулювання і координації діяльності підрозділів.
8	8 – узгодження кадрової політики підрозділів, системи навчання та перепідготовки персоналу.
9	9 – узгодження цілей і завдань підприємства та інтересів персоналу у системі мотивації.
10	10 – узгодження факторів системи якості підприємства і рівня задоволення потреб споживачів.
11	11 – узгодження маркетингової політики підприємства і його аналітико-дослідницького потенціалу.
12	12 – узгодження фінансових перспектив та ресурсних можливостей підприємства.

Таблиця 1. Ключові фактори впливу на інноваційний розвиток підприємства

Такий підхід до побудови системи управління підприємством враховує узгодженість мети не тільки всіх підсистем та особистостей в організації, а і всіх учасників ринкового середовища, в якому знаходиться підприємство, на наш погляд, і саме він сприятиме досягненню максимальному синергетичному ефекту в інноваційному розвитку підприємства.

Дослідження показують, що від 50 до 90% робочого часу сучасний менеджер витрачає на обмін інформацією, що відбувається в процесі нарад, зібрань, зустрічей, бесід, переговорів, прийому відвідувачів, складання і читання різноманітних документів тощо. І це – життєва необхідність, оскільки інформація сьогодні перетворилася в найважливіший ресурс соціально-економічного, технічного, технологічного розвитку будь-якого підприємства. У таких умовах володіння інформацією означає володіння ситуацією, адже нестача інформації дезорієнтує будь-яку господарську діяльність, так як і дезорієнтує її і надлишок інформації, тому необхідна система, що забезпечує своєчасне виділення потрібної і корисної інформації із загального її потоку. Крім того, система прямого і зворотного зв'язку повинна забезпечувати свідомий і запланований

Взаємозв'язок і взаємоузгодженість основних. Функцій управління

взаємозв'язок усіх рівнів корпоративного управління підприємством.

Висновки: Отже, наради і збори, як форма колективного обміну інформацією, де повинні обговорюватися конкретні поточні і оперативні питання, підводитися підсумки за певний період циклу, визначаються плани на майбутнє, що закінчуються прийняттям конкретних рішень. Для їх ефективності потрібно досягти не тільки узгодженого розв'язання принципової проблеми, отримати схвалення тих або інших важливих і серйозних дій; проінструктувати групу людей з методів і процедур виконання певної важливої роботи, але й досягти більшої інтеграції керівників усіх рівнів та узгодження загального ритму діяльності підприємства. Також необхідно періодично застосовувати «проблемні наради» де відбувається спільний пошук розв'язання тих або інших важливих проблем в діалозі між рядовими співробітниками і керівництвом, що допоможе встановленню чіткої спеціалізації, розмежування і визначення робіт і відповідальності між його підрозділами і працівниками, згідно моделі, що призведе до підвищення продуктивності праці та чіткості управлінського контролю над господарським процесом.

Перспективи подальшого розвитку суспільства і підприємств залежать від подальшого виявленню впливу об'єктивних діалектичних закономірностей, визначенню відповідних принципів, методів та причинно-наслідкових зв'язків, які впливають на циклічний еволюційний розвиток підприємства як системи, для формування ефективної і гнучкої системи управління.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

- [1] Богданов А.А. Всеобщая организационная наука (Тектология). Ч.1. / А.А. Богданов – С.-Пб.: Изд-во М.И. Семенова, 2002. – 255 с.
- [2] Бутенко Д.В., Бутенко Л.Н. Теория развития систем, задачи концептуального проектирования и их взаимосвязь с закономерностями развития систем // Сетевой электронный научный журнал «Системотехника». 2004. №2. – С. – 1-6.
- [3] Глазьев С. Ю. Экономическая теория технического развития. / С. Ю. Глазьев М.: Наука, 2001. – 312 с.
- [4] Гольшев Л.К. Сложные системы с развитой функцией информационно-аналитической поддержки управления. Элементы теории, методологии, практики. / Л.К. Гольшев– К.: ДКПП «Тираж», 2001. – 254 с.
- [5] Камаев В.А. Концептуальное проектирование и законы строения-развития систем // XXX Международная конференция и дискуссионный научный клуб

Взаємозв'язок і взаємоузгодженість основних. Функцій управління

IT+SE”2003 Новые информационные технологии в науке, образовании, телекоммуникации и бизнесе. Украина, Крым, Ялта-Гурзуф, 2003. С – 87.

[6] Моисеев Н. Математические модели системного анализа. / Моисеев Н. –М.: Наука, 2001. – 488 с.

[7] Поляков В.А. Модели управления предприятием. Организационный механизм. / Поляков В.А., Барановская В.Е. – Мн.: ВЭВЭР, 2008.– 176 с.

[8] Поляков В.А. Теория управления мультифакторными нелинейными процессами по методу психосистемного анализа. / Насонова Н.Н., Шахлевич И.Ю. – М.: Новый центр, 2006. – 104 с.

[9] Смирнов Э.А. Теория организации / Э.А. Смирнов. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 248 с.

[10] Тарасевич В. М. Экуника: гипотезы и опыты / В. М. Тарасевич. – М.: ТЕИС. 2008. – 565 с.

[11] Теслинов А.Г. Концептуальное мышление как конструктивная философия // XXX Международная конференция и дискуссионный научный клуб IT+SE”2003 Новые информационные технологии в науке, образовании, телекоммуникации и бизнесе. Украина, Крым, Ялта-Гурзуф, 2003. С – 106.

[12] Теория развития систем. Задачи концептуального проектирования и их взаимосвязь с закономерностями развития систем // Системотехника. – 2004. – № 2.

[13] Тис Д.Дж. Динамические способности фирмы и стратегическое управление / Д.Дж. Тис, Г. Пизано, Э. Шуен // Вестник СПб. гос. ун-та. – 2003. – № 4. – (Серия «Менеджмент»).

[14] Фатхудинов Р.А. Конкурентоспособность: экономика, стратегия, управление / Р.А. Фатхудинов. – М. : ИНФРА-М, 2000. – 312 с.

[15] Чухно А. А. Сучасна фінансово-економічна криза: природа, шляхи і методи її подолання / А. А. Чухно. – Економіка України. – 2010. – № 1. – С. 4–16.

[16] Chekland P.V. Soft systems methodology: an overview // Appl. Syst. Anal. – 1988. – 15. P. 27-36.

[17] Green K.V. The Kondratiev Phenomenon: A Systems Perspective // System Research. – 1988. – 5, №4. – P. 281-298.

[18] Wiener N. Invention: The Care and Feeding of Ideas. Cambridge, MA: MIT Press. 1993. – 291 p.

Взаємозв'язок і взаємоузгодженість основних. Функцій управління

ABSTRAKT – АННОТАЦИЯ – ABSTRACT

Proponowane jest innowacyjne podejście do kompleksowego rozumienia problemu spójnych relacji między głównymi funkcjami kierowania w celu efektywnego rozwoju przedsiębiorstwa, jego środowiska wewnętrznego i koordynacji ze środowiskiem zewnętrznym na podstawie interdyscyplinarnej syntezy nauk. W celu wdrożenia takiego podejścia niezbędne jest odpowiednie przygotowanie zarządu z uwzględnieniem uwarunkowań szybko zmieniającego się środowiska wewnętrznego, a także przygotowania personelu do wdrożenia innowacji. Słowa kluczowe: cykl kierowania, system, stadia rozwoju systemów, kompleksowe wykształcenie systemowe, organizacyjno-ekonomiczny mechanizm kierowania, związki przyczynowo-skutkowe, synteza interdyscyplinarna.

Предлагается инновационный подход к комплексному пониманию проблемы согласованной взаимосвязи основных функций управления для эффективного развития предприятия, его внутренней среды и согласование с внешней средой на основе междисциплинарного синтеза наук. Для внедрения такого подхода необходима соответствующая подготовка руководства с учетом в условиях быстро изменяющейся внешней среды, а также подготовка персонала для реализации нововведений. Ключевые слова: управленческий цикл, система, стадии развития систем, комплексная системная образование, организационно-экономический механизм управления, причинно-следственные связи, междисциплинарный синтез.

The following article presents innovative approach to a comprehensive understanding of the problem of consistent relationships between the main management functions in company in order to effectively develop the company, its internal environment as well as its coordination with the external environment on the basis of interdisciplinary synthesis of science. In order to implement such approach company needs the Management Board to be adequately prepared, taking into account the rapidly changing conditions of the internal environment. Moreover it is necessary to prepare staff for the implementation of innovation. Key words: managing cycle, system, system development stages, comprehensive systemic education, organisational and economic mechanism of the managing, causal relationships, interdisciplinary synthesis.

Вплив родинних стосунків на розвиток стресової стійкості особистості

ВПЛИВ РОДИННИХ СТОСУНКІВ НА РОЗВИТОК СТРЕСОВОЇ СТІЙКОСТІ ОСОБИСТОСТІ

Olena Golub

**Голуб О.В., Psychosystemolog, wykładowca Kirowogradskiego oddziału
Uniwersytetu Uniwersologii i Psychosystemologii**

Постановка проблеми. Сучасна людина постійно знаходиться під впливом екстремальних умов життєдіяльності: збільшується інформаційний потік, прискорюється темп розвитку суспільства, гостріше відчувається економічна криза й політична нестабільність, як слідство зростають вимоги до фізіологічної і психологічної стійкості особистості, що стало умовою виникнення й широкого розповсюдження вчення про стрес, як стану психічної напруженості.

У перекладі з англійської мови слово “стрес” означає “натиск, тиск, напруга” і розуміння важливості такої напруги для розвитку наводить на думку про необхідність тренування і свідомого формування стресової стійкості.

Стрес постає необхідною умовою розвитку, а стресова стійкість, необхідною якістю сучасної людини.

Стресова стійкість – це здатність особистості керувати своїм життям і обставинами, що їх створює оточуючий світ і сама людина, використовуючи напруження як необхідну умову розвитку.

Нами зроблене припущення, що стресова стійкість, як здатність людини керувати собою у напружених ситуаціях, залежить від індивідуальних особливостей, що формуються способом життя й закладаються з дитинства у взаємовідносинах членів родини. Це перше і головне оточення, що безпосередньо впливає на розвиток особистості і її стереотипи поведінки у майбутньому.

Тому за *мету* даної статті ми обрали теоретичний аналіз питання можливості діагностики стресової стійкості за кількісними і якісними показниками родинних стосунків. Для цього необхідно вирішити наступні *завдання*:

1. Зробити аналіз науково-методичної літератури з даної проблематики.
2. Визначити вплив способу життя родини на народження, зростання й розвиток особистості.

Вплив родинних стосунків на розвиток стресової стійкості особистості

3. Проаналізувати вплив родинних стосунків на розвиток стресової стійкості особистості.

Аналіз останніх досліджень і публікацій говорить про актуальність питання. Аспекти проблеми стресу та адаптації неодноразово розглядалися багатьма фахівцями різних галузей і психологами, зокрема. Широко відомі роботи Ф.В. Басіна, І.Д. Бежа, В.К. Вілюнас, А.Н. Леонтєва, С.Л. Рубінштейн, П.В. Симонова, які дають аналіз теоретико-методологічних основ сфери психічних станів людини та описують стани напруження і перевантаження [1].

Багато досліджень психологів (В.Л. Марищука, Є.А. Милеряна, К.К. Платонова, В.В.Суворової та ін.) стверджують, що психічне напруження по різному – позитивно або негативно – впливає на поведінку людини, що, у свою чергу, сприяє здоров'ю, або нездоров'ю. При цьому Н.П. Зубалій визначає взаємовплив стресу і хвороб, який може бути подвійним: хвороба може викликати стрес, стрес – хворобу. Як правило, кожний агент, що вимагає адаптації, викликає стрес, як і будь-яка хвороба, пов'язана з певними проявами стресу, адже хвороби викликають ті чи інші адаптаційні реакції [1].

Як визначав Г.Сельє, “специфічність і неспецифічність у процесі хвороби і лікування не абсолютні”. Тому що кожна людина має свою стереотипну відповідь на екстремальну ситуацію. Ця відповідь залежить від інтенсивності, частоти і терміну дії подразника, умов зовнішнього середовища, та індивідуальних якостей організму (спадковості, минулого досвіду) [5].

Нами не знайдено робіт, що безпосередньо доводять взаємозв'язок способу життя родини, що постає як спадковість і минулий досвід, з адаптаційними можливостями і стресовою стійкістю вже дорослої особистості. Адже значення родинного виховання, життєдіяльність і поведінка сім'ї, моральний і культурний рівень батька і матері, їхні взаємовідносини і ставлення до дітей здавна висвітлювались вченими-педагогами і доводили визначну роль батьківства у формуванні особистості (Г.С. Сковорода, Т.Г. Шевченко, М.М. Коцюбинський, Л. Українка, О.В. Духнович, А.С. Макаренко, В.О. Сухомлинський, Ю.П. Азаров, С.В. Ковальов, И.А. Аршавский...).

Дослідження показують, що більшість сучасних авторів (Л.І. Божович, М.Г. Демидова, Л.А. Гапоненко, Ф.Н. Гоноболін, Р.П. Мильруд, А.В. Петровський, П.М. Якобсон й інші) акцентують увагу на проблемі стресу з огляду лише професійної діяльності. Та необхідно враховувати усі сфери зовнішнього прояву людини в навколишньому світі, тобто, усі види життєдіяльності, що складають її спосіб життя. На думку багатьох авторів, *спосіб життя* – складна динамічна функціональна система,

Вплив родинних стосунків на розвиток стресової стійкості особистості

яку можна визначити як сукупність типових для даних соціально-екологічних умов, видів (способів) життєдіяльності у матеріальній і духовній сферах життя людей. З огляду літератури, на наш погляд, більш точно і повно види (форми) активності, діяльності людини в оточуючому середовищі визначив В.А. Поляков [2]:

- фізична активність (у т.ч. побутова);
- сенситивна (емоційно-чуттєва);
- трудова (професійна);
- соціальна (суспільна, колективна);
- творча (колективно-креативна);
- суспільно-політична, міжнародна;
- екологічна, загальнопланетна.

У залежності від означених видів активності людини можна виділити відповідні види стресу: фізичний, сенситивний, трудовий, соціальний, творчий, суспільний, екологічний.

Кожна з цих категорій має свою ієрархію росту і розвитку, що характеризує еволюцію тієї або іншої якості у структурі особистого зростання. Результат систематизації дозволяє сформуванню категоріальну таблицю розвитку психологічних процесів і класифікації проблем. Відповідно до визначених рівнів і можуть виникати конфліктні стресові ситуації, у разі впливу стрес-факторів, притаманних одному, або декільком з означених рівнів. Але, формування стресової стійкості до будь-якої однієї сфери життєдіяльності принципово не вірно. Важливо враховувати усе розмаїття взаємозв'язків функціональних систем організму людини і зв'язків самої людини з зовнішнім середовищем [3].

При організації психологічного експерименту часто дуже складно дати комплексну оцінку мотивації, здібностей, емоційних станів обстежуваних. Дослідники намагаються подолати ці труднощі шляхом збільшення кількості досліджень. Але цей шлях не продуктивний. Сьогодні психологи знаходять вихід в організації *системного підходу* до вивчення психічних явищ. Системний підхід застосовували фізіологи (М.К.Анохін та ін.), психологи (Б.Г.Ананьєв, О.Ф.Рибалко, О.В.Скрипченко, Н.А.Побірченко, О.М.Степанов, Т.М.Лисянська, М.М.Лила, І.С.Булах та ін) [1].

Серед загальнонаукових принципів пізнання системний підхід набуває все більшого значення. До нього звертаються дослідники, коли постає завдання побудови теорії “системного об’єкту”, синтезу різноманітних знань про об’єкт, розробки нових

Вплив родинних стосунків на розвиток стресової стійкості особистості

принципів підходу до вивчення об'єкту, висловлюючи загальне прагнення до створення цілісної картини виокремленого об'єкту. За твердженнями А.Г. Асмолова, у ієрархії рівнів методології науки системний підхід виступає як поєднуючий між філософською методологією та методологією спеціальних наук.

Перспективним методом дослідження проблеми стресостійкості є причинно-системний підхід, запропонований міжнародною групою науковців, які обґрунтували універсальні закони формування структури і динаміки розвитку будь-якої функціональної системи в тому числі і людини, як універсальної біологічно-соціальної системи життя.

Події сьогодення це наслідок, результат дій у минулому, що закладались як причина. Якщо відома причина, набагато легше, вже свідомо, долати кризові ситуації, або зовсім їх уникати через здоровий спосіб життя, чим і формується стресова стійкість особистості [3].

Причинно-системний підхід дозволяє оцінити й проаналізувати питання найбільш повно, враховуючи структуру, взаємодію елементів і розвиток системи. Його ми і будемо використовувати надалі.

Виклад основного матеріалу. Людина – це невід'ємна складова систем мікро- і макросвіту. Система – це множина пов'язаних між собою елементів, що разом володіють загальною функцією по відношенню до будь-яких інших предметів. Підсистема – елемент, що виконує загальні цілі розвитку системи. Метасистема – керуючий об'єкт, який задає стратегію розвитку системам і підсистемам, створює для них умови: час, простір, енергію.

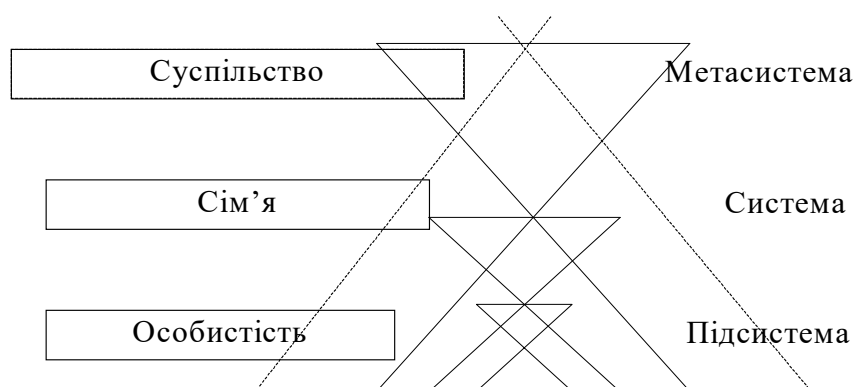


Рис.1. Ієрархія розвитку психологічних систем.

Спеціалісти системної психології пропонують такий алгоритм дослідження системи [3]:
Перший етап – визначення більшої системи (метасистеми), до якої входить об'єкт

Вплив родинних стосунків на розвиток стресової стійкості особистості

дослідження.

Другий етап – дослідження простору факторів, які поєднують елементи, що входять у систему.

Третій етап – аналіз характеру зв'язків (статичних і динамічних) між елементами системи.

Для особистості метасистемами будуть колективи, суспільство, людство... Найближчим є – сімейний колектив, у якому народжується, зростає, виховується й розвивається кожна людина. Спосіб життя родини стає способом життя особистості. На це безпосередньо впливають усі рівні прояву сім'ї, як окремої системи (рівні системних відносин)[3]:

I. Фізичний рівень характеризується життєздатністю родини: здоров'я членів, гігієна і побут, харчування і матеріальна забезпеченість.

II. Міжособистісний чуттєво-емоційний рівень характеризується внутрішніми сімейними взаєминами, красою і етикою стосунків.

III. Діяльнісний рівень індивідуальної творчості виявляє вміння мислити, концентрувати думку, вміння керувати обставинами, уміння планувати свою діяльність. Активність і динамізм у реалізації своїх планів. Це рівень спільних справ сім'ї, загальної праці всіх її членів.

IV. Колективний, соціальний рівень. Реалізація родини, як колективу через здатність до інтеграції з іншими.

V. Рівень групової свідомості, колективної творчості. Спроможність родини до інтеграції з позиції співтворчості й уміння підпорядковувати особисті цілі сім'ї цілям інших груп людей, колективів, суспільства заради вищих ціннісних орієнтирів розвитку.

VI. Рівень суспільної свідомості, або міжколективної інтеграції. Здатність до реалізації знань і використання досвіду, накопичених родиною. Усвідомлення загальних закономірностей розвитку і свідоме їхнє застосування у своєму житті. Міжсімейна інтеграція людей в системі суспільних відносин.

VII. Рівень загальнолюдської свідомості. Родина усвідомлює відповідальність і значимість своєї ролі перед усім світом. Це рівень міжнародних справ.

Описані рівні розкривають, яким чином родина створює умови і надає можливості народження, зростання і розвитку фізично, психічно і соціально здорової особистості. Чим вище рівень активності і суспільної значущості сім'ї, тим більше можливостей для самоактуалізації окремого її члена (Рис.2.).

Вплив родинних стосунків на розвиток стресової стійкості особистості



Рис.2.

Родина – це багатогранне явище, що поєднує у собі біологічні і соціальні, економічні і моральні, ідеологічні і психологічні відносини. Вона відображає усі особливості соціальної структури суспільства, ідей, несе в собі специфічні риси того чи іншого способу життя людей. Для кожної суспільно-економічної формації характерні свої особливі форми сімейних відносин[4].

У відповідності до законів розвитку сімейні традиції декількох поколінь формують відношення індивіда до зовнішнього, а також минулого і майбутнього. У перші сім років у людини закладається система цінностей і характер поведінки, обумовлений підсвідомим навчанням дитини на прикладі життя його близького оточення і батьків (виховання особистим прикладом) [3]. Наявність, або відсутність того чи іншого члена родини характеризує повний або недостатній потенціал можливостей людини, усіх її якостей. Звідси: чим більше родина, тим різноманітнішими є стосунки людини і тим більше вона адаптована до взаємовідносин з зовнішнім світом. Крім того, розуміння і ставлення до чоловічої і жіночої ролей представників різних поколінь необхідні для формування характеру, повноцінної особистості.

Для гармонійного розвитку суспільства важливий баланс чоловічих і жіночих якостей, збереження ролі чоловічого і жіночого у взаємовідносинах.

Чоловіча лінія роду споконвічно є носієм наступних якостей: активність, цілеспрямованість, прагнення до пізнання і перетворення життя, до нової інформації, опанування незнайомого простору, бажання до творчості, сила виявлення, пріоритет стратегічних цілей.

Жіноча половина людства за своїми фізіологічними, психологічними і історично складеними особливостями покликана вносити у взаємовідносини мир і любов, схильність до компромісу, довіру, терпіння, і характеризується прагненням до стабільності, стійкості у буденній і монотонній праці, терпеливістю. Її завданням

Вплив родинних стосунків на розвиток стресової стійкості особистості

є служити натхненням чоловікам і допомагати втілювати їхні ідеї у життя, знаходити для них достойну форму виявлення.

Чоловіча половина родини є носієм програми розвитку (закладає цільові установки, початок формування будь-якої справи, соціальна і суспільна адаптація ідей). Дід-батько-чоловік-син – різні часові і вікові етапи реалізації цілей сім'ї. Жіноча лінія організовує взаємодію, адаптує програму до умов, що склалися. Бабуся-мати-жінка-дочка – це сходина реалізації жіночої програми у ряді поколінь у сім'ї. Відносини до братів і сестер відображаються на відносинах з ровесниками, закладають основи рівноправного співтовариства із жінками і чоловіками відповідно.

Дивлячись на те, як розвивались відносини з покоління у покоління у родині, як формувалися і культивувалися пріоритети, можливо прогнозувати розвиток особистості у нинішньому і її поведінки у майбутньому. Розглядаючи особливості стосунків у сімейних поколіннях у минулому, ми можемо припустити, які проблеми найбільш вірогідні для людини у зв'язку з цим у теперішньому, і що йому необхідно враховувати на майбутнє, а також допомогти розібратися у собі, тому що усвідомлення конфлікту є першим кроком до його вирішення.

Розподіл і акцент пріоритетів у сім'ї буде впливати на відносини особистості до формування будь-якої справи. Так, якщо вплив чоловічої лінії переважає і витісняє значимість жіночих якостей, то людина на рівні підсвідомості виконує чоловічу програму, ігноруючи жіночі (інтегруючі) етапи. Звідси, складність до компромісу і співтворчості з іншими людьми, нестача терпіння, лагідності і делікатності.

Взагалі батько для людини – це образ і стиль досягнень його майбутнього. Мати – це образ і стиль застосування минулого накопиченого досвіду. Певні ролі і відповідний впливовий образ мають і всі інші родичі, які більшою, або меншою мірою впливали чи не впливали на становлення особистості у дитинстві.

Отже, системи взаємодіють між собою за подібністю досвіду і програми розвитку. За таким принципом особистість знаходить своє місце в суспільстві, поєднується в родину, створює колективи. Тому людина вступає до взаємодії лише з тими явищами зовнішнього середовища, які відповідають її минулому життєвому досвіду, відповідно до чого і формується оточуючий світ (друзі, знайомі, діти, батьки), які допомагають пізнавати новий досвід, такий, якого ще не набуто.

Висновки. Аналіз науково-методичної літератури з питання формування стресової стійкості показав актуальність даної проблематики. Для теоретичного обґрунтування було використано причинно-системний підхід. Теоретично доведено: стресова

Вплив родинних стосунків на розвиток стресової стійкості особистості

стійкість, як здатність людини керувати собою у напружених ситуаціях, залежить від індивідуальних особливостей, що формуються способом життя родини й закладаються з дитинства у взаємовідносинах членів сім'ї.

Перспективи. На нашу думку більш детальний аналіз і систематизація кількісного і якісного впливу кожного окремого члена родини, що становлять певний образ і спосіб дії для особистості, дають можливість створити метод практичної психодіагностики стану людини за його родинними стосунками.

ЛІТЕРАТУРА

- [1] Загальна психологія: Навч. посібник З=14/О.Скрипченко, Л.Долинська, З.Огороднійчук та ін. – К.: “А.П.Н.”, 2001. – 464 с.
- [2] Поляков В.А. Моделирование системы здорового образа жизни. Мн.: ВЭВЭР, 2000. – 136 с.
- [3] Полякова И.Ю., Поляков В.А. Психосистемология. Мн.: «ВЭВЭР», 2003. – 244 с.
- [4] Сатир В. Как строить себя и свою семью: Пер. с англ.: улучш. изд. – М.: Педагогика-Пресс, 1992. – 192 с.: ил.
- [5] Селье Г. Стресс без дистресса. – М.: Прогресс, 1982.

ABSTRAKT – АННОТАЦИЯ – ABSTRACT

Tematyka niniejszego artykułu dotyczy teoretycznych metod diagnostyki psychologicznej badającej odporność jednostki na stres przy uwzględnieniu podejścia przyczynowo-skutkowego i relacji w rodzinie. Odporność na stres jako umiejętność samokontroli w trudnych sytuacjach zależy od indywidualnych cech człowieka, które są formowane w dzieciństwie poprzez relacje z krewnymi i styl życia rodziców.

В статье используется причинно-системный подход для теоретического обоснования возможности создания методики психологической диагностики состояния стрессовой устойчивости личности по её родственным связям. Стрессовая устойчивость, как способность человека управлять собой в напряженных ситуациях зависит от индивидуальных особенностей, которые формируются образом жизни и закладываются с детства во взаимоотношениях с родственниками.

For the theoretical foundation of methods of psychological diagnostics of an individual's stress resistance conditions through his/her family relationships the causal-system approach is

Вплив родинних стосунків на розвиток стресової стійкості особистості

used in this article. Stress resistance as humans ability to control oneself in stress situations depends on an individual's characteristics which are formed by one's parents' life style and through relationships with one's relatives in childhood.

ROZDZIAŁ III.

ASPEKTY PRAKTYCZNE

Возможности повышения энергоэффективности человека

ВОЗМОЖНОСТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНОСТИ ЧЕЛОВЕКА

Владимир Беликов

Днепропетровск

Источник, который течет с вершин, поит всё на своем пути. Если ты хочешь помочь человечеству, исправь свою жизнь! Тогда ты поступишь по закону источника. Петр Дынов

Конференция ООН, прошедшая в 2012 году, РИО +20 называлась: “Будущее, которого мы хотим”. Генеральный секретарь Организации Объединенных Наций Пан Ги Мун на ней провозгласил: «Фундаментом прочного мира на всей планете служит устойчивое развитие. Повестка дня по вопросам устойчивого развития – это повестка дня на XXI век».

Переход к устойчивому развитию – это «сверхзадача» человечества, решение которой создаст равные возможности для благополучной жизни ныне живущих и будущих поколений. Согласитесь, никакого устойчивого развития не может быть без людей, здоровых и активных. Только люди, здоровые и активные, трудоспособные, имеющие стойкую психику и имеющие надежду на сохранение своей жизни и жизни своих детей могут быть локомотивом созидания.

Может ли человек быть хорошим управленцем, если не будет уметь управлять собой!? Как изменяется анатомия Человека Космического в переходную эпоху?

Человеческий организм является самоорганизующейся энергоинформационной системой. Энергия – как носитель матричной информационной программы. Информация (от лат. *informatio* – разъяснение, изложение, осведомленность), независимо от формы их представления. Информация, сознание – основа всех процессов.

В эпоху Водолея человечество переходит на потребление тонких космических энергий и информации. Исходя из этого, мысли человека становятся супер реализационными. Необходимо уделять большое внимание экологии мыслей.

Возможности повышения энергоэффективности человека

Иной космический смысл приобретает понятие Духовность Человека, как способность приобретать опыт прежде действия, а не как результат ошибок, которые оно повлекло. Начинает развиваться ноосферная модель мышления человека. Она многократно ускоряет реализацию всех жизненно важных программ индивида. Духовная информация – великий двигатель прогресса.

Человеку даются 4 пути к познанию истины: религия, наука, философия, искусство. Они должны объединяться в каждом человеке, помогая познавать законы Мироздания.

Нам выпало жить в удивительное время. Только раз в 2000 лет Небесными Учителями дается землянам ФИЛОСОФИЯ ЖИЗНИ с эволюционными Законами Творца. Только раз в 4000 лет даются практические методологии максимального самопознания, самосовершенствования и самореализации. И только раз в 6000 лет Иерархия Творца через своих Духовных Проводников посылает на Землю комплекс знаний и методологий для рождения Космогуманистической Культуры Цивилизации Золотой Век. Нам дан уникальный шанс в построении этой цивилизации, через всепрощение и любовь! А Творцами может стать каждый из Вас! Вы сможете перейти на использование только эволюционной информации, позитивный уровень мышления, эмоций, речи и действий.

Что мы получаем!?

Здоровье во всех сферах – духовное, психическое, физическое, финансовое.

Активное, функциональное долголетие.

Уход от всех негативных проявлений в жизни.

Осознание своего Предназначения.

Максимально полная самореализация, постижение вечной жизни, истины Сути Бытия и Творца.

Духовные, нравственные законы – основа, эталон развития общества. Мировоззрение, которое формируется с первых дней жизни, определяет, в конечном счете, поступки людей.

Обратите внимание, что наша цивилизация живет под девизом: «Потребляй, потребляй, потребляй!». «Счастье есть. И его тем больше, чем больше всего есть». При этом число счастливых и здоровых людей уменьшается с каждым днем. Проблемы на государственном и межгосударственном уровне растут с каждым днем. Не помогают ни новые лекарства, ни различные методики из серии: «Как стать счастливым и здоровым», ни множество общественных организаций. Число людей, болеющих

Возможности повышения энергоэффективности человека

«синдромом хронической усталости», увеличивается в геометрической прогрессии. В 21 век человечество шагнуло с 23 600 наименованиями заболеваний, каждый четвертый страдает аутоиммунными заболеваниями. Наблюдается серьезная деградация в связи с общим падением интеллекта. Только в одной Великобритании расходы службы здравоохранения на психически больных достигают 100 миллиардов фунтов стерлингов в год. А разве может быть иначе?

Просветленные мудрецы всех духовных школ, современные прогрессивные ученые утверждают: все, что идет от ложного эго, из корыстных побуждений, даже если внешне выглядит как благое дело, ведет к разрушению и страданиям. А все, что идет от души, то есть от чувства Безусловной Любви ведет к блаженству, здоровью и полной гармонии личности и её окружения.

К сказанному можно добавить, что в наше время человек изнашивается и умирает не от инфекций, а от болезней, в основе которых – неправильный образ жизни, стрессы, глубокое чувство неудовлетворённости и психическая травматизация.

Научно-техническая революция в короткие сроки изменила условия жизни, создав опасности, к которым человек не имел генетической программы защиты. Человек, неотъемлемая часть природы, оказался оторванным от неё.

Кардинальный выход из тупика намечен в учении Владимира Ивановича Вернадского о биосфере и ее переходе в сферу разума – ноосферу: учение об объединяющем человечество пространстве. Ноосфера (буквально, мыслящая оболочка) – высшая стадия развития биосферы. Она предполагает этап в развитии человечества, когда его деятельность становится главным фактором развития биосферы. В этом учении сочетаются интересы стран и народов, природы, общества, научное знание и государственная политика. Человек становится крупной геологической силой.

К сожалению, нынешняя наука даже не рассматривает понятие истины.

Тот, кто обладает знанием истины, свободен и не творит зла. Соответственно, незнание – это рабство, а знание – это свобода.

Однако у большинства мозг практически не используется. Он выполняет чисто механические действия, на которые способны и животные при хорошей дрессировке. Блокировка мозга связана с тем, что многих больше интересуют проблемы насущные – еда, размножение и групповые интересы, а служение истине его не интересует.

Конечно, Владимир Вернадский был прав, когда писал, что упадок наук в отдельных государствах вызывается не внешними условиями, а ослаблением

Возможности повышения энергоэффективности человека

и подавлением воли стремления к научным исканиям и вообще закрепощением личности. Он видел, что научное мировоззрение есть создание и выражение человеческого духа.

Человек – венец природы, так нам говорили. А насколько он свободен в своих мыслях, действиях? Кто и что зачастую управляет людьми? Откуда же появляются болезни, эпидемии?

Что же может негативно влиять на организм человека? Имя им Легион. Излучения, Микроорганизмы, пробиотики, вирусы, грибки, глисты, пища, словесные программы, энергоинформационные сущности, эгрегоры. Всех не перечесать.

Многие ученые и духовные лидеры утверждают, что мы сами “открываем двери” для непрошенных гостей своими эмоциями. Эмоции страха, гнева, агрессии, пессимизма, уныния, ревности, зависти и т.п. вызывают ослабление защитных сил организма.

Кто или что многими из нас управляет и формирует наши поведенческие реакции!?

Потребительская цивилизация породила и средства своеобразного порабощения людей:

- телевизор – чтобы всегда жить в страхе;
- алкоголь и наркотики – чтобы убежать от реальности;
- работа – чтобы не было времени думать;
- потребление – чтобы заглушить совесть;
- прививки – чтобы разрушить иммунитет;
- кредиты – чтобы быть нищим в рабстве;
- таблетки – чтобы загонять болезнь еще глубже;
- пенсия – чтобы дети не заботились о родителях;
- религия – чтобы быть “вечной жертвой”;
- зрелища – чтобы чувствовать себя в стаде;
- табак – чтобы оплачивать свое уничтожение;
- школа – чтобы потом стать винтиком в системе;
- компьютеры, гаджеты – чтобы оторвать от природы и живого общения.

Наука ввела недавно понятие «зеркальных нейронов». Опыты показали, что человек произвольно начинает копировать то, что видит и слышит, появляются стереотипы поведения. Вот вам и пример массового манипулирования сознанием.

Возможности повышения энергоэффективности человека

Человек, неотъемлемая часть Природы, оказался оторванным от нее. А ведь изначально в нашу молекулу ДНК была заложена матрица адаптации и принятия событий согласно нашему уровню развития. Предназначение – это то, что мы выбираем для своего развития в воплощении.

О приобретении человеком космического сознания мечтали лучшие умы человечества. Интересно, как бы изменилось поведение каждого человека, если бы он сознавал, что каждая мысль, каждый его поступок отражаются во всей Вселенной!?

Как известно, один из важнейших принципов суперстабильности – это закон фрактальности, когда общая схема является прообразом или прототипом каждой субформы, а каждая субформа в свою очередь имеет представительство всех остальных субформ и общей формы. Получается, что не только человек разумен, но и разумно абсолютно всё структурное пространство Макрокосмос и Микрокосмос. Всё Мирозданье – устойчивая суперстабильная система, являющаяся абсолютным фильтром Фурье, т.е. универсальным анализатором любых информационных категорий или Абсолютным разумом. Тогда можно допустить, что для обеспечения стабильности, система не допустит нарушения законов ее развития. Не в этом ли первопричина многих заболеваний? Нарушение Законов приводит к выводу человека из системы жизни. Нищета духа порождает нищету материальную. «Понятие Иерархии есть понятие и закон Космический. Вся Вселенная насыщена, и существует, и держится лишь этим Началом. Ведь каждая форма во Вселенной носит в основании своем ядро, и каждый центр устремления живет на принципе Иерархии» – Е.И. Рерих

В то же время, уже имеются исследования, доказывающие возможность вечной жизни. Способность всех клеток, в том числе и нервных человека восстанавливаться в любом возрасте доказана современной наукой. Профессор Геттингентской клиники Г. Хюттер на конгрессе в Петербурге в мае 2014года это доказал. Ученый считает, что сохранению нейропластичности способствует наличие друзей, общение с родными. А Грегг Брейден доказывает, что молекула ДНК может исцелиться при помощи “чувств” человека. Главный вывод: Человек и его ДНК, способны на квантовом уровне оказывать влияние на окружающий мир и на всю Вселенную.

Академик РАМН В.П. Казначеев в результате своих экспериментов высказал предположение, что **человек – результат встречи двух космических форм жизни: белково-нуклеиновой и энергоинтеллектуальной.** Причем энергоинтеллектуальная составляющая является ведущей в организации человека. Опираясь на современные открытия можно признать триединство природы человека (тела, души и духа).

Возможности повышения энергоэффективности человека

Исследования ДНК показали, что в ней имеется информационная голограмма, которая определяет и направляет развитие клеток человека. Получается, что в каждом человеке есть эталон его деяний, мыслей, чувств. «Дух животворит, плоть не пользует ни мало» (От Иоанна 6;63). Если жизнедеятельность человека соответствует его духу, то на физическом плане – гармония, спокойствие, долголетие.

Откуда же организм черпает энергию и информацию? Часть – от матери, от Солнца, планет, из пищи и воды, в двигательной активности, конечно и в общении друг с другом.

Люди реагируют на энергию, они слетаются к тем, кто "светит". Тех, кого называют харизматичным – это, прежде всего человек наполненный энергией, который может и хочет отдавать, делиться этой энергией! Большинство людей не умеют наполнять себя энергией, поэтому ищут других людей, в поле которых можно почувствовать себя "наполненными". Самый важный и первый критерий наполненности энергией "ЖЕЛАНИЕ ДЕЛИТЬСЯ!" Желание что-то делать, творить, сделать мир лучше! Если у вас возникает желание помочь, значит, вы наполнены высоким потенциалом энергии! Внимание! На ваш энергетический уровень будет "слетаться" достаточное количество людей, которые хотят только получить! Важно включать навык различения: потребители энергии будут высказывать претензии и недовольство, у них отсутствует состояние благодарности. Для сохранения гармоничного персонального состояния нужно помнить, что отдавать Вы можете не всем подряд, а тем, кому хотите или кто готов принять ваши дары. Это один из законов сохранения энергии – концентрация внимания на себе. В первую очередь слушать себя: хотите Вы делиться именно с этим человеком, гармонично ли вам при взаимодействии с ним? Подлинное счастье приходит от отдачи, потому что мы можем ощутить любовь только во время отдачи.

Нужно помнить о Законе Прецессии – любые наши мысли и действия приводят не только к ожидаемому результату, но и к побочным последствиям, эффект от которых бывает гораздо больше эффекта самого результата. Вся жизнь – огромная прецессия!

Духовный гомеостаз. Гомеостаз – это состояние полной гармонии между Внутренним и Внешним миром. Эгоизм, корысть опасны тем, что они разрушают гомеостаз. Все должно быть в равновесии. Баланс 5 сфер, 5 пальцев, как гармоничный результат. Счастье – достижение гармонии в 5 сферах: Здоровье, Эмоции, Отношения, Свобода, Познание. Сложность – это простота в подробностях. «Пусть не доверяет суете заблудший, ибо суета будет и воздаянием ему».

Возможности повышения энергоэффективности человека

Ваша душа знает больше, чем вы. Слушайте и доверяйте своему сердцу!

Главный инструмент Эффективности: наибольших результатов мы достигаем наименьшими усилиями, когда выполняем свое предназначение! Научитесь отличать родные цели от навязанных. Родные цели заряжают вас энергией и дают счастье, навязанные – не дают ничего, кроме ощущения пустоты и бессмысленной гонки.

Мы считаем, что здоровье каждого, это, прежде всего ЕГО богатство, соответственно, и забота о здоровье и долголетию должно быть, прежде всего, делом личным. Один из лозунгов программы: Лучшая инвестиция – в собственное развитие. Инвестируйте в профилактику собственного здоровья, хотя бы, 10% своего бюджета!»

Мировоззрение человека – это скрытая мотивация его действий.

Духовные законы, на которые можно опираться

За все случившееся в ответе только я. (Закон «Кармы») Когда мы выбираем действия, которые приносят успех другим, наша карма приносит плоды счастья и успеха. *Делая выбор, ты изменяешь будущее.*

"Я никого не виню, я всех прощаю". (Закон Прощения, Неосуждения)

Спокойствие – залог успеха. (Закон наименьшего усилия) Разум Природы работает легко и без усилий... *Не говори «нет» – двигайся вместе с потоком.* "Я всегда спокоен".

Безвыходных ситуаций не бывает. (Закон чистой потенциальности) Источником всего, что создается, служит чистое сознание... *Все возможно.* "Я оптимист".

Вера ведет к победе. (Закон намерения и Желания) Каждое намерение и желание содержит механизм своего исполнения... *Всякий раз. Когда ты чего-то хочешь, ты бросаешь в землю семя.* "Я верю в Творца, свои силы и возможности".

Переход на позитивный образ мышления, речи и действия. (Закон «Дхармы») Когда мы соединяем свой уникальный талант со служением другим, мы испытываем экстаз и ликование своего собственного духа, что и есть конечная цель всех целей.

Соблюдение закона Единения – Единства. Все человечество имеет одну Божественную космопланетарную природу. В 11 тонкоматериальных телах содержится 99,9999999 всего объема микрокосмического организма человека. И только 0,0000001% – объем его биофизического тела, подаренного через родителей Творцом для земной жизни, имеют разную национальность и родину. Где есть единство, там нет борьбы – это аксиома!

Возможности повышения энергоэффективности человека

Закон Справедливости (Со-Вести) Ведь суть (мера) каждого человека и общества в целом — это творчество — разум (интеллект), ибо смысл жизни человека — верить Богу по совести и быть заместителем Бога на Земле. Совесть (совесть) — это непосредственная обоюдосторонняя связь души каждого с Богом и, в силу этой первой связи, связь между всеми и каждым».

Закон Соответствий. Подобное притягивает подобное. “Когда вы любите Бога, когда вы мысленно находитесь в контакте с Ним, вы получаете высокие качества, силу, свет...” Омраам Микаэль Айванхов.

Закон Правды и Всепрощения «Руководствуясь заветами, Я поддерживаю развитие другого человека, ибо это мне выгодно; я не осуждаю мысли, поступки и жизнь другого, я думаю только о том, как сам поступаю по отношению к другим, ибо это выгодно всем».

Эволюционный Закон Движения Иерархии Творца. Божественное творческое начало рождает в человеке вдохновенный труд, Любовь и радость. Высшие силы заботятся о нас, содействуют нам и заинтересованы в том, чтобы мы были успешными и счастливыми. Заинтересованы, чтобы наше предназначение было реализовано. Жить и познавать Себя – это предназначение жизни.

Вселенная на все наши запросы отвечает: ДА

Закон повторения побуждает увидеть полярность во всех 7 сферах окружающего мира (Организма и бытовых условий, семьи, работы, творчества, коллективов, включенности в жизнь общества, целей и перспектив)

Проблемы в отношениях на этих уровнях приводят к возникновению проблем со здоровьем:

1. быт – надпочечники, мочевыделительная система, нижние отделы кишечника;
2. семья – гонады – половые органы, кишечник;
3. работа – поджелудочная железа – желудок, печень, желчный пузырь;
4. творчество – вилочковая железа – сердечнососудистая, кровеносная системы, печень, селезенка;
5. коллективы – щитовидная железа – дыхательная система, бронхи, легкие;
6. меж коллективные связи – гипофиз – органы восприятия, периферическая нервная система, опорно-двигательный аппарат;
7. цели и перспективы – шишковидная железа – центральная нервная система, мозг.

Возможности повышения энергоэффективности человека

Какие можно для себя сделать выводы

1. Знание обладает силой влияния. Это означает, что та или иная информация, пропущенная через ваши чувства, способна как поднять ваше настроение, то есть увеличить вашу энергетику, так и испортить его, то есть снизить ваши силы.

Вывод: Фильтруйте поступающую к вам информацию. Сузьте или уберите совсем каналы, через которые к вам поступает негативная информация. Увеличьте позитивные каналы.

2. Жизнь – это движение энергии. Таким образом, чтобы ваша энергетика была на должном уровне, необходимо не допускать ни физических, ни ментальных застоев в своем организме. **Вывод:** Больше двигайтесь, изучайте новое, постоянно развивайтесь, ставьте цели и достигайте их.

3. Энергия поступает к человеку из внешнего пространства по различным каналам – еда, воздух, вода, органы чувств или восприятия. Если какой-то канал по той или иной причине плохо функционирует – то энергия по нему поступает плохо, либо вообще не поступает. А значит, энергетика человека снижается, приводя к плохому настроению и слабым результатам.

4. Для свободного притока энергии человек должен находиться в состоянии баланса и равновесия тела, ума, поведения и внешнего окружения.

5. Для повышения уровня вашей энергетики вам необходимо отслеживать взаимосвязь между внешними событиями и вашим состоянием.

Вывод: отслеживайте реакции собственного организма и по максимуму убирайте те события, которые негативно влияют на ваше самочувствие и комфорт.

Надо убирать не усталость, а повышать свою энергетику. Тогда и усталость пройдет.

Что доказала квантовая физика. Все создается мыслью, все возникает из пустоты, все находится в движении, вселенная реагирует на мысль, все в мире наполнено энергией, Энергия следует за вниманием, то на чем ты фокусируешь свое внимание, начинает изменяться, материя – это энергия (поле, волна). В микрочастицах имеются свойства волны, струн и мембран.

КВАНТОВАЯ ФИЗИКА ДОКАЗАЛА:



как происходит физический процесс материализации мысли?

- Всё возникает из пустоты.
- всё находится в движении.
- Всё создается мыслью.
- Вселенная реагирует на мысль.
- Всё в мире наполнено энергией.
- Энергия следует за вниманием.
- То, на чем ты фокусируешь своё внимание, начинает изменяться.
- Материя - это энергия .

Всё – единое целое. Основа Мира – Сознание. Колесо Жизни – древний символ: Информация – Движение (торсионные поля) – Энергия – Материя. Мысль – материальна. Голография и фрактальность – основа мира. Принцип голографии. Особое Свойство Вселенной – состоять из фракталов и изначально содержать в каждом фрактале всю информацию.

Жизнь – это беспредельное Единое Целое, в природе которого заложен принцип вечного непрекращающегося движения и способность к вечным изменениям.

Выводы: все – целостно, все – взаимосвязано, все – гармонично, закономерно, происходит вовремя, есть всегда и везде, все – подобно.

Один из аккумуляторов и носителей информации и энергии – это вода. Именно вода в клетке, связанная с ДНК, во многом регулирует такие её генетические функции, как репликацию, транскрипцию, репарацию, рекомбинацию. Лауреат Нобелевской премии Сцент-Дьердьи назвал **воду матрицей жизни**, обеспечивающей основу жизненных процессов – миграцию по водородным связям протонов и электронов. Если вода грязная (биохимически и информационно), то функция генов извращается, возникают мутации и геномодуляции (наследственные изменения функции генов). Короче, больная клетка окружена «больной» водой и наоборот, здоровая клетка окружена «здоровой» водой. По данным ВОЗ, свыше 80% всех заболеваний связаны с употреблением загрязненной воды. Именно поэтому ВОЗ определила первостепенность питьевой воды среди факторов, определяющих качество современной жизни.

Возможности повышения энергоэффективности человека

Как ортодоксальная наука, так и альтернативная подчеркивают, что вода является важнейшим элементом жизни на Земле. При этом духовные учения отмечают прямую связь информационных свойств воды с Космосом. Именно через водную составляющую Космос воздействует на все живое. Кто-то из древних сказал: чтобы быть свободным, нужно стать рабом закона. Космос в переводе с древнегреческого языка – порядок (закон). В тибетской медицине основными причинами всех болезней человека считались **невежество**, понимаемое как неосведомленность о методах сохранения здоровья, и **омраченность**, понимаемая как пренебрежение к состоянию своего здоровья и здоровью окружающих людей осведомленных и образованных. (В.И. Гарбузов). По христианской традиции – это нарушение заповедей.

Кстати, вода для религиозного очищения по мусульманской традиции может быть семи типов: дождевая, морская, речная, колодезная, родниковая, снеговая и после таяния града. (Н.А. Караулов)

Как известно, именно вода, являясь универсальным синхронизатором всех процессов, и есть та субстанция, в структуре которой записывается огромное количество информации. Вода служит для образования всего живого, атомы водорода излучают несущую частоту, совпадающую с частотой гармонии Мироздания. Таким образом, атомы водорода являются чувствительной составляющей молекулы воды, а атомы кислорода принимают информацию и энергию. (Ярцев)

Следовательно, вода, очищенная от примесей, с пониженным содержанием дейтерия и трития, структурированная, лишённая негативной информации, заряженная индивидуальной позитивной инфоэнергетикой, становится целебным напитком, способным восстановить и обновить жизненные силы организма.

Известно, что основу живой высокоорганизованной материи помимо воды составляют белки, липиды, углеводы, нуклеиновые кислоты и микроэлементы. Но эти молекулы сами по себе мертвы. Только когда они определенным образом взаимодействуют во времени и пространстве, возникает обмен веществ, рождается жизнь. Структура воды регулирует функции ДНК, сборку нуклеусом и хроматина. Один нуклеотид ДНК связывает 50 молекул воды, а в каждой клетке нашего тела 3 миллиарда нуклеотидов ДНК. Любителям математики предлагается посчитать количество молекул воды в клетке, а самым рьяным – её количество в организме. Кстати, с того момента, как вы начали читать эту статью, вы успели обменяться четырьмястами миллиардами

Возможности повышения энергоэффективности человека

триллионов атомов с окружающим миром. То есть можно сказать, что все мы взаимопроникаем друг – в друга и окружающий мир.

Бог оставил послание человеку внутри его генома.

Исследователи из Гарвардского университета, сообщили, что они нашли то, что, кажется, является посланием Бога, записанным внутри человеческого генома. В малоисследованном разделе не кодирующих ДНК, команда ведущих генетиков обнаружила 22-словесный фрагмент с древнего арамейского языка, в котором Бог подтверждает свое существование и роль в создании жизни на Земле. “Это не означает, что теория эволюции не верна”, – говорит Уотсон. “Она просто не полна. Это действительно имеет большой смысл. До этого открытия я был убежденным атеистом. Теперь я набожный христианин. Это именно тот вид доказательства, который мне был нужен, чтобы развеять мои сомнения”. Оказалось, в молекуле ДНК информационных фрагментов значительно больше.

Энергетические практики

Самыми сильными и мощными способами восполнения и увеличения энергии являются энергетические практики. К более простым из них можно отнести физические нагрузки: для мужчин – это спорт, йога, тай чи, для женщин плавание, танцы.

А вот к сильным и мощным практикам очищения и наполнения энергией является практики работы на тонком плане: со своим энергетически полем, с энергией Творца.

Начинать нужно с того, что прочищать энергетический канал, идущий вдоль позвоночника от блоков, чтобы энергия Творца и Гайя шла по нему свободно.

Практические Рекомендации:

«Откуда мысль пришла, туда и ушла»

Утром на 4 стороны Света. «Да будет Свет и Мир Небесам! Да будет Мир Воде! Да будет Мир Земле! Да будет Мир всем существам! Да будет Радость всем Существам!»

Рекомендации профессора А.В. Игнатенко по ежедневным практикам. Физвокализ. Мантры по энергетическим центрам (Лам, Вам, Рам, Ям, Хам, Ом, Аум). Упражнения №1 и № 2 по биоэнергоинформационной подзарядке организма.

Самые простые упражнения по восстановлению энергопотенциала: потирание рук, стоп. Хорошо также включить в свои занятия упражнения “Баланс 4 стихий”.

И конечно питание и питье. Об этом более подробно – на моих семинарах: “Осознанное питание” и “Аквабиотика”

Возможности повышения энергоэффективности человека

« Заполните свой разум концепциями гармонии, здоровья, мира и добра, и в вашей жизни начнут происходить чудеса! Секрет молодости – это любовь, радость, внутренний покой и смех. Человек таков, как он мыслит. Вы – дитя Бесконечной Жизни. Вы – дитя Вечности. Вы чудесны!» Джозеф Мерфи, доктор философии, богословия и права.

Замените аффирмациями свой обычный разговор с внутренним Я!

СИЛЬНЫЕ АФФИРМАЦИИ на каждый день для **УСПЕХА** и **СЧАСТЬЯ**:

Моя жизнь с каждым днем становится все лучше и лучше.

Я принимаю все возможности, которые доступны мне в настоящем.

Я – пример успеха и процветания.

Любовь – твердое основание, на котором я уверенно строю свою жизнь.

Мое здоровье укрепляется с каждым днем, это часть моего капитала.

Я любимое дитя Вселенной, Вселенная любит и во всем поддерживает меня.

Мое тело красиво, здорово и энергично. Я люблю свое тело.

Я говорю четко и убедительно, люди охотно выслушивают меня.

Я слушаю свое сердце, оно точно знает, как привести меня к успеху и счастью.

Я открываю свое сердце для радости и счастья.

Я с любовью зарабатываю и трачу деньги.

Я сильный и уверенный в себе человек.

Практикуйте сами, а так же поделитесь со своими друзьями! Желаем всем счастья!

Вера творит Будущее! Надежда рождает Настоящее! Любовь преобразует Прошлое!

Чистота открывает Портал в мир Души! Смирение включает в Поток Жизни! Благодать дарует Нектар Вечности! Слава воздвигает Храм Жизни!

Короткая и гениальная заповедь Иисуса Христа: "Возлюби ближнего своего, как самого себя".

«С этого момента я даю себе полное разрешение принять, признать и получить бесконечную свободу и изобилие, существующие во мне и во всем, что меня окружает. И все это происходит быстро, легко, непринужденно и радостно. И это так!»

Я глубоко вдыхаю, широко раскрываю руки ладонями к небу и громко говорю «ДА!» Изобилию и Любви, которыми пропитан этот Год, и все годы моей жизни!

Станьте источником, который течет с вершин!

Возможности повышения энергоэффективности человека

ABSTRAKT – ANNOTACIJA – ABSTRACT

W dobie konsumpcjonizmu i ograniczenia ludzkiego odbierania siebie jako istoty duchowej oraz nieustannie rozwijającej się, nadszedł czas, aby powrócić do starych prawd i zobaczyć to „nowe”, które prowadzi człowieka w Przyszłość. Aby wejść do swojej Przyszłości potrzebna jest szczególna świadoma praca nad sobą przygotowująca człowieka do tego i „doprowadzenie” swoich możliwości do pewnego poziomu dostępu. Artykuł proponuje pewne technologie i metody zwiększania swojej efektywności energetycznej oraz przygotowywania jakości swojego Życia do wejścia w Przyszłość.

В век потребительства и ограничения человеческого осознания себя как существа духовного и постоянно развивающегося, пора вернуться к старым истинам и увидеть то новое, что ведет человека в Будущее. Чтобы войти в свое Будущее требуется особая сознательная работа по подготовке себя и «доведения» своих возможностей до некоего уровня пропуска. Статья предлагает некоторые технологии и методы повышения своей энергоэффективности и подготовки качества своей Жизни к вхождению в Будущее.

In the era of consumerism and the limitations of human perception of oneself as a spiritual being and constantly developing person, it is time to return to the old truths and see the "new", which leads man into the future. In order to enter own Future, man need a special conscious work on himself, which prepares people for this and "bring" their capabilities to a certain level of access. The article proposes certain technologies and methods to increase its energy efficiency and to prepare the quality of own Life to enter the Future.

ДИСТАНЦИОННОЕ ОБУЧЕНИЯ УНИВЕРСАЛЬНАЯ СИСТЕМА КАЧЕСТВА УПРАВЛЕНИЯ (УСКУ)

Татьяна Хойнацка, к.н.гос.упр

Введение

Тенденции развития «бизнеса» и «предпринимательства» на современном этапе развития человека и общества ассоциируются, в лучшем случае, с интернационализацией и глобализацией производственных отношений и умением использовать политические расстановки с выгодой для максимализации доходов.

Определение предпринимательства в современных, но уже устарелых и не соответствующих наступающей Новой Эпохе учебниках – деятельность для обретения прибыли очень сильно ограничивает, обедняет и даже разрушает бизнес. Мы дадим более комплексное, соответствующее требованиям наступающей новой общественно-экономической формации определение, которое несомненно даст иное, более системное понимание предпринимательства, послужит мощным импульсом для развития каждого предприятия и организации.

Наш курс дистанционного обучения призван показать место современного предпринимательства в новых условиях, Новой эпохе, которая несомненно наступает и вызывает многие вопросы практически во всех областях жизнедеятельности человека. Она рассматривает с точки зрения системного подхода роль предпринимательства в обществе, раскрывает причины многих цивилизационных проблем, показывает перспективу развития и сотрудничества для предпринимателя и его дела как смысл его Жизни, его Предназначение.

Норма указывает, как использовать те скрытые ресурсы, которые будут необходимы для успешной деятельности, а также новые принципы работы, основанные на универсальных законах и закономерностях, вводит предпосылки для введения изменений в будущую деятельность, дает примеры их проявления и применим в своей практике.

Новые современные модели и схемы управления помогут упорядочить, систематизировать и увидеть новые грани предпринимательства, научимся создавать инновационные стратегии и технологии управления по канонам Универсального

Дистанционное обучения Универсальная Система Качества Управления (УСКУ)

управления, в согласии с законами Природы и Эволюции человечества. Следуя им, человек обретет умение четко видеть свои цели, формулировать свои жизненные принципы, научиться быть лидером нового предпринимательства, освоит эффективные технологии ведения бизнеса, увидит новое значение профессионализма, сумеет построить глубокие доверительные отношения и сохранит здоровье себе и своим сотрудникам. Все вместе можно назвать счастьем – быть частью, сотрудником, партнером не только своей фирмы, но и той общности, в которой живешь, общаешься, работаешь, быть значимым элементом общества, международного сообщества.

1. Изменения в понимании предпринимательства

Западная наука бизнеса представляет предпринимательство как деятельность, которая гарантирует эффективную и рациональную координацию хозяйственных ресурсов фирмы, характеризуется как форма труда либо четвертый после труда, земли и капитала аспект производства.

Главными чертами предпринимателей считаются прежде всего умение видеть потребности людей и общества, совершенствовать идеи (Образ Будущего), использовать предоставляющиеся шансы и готовность рисковать.

О предпринимательстве судят в двух измерениях: 1) процесс как акт творения чего-то нового, нового предприятия. Предпринимательство – это организованный процесс деятельности, направленный в данных условиях на использование новаторской идеи с целью возникновения выгоды на рынке, 2) особенный способ поведения человека, который характеризуется динамикой, активностью, склонностью к риску, умением приспосабливаться к изменяющимся условиям, видеть шансы и их использование, инновационностью.

Столь одностороннее описание отдельно взятого явления, стиля поведения или процесса не является чем-то новым. Оно достаточно абстрактно, поскольку не показывает цели и задачи предпринимательства, не показывает законы, по которым развивается предпринимательство, да и остальные его аспекты упущены, например, применяющиеся технологии, место и роль в больших системах не ясна.

Ситуация кардинально меняется, если вопрос задать с учетом места и роли предпринимательства в жизни человека и человечества, поэтапно разбирая его как явление, влияющее на развитие человека, семьи, общества.

Заметим также, что начало нового видения предпринимательства родилось в США в конце прошлого века и получило название Общественно Ответственного Бизнеса.

Дистанционное обучения Универсальная Система Качества Управления (УСКУ)

История развития предпринимательства в такой богатой хозяйственной и финансовой деятельностью стране как США показало, что без соотношения предпринимательства, развития человека и общества, трудно говорить о его роли и направлении развития. Практический опыт этой страны, эволюционирующий от дикого бизнеса «красного океана», где все участники пожирают друг друга и выигрывает сильнейший либо более хитрый, привело к пониманию бизнеса с этическими и моральными законами, действующего по теории «голубого океана», где каждая фирма ищет и находит свою нишу – место в цепочке хозяйственной деятельности, где может развиваться согласно принципам своей группы либо отрасли.

Общественно ответственный бизнес как понятие и стиль управления еще очень молод и только начинает познавать свои возможности. Очень часто предприниматели сводят его к филантропии, используют исключительно для создания имиджа. Такая позиция по отношению к обществу односторонняя и не отображает всего спектра общественной сознательности и ответственности.

Очевидно, наступает некая новая общественно-экономическая формация, характерные черты которой нам еще предстоит открыть, но уже можно сказать, что предпринимательство будет более креативным, ориентированным на развитие человека — сотрудника и менеджера, будет подчинено общественным потребностям роста и процветания. Понятия конкуренции, прибыли, рынка исчезнут или преобразуются в сотрудничество, эволюцию, общество.

Системный подход и увидим предпринимательство в системном комплексе

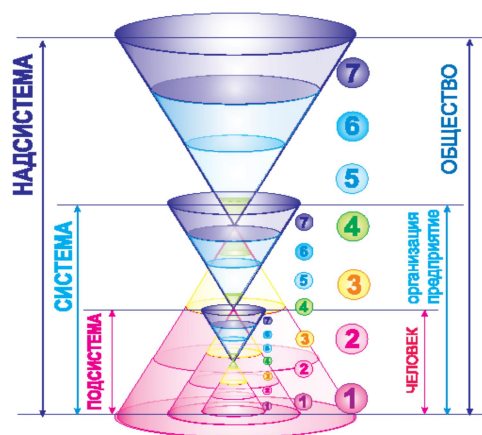


Рис. 1. Надсистема, система, подсистема – общество, предприятие, человек.

Дистанционное обучения Универсальная Система Качества Управления (УСКУ)

Такой подход четко указывает на место и роль предпринимательства в обществе, цели и задачи в отношении к надсистеме – обществу и подсистеме – человеку, а главное предполагает ответственность предпринимательства – развитие всех систем в комплексе хозяйственной деятельности, развития человека, эволюции общества.

Что такое универсальное управление?

Универсальное управление как явление возникло на переломе тысячелетий и к сегодняшнему моменту является инновационным и системным направлением философии управления, теории и практики процессов комплексного совершенствования систем жизнедеятельности различного масштаба в глобальной иерархии систем.

Универсальное управление – одно из направлений Универсологии – междисциплинарной науки о причинно-системном строении мира и применении универсальных закономерностей во всех областях жизнедеятельности человека.

Согласно определения автора теории универсального управления проф. В.А.Полякова универсальное управление – это управление процессом достижения поставленных целей на основе системного подхода, универсальных закономерностей и моделей.

Умение универсального управления человек развивает и совершенствует на протяжении всей жизни, применяя его в управлении:

- своими материальными условиями жизни, бытом и здоровьем;
- отношениями с окружением (в семье, на работе, в общественной деятельности), своими эмоциональными состояниями и решением конфликтов;
- стремлением профессионального развития – повышение квалификации и компетенции, углубление и расширение знаний;
- умением групповой работы, своим общественным статусом, общественной деятельностью;
- лидерским умением, в т.ч. на предприятии либо организации, а также умением создавать коллективное сотворчество;
- определением принципов и ценностей, своим сотрудничеством с общественными группами;
- жизненными целями и видением перспектив развития.

Универсальное управление можно также определить как процесс создания оптимальных условий согласованного, целеориентированного развития системных

Дистанционное обучения Универсальная Система Качества Управления (УСКУ)

комплексов в соответствии с всеобщими законами развития, на основе универсальных моделей управления, обеспечивающий согласование стратегии развития многоуровневых систем и как следствие, эффективное неконфликтное развитие общества, развитие многоуровневой системы общественного самоуправления, формирование социально-ответственного предпринимательства.

Универсальное управление дает возможность управления процессами реализации поставленных эволюционных целей во времени, пространстве проявления и все возрастающих интеграционных процессов взаимосогласованного развития всех систем на основе универсальных Законов закономерностей интеграции иерархии систем управления.

Универсальное управление помогает согласовать развитие разноуровневых систем жизни в соответствии с их предназначением, приводящее к индивидуальному и общему совершенствованию систем при образовании надсистем.

Универсальное управление – это процесс создания оптимальных условий согласованного, целеориентированного развития человека-коллектива-общества в соответствии с всеобщими законами и универсальными моделями развития.

Принципами универсального управления являются:

- Цельность
- Сбалансированность
- Согласованность
- Устойчивость
- Эффективность
- Многоукладность
- Полнота.

Теперь мы владеем разносторонним, комплексным и полным определением универсального управления и начинаем понимать его более широко – мы учимся управлять еще по крайней мере с момента рождения – своими физиологическими процессами, затем коммуникационными и эмоциональными, затем наступает очередь управления ментальным уровнем, интеграционным и т.д. по уровням развития системы управления (человека, семьи, организации, ...). Не каждый человек хочет и может освоить все уровни управления, но жизнь неуклонно и непрерывно ведет нас по ступеньках развития, обычно человек уклоняется от лишних хлопот и проблем, потом

Дистанционное обучения Универсальная Система Качества Управления (УСКУ)

удивляется, почему развиваются болезни и приходит немощь как ответ на отсутствие роста.

Осознание бесконечности развития и совершенствования дает дополнительную мотивацию и энергию к исследованию и реализации новых перспектив эволюции систем управления как в иерархическом, так и синергетическом измерении. Более подробно поговорим об этом в следующем модуле.

2. Понимание качества управления в современном бизнесе

Качество — это комплексная философская, экономическая и социальная категория, которая раскрывается через множество определений. Понятие качества является сложным по структуре и пониманию и, следовательно, для реализации на практике. Решением разногласий здесь может послужить многоуровневый системный подход.

Обычно мы понимаем качество как соответствие неким критериям, нормам, требованиям, хотя на самом деле этих определений десятки. Качество — это не только адекватность каким-то требованиям — среды или потребителя. В динамике развития (эволюции) общества качество объекта или процесса должно опережать систему требований, предъявляемых развитием внешней по отношению к объекту среды (надсистемы). Иначе никакой социальный прогноз и прогресс невозможны. Это означает, что качество должно быть эволюционно избыточным, его должно быть много и даже больше, чем требуется «здесь и сейчас»; через темпы развития внутреннего, потенциального качества объекта оно должно опережать формы этого самого развития, в том числе внешней социальной среды. Качество образования, в частности, должно опережать требования, которые «предъявляются» к нему со стороны различных направлений социального прогресса — экономики, политики и т.д. Много качества не бывает.

Кризис современного человечества есть в сущности своей кризис качества. И прежде всего, кризис качества жизни человека, семьи, общества. Ильинский И.М. считает, что основное противоречие современности заключается в том, что новые социальные реалии сплошь и рядом объясняются и «понимаются» с позиций вчерашних и устаревших (низкокачественных!) социальных взглядов и гуманитарных знаний, которые и закрепляются в разного рода образовательных и воспитательных стандартах. Отсюда (если отвлечься от субъективного фактора) — низкий уровень

Дистанционное обучения Универсальная Система Качества Управления (УСКУ)

понимания происходящего в мире, желания включиться в эти процессы и влиять на их преобразование.

Платон описывал качество как меру совершенства, такое философское понятие предполагает непрерывность совершенствования, на всех системных уровнях относительно одновременно. Обычно, совершенствование человека не вызывает трудностей, но понимается больше как накопление – материальных ценностей, отношений, информации, знаний и умений. Такой подход односторонний и не системный, кроме того, о совершенствовании можем говорить только тогда, когда определен тот конечный результат, к которому хотим придти. А как можно описать системное совершенствование для предприятия, организации, группы людей? Ведь постоянное развитие не всегда гарантирует выполнение определенных параметров развития в заложенных циклах. В конечном итоге приходим к двум необходимым параметрам качества – Образ Будущего той системы управления, которую совершенствуем – человек, семья, коллектив людей (предприятие, организация), общность людей (территориальная, социальная, производственная), общества (национального, народного, международного), а также системы ценностей, принятой данной системой управления.

Таким образом, приходим к формуле качества системы управления:

Качество управления = Реальность / Образ Будущего

Достижение Образа Будущего означает, что индекс качества управления колеблется около 1, близкое к 0 значение указывает на то, что цель очень глобальная и еще очень далека или система не может приблизиться к своей цели хоть немного. Возможно, что индекс качества превысит 1 – система превысила свои цели и ожидания, и достигла уровня выше ожидаемого результата либо Образ Будущего не был разработан достаточно перспективно.

Проблема качества управления сводится к пониманию своего Образа Будущего и системы ценностей и умению задавать для себя оба эти параметра. Это и будет нашей главной задачей в этом курсе.

Рассмотрим понятие качества через призму причинно-следственной модели:

- Качество как соответствующий критериям потребления продукт;
- Качество как взаимодействие и непрерывность обмена информацией, знаниями, опытом, непрерывность производства и контактов с клиентом и внешней средой;

Дистанционное обучения Универсальная Система Качества Управления (УСКУ)

- Качество как профессиональный подход к любым задачам или проблемам (в т.ч. производства);
- Качество как согласованные действия коллектива производителей, а также поставщиками, рынком, обществом;
- Качество как принцип работы, творчества;
- Качество как соответствие многоуровневого результата поставленной многоуровневой цели.

Системный подход указывает на включенность низших уровней качества в высшие, при этом развитие качества происходит снизу – сначала система обеспечивает качество продукта, а затем начинает понимать важность высших уровней качества. Высшее качество продукта система управления достигает при обеспечении качества высших уровней управления.

3. Существующие системы качества – преимущества и недостатки

Исследования показали, что менеджеры до 60% своего времени тратят на работу, имеющую отношение к устранению последствий различных сбоев на предприятии. В то же время было установлено, что одна единица валюты, потраченная на предупреждение таких неприятных событий, экономит 10 тыс. единиц валюты в производстве. Этот факт очень ярко свидетельствует о важности предупреждения и заблаговременной профилактики подобных сбоев, т.е. совершенствования всех звеньев процесса управления, с равномерным распределением усилий на их развитие. Такой подход экономит значительным образом средства предприятия, поэтому системы качества процветают именно в бизнесе, который очень трепетно относится к прибыли – т.е. к добавочной энергии, появляющейся в процессе производства либо служебной деятельности. К сожалению, система качества для человека или семьи все еще ждет своего создания.

Определяя требования к различным аспектам функционирования предприятия система качества позволяет предупредить всяческие ошибки и сбои в управлении предприятием и сделать работу предприятия максимально эффективной и прибыльной.

Принципы существующих систем управления качеством:

1. Удовлетворённость потребителей

Понимать их потребности, стремиться удовлетворить их запросы сейчас и в будущем.

2. Роль руководства

Дистанционное обучения Универсальная Система Качества Управления (УСКУ)

Демонстрировать приверженность на собственном примере, чёткое определение перспектив, целей, обеспечение ресурсами, признание вклада людей, создание климата в коллективе.

3. Вовлечение персонала

Работники всех уровней вовлечены в совершенствование качества, составляют коллектив, непосредственно обеспечивают качество, получают удовлетворение от работы.

4. Процессный подход

Определить процессы, документированные (или нет), понимать взаимодействие.

5. Системный подход к управлению.

Цели определяются, достигаются, согласуются между собой.

6. Постоянное улучшение

Поиск и устранение проблем, нововведения в технологии и в управлении.

7. Метод принятия решений основанный на фактах

Собираются и анализируются данные, подтверждается выполнение, фиксируется результат.

8. Взаимовыгодные отношения с поставщиками

Выбор, ранжирование, поощрение надёжных поставщиков.

Пользу от внедрения системы качества можно поделить на 2 категории: внутреннюю и внешнюю.

Внешняя польза проявляется в:

- Соответствии требованиям индивидуальных клиентов, бизнес партнеров, а также, локальных и международных рынков. Сертификат качества уже не является только инструментом конкуренции, а больше определителем минимального уровня, принимаемого клиентами и рынками.

- Соответствие юридическим требованиям. Те фирмы, которые внедряют системы качества гораздо легче проходят сертификацию изделий либо услуг, предназначенных для европейских рынков.

- Уменьшение риска деятельности. Внедряя процессуальный подход в управлении качеством, фирмы уменьшают вероятность ошибок в ключевых для качества продукта действиях.

Общественная польза.

Дистанционное обучения Универсальная Система Качества Управления (УСКУ)

- Локальные сообщества все более обращают внимание на внедрение систем качества в локальных администрациях самоуправления, средних и высших школах, больницах и других организациях службы здравоохранения, а также в полиции или финансовых институтах. Такое внедрение поднимает уровень обслуживания населения, прозрачность и однородность принципов деятельности, эффективное реагирование на жалобы или установление приоритетов качества материалов, частей и оборудования в организации тендеров.

Польза внутренняя:

- Совершенствование результативности управления, упорядочение организации, сокращение убытков. Возникает возможность непрерывного совершенствования предлагаемых изделий и услуг. Достигается это через повышение сознания и мотивации сотрудников всех уровней, непрерывное совершенствование операционных и вспомогательных процессов, внедрение новых, более эффективных процессов, оптимизацию выбора поставщиков материалов, полуфабрикатов и услуг, повышение эффективности использованной инфраструктуры.

- Высокая мотивация сотрудников. Современные системы качества создают условия для предоставления сотрудникам полномочий и заданий, за которые они могут взять ответственность.

- Открытость к другим нормативным системам управления. Внедрение системы управления качеством является началом пути к интегрированным системам управления, которые имеют влияние на охрану среды, безопасность труда, социальную политику, управление финансами и безопасность информации. Эти аспекты в стратегии организации, управляемые в системе качества, приближают экономику страны к тому видению, которое описано в философии TQM.

Таким образом, внедрение существующих систем качества приближают организацию к пониманию следующей схемы отражающей динамику повышение качества управления (см. Рис.2).

Цикл самооценки и совершенствования



Рис.2 Цикл самооценки и совершенствования

4. Универсальная система качества управления (УСКУ) как система качества новой генерации

Основным преимуществом УСКУ является причинно-системный подход, позволяющий

- увидеть предприятие как систему,
- дифференцировать его системные уровни,
- выявить скрытые потенциалы развития предприятия,
- гармонизировать работу всех структурных подразделений,
- выявить эволюционные цели коллектива,
- создать уникальную структуру, соответствующую законам Природы,
- понять закономерности деятельности в соответствии с универсальными закономерностями и управленческой этикой,

Дистанционное обучения Универсальная Система Качества Управления (УСКУ)

3. Целеориентированность – направленность развития как приоритет иерархии целей надсистем при согласовании и учете интересов всех уровней управления обществом.

4. Комплексность и согласованность – программа внедряется одновременно и согласованно со всеми экономическими и социальными партнерами.

5. Интегративность – сохранение самобытности и индивидуальности систем при многоуровневой их интеграции как систем в надсистеме.

6. Доступность и простота применяемой технологии для разных специалистов различных отраслей деятельности.

7. Всеобъемлющий характер применяемой универсальной методологии как для макроэкономики и мировоззренческих (идеологических) доктрин, так и для решения социальных, бытовых, нравственно-этических, межличностных и трудовых вопросов.

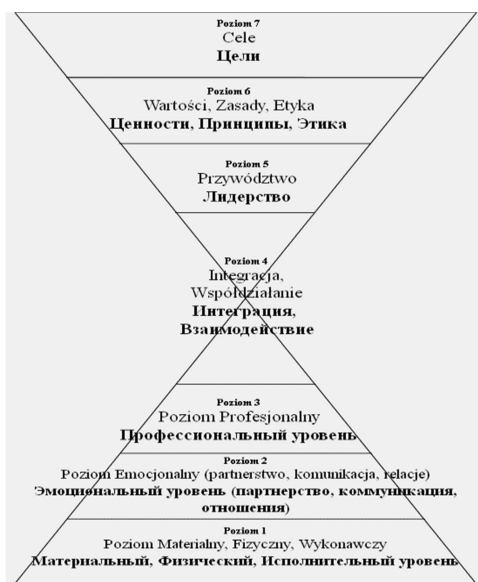


Рис.4. Сферы качества управления УСКУ

Можно определить критерии восхождения к новому системному видению управления качеством

1. Обустройство производства – товары и услуги, обеспечение качества продукции, создание различных систем обеспечения производства, описание процедур, процессов, ресурсов, документации.

2. Обеспечение позитивной коммуникации – внутренние и внешние взаимодействия, система прямой и обратной связи по подразделениям, информационная адаптация, торговля, кадровая работа.

Дистанционное обучения Универсальная Система Качества Управления (УСКУ)

3. Осуществление управления процессами, профессиональная деятельность, новое качество мышления, позитивное мышление, профессиональное совершенствование и самореализация.

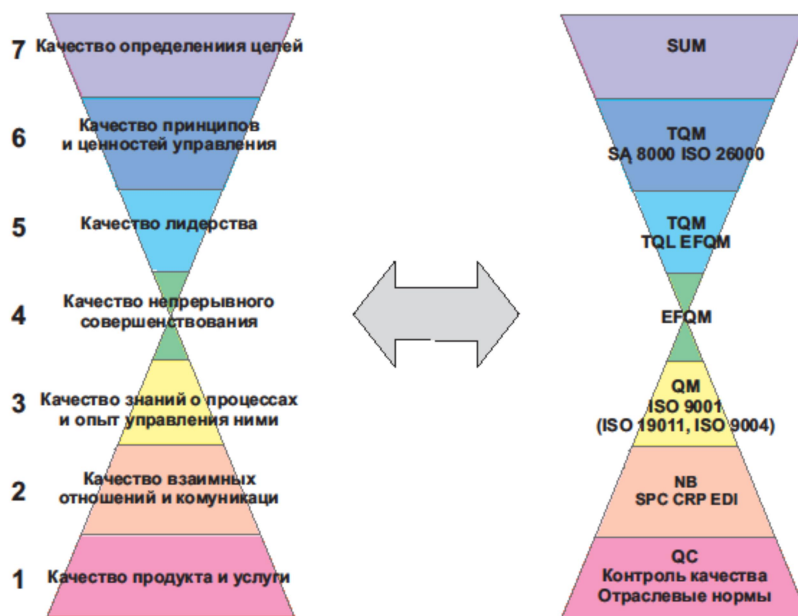
4. Инициация интеграционных процессов – коллективная стратегия, Система непрерывного образования, конфликтология, этика.

5. Сотворчества – сотрудничество, лидерство, наставничество, креативность, коучинг.

6. Самоуправление – законы, закономерности, ценности, Система общественного самоуправления, комплексность, общественная полезность, создание ценностей фирмы, принципов деятельности.

7. Целеполагание – эволюционная направленность развития, миссия, визия, стратегия развития, цели и политика в области качества, управление через цели, целостность, социальная ответственность фирмы.

Ниже представлен рисунок, обобщающий эволюцию систем качества и те сферы, где каждая система качества концентрирует свое внимание. На самом высоком уровне мы поместили УСКУ – Standard of Universal Managing (SUM), систему качества управления, которая системно и комплексно охватывает все уровни жизнедеятельности каждой системы управления.



Materiały do dzieł perspektyw rozwojowych
© 2015 Laskomiel 9890

Рис.5. Эволюция систем качества

Дистанционное обучения Универсальная Система Качества Управления (УСКУ)

На что направлено совершенствование управления в УСКУ, как выглядит целеориентированное управление качеством или чего мы желаем достичь? Вот только некоторые аспекты возможного совершенствования:

Как правильно определять цели?

Как анализировать и строить структуру?

Как определять принципы функционирования?

Как выстраивать действенную иерархию управления?

Как строить эффективную команду?

Как правильно планировать?

Как подбирать команду?

Управление персоналом и т.д.

Высшей формой оценки внедрения УСКУ является самооценка самой совершенствующейся системы.



Материалы для целей перспективного менеджмента
© 2015, Люблинская - ISIC

Рис.6. Самооценка совершенствующей системы в УСКУ

Самооценка является высшей формой аудита по сравнению с аудитом, который проводит внешний аудитор – специалист по данной системе качества, но тогда необходимым условием развития и повышения качества управления является benchmarking – возможность сравнить свои успехи с успехами других фирм. В системе

Дистанционное обучения Универсальная Система Качества Управления (УСКУ)

качества EFQM это условие осуществляется путем участия в т.н. клубах EFQM, которые организовываются в отдельных странах для фирм, которые применяют эту систему. Регулярно встречаясь и обсуждая свои достижения фирмы могут увидеть свои успехи на фоне успехов других фирм и внедрить те элементы системы, которые им необходимы на данном этапе развития.

В системе качества УСКУ роль такого клуба исполняет цельпорация – сообщество фирм, которые не только внедряют УСКУ, регулярно повышают свою квалификацию, делятся своим опытом и знаниями, помогают друг другу во многих аспектах жизнедеятельности, участвуют в международных форумах универсального управления, Практиках в Евросоюзе, но и создают единое поле Общественно ответственного бизнеса, новой общественно-экономической формации с соответствующими принципами и традициями развития общества и эволюции международного сообщества.

ABSTRAKT – АННОТАЦИЯ – ABSTRACT

Zdalne szkolenie Uniwersalny system jakości kierowania przedstawia system nowej generacji, który wykorzystując podejście systemowe i technologie uniwersalnego kierowania pomaga przedsiębiorstwu zobaczyć oraz zwiększyć jakość kierowania i wytwarzanych produktów i usług. Wielopoziomowość, systemowe zasady, prawa i prawidłowości uniwersalne tworzą jednolite i kompleksowe narzędzie do harmonizacji i równoważenia działania przedsiębiorstwa.

Дистанционный курс Универсальная система качества управления представляет систему нового поколения, которая используя системный подход и технологии универсального управления помогает предприятию увидеть и повысить качество управления и изготавливаемых продуктов и услуг. Многоуровневость, системные принципы, универсальные законы и закономерности создают целостный и полный инструментарий гармонизации и сбалансированности деятельности предприятия.

Remote training The Universal Managing Quality System presents a new generation system which, using a system approach and universal managing technologies, helps the company to understand and increase the managing quality and products and services produced. Multilevel, systemic principles, universal laws and regularities create a uniform and comprehensive tool for harmonizing and balancing the operation of an enterprise.

Бизнес может быть нравственным внимание, опыт!

БИЗНЕС МОЖЕТ БЫТЬ НРАВСТВЕННЫМ ВНИМАНИЕ, ОПЫТ!

Виталий Мухин

Так считают директор польского предприятия «Метгал» Збигнев Кауса и его партнер из фирмы «Ласкомекс» Януш Хойнацки.

В том, что такое возможно, я убедился лично, посетив вместе с моей коллегой, журналисткой Натальей Черниковой оба этих предприятия в Лодзи, куда нас любезно пригласили Януш и Татьяна Хойнацки.

Мал золотник да дорог

Упустить возможность посмотреть, как организовано прибыльное производство на предприятии, большую часть работников которого составляют люди с ограниченными возможностями здоровья, мы не могли, и в одно прекрасное утро отправились на «Метгал».

Вопреки нашим ожиданиям, предприятие оказалось достаточно большим – с солидными производственными площадями и уютными цехами, в которых трудилось порядка семидесяти человек – такие у нас относят к среднему бизнесу. Что же касается продукции, то на предприятии ее выпускают трех видов: косметика и аэрозоли, которые производятся по самым современным технологиям, красители, а также детали для домофонов, пользующихся большим спросом не только в Польше, но и за рубежом. В том числе и в России.

Удивительно, но в условиях, когда в Польше каждый год разоряются многие мелкие и средние предприятия, а тех, где работают инвалиды, остались вообще единицы, «Метгал» не только выживает, но и работает с прибылью.

Но еще больше удивления вызывает тот факт, что прибавочную собственность здесь создают именно люди с ограниченными возможностями здоровья, лишний раз доказывая, что они не обуза обществу, как это принято считать в некоторых кругах, а самые что ни на есть продуктивные его члены.

Впрочем, удивление наше быстро сменилось на пиетет после того, как директор «Метгала» Збигнев Кауса рассказал нам о принципах организации труда на производстве. А принципы эти просты и заключаются они в грамотном

Бизнес может быть нравственным внимание, опыт!

менеджменте, основанном на отличном знании рынка, самоорганизации работающих на нем людей, их искренней заинтересованности в успешном развитии всего предприятия, а также тесной кооперации с другими малыми и средними предприятиями страны.

Операция «кооперация»

О том, что сегодня кооперативное движение в Польше переживает не лучшие времена, нам рассказал Януш Хойнацьки, фирма которого «Ласкомекс» является одним из основных заказчиков продукции «Метгала». И объясняется это, в первую очередь, тем, что государству гораздо удобнее иметь дело с крупными корпорациями, сиречь с чистым бизнесом, которым легко управлять, чем с кооперативами, в которых царит самоуправление и куда чиновникам трудно засунуть свои алчные руки.

Между тем, именно кооперация «Митгаля» с «Ласкомексом» и другими польскими предприятиями позволяет им длительное время успешно держаться на рынке, невзирая ни на какие экономические и политические кризисы. – Мы с паном Збышкем знакомы уже лет двадцать, и за все эти годы ни разу не подвели друг друга, – говорит Януш. – Напротив, когда у кого-то возникают финансовые или иные трудности, каждый из нас готов помочь своему партнеру, чем только можно: инвестициями, кредитами, приобретением нужного оборудования и так далее. Даже когда мы выходим «на ноль» или «в минус», мы все равно остаемся вместе.

И в этом секрет долголетия наших предприятий. «Ласкомекс» даже открыл на «Митгале» кабинет натуропатии, для которого вместе закупили оборудование и который бесплатно может обслуживать инвалидов. Там специалисты могут проверять здоровье работников предприятия, давать им советы по лечению немедикаментозными средствами, и люди с инвалидностью охотно прибегают к его услугам. И не напрасно, потому что наши специалисты вылечили немало больных, на которых дипломированные врачи давно махнули рукой.

Вы будете смеяться, но наши психологи сумели так «настроить» нескольких женщин, которые долгое время не могли забеременеть, что сейчас те уже растят своих детей. Действительно, – подтверждает его слова Збигнев Кауса, – в Польше многие считают инвалидов обузой, которые требуют к себе повышенного внимания и дополнительных затрат. Но мы с паном Янушем показали, что при правильном отношении к этим людям и при должном внимании к ним, они могут принести и предприятию, и обществу большую пользу.

Бизнес может быть нравственным внимание, опыт!

Сейчас, к примеру, мы совместно с «Ласкомексом», разработали такие тестеры – приборы контроля за качеством продукции – с которыми инвалиды легко управляются и которые не делают даже в Китае.

Эти тестеры берут у нас руководители многих предприятий, поскольку они не знают специфики работы с инвалидами, не говоря уже о частях домофонах, которые «Ласкомекс» продает во многие страны мира. – Мы вообще стремимся сделать бизнес на своих предприятиях нравственным, как бы парадоксально это ни звучало, – соглашается со своим другом пан Януш. – Это значит, что каждый работник у нас трудится не по принуждению и не за деньги, хотя без них тоже не обойтись, а потому что ему здесь интересно работать. Он понимает, что представляет собой важную часть всего производственного механизма и ценит это. – Мы вообще стремимся производить общественно-полезную продукцию, которая помогала бы развитию общества, – дополняет мужа Татьяна Хойнацка, – В частности, разрабатываем такой домофон, который стал бы новым шагом в деле самоуправления различных организаций, оборудовав его двумя дополнительными кнопками для голосования по тем или иным проблемам. Не секрет, что иногда даже жильцам одного дома трудно собраться, чтобы решить какой-то вопрос. А тут они утром выходят из дома, знакомятся с вопросом на объявлении у подъезда, нажимают на соответствующую кнопку и к вечеру становится ясно, каким цветом покрасить подъездную дверь или где расположить детскую площадку. Я уже не говорю о том, что такой домофон будет очень удобен для всяческих соцопросов.

– Но неужели у вас совсем нет проблем? – задаю я вопрос пану Янушу.

– Конечно, есть, – отвечает он. – И главная из них – вмешательство в нашу работу «вышестоящих организаций», которые в большинстве своем коррумпированы и работают исключительно на себя. Но, если у меня частное предприятие, которое в достаточной степени самостоятельно, то пана Збышка «курирует» Общество глухих, которое постоянно требует от него денег на свое содержание. И те средства, которые директор «Метгала» мог бы потратить на расширение производства и как следствие на создание новых рабочих мест для инвалидов, он вынужден отдавать своему учредителю.

Кроме того, правительство с каждым годом уменьшает общественный фонд, из которого осуществляется доплата инвалидам. Такое впечатление, что оно хочет всю ответственность за этих людей переложить на частный бизнес, для чего переучивает их и отправляет на биржу труда.

Бизнес может быть нравственным внимание, опыт!

Но ведь инвалиды – это специфичная категория, для которой надо создать соответствующие условия труда, а далеко не всякое предприятие готово вкладывать в это средства. Тем более что у инвалидов второй группы сокращенный рабочий день и продолжительный отпуск. Опять же глухим, которые составляют большинство среди инвалидов «Метгала», требуется переводчик для сношения с внешним миром, а, значит, растут и затраты на них. Неудивительно, что сегодня «Метгал» является едва ли не единственным прибыльным предприятием в Польше, на котором трудятся почти одни инвалиды. И главная заслуга в этом пана Збышека, который сумел объединить людей общей целью и сохранить для них рабочие места.

В одной семье

– А какую помощь ваше предприятие оказывает инвалидам помимо льгот, предусмотренных законодательством?– не могу не поинтересоваться я у руководителя производства «Метгала» Божены Любанской.

– Дело в том, – поясняет она, – что на «Метгале» восемьдесят процентов работников составляют люди с ограниченными возможностями здоровья, из которых примерно половина – инвалиды по слуху. И, следовательно, они постоянно нуждаются в дополнительной помощи. Причем не только в производственных, но в бытовых вопросах. Скажем в тех случаях, когда надо позвонить в поликлинику или адвокату. Также на предприятии есть специальный фонд, из которого инвалидам помогают оплатить лекарства, подобрать очки и оказывают медицинскую помощь. И все это делается за счет прибыли предприятия. Вот почему каждый инвалид ценит свою работу и подходит ответственно к ней.

Когда у нас было много заказов из России, наши работники, включая инвалидов, трудились в три смены. Причем делали они это по собственному желанию. К нас даже беременные женщины стремятся как можно дольше не уходить в декретный отпуск, а после родов сразу же выходят на работу.

В свою очередь, предприятие, чем может, помогает своим работникам. Когда несколько лет назад слабослышащих баскетболистов из Лодзи пригласили на чемпионат в Италию, «Метгал» оплатил дорогу и пошил форму для них. И ребята не подвели – заняли там высокое седьмое место. Фотография с того турнира до сих пор находится у директора в кабинете

А вообще мы тут живем как в большой семье. Вместе делим и радости, и печали. Ну, а если возникают какие-то проблемы, то решаем их внутри коллектива. А по-

Бизнес может быть нравственным внимание, опыт!

другому в настоящей семье и быть не может.

ABSTRAKT – АННОТАЦИЯ – ABSTRACT

Biznes może i powinien być moralny, przyjazny społeczeństwu, osobom niepełnosprawnym i wszystkim ludziom, którzy w nim pracują. Przykłady takiego biznesu autor znalazł w Polsce, gdzie firma Laskomex od wielu już lat otacza się przedsiębiorstwami, które zgodnie współpracują i popularyzują moralne i przyjazne podejście do siebie nawzajem oraz do problemów, które każdy z nich musi rozwiązywać. Szczególną uwagę autora zwróciła firma Metgal, której pracownicy są niepełnosprawni.

Бизнес может и должен быть нравственен, дружелюбен к обществу, инвалидам и всем людям, которые в нем трудятся. Примеры такого бизнеса автор нашел в Польше, где предприятие Ласкомекс в течении уже многих лет окружает себя предприятиями, которые в согласии и сотрудничестве популяризируют нравственное и дружеское отношение к друг другу и тем проблемам, которые приходится решать каждому из них. Особое внимание автора привлекло предприятие «Метгал», сотрудники которого являются инвалидами.

Business can and should be moral, friendly to the public, disabilities people and all people who work in it. The author has found examples of such a business in Poland, where Laskomex has been surrounded by enterprises for many years, which cooperate and popularize the moral and friendly approach to each other and to the problems that each of them has to solve. The author paid particular attention to the Metgal company, whose employees are disabled.

Природные механизмы управления на предприятии будущего как факторы развития...

ПРИРОДНЫЕ МЕХАНИЗМЫ УПРАВЛЕНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИИ БУДУЩЕГО КАК ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ ОБЩЕСТВА

Боляновская Алла Анатольевна

**Ведущий специалист Института универсального управления,
сотрудник Международного белорусско-российского объединения
«Эволюция Содружества», член НАУМПКП, г. Минск**

В настоящее время создаются предпосылки для формирования нового видения реальности, понимания происходящих событий на основании синтеза опыта мировой культуры и истории развития цивилизации, ее научных достижений и уроков в предыдущих Эпохах, определения основных тенденций для выявления универсальных закономерностей Бытия.

Состояние социального развития общества и экономики требует новых подходов к деятельности организаций и, прежде всего, высокого уровня культуры управления, методов и механизмов ее применения, а также ответственности управленцев за разрабатываемые и принимаемые управленческие решения. Это вызывает необходимость не только поиска новых путей повышения эффективности деятельности организаций, но и научных методов выявления универсальных закономерностей взаимообусловленного, согласованного развития и управления различными системами, которые позволяют обосновать и применить моделирование эффективного управления, а также прогнозирование развития по наиболее эффективному пути.

Задача повышения эффективности функционирования предприятия решается посредством создания универсального организационного механизма управления производственными процессами и обеспечением устойчивости и адаптивности предприятия к внешним и внутренним изменяющимся условиям. Применение управляющих моделей, как природных механизмов действия универсальных законов развития систем, обеспечивает выбор оптимальных управленческих решений, разработку эффективного алгоритма реализации стратегии, оперативную коррекцию

Природные механизмы управления на предприятии будущего как факторы развития... текущей деятельности предприятия и поддержание его эффективного функционирования, возможность прогнозирования и выявления причин и взаимосвязей, которые возникают в деятельности систем, а также причин глобальных явлений и событий, связанных с функционированием предприятия в окружающей среде.

Практикой стратегов новой формации будут выбор, согласование, утверждение и реализация управленческих решений в соответствии с универсальными законами развития для исполнения миссии организации и миссии каждого работника. Это будет сотворчество, рождающее новые уникальные идеи, новые формы самоорганизации, самоуправления, экологически безопасные технологии, повышающее эффективность деятельности, обеспечивающее отсутствие конфликтности и гарантирующее сбалансированность развития, повышающее степень интеграции в обществе.

В настоящее время создаются предпосылки для формирования нового видения реальности, понимания происходящих событий на основании синтеза опыта предыдущего 2000 летнего цикла- Эпохи Рыб: определения ее цели, стратегии, отраженной в истории развития цивилизации в этот период, в мировой культуре и достижениях науки, на основании синтеза опыта мировой культуры и истории развития цивилизации в предыдущих Эпохах, определения основных тенденций для выявления универсальных закономерностей Бытия. Определив закономерности развития в иерархии систем, можно определить цель и стратегию нового цикла – Новой Эпохи.

Итак, начало нового цикла мотивирует нас исследовать, в каком направлении будет развиваться мир, какие тенденции появятся в мире управления – государственного, социального, предпринимательского, чем будут руководствоваться люди будущего при принятии важных жизненных решений? Как будут выглядеть предприятия, какие цели будут для них главными, соответствующими духу новой Эпохи? Какова будет роль сотрудника в предприятии будущего – товарная сила или член «производственной» семьи, а может быть полноправный директор своего рабочего места, участвующий в управлении фирмой в согласии с остальными сотрудниками? Каковы будут методы отбора кандидатов на работу, способы адаптации новых работников к организационной культуре фирмы, чему будут учить на производстве?

Современные научные исследования в сфере управления направлены на поиск новых подходов в управлении и разработку новой научной теории управления.

Состояние социального развития общества и экономики требует новых подходов

Природные механизмы управления на предприятии будущего как факторы развития...

к деятельности организаций и, прежде всего, высокого уровня культуры управления, совершенной методологии, методов и механизмов ее применения, а также ответственности управленцев за разрабатываемые и принимаемые управленческие решения. Это вызывает необходимость не только поиска новых путей повышения эффективности деятельности организаций, но и научных методов выявления универсальных закономерностей взаимообусловленного развития и управления различными системами, которые позволяют обосновать и применить моделирование эффективного управления, а также прогнозирование развития по наиболее эффективному пути.

Универсальное управление – это процесс создания оптимальных условий согласованного, целеориентированного развития системы и ее подсистем в надсистеме в соответствии с универсальными законами бытия, и как следствие- с наименьшими затратами энергии.

Универсальное управление – это согласованное развитие разноуровневых систем жизни в соответствии с их предназначением, приводящее к их индивидуальному и общему совершенствованию при образовании надсистем.

Согласованность приводит к наибольшей эффективности при интеграции, сборке, единении частей единой в перспективе системы жизни. Согласованность связана с сонстройкой на единый ритм развития, приводящий к резонансу частей в рождении новой энергии, идущей на развитие вновь созданной при единении системы.

Развитие – это согласованное совершенствование частей с последующим объединением в систему жизни, а значит, и возможностей. В этом проявляется источник жизни и направленность всеобщего развития.

Однако, чтобы управлять, нужно знать универсальный алгоритм развития. Этот алгоритм описывают Законы Природы. Тогда для универсального управления необходимо знать 2 условия:

Законы Природы, как универсальный алгоритм единения.

Коллективную стратегию как процесс согласованного единения (универсальная модель).

Управлять – значит организовывать процесс Жизни по Законам самой Жизни (Природы), позволяющих определить эффективный путь развития систем. Рассмотрим разработанную в МНШУ Всеобщую схему развития как пирамиду Универсальных законов.

Единая теория поля – Всеобщий закон развития уровень- 3 универсальные схемы

Природные механизмы управления на предприятии будущего как факторы развития...

управления, которые определяют три

универсальных параметра системы (пространство- время – энергия)

уровень- 5 универсальных законов взаимодействия систем

уровень- 7 универсальных структурообразующих принципов

Рассмотрим 1-й уровень универсальных законов: 3 схемы **управления**

Для выбора стратегии развития системы необходимо определить эти три универсальных параметра: пространство – время – энергия:

- Система имеет универсальную структуру пространства: длина (путь к успеху) – ширина (возможности и связи) – высота (иерархия развития и опыт управления) – объем (уровень сознания)
- Отношения любой системы жизни с окружающим миром развиваются во времени как триада: прошлое – настоящее – будущее или поток жизни, обеспечивающий взаимосвязь и согласованность систем в микро- и макромирах;
- Развитие происходит при согласованном управлении энергоинформационными потоками, преобразующими систему поочередно в триаде: электрическая (ресурсы) – магнитная (действия) – торсионные (результаты) поля

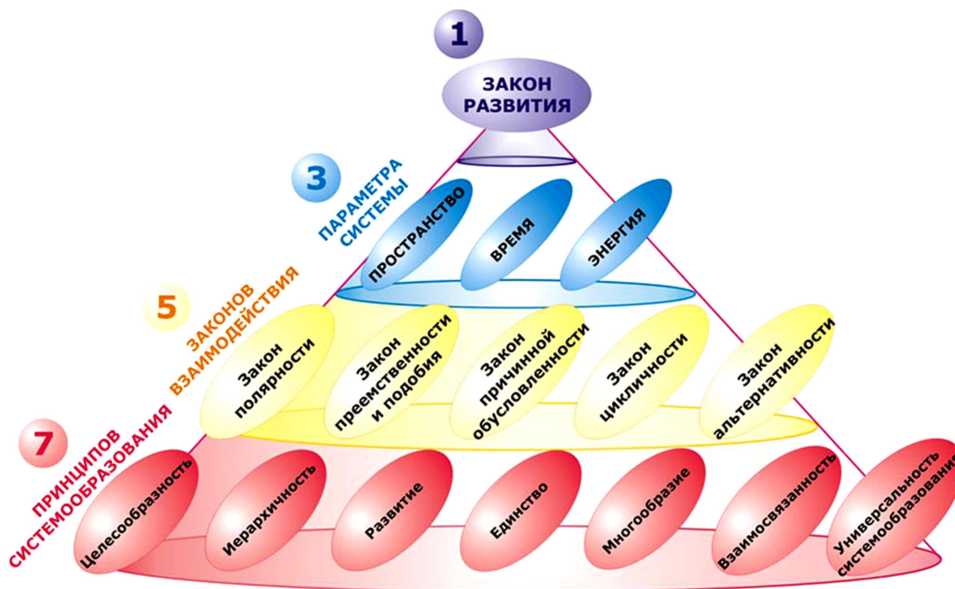


Рис.1 Всеобщая схема развития

Итак, для того чтобы описать любой процесс, любую систему жизни, необходимо определить три основных параметра: пространство, время, энергию. Их взаимообусловленное проявление характеризует состояние системы, уровень её

Природные механизмы управления на предприятии будущего как факторы развития...

развития и обеспечивает переход системы в качественно новое состояние, на новый виток спирали развития

Три основных универсальных параметра развития определяются **тремя схемами** (см. Рис.2)



Рис.2 Три релятивных параметра. 3 схемы управления

Универсальная схема структурной организации системы в пространстве

(1-3-5-7=7-5-3-1, или построение s,p,d,f-f,d,p,s-орбит жизненного пространства).

Универсальная схема поэтапного формирования системных отношений (7-5-3-1=1-3-5-7, или формопостроение – взаимодействие– целеориентированное управление– переходный процесс) во времени цикла развития.

Универсальная схема объединения энергосистем и рождения новых форм Жизни (построение объединенной энергосистемы).

Рассмотрим 2-й уровень законов.5 Универсальных законов взаимодействия:

1. Закон дуальности, полярных взаимосвязей, закон единства и борьбы противоположностей (по Г. Гегелю).

Проявлен как универсальная закономерность полярности жизни всех явлений и дуализма – как основного противоречия, движущего развитие и обуславливающего

Природные механизмы управления на предприятии будущего как факторы развития... возникновение идеи, мысли, программы как управляющего импульса, который должен облечься в материальные формы жизни (по Платону). Закономерность полярности и дуализма становится движущей силой стремления человека к построению новых уровней социально-экономических отношений, определяемых ростом его уровня сознания. Таким образом, уровень сознания определяет способ производства..

Закон полярности или дуальности отражается в иерархической и синергетической двойственной взаимообусловленности, определяющей для предприятия как системы целевыми установками и критериями развития надсистемы (государства, общества). В экономической науке он проявляется в единстве противоположностей целого:

- Производительные силы и производственные отношения;
- Потребительская стоимость изделия (как качества) и его меновая стоимость (количественная характеристика);
- Абсолютная и относительная прибавочная стоимость;
- Стихийность рынка и плановость хозяйства;
- Спрос и предложение на рынке.

При этом нестабильность, порождаемая полярными противоположностями, определяет мотив стремления к равновесию, которое является лишь относительным состоянием – переходным процессом на новый качественный уровень в многоуровневой системе, а с нарушением закономерностей – разрушительным конфликтом.

Аналогично закон проявляется и во взаимосвязях: предприятие – подразделение, подразделение – работник, начальник – подчиненный.

2. Закон преемственности и подобия, известный в экономике как закон аналогии, закон отрицания отрицания (по Г. Гегелю)

Закон определяет механизм преемственности прошлого опыта и повторения схемы(алгоритма) развития в обретении нового. Система накапливает опыт в семеричной структуре организации и на каждом новом уровне развития она опирается на свой прошлый опыт, вбирает его, а затем во взаимодействии накапливает новый. То есть, каждый последующий этап развития вбирает в себя предыдущий, обеспечивая: повторение и преемственность связей в системах.

Природные механизмы управления на предприятии будущего как факторы развития...

Закон иллюстрирует следующее положение: в различных исторических эпохах при достижении новых способов производства и уровней организации труда ускоренно повторяются все предшествующие способы. Развитие любой системы отношений стимулирует причина зарождения данной системы. Управляющая причина развития – это стремление системы к наибольшей упорядоченности, согласованности и эффективности ее развития при раскрытии целей большей системы, в которую входит данная система. А потому возникает триада (по Платону): управляющая причина – взаимосвязь – управляемое следствие, которая характеризует повторение этой триады в развитии микро- и макромиров: надсистема – система – подсистема. В то же время, сфера причин и сфера следствий также имеют тройственность как 3 повторяющиеся составляющие: причину, их взаимосвязь и следствие, что в целом дает $3 + 1 + 3 = 7$ (см. рис. 3).

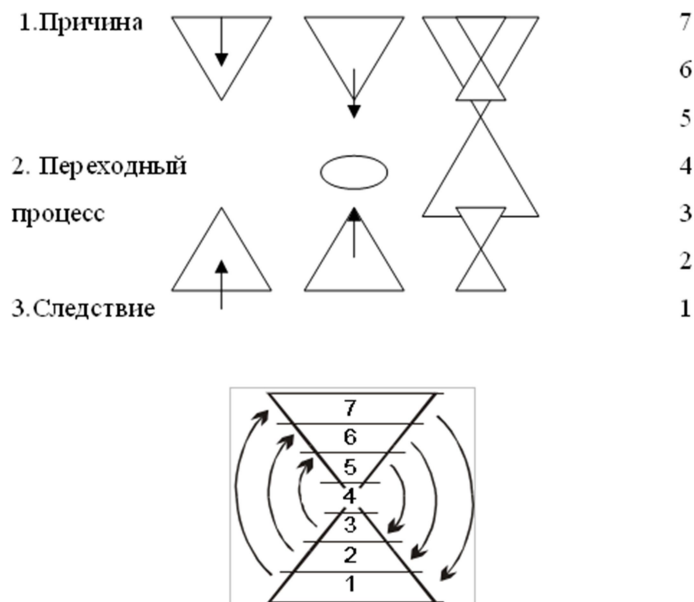


Рис.3 Структура 7-ми уровней системы и взаимосвязи между уровнями.

Можно провести аналогию и для предприятия и общества. А отсутствие полноты развития общественных отношений приводит к экономическому упадку и социальной деградации. Исходя из этого подхода (учитывающего причину явления и его системное развитие), К. Юнг сформулировал принцип компенсаторности: природа не терпит односторонности, все создано так, что через кризисы жизнь заставит систему компенсировать недостающий опыт на 7-ми уровнях системных отношений. Каждый последующий этап производственного цикла вбирает в себя предыдущий, обеспечивая:

Природные механизмы управления на предприятии будущего как факторы развития...

- качественно новое состояние процесса;
- повторение и преемственность причинных связей в системе отношений;
- сохранение закономерностей по 3-м релятивным параметрам (в пространстве проявления, во времени цикла, при энергообмене).

В экономической науке он проявляется в смене экономических формаций, т.е. передаче последующей лучших достижений предыдущей, а также соответствия и подобия многих экономических категорий и их проявления в микро и макро экономике, как повторяющихся связей.

При этом надсистема всегда задает параметры системе, а система – подсистеме. Преемственность и подобие в системных отношениях устанавливаются ими на 7-ми уровнях структурной организации в пространстве проявления и во времени 12-ти этапов цикла формирования системы (или подсистемы).

3. Закон сохранения, причинной обусловленности.

Так, причинные связи возникают на всех уровнях бытия, и, повторяясь, сохраняют многоуровневую связность. Это принцип причинно-следственных отношений, возникающих как триада: причина – взаимосвязь – следствие (по Платону). Закон гласит следующее: у всякого следствия есть причина, которая, в свою очередь, является следствием для большей причины (системы), при этом и причина и следствие являются многоуровневыми. В причинных связях происходит сохранение 3-х релятивных параметров – в пространстве, во времени, при энергоинформационном обмене.

В экономической науке этот закон проявляется как закон стоимости. В физике он открыт М.Ломоносовым, как закон сохранения энергии. В причинно-системном анализе, проявляется в том, что причинные связи возникают на всех уровнях отношений предприятия. Это принцип причинно-следственных отношений, который гласит, что у всякого следствия есть причина, которая, в свою очередь, есть следствие для большей причины при этом и причина, и следствие являются многоуровневыми. Выводом является взаимообусловленность и взаимосвязанность всех процессов и явлений, неслучайности происходящего. Тогда можно исследовать прошлый опыт и наследственность системы как факторы, влияющие на развитие ситуации и состояния системы в настоящее время. Поэтому, стратегический анализ должен включать не только исследование внешней среды, тенденций ее развития, ее влияния на систему, не только исследовать сильные и слабые стороны системы-предприятия, не только

Природные механизмы управления на предприятии будущего как факторы развития...
 текущее состояние в метасистеме, но и исследование причины, прошлого опыта, преемственности, циклически влияющей на текущее состояние. Это отражается на всех сферах управления

4. Закон перехода количественных накоплений в новое качество, закон цикличности или закон ритмов.

Накопление опыта в цикле этапов формирования системы создает условия перехода данной системы на качественно новый уровень ее развития, где она познает цель системы большего уровня и новые ценностные ориентиры. Это означает начало нового витка спирали, включающего 2 фазы развития как относительную одновременность повторения закономерностей многоуровневой структурной организации систем в пространстве их проявления и цикличности их поэтапного формирования во времени -12 этапов (см. Рис 4).

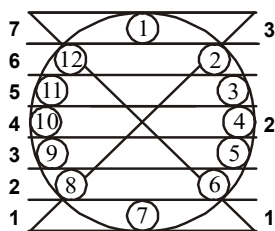


Рис.4 Динамика 12 этапов формирования системы

Закон проявляется в смене инволюционно-эволюционных процессов, в зарождении, развитии, зрелости, синтезе опыта и переходных процессах в том числе, и в упадке обществ, формаций, цивилизаций, стран, предприятий. Эти процессы исследовали К. Маркс, Н. Кондратьев, И. Чижевский.

Цикличность развития предприятия и его подразделений в 3-х кругах на 3-х уровнях системных отношений (уровня следствия) позволяет осуществить поэтапный переход количественных достижений на качественно новый уровень развития (на 3 высшие уровни причин) посредством 4-го уровня – трансформации и переходного процесса. При этом если 3 круга развития и переходный процесс осуществляется с нарушением Универсальных закономерностей развития систем, происходит конфликт системных отношений, разрушение, дезинтеграция предприятия как системы (см. Рис 5).

Природные механизмы управления на предприятии будущего как факторы развития...

Зарождение, становление и развитие системы происходят циклично. Поэтому в управлении очень важно учитывать циклы, знать, как они влияют на развитие системы и достижение определенных целей.

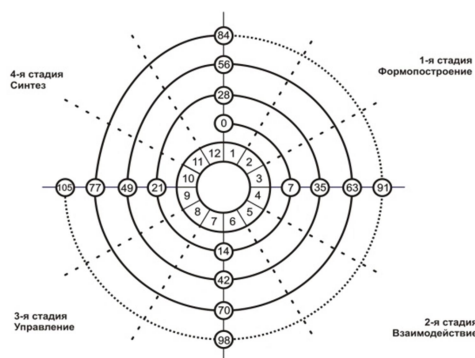


Рис.5 Цикличность развития системы в трех кругах

В 1-ом круге формообразования проявляются закономерности структуризации системы отношений подразделений, как субъектов, с предприятием (объектом) и субъектов между собой в системе, элементами которой они выступают на 7-ми уровнях.

Во 2-м круге – интеграции – проявляются закономерности структуризации связей субъектов (подразделений) при взаимодействии на 7-ми уровнях с синергетическими одноуровневыми субъектами, что является целью создания иерархических связей, а также согласования критериев развития подразделений в системе (предприятии) во времени и пространстве, формируемых по 12-ти этапам.

В 3-м круге – управления, преобразования – проявляются закономерности управления системными отношениями, при которых субъект переходит от системного анализа взаимосвязей к их синтезу, расширяющему пространство управления системными отношениями, сокращающему время достижения целей построения качественно нового уровня системы (предприятия) на основе осознания персоналом эффективности и целесообразности того или иного выбора пути развития.

В 4-м – переходный процесс – происходит переход от количественных накоплений на основе прошлых достижений к качественно новому уровню развития системы (предприятия), от плана следствия (управляемой сферы) к причине развития (управляющей сфере), являющейся целевой установкой развития предприятия.

Природные механизмы управления на предприятии будущего как факторы развития...

5. Закон альтернативности, закон свободы выбора направленности развития и коррекции эффективности данного выбора развития системы. Альтернативность возникает в виде повторения закона полярности как результат отсутствия полноты познания системой критериев развития большей системы (теорема о неполноте К. Геделя). Чем более полно познана цель надсистемы, тем более эффективно осуществляется развитие системы, тем большее пространство открывается для творчества управления причинными связями данному субъекту (в течение меньшего времени), что обеспечивает оптимизацию процесса. И наоборот, ошибочность принятия неэффективного алгоритма развития приводит к повышенным энергозатратам (потере времени и искажению пространства жизни, сужению пространства рынка), и, очевидно, свидетельствует о необходимости коррекции вектора направленности развития.

Закон связан с выбором системой пути дифференциации или интеграции и своевременным переходом на новый уровень, согласно закону цикличности.

Альтернативность как свобода выбора предприятием направленности развития возникает в результате относительности познания им критериев и целей развития надсистемы (государства) и полноты исследования окружающей среды.

6. Синтезирующий закон – Закон Иерархичности:

на основе действия вышеперечисленных 5-ти законов возникает иерархичность как связность всех систем в тройственной взаимообусловленности: подсистема – система – надсистема и синергетичность как связность всех одноуровневых систем (см. Рис.6).

Причина – Надсистема – Управление

Переходный процесс – Система – Взаимодействие

Следствие – Подсистема – Формопостроение

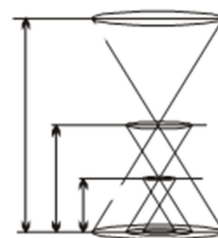


Рис.6 Иерархия систем: подсистема – система – надсистема.

7. Синтезирующий закон – Закон целесообразности развития:

в том случае, когда система жизни реализует свою миссию, участвуя в развитии большей системы, частью которой является, и строится без искажений, возникают перспективы наиболее эффективного ее развития.

Очевидно, что критерии универсализации и оптимизации развития станут теми

Природные механизмы управления на предприятии будущего как факторы развития... идеалами, на которые будут ориентироваться системы для наиболее эффективного развития.

Рассмотрим 3-й уровень законов: Семь универсальных принципов системообразования.



Рис.7 7 уровней системы и 7 принципов системообразования

Исследуем сущность 7-ми универсальных принципов.

1. Целесообразность

В управлении каждая система имеет свою цель, соответствующую задачам надсистемы. Реализуя эту цель, система выполняет свои задания, участвуя таким образом в иерархической цепи целей. Достижение цели надсистемы стимулирует развитие системы, способствует её совершенствованию, позволяет системе подняться на более высокий уровень развития.

2. Иерархичность

Мир устроен иерархически. В основе иерархичности лежит тройственная взаимообусловленность надсистема – система – подсистема, которая бесконечно повторяется как в сторону большего, так и меньшего масштабов.

Иерархичность управления обуславливает субординацию систем в соответствии с уровнем развития, взаимосвязанность разноуровневых систем, их согласованное развитие, управление от большего к меньшему и совершенствование от меньшего к большему.

Природные механизмы управления на предприятии будущего как факторы развития...

3. Развитие

Система находится в непрерывном и бесконечном развитии. Программа управления как программа исполнения системой любого уровня своего предназначения распределяется между её подсистемами так, что каждая из подсистем, выполняя свою часть в общей программы системы, реализует и свои цели, а совокупный результат превышает сумму результатов деятельности подсистем.

4. Единство

Управление объединяет самостоятельные системы между собой в новую целостную систему во имя общей цели и на общих принципах.

Единство в управлении проявляется как закономерная взаимообусловленность и органическая связь с другими системами.

5. Уникальность и многообразие

Каждая система управления, наряду с заложенной в ней универсальностью, обладает неповторимым (присущим только ей одной) набором конкретных параметров, характеристик, что обуславливает её уникальность как творческой единицы и, одновременно, обеспечивает многообразие мира в целом.

6. Взаимосвязанность

В мире всё взаимосвязано. Управление не должно приводить к изолированности системы, а к объединению и единству элементов.

Управление взаимообусловлено наличием причинно-следственных связей и результатов взаимодействия систем управления.

Каждая система не только является частью больших систем и состоит из меньших, но одновременно должна в процессе управления вступать в причинно-следственные связи с другими системами, близкими ей по уровню развития, и совершенствоваться благодаря наличию и развитию этих связей.

7. Универсальность

На всех уровнях управления следует учитывать действие закономерностей развития в пространстве, во времени и при энергообмене (например, финансовых потоков), которые являются универсальными для систем любого масштаба и уровня развития.

Природные механизмы управления на предприятии будущего как факторы развития...

Универсальность обуславливает управление взаимодействием и функционированием систем.

Тем самым в принципе универсальности как во всеобщем принципе мироустройства изначально заложена возможность совершенствования мира и возрастания его единства.

Все принципы теснейшим образом связаны друг с другом.

7 принципов в своём единстве и взаимосвязанности обуславливают полноту формирования управления системой и полноту описания процесса системообразования.

При этом каждый последующий принцип следует из предыдущих, базируется на них, вбирает накопленный ими опыт и привносит новое качество.

Итак, универсальность (7) лежит в основе управления, взаимосвязанного (6), многообразного (5) в своих формах (при уникальности каждой из них), постоянно стремящегося к достижению большего единства (4), непрерывно развивающегося (3), иерархически согласованного (2), целесообразно совершенствующегося в направлении к интеграции, к согласованному и эффективному развитию всего разнообразия мира (1).

В соответствии с универсальной экономической теорией развития систем, любая организация в процессе своего жизненного цикла должна адаптироваться к условиям внешней среды, сохраняя и развивая при этом свои характерные особенности и исполняя свою Миссию в обществе как главную цель своего существования. Большинство кризисов в развитии организаций, возникают, прежде всего, из-за нарушений руководством и персоналом универсальных закономерностей цикличности развития и организации взаимообусловленного взаимодействия с окружающей средой, из-за нарушения механизмов построения переходных процессов от одной фазы к другой в жизненном цикле развития.

Задача повышения эффективности функционирования предприятия решается посредством создания универсального организационного механизма управления производственными процессами и обеспечением устойчивости и адаптивности предприятия к внешним и внутренним изменяющимся условиям.

Применение управляющих моделей на основе универсализации и оптимизации и, прежде всего, в организационном механизме обеспечивает оперативную коррекцию текущей деятельности предприятия и поддержание его эффективного функционирования, возможность прогнозирования и выявления причин и взаимосвязей, которые возникают в деятельности систем, а также причин глобальных

Природные механизмы управления на предприятии будущего как факторы развития... явлений и событий, связанных с функционированием организации в окружающей среде. Прогнозирование оптимальных этапов развития, как важнейшая компонента в стратегическом анализе, является основой для разработки стратегического плана развития и формирования условий, наиболее эффективных для развития организации и общества в целом, помогает своевременно и оперативно адаптироваться к изменениям, избегая кризисов и даже разрушений организации как системы.

Моделирование организационного механизма управления предприятием осуществляется на основе закономерностей, выделенных как универсальные системообразующие факторы – детерминанты, обуславливающие динамику развития предприятия на семи уровнях взаимодействия с окружающей средой.

Рассмотрим универсальные модели управления – механизмы применения универсальных законов развития:

Системный комплекс: подсистемы – система- надсистема –метасистема иллюстрирует иерархию согласования целей.(см.рис. 8)

Причина – Надсистема – Управление

Переходный процесс – Система – Взаимодействие

Следствие – Подсистема – Формопостроение

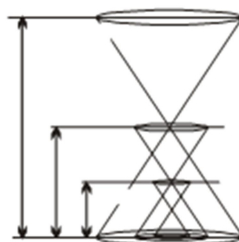


Рис.8 Иерархия систем: надсистема- система-подсистема

Тройственность целеориентации и согласования подсистемы -системы- надсистемы демонстрирует то, что надсистема (например, общество) устанавливает (например, человеку, людям) параметры развития как управляющую цель. В зависимости от того, как человек реализует эту цель в окружающем его жизненном пространстве посредством формирования взаимоотношений в обществе, он накапливает определенный опыт, который отражается на его подсистемах: например, органах тела, в семье, на работе и т.д. Это есть целевая ориентация: подсистем в системе (напр.: сотрудников в подразделениях), систем в надсистеме (подразделений на предприятии).

Рассмотрим Модель № 1.Универсальная модель иерархии целей при проектировании деятельности в т.ч. маркетинга и менеджмента (см. Рис 9)

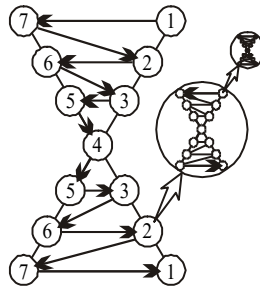


Рис.9 Универсальная модель иерархии целей (Модель аттракции №1)

Эта модель предназначена для управления посредством согласования целей системы-подсистемы, например: схемы проектирования производства и интересов его работников (субъектов); проектирования коллективной деятельности (в т.ч. в семье) и интересов его (ее) членов, и т.д.

В бизнесе устанавливается алгоритм согласования: маркетинг (управляющая причина, цель) – переходный процесс (обучение исполнителей технологии деятельности) – менеджмент (управляемые элементы системы – работники, подразделения...).

Модель аттракции № 1 является универсальным алгоритмом природы – по аналогии со структурой ДНК и представляет собой иерархию согласования целей, обеспечивающих наиболее эффективное развитие субъект-объектных отношений; иерархические и синергетические взаимосвязи аттракторов.

Аттракторы 7-1 (слева направо) определяются синергетическими связями; аттракторы 1-7 (справа налево) – иерархическими.

В то же время, характеристики пар (Ян-Инь) аттракторов соответствуют характеристикам одного из 7-ми уровней психосистемных отношений как стимул-реакция. Это позволяет создать алгоритм целеориентированного формирования системы.

Данная причинно-следственная взаимообусловленность (стимул-реакция) определяет сущность аттракторов. При этом в модели № 1

7 аттракторов (справа налево) – это креативные установки (стимул), а 7 аттракторов (слева направо) – докреативные установки (реакции).

Становится возможным создать модель, описывающую взаимообусловленность отношений, обеспечивающую выбор направленности наиболее эффективного развития

Природные механизмы управления на предприятии будущего как факторы развития... человека, как и любого субъекта отношений, модель иерархии целей, или аттракции.

Аттракторы обеспечивают выбор направлений наибольшей эффективности развития на каждом из 7-ми уровней развития системы отношений. Каждая последующая цифра (аттрактор) характеризует для предшествующей цифры (аттрактора) цель как новый уровень достижений, или ориентир развития. Тем самым обеспечивается выход субъектов системных отношений на качественно новый уровень. Таким образом, понятие аттрактора связано с понятием цели. При этом каждый последующий аттрактор синтезирует в себе цель достижения предыдущего аттрактора.

Рассмотрим Модель № 2. – это процессуальная модель поэтапного развития системы (алгоритм формирования субъекта многоуровневых отношений на основе 12-ти детерминант системы). Создается организационный механизм управления предприятием, состоящий из этапов, функций управления в пространстве и во времени цикла

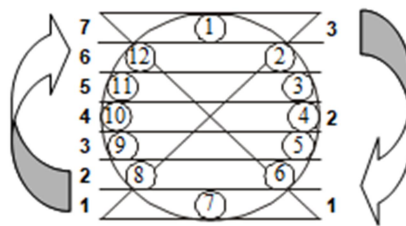


Рис.10 Модель №2. Процессуальная модель поэтапного формирования и развития системы

Поэтапное формирование пространства жизни систем (человека, коллектива, общества, планеты и т.д.) во времени характеризуется наличием 2-х фаз: 1) инволюция – познание, адаптация, индивидуализация; 2) эволюция – интеграция, управление, преобразование.

Динамика развития систем в 2-х фазах описывалась древней мудростью как периоды жизни, в которые "время разбрасывать камни, время собирать их".

Таким образом, в 1-ю фазу (1-7 детерминанты) система (посредством ее подсистем) познает универсальные закономерности окружающего мира как сущность каждого из 7-ми уровней системных отношений. А во 2-ю фазу (7-12 и 1 детерминанты) система преобразует ту часть окружающего мира, которая была познана в 1-й фазе цикла.

В результате возникает циклический процесс поэтапного формирования системы в направлении ее наиболее эффективного функционирования. Каждый из 7-ми уровней

Природные механизмы управления на предприятии будущего как факторы развития...
 познания и преобразования проявлены как этапы построения любой системы жизни.
 Инволюционно-эволюционный цикл формирует систему и, в то же время, является
 подсистемой, характеризуя один из 12-ти этапов развития надсистемы (см. рис. 11).

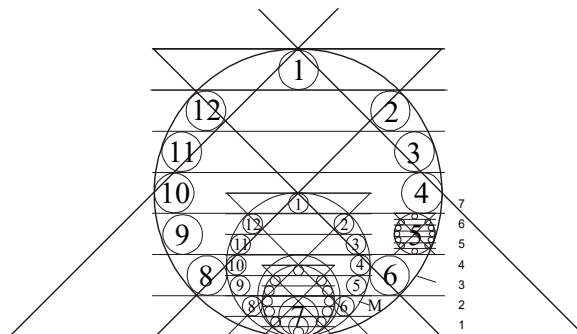


Рис.11 Процессуальная модель иерархии систем: надсистема-система-подсистема

По закону преемственности и подобия, изучая сущность каждого из 12-ти этапов развития общества и формируя на основе данного знания жизненное пространство, общество и человечество может устранить искажения и выбрать новый путь неконфликтного развития.

Рассмотрим Модель № 3 – модель матричного прогнозирования оптимального пути развития с определением исходных потенциалов – ресурсов и возможностей системы, ее текущих состояний и ситуационного анализа. С помощью этой модели (см. рис.13) осуществляется выбор методов управления, управление построенной организационной системой предприятия с учетом реального состояния, ресурсов системы и текущих потенциалов метасистемы.

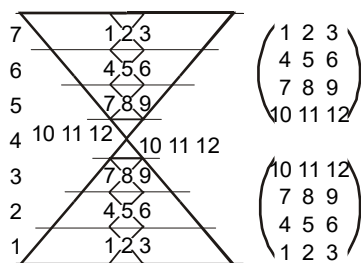


Рис.12 Схема построения модели матричного прогнозирования №3

Модель №3 является инструментом прогнозирования исходных и текущих

Природные механизмы управления на предприятии будущего как факторы развития...

состояний системы: человека, семьи, предприятия и любых других систем жизни с целью согласования условий развития и интересов взаимодействующих сторон и определения перспектив .

Модель прогнозирования представляет собой матричную аналоговую модель определения потенциалов системы, как результатов многоуровневых причинно-следственных связей системы со средой, как индивидуальных особенностей, конкретных свойств, качеств и их количеств, характерных для конкретной системы и определяет потенциалы развития и перехода системы в новое качественное состояние (см. рис.13).

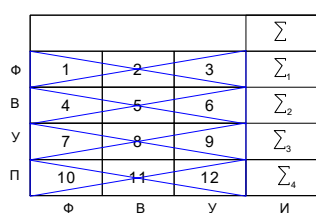


Рис.13 Матричная модель прогнозирования

По наличию конкретных качеств, особенностей, потенциальных предрасположенностей и способностей системы определятся исходное состояние системы, ее избыточные и недостаточные потенциалы, актуальные задачи развития и путь наименьшего и наибольшего сопротивления. Рассматривая матричную модель потенциалов системы в текущий период (например, годовой цикл) можно определить перспективы его развития с целью согласования условий развития и интересов взаимодействующих сторон, например, человека и окружающей среды.

МОДЕЛЬ № 4 Универсальная модель согласованного управления и самоуправления развитием систем. Формирует алгоритм производственного самоуправления и коллективной стратегии (см. Рис. 14)

Природные механизмы управления на предприятии будущего как факторы развития...

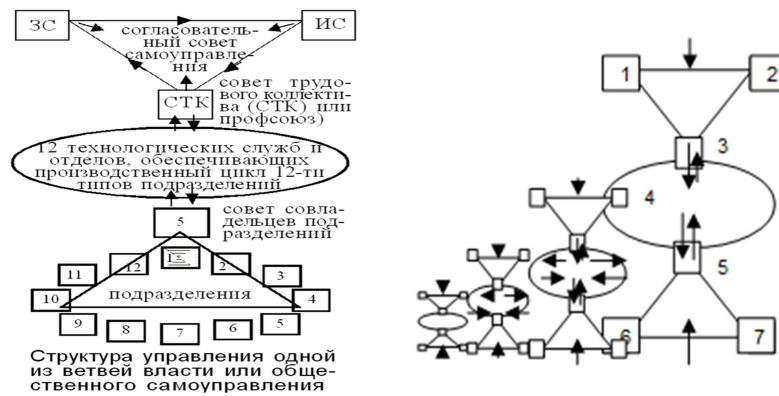


Рис.14 Универсальная модель управления и самоуправления (территориально-производственного – социального)

Универсальная модель самоуправления связывает в единый комплекс систему управления и согласованного развития разноуровневых систем с учетом зон ответственности, функций каждой системы.

Система общественного самоуправления (СиОС) – это эффективный механизм гражданского общества, реализуемый посредством согласования межведомственных и территориальных интересов регионов, отраслей, с одной стороны, и населения с другой, что позволяет создать условия раскрытия способностей и инициативы человека и его включения в систему многоуровневого управления государством. Задачами СиОС являются:

1.Формирование СиОС как 3 ветвей самоуправления: 1) производственное; 2) территориальное; 3) социальное (образование, здравоохранение, культура) с координационными советами (КС) СиОС.

2. Разработка механизма функционирования СиОС, реализующий инициативу людей посредством их вовлечения в систему территориального самоуправления.

4. Внедрение коллективной стратегии на предприятиях посредством реструктуризации производственных подразделений и одновременного перевода всех (их отделов, участков, бригад, а также их работников) на самофинансирование. Это повысит самостоятельность подразделений и создаст внутренний рынок услуг, повысит производительность, изменит подход к приватизации, обеспечит самоконтроль, ответственность, инициативность и дисциплину, создаст условия развития корпоративной стратегии.

Универсальное управление и самоуправление способно обеспечить:

1) создание универсальной, детализированной и взаимообусловленной

Природные механизмы управления на предприятии будущего как факторы развития...

управляющей схемы: стратегического планирования (маркетинг, менеджмент – человека, семьи, коллектива, предприятия...) и эффективного организационного механизма деятельности;

2) конкретизацию действий в отношениях или функций участников деятельности (в т.ч. в подразделениях предприятия);

3) значительно более глубокую и осознанную включенность работника в производство, согласование и конкретизацию каждым сотрудником общих и промежуточных целей, в т.ч. личных;

4) конкретизацию вклада каждого работника в общий цикл совместной деятельности, в т.ч. на основе самофинансирования;

5) уточнение и детализацию должностных обязанностей, сфер ответственности;

6) создание условий для реструктуризации прежнего производственного процесса на основе производственного алгоритма, поэтапно формирующего качество продукта;

7) взаимообусловленность целей и программы предприятия с макроэкономикой и хозяйственным механизмом страны;

8) повышение социального эффекта (уменьшения потерь рабочего времени в связи с заболеваемостью, сокращение затрат фонда по социальному страхованию на оплату больничных листов, высвобождение средств фонда для проведения профилактических и оздоровительных мероприятий, повышение ответственности, самоактуализации, инициативы, реализация творческого потенциала членов коллектива, создание здорового психологического климата в коллективе);

9) увеличение по сравнению с базовым периодом производительности труда за счет сокращения потерь рабочего времени вследствие усовершенствования организационной структуры цикла деятельности; универсализацию и конкретизацию должностных обязанностей, сокращение времени принятия решений, повышение дисциплины, квалификации и профессионального мастерства, снижение нерациональных затрат сырья и использования оборудования.

Мы можем сделать вывод, что данные природные механизмы обеспечивают 3 основных мероприятия повышения эффективности хозяйственных систем и выполнению их миссии в обществе:

1) универсализацию управления и реструктуризацию производства;

2) переподготовку специалистов с позиции объективных универсальных знаний и методов управления

3) развитие системы общественного, в т.ч. производственного, территориального

Природные механизмы управления на предприятии будущего как факторы развития... и социального самоуправления (в т.ч. акционирования).

Комплекс из 4-х универсальных моделей, определяющих полноту и завершенность циклического развития организационного механизма управления, применяется для обеспечения эффективности реализации стратегии и достижения предприятием поставленных целей (см. Рис.15)

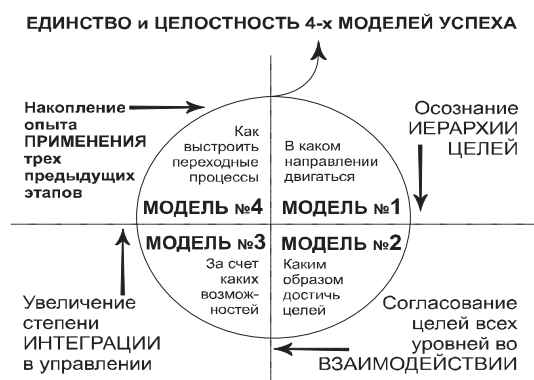


Рис.15 Динамическая и структурная взаимосвязь комплекса 4-х универсальных моделей

«Эти универсальные модели определяют оптимальный путь эволюционного развития для любой социальной системы (человек, семья, коллектив, общество), который осуществляется посредством гармонизации синергетических и иерархических отношений на всех 7 уровнях системных отношений в соответствии с «идеальным вектором развития», задаваемым надсистемой (человечество, планетный организм, солнечная система и т.д.

Отвечая на поставленные в начале исследования вопросы о том, чем будут руководствоваться в своей деятельности предприятия будущего и какое место в них займет человек, можно увидеть новую роль человека – как лидера в системе самоуправления, способствующей раскрытию творящей миссии человека, реализации его предназначения.

Практикой стратегов новой формации будут выбор, согласование, утверждение и реализация управленческих решений в соответствии с универсальными законами развития для исполнения миссии организации и миссии каждого работника. Это будет сотворчество, рождающее новые уникальные идеи, новые формы самоуправления, экологически безопасные технологии, повышающее эффективность деятельности, обеспечивающее отсутствие конфликтности и гарантирующее сбалансированность развития, повышающее степень интеграции с миром. Творчество

Природные механизмы управления на предприятии будущего как факторы развития...
управления будет рождать гармонию живого организма предприятия, баланс 4-х сил как 4-х стихий – целей, программ и соответствующих им имеющихся ресурсов и возможностей, планирования и активной деятельности, достижений и оценки качества результатов, выборе перспектив и будет учитывать постоянно изменяющиеся условия макросистем в выборе оптимальных решений.

ABSTRAKT – ANNOTACIJA – ABSTRACT

Obecnie powstają przesłanki ku formowaniu nowej wizji rzeczywistości, zrozumieniu zachodzących wydarzeń w oparciu o syntezę doświadczeń światowej kultury i historii rozwoju cywilizacji, jej naukowych osiągnięć i lekcji pobranych z poprzednich Epok, określeniu głównych tendencji w celu identyfikacji uniwersalnych praw Bytu.

Stan społecznego rozwoju społeczeństwa i gospodarki wymaga nowego podejścia do działalności organizacji, a przede wszystkim wysokiego poziomu kultury zarządzania, metod i mechanizmów jej zastosowania, a także odpowiedzialności zarządu za opracowywane i stosowane decyzje kierownicze. Powoduje to konieczność nie tylko poszukiwania nowych dróg zwiększenia efektywności działalności organizacji, ale również naukowych metod identyfikacji uniwersalnych prawidłowości uzgodnionego, zrównoważonego rozwoju i kierowania różnymi systemami, które pozwalają uzasadnić i stosować modelowanie efektywnego kierowania, a także prognozowanie rozwoju w najbardziej efektywny sposób. Zadanie zwiększenia efektywności funkcjonowania przedsiębiorstwa realizowane jest poprzez utworzenie uniwersalnego organizacyjnego mechanizmu kierowania procesami produkcyjnymi i zapewnienie stabilności i zdolności adaptacji przedsiębiorstwa do zmieniających się warunków zewnętrznych i wewnętrznych. Zastosowanie modeli kierowniczych, jako naturalnych mechanizmów działania uniwersalnych praw rozwoju systemów, zapewnia wybór optymalnych decyzji kierowniczych, opracowanie efektywnego algorytmu realizacji strategii, operacyjną korektę bieżącej działalności przedsiębiorstwa i wsparcie jego efektywnego funkcjonowania, możliwość prognozowania i określenia przyczyn i związków jakie powstają w działalności systemów, a także przyczyn globalnych zjawisk i wydarzeń związanych z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa w otoczeniu.

Praktyką strategów nowej formacji będzie wybór, uzgodnienie, zatwierdzenie i realizacja decyzji kierowniczych zgodnie z uniwersalnymi prawami rozwoju w celu wypełnienia misji organizacji i misji każdego pracownika. Będzie to współtworzenie rodzące nowe unikalne idee, nowe formy samoorganizacji, samorządu, technologie przyjazne ekologii, które zwiększają efektywność działalności, zapewniają brak konfliktowości i gwarantują zrówno-

Природные механизмы управления на предприятии будущего как факторы развития...
ważony rozwój, zwiększają stopień integracji w społeczeństwie.

В настоящее время создаются предпосылки для формирования нового видения реальности, понимания происходящих событий на основании синтеза опыта мировой культуры и истории развития цивилизации, ее научных достижений и уроков в предыдущих Эпохах, определения основных тенденций для выявления универсальных закономерностей Бытия.

Состояние социального развития общества и экономики требует новых подходов к деятельности организаций и, прежде всего, высокого уровня культуры управления, методов и механизмов ее применения, а также ответственности управленцев за разрабатываемые и принимаемые управленческие решения. Это вызывает необходимость не только поиска новых путей повышения эффективности деятельности организаций, но и научных методов выявления универсальных закономерностей взаимообусловленного, согласованного развития и управления различными системами, которые позволяют обосновать и применить моделирование эффективного управления, а также прогнозирование развития по наиболее эффективному пути.

Задача повышения эффективности функционирования предприятия решается посредством создания универсального организационного механизма управления производственными процессами и обеспечением устойчивости и адаптивности предприятия к внешним и внутренним изменяющимся условиям. Применение управляющих моделей, как природных механизмов действия универсальных законов развития систем, обеспечивает выбор оптимальных управленческих решений, разработку эффективного алгоритма реализации стратегии, оперативную коррекцию текущей деятельности предприятия и поддержание его эффективного функционирования, возможность прогнозирования и выявления причин и взаимосвязей, которые возникают в деятельности систем, а также причин глобальных явлений и событий, связанных с функционированием предприятия в окружающей среде.

Практикой стратегов новой формации будут выбор, согласование, утверждение и реализация управленческих решений в соответствии с универсальными законами развития для исполнения миссии организации и миссии каждого работника. Это будет сотворчество, рождающее новые уникальные идеи, новые формы самоорганизации, самоуправления, экологически безопасные технологии, повышающее эффективность деятельности, обеспечивающее отсутствие конфликтности и гарантирующее

Природные механизмы управления на предприятии будущего как факторы развития... сбалансированность развития, повышающее степень интеграции в обществе.

Currently, there creates the conditions for the formation of a new vision of reality, understanding of the events taking place on the basis of a synthesis of the experience of world culture and history of the development of civilization, its scientific achievements and lessons taken from the previous Ages, identifying major trends in order to identify universal laws of Being. Social development of society and economy requires a new approach to activities of the organization, and above all, a high level of management culture, methods and mechanisms for its use, as well as liability of the Board for developed and used management decisions.

This makes it necessary not only to look for new ways to increase the efficiency of the organization, but also to develop scientific methods of identification universal regularities of agreed, sustainable development and managing various systems that allow justify and apply effective management modeling as well as forecasting the development in the most efficient way.

The task of increasing efficiency of company functioning is realized by creating universal organizational mechanism to control production processes and to ensure the stability and adaptability of enterprises to changing internal and external conditions.

Applying management models, as the natural mechanisms of functioning of the universal laws concerning systems development, provides a selection of the best management decisions, elaboration of an efficient algorithm for implementation of the strategy, correction of the current operational activities of the company and support its effective functioning, possibility to forecast and identify the causes and compounds that arise in business systems, as well as the causes of global phenomena and events related to the operation of the company in environment.

The practice of strategists of the new formation will be choosing, agreement, approval, and implementation of management decisions in accordance with the universal laws of development in order to fulfil the organization's mission and the mission of every employee. This will be co-creating emerging new unique ideas, new forms of self-organization, self-management, ecology-friendly technologies, which increase company efficiency, ensure the absence of conflict, ensure sustainable development, and increase the degree of integration in society.