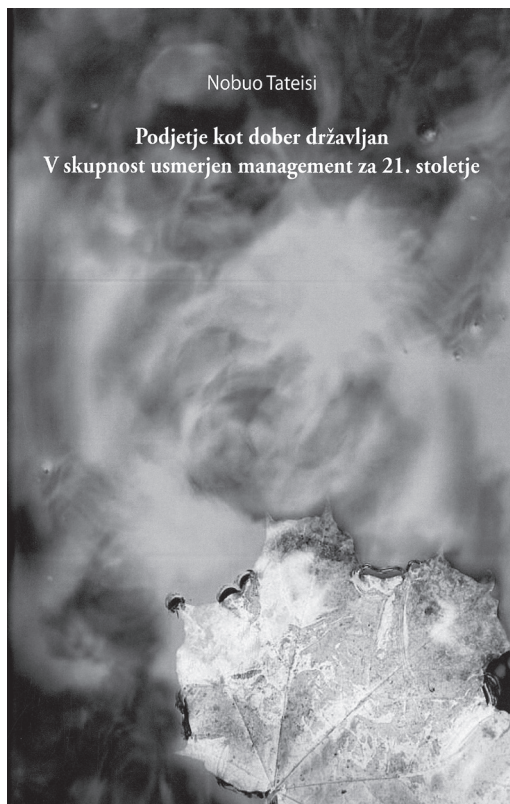


TATEISI, NOBUO:

PODJETJE KOT DOBER DRŽAVLJAN – V SKUPNOST USMERJEN MANAGEMENT ZA 21. STOLETJE

Velenje, IPAK, 2009



IPAK, inštitut za simbolno analizo in razvoj informacijskih tehnologij iz Velenja, je že leta 2009 izdal knjigo japonskega avtorja Nobuoja Tateisija, predsednika uprave Omrona, svetovne korporacije. Predgovor k njej je napisal mag. Andrej Blatnik, direktor podjetja Miel, ki v Sloveniji tudi zastopa japonsko podjetje Omron. Za prevod je poskrbel Stanko Blatnik.

Žal knjiga v naši javnosti ni vzbudila zaslužene pozornosti. Knjigarne, razen iz svoje založbe, knjig ne želijo imeti na zalogi. Naročijo jo, če kupec po njej povpraša. Kako pa boš spraševal po knjigi, če sploh ne veš, da je izšla?

Japonsko delo prinaša vpogled v paradigme nove družbe. Kamorkoli se v našem okolju obrnemo, povsod je eno samo ponavljanje in moledovanje za paradigme pretekle industrijske družbe. Zato smo obremenjeni predvsem z razpadajočim, dušečim starim svetom, dekadenco in negativnimi pojavi. Ne vidimo novega sveta, ki pred nami nastaja vzporedno z razpadanjem starega, ker še nismo ozavestili novih kriterijev, novih vrednot nastajajoče družbe. Premalo smo pozorni na pozitivne pojave. Zato je ljudi strah prihodnosti. Bojijo se neznanega, čeprav bo nova družba veliko bolj humana od prejšnje. Delo in življenje bosta v novih razmerah veliko bolj humanizirana, kot sta bila v minulem obdobju fizičnega garanja. Namesto fizičnega dela, naporov in prenašanja težkih delovnih razmer bo človek pod vplivom nove tehnologije lahko unovčil svoje najbolj dragocene lastnosti: znanje, sposobnosti, čustva, ideje.

Omron je veliko japonsko podjetje in obenem svetovna korporacija s tovarnami po vsem svetu, ki proizvaja sisteme za avtomatizacijo in medicinsko opremo. Poleg kakovosti in

inovativnosti ga odlikuje še ena značilnost, ki je zelo pomembna: ima svojo filozofijo. Omron je podjetje, ki ravna kot dober državljan. Družbo je pred 75 leti ustanovil oče avtorja knjige Kazuma Tateisi in leta 1959 uveljavil doktrino, ki je javno dobro postavila za hrbtenico menedžmenta korporacije. Zato je Omron lahko podjetje, ki ravna kot dober državljan. Skrbi za lokalno skupnost, v kateri deluje, podpira nevladne organizacije in omogoča zaposlenim, da se vključujejo v prostovoljno delo. Ima jasno vizijo menedžmenta 21. stoletja. Odgovornost se razširja na skrb za okolje, skrb za zaposlene, podporo lokalnim skupnostim in civilni družbi. Tak menedžment ne temelji samo na dobičku, ampak predvsem na delovanju podjetja kot dobrega državljana. Podpirajo razvoj civilne družbe. S tem je Omron prestopil na stran novih paradigem nastajajoče družbe. Uresničuje jih odbor za socialno službo in dejavnosti, konkretno z varčevanjem z energijo, inteligentno proizvodnjo, varovanjem okolja in za človeka prijaznimi delovnimi procesi.

Nobuo Tateisi je leta 1959 na Univerzi Doshisha diplomiral iz angleške književnosti in se zaposlil v Omron Tateisi Electronics Co. Študij je pozneje nadaljeval na poslovni šoli Univerze Columbia v New Yorku, kjer je študiral trženje in odločanje. Spoznal je ameriški trg in Evropsko skupnost. Pridobil si je dragocene izkušnje in ta opazovanja strnil v prvih poglavjih knjige. V nadaljevanju se v knjigi posveča predvsem novim paradigmam podjetništva in menedžmenta. V New Yorku se je povezal s priznanim profesorjem Petrom Druckerjem, ki mu je pojasnil postopke pridobivanja univerzalnih načel iz resničnih primerov in kako se okoli teh načel gradi teorija.

V temeljni filozofiji podjetja, ki jo izraža slogan »Delo za boljše življenje in boljši svet za vse«, ni prostora za čedalje večje razlike med

bogatimi in revnimi, socialno izključenost, zaprt dostop do izobraževanja in drugih možnosti.

Avtor opisuje okolje, ki postaja vse pomembnejši dejavnik v svetovnem gospodarstvu in ki ga mi ne poznamo, moramo pa ga upoštevati. V tretjem poglavju piše o tem, kaj se lahko naučimo iz razmer na področju zaposlovanja na zahodu. Pri tem razčleni hkratno recesijo evropskih držav in naraščanje brezposelnosti. Obdela ameriški način prestrukturiranja na prelomni točki, deregulacijo in skupna vlaganja v ZDA. Piše o nizkih plačah, odpiranju patentov, delovnih mestih za starejše in industrijski preusmeritvi. Predstavi nov odnos med zaposlovanjem in izobraževanjem.

Nove naloge za 21. stoletje vidi v novi filozofiji menedžmenta, to je menedžment, naravnana na človeka. Poudarek je na premiku od moči k tankočutnosti. Sreča pomeni osrečevati druge. Natančno obravnava družbeni vidik obveznosti podjetja. Meni, da je »plemenitost« osnovni pogoj za preživetje podjetja. Našim menedžerjem se bo morda vse to zdelo preveč sentimentalno in utopično. Prav ta njihov občutek bo dokazoval, kako daleč so, če tako čutijo, od razmer današnje družbe.

Nobuo Tateisi v zadnjih poglavjih razgrne podobo nove družbe: to je družba, naravnana na ljudi, dobrodelna in sočutna, prežeta z osebno odgovornostjo. V novih razmerah se spremeni tudi vloga sindikatov. Pomembneje je, da vidimo nekoga, ki je srečen in zadovoljen po zaslugi našega delovanja. Pozornost usmeri tudi na ranljive socialne skupine. Osebam s posebnimi potrebami in starejšim naj družba in podjetja omogočijo delovanje in uživanje kot vsem drugim državljanom. Skupnost naj bo zgrajena tako, da se skrb za osebe s posebnimi potrebami in starejše ne bo zdela čudna in pristranska. Družbe brez ovir, ki omogoča udeležbo vseh, ni mogoče

zgraditi brez skrbi in sodelovanja med poslom, vlado in državljani.

Posebno poglavje posveča potrebi po reformi izobraževanja v šoli in doma. Škodljivo je nadaljevanje tradicije, ko omejujemo razvoj človekove individualnosti in ljudi po starem kopitu spreminjamo v neinteligentna bitja, ki jih bo enostavno ukalupiti. Podjetje potrebuje ljudi s specialnimi znanji, mojstrstvom veččin, veliko ustvarjalnostjo in z izzivalnim duhom. Tudi starši naj bi opustili svoje vztrajanje, da otroci postanejo njihova kopija. Raje naj jim dajo svobodo, da se razvijejo v posameznike, ki bodo sposobni artikulirati in doseči cilje, ki jim ustrezajo. Posebej obravnava današnjo mladino. Sprašuje se, zakaj niso naravoslovne in tehnične vede bolj privlačne. V izobraževanju je še veliko nedodelanih področij, denimo sodelovanje med industrijo in akademskimi krogi, izobraževanje kot priprava na upokojitev, kar vidi kot dolžnost delodajalca. V pripravo na upokojitev naj bi bila vključena vsa družina.

Zanimive so avtorjeve ugotovitve o spremembah v družbi in poslu. Med logiko posla in logiko potrošnika vidi na Japonskem veliko razhajanje. Ljudje na neki točki razvoja niso več zadovoljni z visoko ravno materialnega bogastva. Pomembneje jim je imeti več časa, več prostora in večje ugodje. Danes podjetja ne morejo več vztrajati samo na gospodarski racionalnosti.

Gospodarstvo in menedžment korporacij morata spremljati razvoj družbenih in individualnih vrednot ter ustvarjati harmonijo tudi med državami.

Standardi, po katerih se ocenjujejo podjetja, so se spremenili. Pred časom je bil edini standard odličnost poslovanja, ki se je merila s kapitalom, prodajo in dobičkom. Zdaj so se pridružili še drugi:

- odnosi s skupnostjo, družbeno zavedno podjetje, stopnja spoštovanja zaradi dobrih odnosov s skupnostjo;
- kulturne dejavnosti, kulturna ozaveščenost, sodelovanje v kulturnih dogodkih skupnosti;
- zadovoljstvo zaposlenih: so zaposleni srečni, so delovna mesta prijazna za ljudi, kakšne so oblike socialne pomoči delavcem;
- odprtost in preglednost: enaka dostopnost dobrih in slabih novic, štejeta naj poštenost in etika, delo naj poteka ob jasno opredeljenih standardih vrednotenja in napredovanja.

Knjiga je zelo pomembna za Slovenijo. Izhoda iz krize ni, če ne bomo zamenjali osnovnih paradigem ekonomskega delovanja in menedžmenta. Zniževanje stroškov za vsako ceno potlači moralo zaposlenih in pomeni kratkovidni menedžment. Ključna prioriteta je optimiziranje celote in ne posameznih delov gospodarstva ali družbe.

Knjiga nam lahko vzbudi resne pomisleke o tem, ali so naš družbeni razvoj in poskusi, da pridemo iz krize, na pravi poti ali se z napačnimi ukrepi pomikamo v še večjo gospodarsko in družbeno krizo.

Odgovori so že znani, le poiskati jih moramo v ustreznih delih in jih preudarno aplicirati na domače razmere.

Kdaj bomo mi družba, v kateri so najpomembnejši ljudje?

Prof. dr. Ana Krajnc