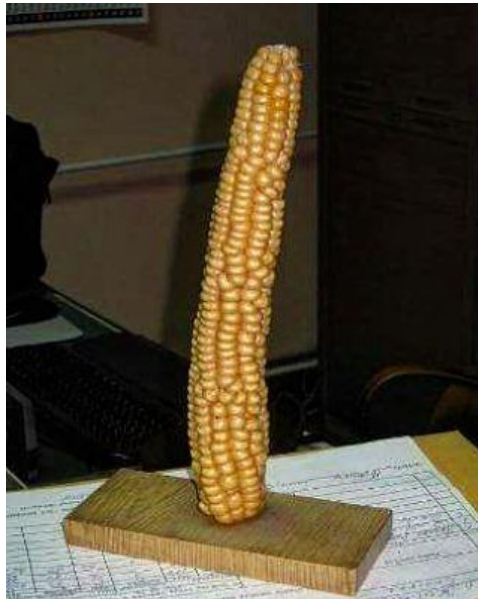


УДРУЖЕЊЕ СРПСКИ КРИВАК

Пословни клуб

ПРАВОСЛАВНИ МЕНАџМЕНТ

Приредио: Проф. др Синиша Боровић



Београд 2017.

ПРАВОСЛАВНИ МЕНАЏМЕНТ

СБ, Проф.др Синиша Боровић, дипл.инж, sinisa.borovic@gmail.com

Академија инжењерских наука Србије, Београд

Ако појемо од мултидисциплинарног приступа проблемима руковођења или управљања, онда менаџмент можемо посматрати на нивоу управљања пословима који се односе на појединце, на нивоу подухвата где учествује више учесника и на нивоу друштвених система где учествује државни апарат једне, или више држава са свим својим, или са ограниченим ресурсима.

Реч менаџмент (management) потиче из енглеског језика и она се више и не преводи, већ се прихвата и углавном преноси некритички и у друге језике и у друге културе. Разлог томе је следећи: они који тако говоре владали су ресурсима многих народа и наметали им свој језик, културу и морал, а где су успели и своју веру. На срећу, вере или религије народа који су поробљавани, биле су јаче од поробљивача, па народи који су остали одани својим изворним веровањима су се успевали ослободити, јер виша сила од земаљске силе и аутоматска регулација у природи, увек су успевале да кроз време „ствари поставе на своје место“, а моћ која се неразумно користила се истопила.

Менаџмент као пракса постојао је увек од када постоји људски род. Православна цивилизација је у својој историји и култури створила многе монументалне споменике и уметничка дела, који су и данас културна баштина читавог човечанства.

Менаџмент као научна дисциплина почео се конституисати крајем 18. и почетком 19. века и његови резултати од тада до данас остали су исти:

- много већи квантитет
- углавном лошији квалитет
- значајно смањена цена рада
- стално повећање профита

Већ овде можемо да се запитамо да ли је због овога требало стварати посебну науку кад се зна коме је намењен већи квантитет, а лошији квалитет, чија цена рада је смањена, а коме иде профит.

Теорија менаџмента унапредила је вештину управљања и наметнула управљачку структуру која перманентно притиска прва три елемента за рачун четвртог – стално повећање профита.

Научни приступ менаџменту почиње од Фредерика Тејлора, па затим Хенри Фајола, Макс Вебера, Ганта, Форда и других до Питера Дракера, који у својим радовима покушавају да до детаља рашчлане радне процесе и усаврше функције менаџмента, углавном водећи се профитом, а не људском срећом, хуманизмом и праведном расподелом резултата рада.

Ф. Тејлор, иако је дао допринос студију рада и покрета, норме је одређивао према најспособнијем раднику и према њему конструисао посебну лопату. Зато је његов рад био подржан и финансиран од стране капиталиста. Ера Тејлоризма сматра се ером најсуровије

експлоатације радничке класе у историји, уколико је савремени менаџери по суровости не превазиђу. Таквих примера већ има и у нашим фабрикама, које су у туђем власништву. Тај допринос науке о менаџменту Лењин је назвао „научним системом за цеђење радничког зноја“.

Вебер је из истих мотива створио АДМИНИСТРАТИВНУ ДОКТРИНУ УПРАВЉАЊА или тзв ТЕОРИЈУ БИРОКРАТИЈЕ, која је можда примерена протестантизму, али свакако није примерена правослаљу. Од 1995. године почиње развој најновије ТЕОРИЈЕ КУЛТУРНОГ СКЛАДА. Она је настала под утицајем глобализације пословања и процеса транзиције привреде бивших социјалистичких земаља на капиталистички начин привређивања. Ова теорија остаје само на препорукама менаџерима глобалних предузећа да поштују специфичности националних култура и да не преносе аутоматски решења у другу средину. Остаје проблем што су ти менаџери углавном школовани по западном систему менаџмента, тако изградили свој вредносни систем и не могу успешно, а праведно управљати у другој средини.

Једна од великих заблуда о улози менаџмента о развоју западне цивилизације јесте да су оне постале развијене захваљујући успешном менаџменту. Оне јесу стварно постале развијене, али првенствено захваљујући колонијализму, неоколонијализму и империјализму. На пример Енглеска је 1922. године владала на једној четвртини копна планете Земље 33.700.000 км² и над 458 милиона становника који су за њу радили и чије је ресурсе немилосрдно експлоатисала. Француске колоније све до 1960. године заузимале су преко 13 милиона квадратних километара. Немачко царство је крајем 19. века такође владало скупом прекоморских колонија и водило пљачкашке ратове по Европи. Шпанска империја са својим колонијама на више континената била је прва супер сила свога времена за коју се говорило да у њој сунце никада не залази. Италијанско колонијално царство трајало је од 1889. – 1943. године. Америка је у последњих 200 година учествовала у 220 ратова и убила више милиона људи само ради експлоатације туђих богатстава, па је неки с правом зову највећим светским терористом итд.

Сада, када се конституише четврта политичка теорија (Дугин и сарадници), прилика је да и православни менаџери на бази теорије културног склада почну креирање теорије православног менаџмента. У изградњи ове теорије свакако треба поћи од десет Божијих заповести, а затим користити остала православна црквена и књижевна дела која ће омогућити православним менаџерима да системи којима управљају, поред „СНАГЕ имају и ДУШУ“.

Православни менаџери посебну пажњу треба да обрате у менаџменту производње на области студиј и анализа времена израде и норми, рационализација или поједностављење рада, оптимизација типа МахМин. Православни приступ у овој области треба инсистирати на хуманизацији и обогаћивању рада (не да човек за цео радни век ради само један, или неколико простих захвата), а у менаџменту одбране на западни приступ. ДЗ открити, одлучити и уништити (D3 - Detection, Decision, Destroy), odgovoriti sa O3 – Otkrij, Odluči, Onemogući.

Коначни циљ православног менаџмента мора бити стварање добара за све, а не стицање богатства за појединце.

У САВЕТНИКУ ЗА РУКОВОДИОЦЕ СА КОДЕКСОМ ПОНАШАЊА који сам написао, свака страна има три дела – по узору на Свето Тројство. Први део је кратка препорука из литературе, други део је саджај из управљања и трећи део је моја, или прилагођена препорука знаменитих мислилаца. То ће бити показано на неколико одабраних примера:

- Увод,
- Савети руководиоцима,
- 10 заповести организационе политике и
- Кодекс понашања

Или узми или остави...

УМЕСТО УВОДА

- Вечна је реч постала тело.
- У почетку беше реч... Све је кроз њу постало и без ње ништа није постало што је постало. У њој беше живот и живот беше видело људима.
- И видело се светли у тами и тама га не обузе...
- Гледај дакле да видело које је у теби не буде тама.
- Иштите и даће Вам се;
- тражите и наћи ћете;
- куцајте и отвориће Вам се.
- Онај који не сакупља, просипа.
- Онај који слуша а не извршава чини кућу на земљи без темеља.
- Јер ништа није сакривено што се неће открити, ни тајно што се неће дознати.
- Нема дрвета добра да рађа зао род.
- Ако владаш над неким, не господари над њиме жестоко. Учи их наредбама и законима и показуј им пут којим ће ићи и шта ће радити.
- Не закидај... плата надничара твога нека не преноћи код тебе до јутра.
- Не буди осветољубив и не носи срдње на синове народа свога... (Из Светог Писма)
- ... не постоји ништа идеално, јер када би нешто било идеално, онда би само то постојало. (кinesка пословица)

Не инсистирајте на минимуму и максимуму јер су то решења у једној тачки и нису стабилна за дужи период. (СБ)

*У олуји у бури, крај недаћа свих, уз тешке губитке и уз тугу клету,
бити насмејан природан и тих највећа је уметност на свету.
(Сергеј Јесењин)*

САВЕТИ РУКОВОДИОЦИМА (или АНАЛИТИЧАРИМА ТУЂЕГ РАДА)

- Што год се ради нека се ради промишљено и мисли на последице.
- Омогућите оправдане жалбе.
- Закључивати на основу чињеница које се морају проверити.
- Морате увек сачувати мир и добро владање.
- Бити непристрасан, макар и на властиту штету.
- Саслушати мишљење осталих и не изражавати одмах сумњу, а још мање одбијање.

- До промене мишљења и начина рада сарадника довести сугестивним питањима (Да ли би можда боље било ... ?).
- Критиковати конструктивно и увек тражити побољшање.
- Увек одати признање важности посла и личности човека.
- Похвалити добар рад и дати признање за идеју и предлог.
- Унапред обавестити сараднике о свему што треба предузети.
- Објаснити сврху сваког предлога и поставке и знати их доказати.
- Бринуте се о напредовању својих сарадника.
- Господо руководиоци, не заборавите никада да се ради са људима и за људе који имају срце, па имајте га и Ви.

*Будите "СРЦЕ УПРАВЉАЊА"
"Прво крене, последње стане"
(СБ)*

Учини што можеш ту где јеси са оним што имаш.

ДЕСЕТ ЗАПОВЕСТИ ОРГАНИЗАЦИОНЕ ПОЛИТИКЕ

1. Платити све запослене адекватно залагању

Када се периодично анализирају појединачни резултати свих запослених ваша је дужност да видите да ли су њихове плате праведно одређене. Компензације треба да буду базиране на способности, одговорности, дужини радног стажа и потенцијалу за развој, узимајући у обзир трошкове живота, опште привредне услове и плате у другим организацијама за исте послове.

2. Одржавати разумно радно време у складу са пословним условима

Посебу пажњу треба поклонити одржавању стандарда запослених кроз бригу о опремљености производног процеса, радних просторија, ресторана, соба за одмор и других услова за рекреацију. Пажљиво треба разматрати радно време, годишњи одмор, медицинске услуге и плаћање у случајевима одсутности.

3. Осигурати континуираност запослености у складу с организационим условима

При управљању пословним системима мора постојати стални напор да се осигура равномерност у пословима и перманентна запосленост. Када је смањивање броја радне снаге неизбежно, треба настојати да се задрже запослени с джим радним стажом. Када се повећава број запослених, приоритет треба дати онима који су некада били запослени у организацији. Треба наградити оне који имају континуитет у служби у овој организацији.

4. Запослене распоредити на послове који највише одговарају њиховим способностима

Мора се поклонити одговарајућа пажња проблему распореда сваког запосленог на посао који му омогућује максималан развој и употребљивост. Посебно се о томе мора водити рачуна приликом распоређивања лица која се први пут запошљавају, а ако је потребно покушати с различитим пословима.

5. Помоћи сваком појединцу да напредује у организацији

Приликом попуњавања упражњених радних места предност имају они који су већ запослени у организацији. Сваки запослени треба да разуме везу сваког посла с активношћу организације као целине. Запосленог треба награђивати због усавршавања на послу, оригиналности и искуства. Онима који желе да искористе спољне образовне могућности треба омогућити потребне информације и савете.

6. Помоћи запосленима када је потребно

Потребно је да потпуно разумете циљ "Плана помагања запослених" ради омогућавања помоћи када је то потребно, нпр. у случају болести или несрећног случаја и ради одобравања олакшица при пензионисању. Треба да будете информисани о кредитном фонду који се употребљава у случају нужности.

7. Стимулисати заинтересованост запослених

Одговорни сте за информисање ваших потчињених о средствима којима се стимулишу за рад у организацији. Запосленима који желе информацију и савет треба омогућити контакт с онима који су најквалификованији да дају савете о пословима, куповању или изградњи куће, коришћењу услуга банака, осигуравајућих компанија и другим пословима финансијске природе.

8. Подстицати друштвене, спортске, рекреативне и друге активности

Ове активности треба стимулисати кроз адекватно опремање, суделовање у оперативним трошковима организованих активности тог карактера, омогућавањем бољег коришћења капацитета који постоје у месту становања.

9. Омогућити сваком запосленом право да слободно расправи с претпостављенима сваки проблем који се тиче појединца или организације као целине

Ваша је дужност да успоставите такав однос са онима којима руководите и онима с којима долазите у контакт да буду сигурни да ће се добронамерно схватити сваки онај запослени који жели расправити неки проблем у вези са властитом добробити или добробити организације као целине, с вама или било којим руководиоцем организације.

10. Извршавати свакодневни посао у духу пријатељства

Како организација расте она мора постајати све хуманија. Дисциплина и стандарди понашања постају све потребнији са нарастањем организација, али дух у којем се они реализују такођер постајати све пријатељскији. Поштовање је исто тако важно у деловању унутар организације као и у деловању с онима изван ње. Неефикасност и незаинтересованост не могу се толерисати, али напори надређених морају бити све више усмерени на стварање једног лојалног и ентузијастичког интереса за посао организације у сваком њеном делу.

Ко разуме прву истину, разумеће и коначну. (МУМОНКАН - зен коан)

Само оно што је битно има вредности остало је све прича о битности и вредности.

(СБ)

КОДЕКС ПОНАШАЊА

- Поштовати прописе и уобичајене норме понашања
- Када си у дилеми консултуј се са колегама и сарадницима
- Одмах реаговати на поремећаје и понашања која су у супротности са интересима компаније
- Обавестити надлежне органе о кршењима позитивних прописа и закона
- Сваку своју активност процењивати и усклађивати са интересима компаније
- Буди кооперативан и принципијелан у сарадњи са другима
- Бирај друштво, сараднике и амбијент у коме ћеш се налазити
- Упозори друге учеснике на последице које њихове активности могу имати на област Вашег деловања
- Свако стање сматрај само као тренутно достигнуће на путу сталног усавршавања
- Личним примером покажи уместо вербално искажи
- Докажи да се највише исплати бити частан и доследан борац за истину и прогрес
- Помажи где можеш и не питај се да ли се исплати
- Имај на уму да освета није правда, а лаж врлина и афирмиши пут истине и правде као најбољи избор
- Можете се обогатити само радом, знањем, добрим делима и својим и туђим искуством, све је друго лажно

- У контакту са пословним партнерима и трећим лицима увек штитити интересе компаније и представљати се као личност од интегритета за кога су законска регулатива, истина и морална чистоћа усвојени облик понашања
- Стављати до знања саговорницима да се и од њих очекује уважавање и поштовање компаније и њених руководиоца
- Са државним органима и институцијама се увек понашати са уважавањем какво заслужује коректан и добронамеран власник
- Сукоби интереса, корупција, мито, криминал, нелегалне активности и друге негативне појаве никада се не смију односити и на запослене у нашој компанији
- Свака привилегија или богатство које не произилази из резултата рада и користи за компанију су штетни пре свега за саму личност
- Одабрати само компетентне, квалификоване у угледне сараднике и партнере
- Увек се информисати о активности и догађајима који могу испољити утицај на компанију
- Поштовати своје и туђа радна места и подстицати да се на њима ради продуктивно и оперативно без икаквог ометања и поремећаја
- Поверљиве информације сачувати и не поверавати се ненадлежнима
- Прихвати на себе одговорност за своје поступке и поступке својих подређених
- Никада не прекорачујте своја овлашћења, сматрајте да су она и онако превелика
- Неговати уобичајене културне и традиционалне норме у властитом понашању, опхођењу и поштовати и другачије у рационалним оквирима.

Ако идеш путем истине, пробијаш се знањем и радом, а поред тебе други граби, богати се, успева и без тога, помисли само какав ће бити крај његовог пута.

*Показан ти је исправан пут којим требаш ићи.
Ако нећеш "Иди куд си пошао".
(Према учењу Светог Саве)*