



„Gyárkémények, emberi sorsok”

Nagy Péter,
2007. november 14.

A prezentáció célja

- Tapasztalatokat megosztani a hallgatósággal a szervezetekben zajló változásokról – mindezt élvezetesen, szakmai megalapozottsággal, de egyéni hangon



Jó cél, de hogyan?

- Mit gondolnak mások? (Modellek – szakirodalom; Tapasztalatok – felmérés)
- Mit gondolok én? (Reflexiók a fentiekre)

Egy felmérés

- Kíváncsi voltam, hogy látják az emberek a változásokat, mennyire érzik jól magukat az életben és a munkahelyen

A felmérés válaszadói

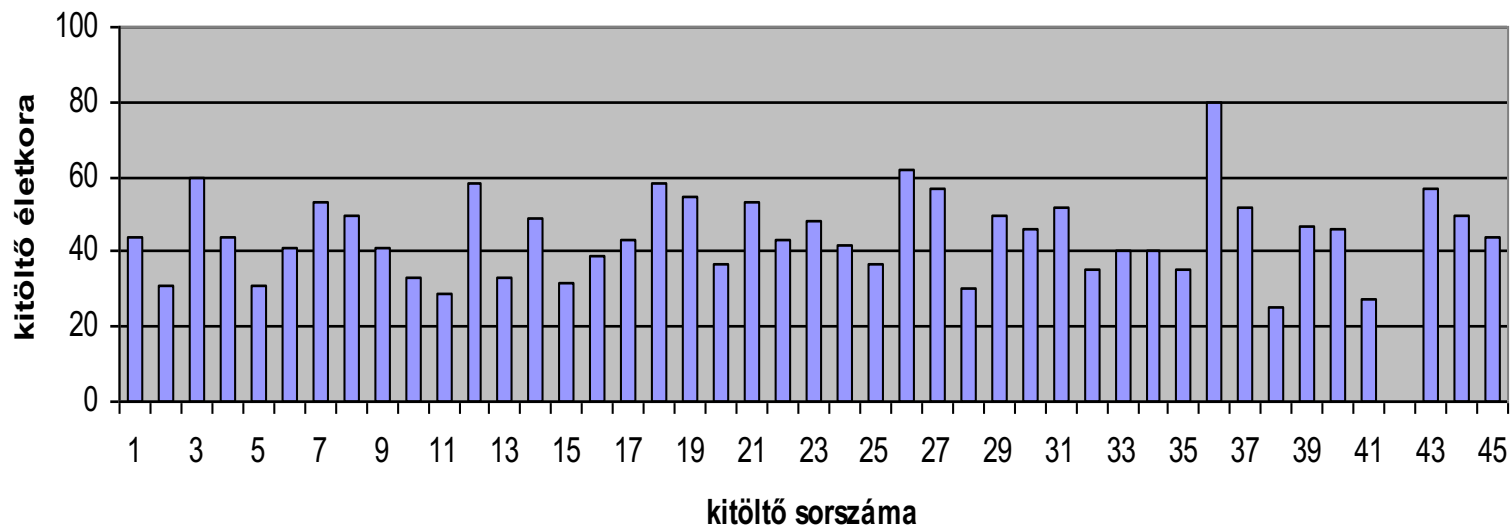
- Nem szerint: 19 nő, 27 férfi
- Foglalkozás: van közöttük tanár, nyelvész, pszichológus, biológus, filmrendező, még tűzoltóparancsnok is - 17 vezető beosztású, 4 tulajdonos, 2 munkanélküli
- Munkahely: 8 vidéki, 1 külföld, többi Bp



Válaszadók foglalkozása

középvezető	9
tanácsadó	9
felső vezető	7
tulajdonos	4
tanár	3
felső vezetői asszisztens	2
értékesítő	
filmrendező	
főépítész	
főszerkesztő	
irodavezető	
könyvelő	
könyvtáros	
közbeszerzési szakértő	
közszolga	
nyelvész	
oktatási szakértő	
pszichológus	
tűzoltó parancsnok	

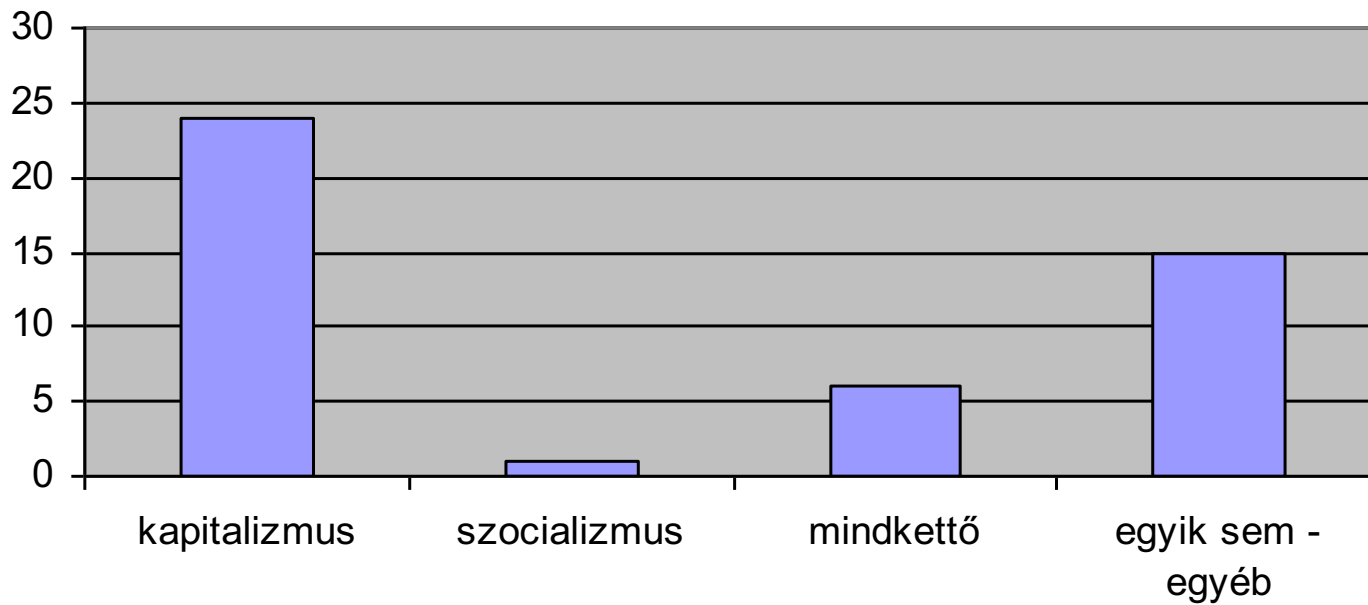
életkorok megoszlása



Mi jut eszedbe arról, hogy „gyárkémények, emberi sorsok” ?

- József Attila, Moldova, Vapcárov, Radnóti
- Ózd, Lenin KHM, Pittsburgh,
- Kádár rendszer, XIX század, 30-50-es évek
- Holocaust, lágerek, zsidóság
- Dokumentumfilm, filmhíradó
- Semmi (2 fő)

Hogyan jellemezné a mai rendszert?



Milyen rendszer van?

- „Lassan kibontakozó kapitalizmus. Azért lassan, mert mentális változáson kell átesni az embereknek, és ez nehezen megy.”
- „Szerintem a piacgazdaság építésének elején vagyunk, terhelve egy csomó szocialista emlékképpel, amelyek talán túlzottan megszépültek, valami lila ködbe burkolózva a biztonság nosztalgiáját kínálják.”

Milyen rendszer van?

- „Demokrácia, szabad piacgazdaság. Van szavazati és minden egyéb jogunk. Van vállalkozási szabadság. Törvények vannak és alkotmány, valamint nyilvánosság. Mindezek elvi lehetőséget biztosítanak a nyugati típusú normák szerinti esélyegyenlőségre. Persze súlyos szociális konfliktusokkal terhelve. Éppúgy, mint nyugaton bárhol.”

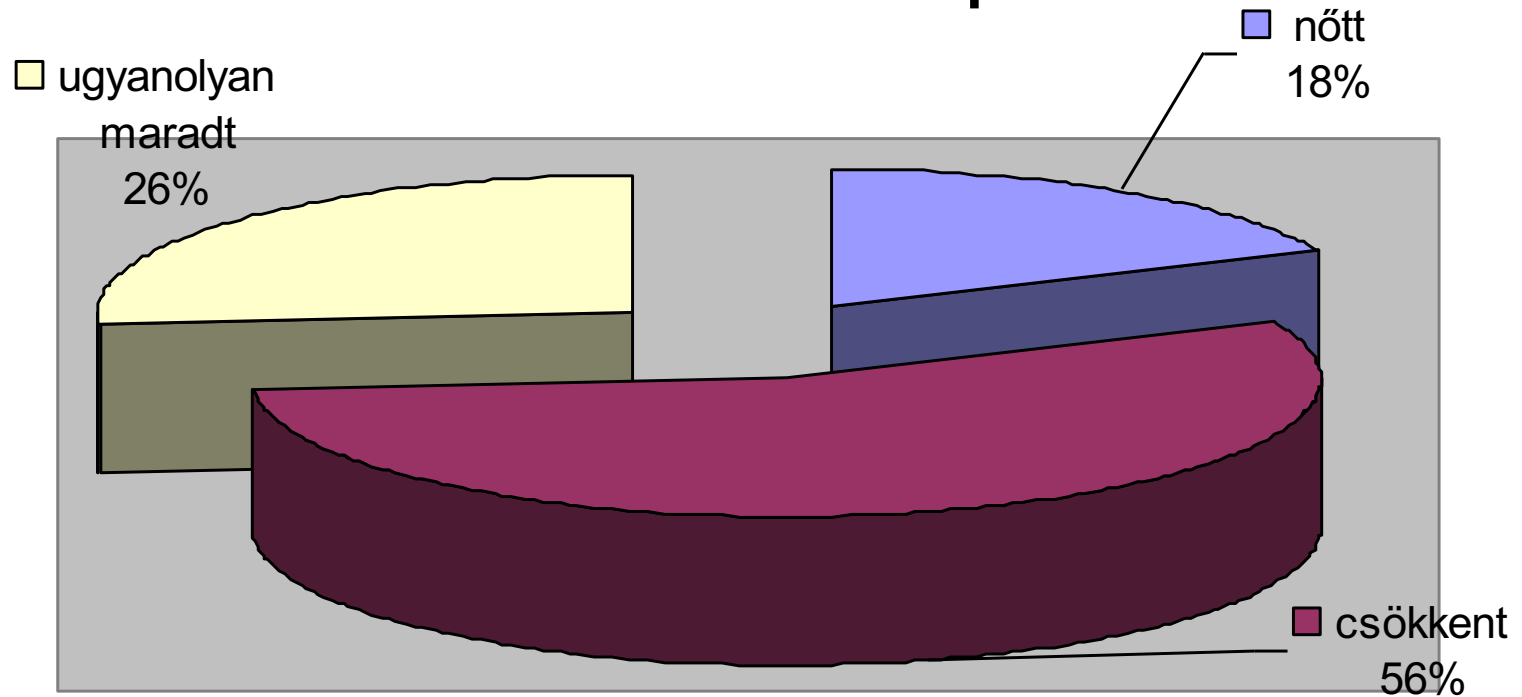
Milyen rendszer van?

- Globalizmus, idiokrácia, szocializmus, vadkapitalizmus, korrupcionizmus, karrierizmus, kriptokommunizmus
- Banán köztársaság, átmeneti, zaklatott, kiszámíthatatlan, hektikus, frusztrált, balkáni, dél-amerikai, dzsentroid, posztfeudális, félfudális

Mi változott 20 év alatt?

- „Szabadság van. Oda megyek, ahová akarok. Nincs korlát sem az információkban, sem a tudások megszerzésében. A világ tényleg kitágult... Szabad az alkotás, a tudás használata s ez is nagyon fontos. Szabad fogyasztani, ez is nagyon fontos, mert az én komfortérzetemhez az is hozzá tartozik, hogy jó dolgokat fogyaszthassak és vásárolhassak...Ami még kell, az a minőségorientáltság, de ehhez kell a még idő.”

Az ember fontossága a társadalomban az előző rendszerhez képest...



Ember fontossága

- „Fontosabb ma az ember, természetesen. Régen alattvalónak tekintették, s főleg annak tekintette önmagát.”
- „Az ember, mint kategória megszűnt, a képzett emberek felértékelődtek, akikkel a modern piacgazdaság nem tud mit kezdeni, azok pedig pályán kívülre kerültek”

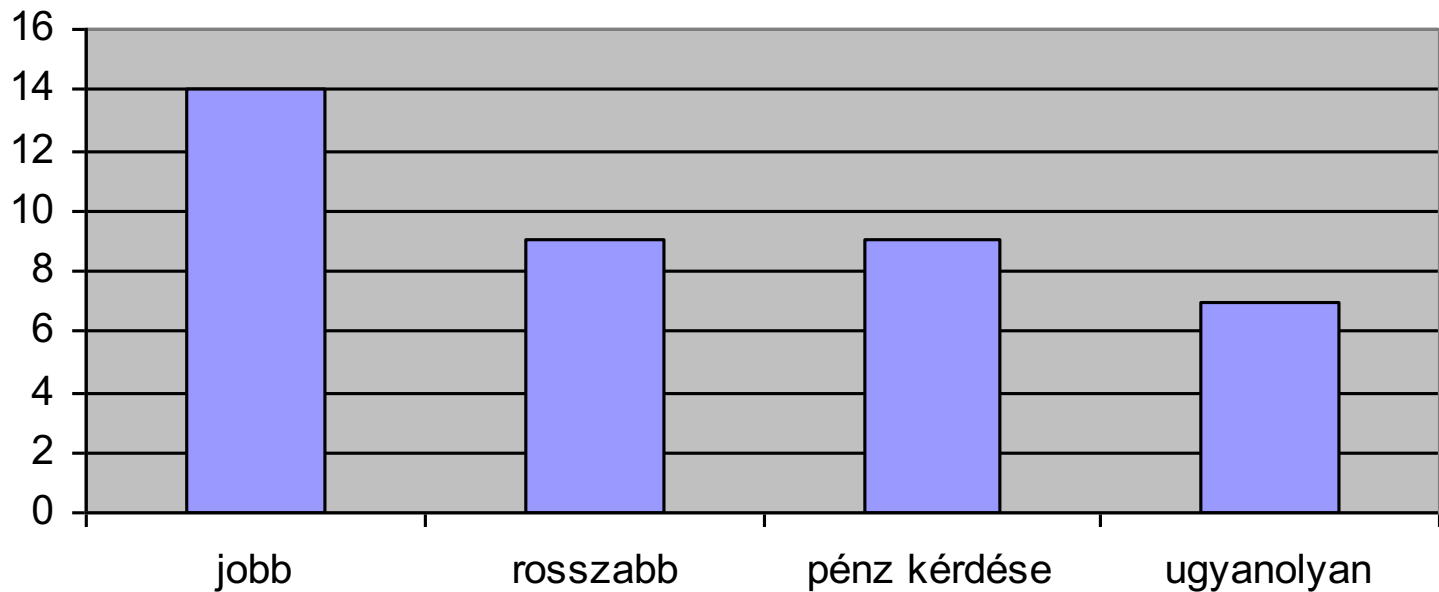


Ember fontossága

- „kussolj!” helyett „fogyassz!”
- „A sivatag kéne és 1 generáció kimaradása”
- Szolidaritás eltűnőben van
- „A jelenlegi társadalmi berendezkedés - illetve amilyenné sokan tenni akarják - nem emberközpontú. Alapjaiban kérdőjelezi meg az ősi értékrendet.”
- „Ma mindenki nagyon fontosnak gondolja magát, de mint ember ma még kevésbé vagyunk azok. Elsősorban humán erőforrás vagyunk”



Milyen irányban változtak az ügyfél- és pácienskapcsolatok a rendszerváltás óta?



Köznapis ember mint ügyfél

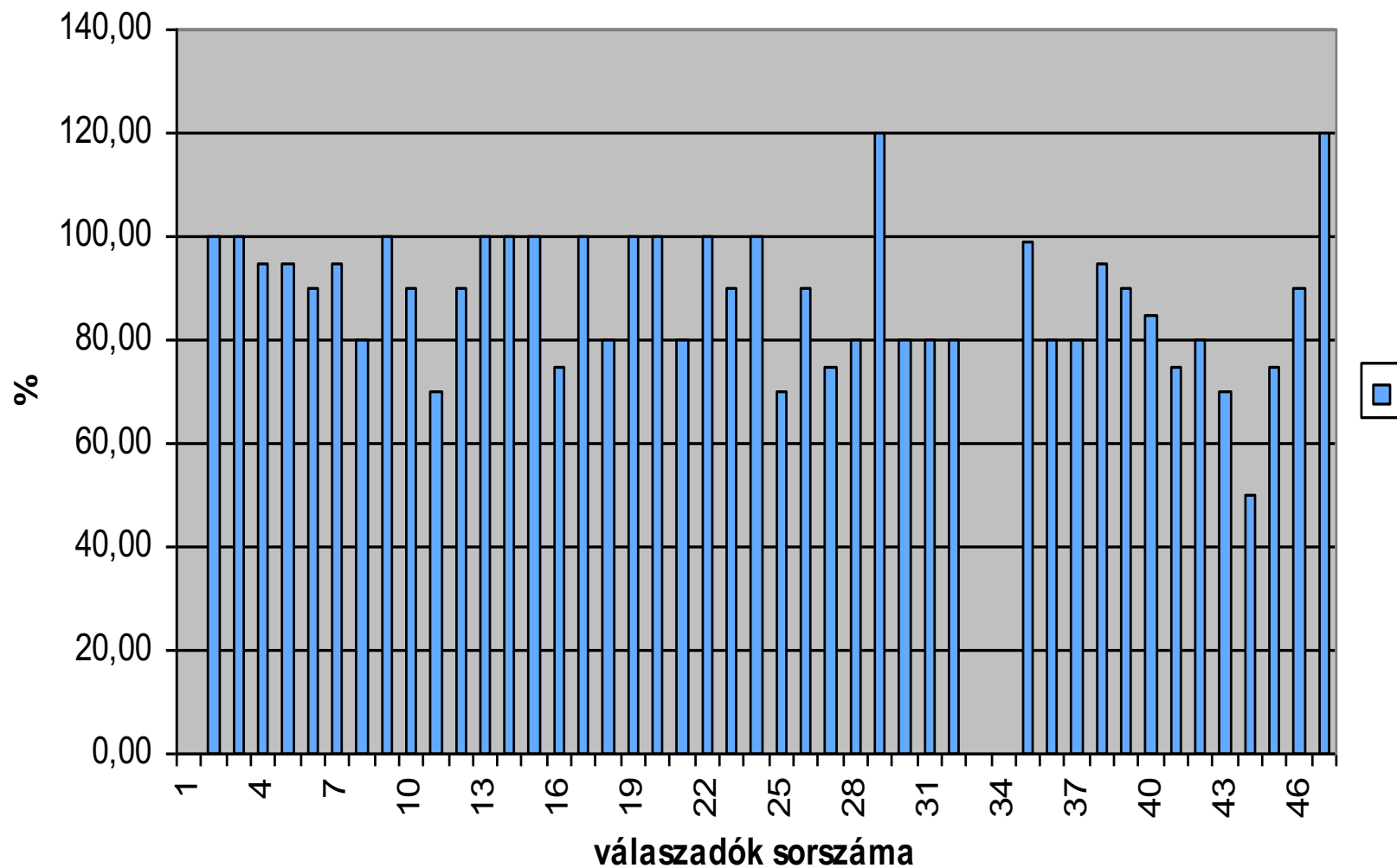
- „Nagyobb szabadság, nagyobb lehetőségek, nagyobb kockázat, de az átlag ezt kiszolgáltatottságnak, túlterhelőnek, fenyegetőnek éli meg.”
- „Ügyfélként drámai javulás, a demokrácia és az informatikai rendszerek javítják az ügyfélszolgálatot”

Köznapi ember ügyfélként

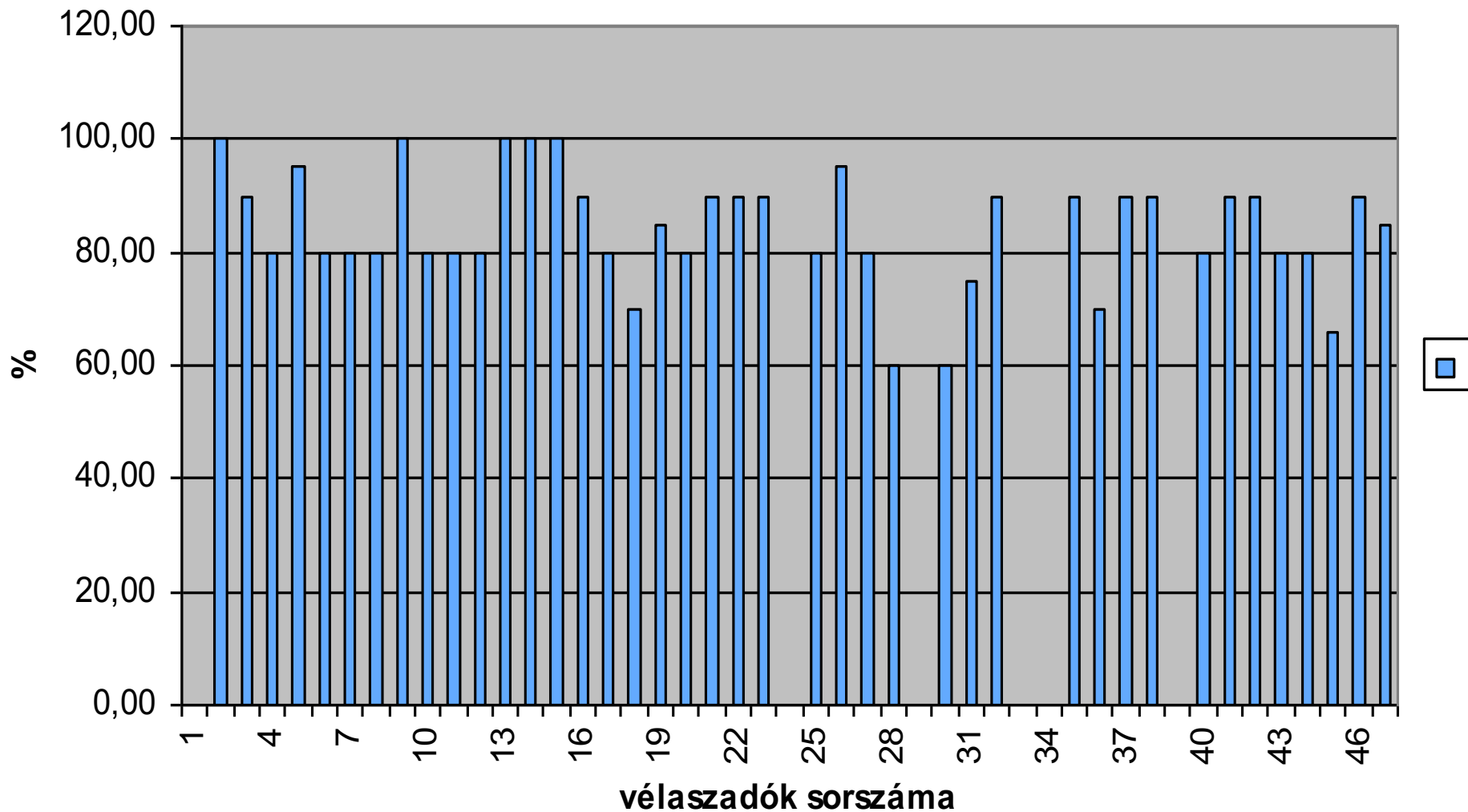
- Kapcsolatok, pénz határozza meg
- Kiszolgáltatott, lúzer, becsapott
- „Nem respektáljuk a cigányokat, az öregeket, a gyerekeket, egymást”
- „Ha standard vagy akkor rendben vagy, ha nem akkor életed végére sem lesz megoldás”



mennyire szereted, amit csinálsz?



mennyire végzed jól a munkádat?



Megbecsülnek? Jelei?

- 71% igen: Kikérik a véleményem, megdicsérnek, megfizetnek, pozitív visszajelzéseket adnak, önállóságot biztosítanak
- 29% nem: irigyek rám, anyagiakban nem, nem látják át a feladatom, irreleváns kritikákat fogalmaznak meg

Te megbecsülsz másokat? Jelei?

- 99% igen (van aki 70%-ot adott magának, egy másik azt írta: van akit igen, van, akit nem)
- Bevonom, segítem, elismerem, becsülöm, dicsérem, bátorítom, mindenkinek rendelkezésére állok, minden egyes embert, megfizetem, átadom a tudásomat, dorgálom



Tipikus szervezeti játszmák

- Fúrás, faragás, áskálódás, hatalmi presztízs, felelősségek elkenése, információ elrejtés, alárendeltség megkérdőjelezése, kellemetlen dolgok másokkal kimondatása, szervezeti egységek össze-szét-olvasztása, státuszok lebegtetése, döntések felfelé tolása, időhúzás, döntésképtelenség



Panasz a munkával kapcsolatban

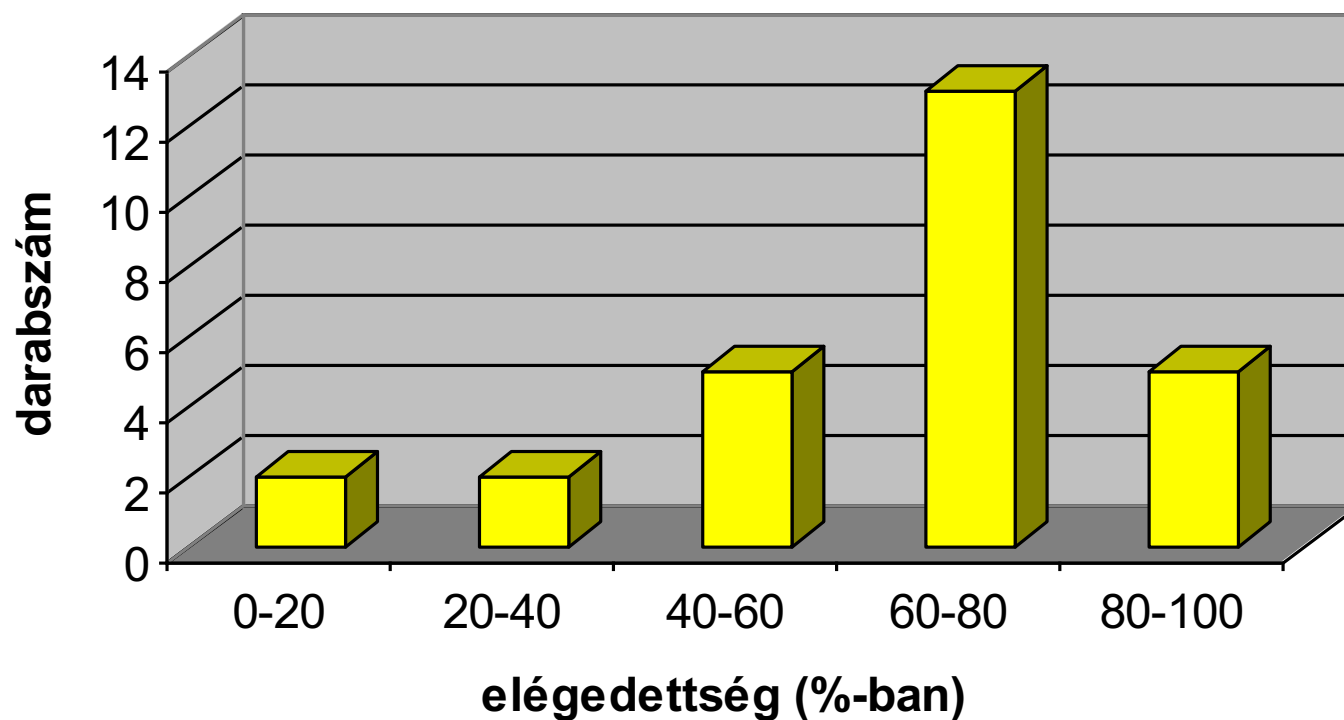
- 13 válaszadónak nincs
- Adminisztráció, elavult infrastruktúra, alacsony nivójú feladatok, nem elég szakmai, irreális elvárások, kiégett vezetés, túlterhelés, stressz

Létezik üzleti etika?

- Igen (90% válaszadó)
- De nem Magyarországon, kevesen gyakorolják, nálunk olyan nincs, csak etika van, elavult fogalom, kevés van belőle



Az ideális munkakultúrához képest hány százalékon áll az Ön munkahelye?



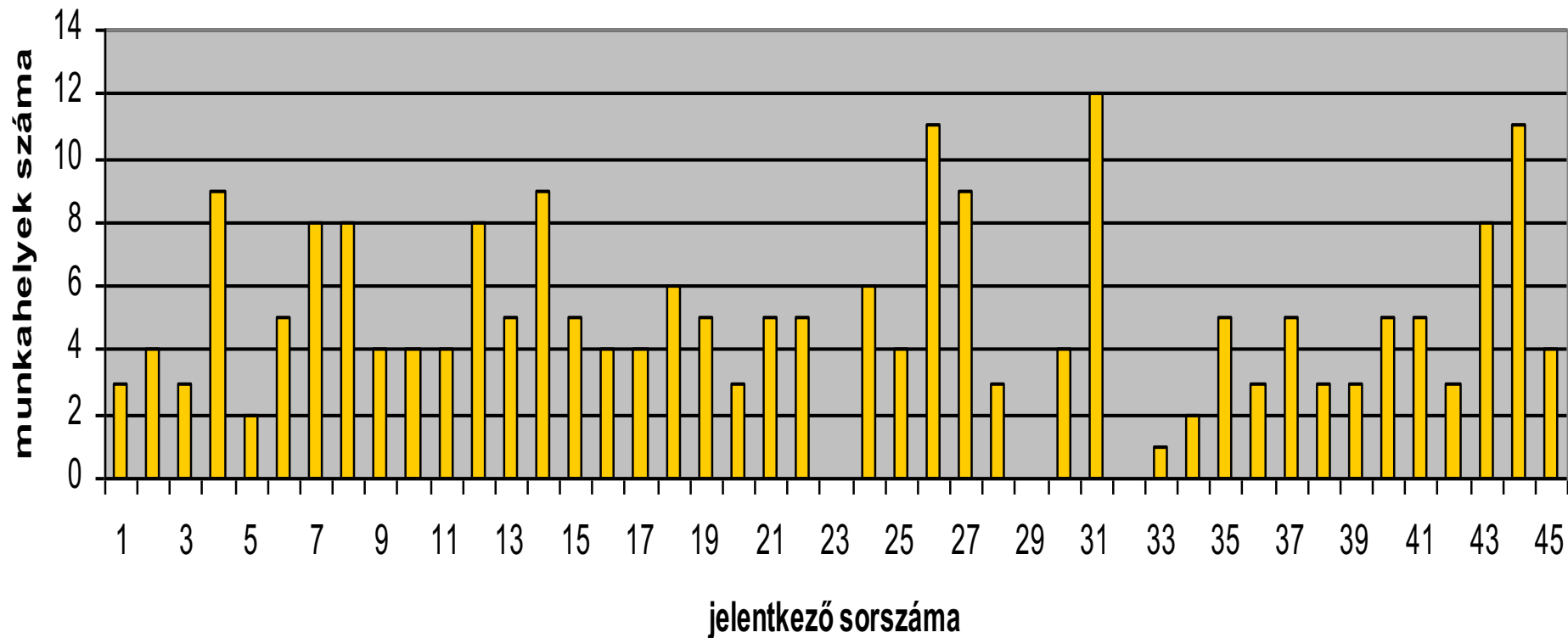
Ideális munkahelyi kultúra

kommunikáció megfelelő	7
együttműködés	5
feladatok elvégzése, feladatközpontúság	5
ismert célok	5
(egymás) megbecsülés(e)	4
csapatmunka	4
korrekt munkaköri leírások, elvárások	4
teljesítményközpontúság	4
(határozott, rugalmas, kvalifikált) vezetés	3
értelmes munkatársak, hülyék kiszűrése	3
nyílt kommunikáció, őszinteség	3
segítőkézség	3
ügyek megvitatása, érdekegyeztetés, megállapodások	3
(rendszeres, objektív) visszajelzések	2
egyértelmű, határozott, gyors döntések	2
fejlődés	2
jó érdekeltségi rendszer, anyagi megbecsülés	2
lojalitás	2
önállóság, szakmai szabadság	2
szabályozottság	2
tolerancia	2
változások, változatosság	2

Ideális munkák (2)

átlátható szervezeti struktúra
bizalom
biztonság
fel lehessen nézni a vezetőkre
fiatal munkatársak
foglalkoznak a munkatársakkal
konstruktívitás
kreativitás
minőségi munka
munkahely presztízse
nincs pletyka, kombinálás
partnerség
proaktívitás
saját hatáskör betartása
stressz elviselhető szintű
tanulás
távmunka
tervezhetőség
újítás
ügyfelek megbecsülése
véleményt büntetlenül el lehet mondani
verseny

hányadik munkahelyén dolgozik?



Peters és Waterman: hatékony-e az adott szervezeti kultúra

- A lehető legalacsonyabb szinteken kezeljük a problémákat?
- Közelebb kerültünk fogyasztóinkhoz?
- Elterjedt az autonómia és a vállalkozói szemlélet?
- Tisztelet övezi a munkavégzést?
- Értékvezérelten dolgozunk?
- Ragaszkodunk eredeti céljainkhoz?
- Kellően lapos a szervezeti struktúránk?
- Ösztönözzük az önálló munkavégzést?



Carmazzi evolúciós kultúramodellje

- **Szemrehányás-kultúra:** bizalmatlanság, „inkább a másikat szidom, nehogy engem dorgáljanak meg”, önmagunkkal azonosítjuk a szervezet kultúráját
- **Többirányú kultúra:** bizalom néhány szegmensben, klikkek kialakulása, team-tudat kialakulása
- **Élni és élni hagyni-kultúra:** együttműködés beindulása, de jövőkép-hiány, elbizakodottság, merev kapcsolatok, rugalmatlanság

Carmazzi evolúciós kultúramodellje

- **Márkahű-kultúra:** megindul az integráció, a tagok kezdenek hinni a szervezet hírnevében, magukénak érzik a vállalati célokat és küzdenek is értük
- **Vezetéssel gazdagított kultúra:** a tagok sajátjukként tekintenek a szervezetre, egyesülnek annak céljaival, együtt élik meg a sikereket és a kudarcokat; családias hangulat alakul ki, a vezetők utánpótlást és nem alattvalókat képeznek
- **Cél:** elérni az utolsó állapotot és azt *fenntartani* – komoly nehézségeket jelenthet

