

CIE NIE I BŁASKI EWOLUCYJNEGO TURKUSU

Z pewnością każdy odpowiedzialny menadżer dostrzega przemiany społeczne i technologiczne jakie nas dotykają w codziennej firmowej rzeczywistości. Najmłodsze pokolenie pracowników reprezentuje zdecydowanie odmienne podejście do pracy zawodowej, rozwoju osobistego i balansu między życiem prywatnym i zawodowym. Coraz częściej dostrzegamy, że praca, która była dla 50 latków sensem życia i jedyną metodą wyjścia z przysłowiowej „czarnej dziury poprzedniego systemu” ma dla dzisiejszej młodzieży zawodowej zupełnie inne znaczenie. Dobre szkoły, znajomość języków obcych, gotowość i umiejętność pracy w zespole to silne argumenty do tego, aby reprezentować wysoką samoocenę. Nie sposób jednoznacznie ocenić czy owa wysoka samoocena i bezpośrednia komunikacja budowana na bazie mediów społecznościowych są adekwatne i spójne wartością jaką młodzi ludzie oferują swoim pracodawcom. Nie mniej jednak globalizacja i emigracja zawodowa napędzana nieodpowiedzialną polityką gospodarczą zmuszają każdą firmę do refleksji.

W związku z powyższym musimy się pogodzić z kilkoma faktami. Rozwój technologiczny, zmiany społeczne i demograficzne będą determinowały przyszłość firm, a dokładniej rzecz ujmując ich sens istnienia. Nie wiemy dzisiaj, jakie zawody przetrwają i jak silnie **rewolucja techniczna 4.0** wpłynie na nasze życie za 15 czy 20 lat. Jednego możemy być pewni. Zmiany gospodarcze i społeczne, które zajmowały wieki dzisiaj następują w tempie geometrycznym i zajmują kilkanaście lat.

W ślad za tym można z pełną odpowiedzialnością skonstatować, że dzisiejsze korporacje uznawane za szczyt osiągnięć organizacyjnych i biznesowych człowieka wydają się być coraz bardziej odległe od zmieniającej się rzeczywistości i archaiczne. Wszyscy zauważamy, że pracownicy cenią sobie bardziej życie prywatne od zawodowego a stare metody kija i marchewki przestały być skuteczne. Sprawdzone mechanizmy **kontroli i zarządzania** oparte na braku zaufania intrygach, pozbawione szczerości i ludzkiego oblicza napotykać na obojętność i tracą swą skuteczność.

Odpowiedzią na te zmiany jest tak zwany „**Turkus Ewolucyjny**”. Nazwijmy go filozofią **zarządzania**, która jako nieuchronna konieczność będzie dobrze korespondować z galopującą zmianą społeczną i gospodarczą. U podstaw tej filozofii leży kilka zasad, które całkowicie zmieniają nasze postrzeganie gospodarki. „**Turkus Ewolucyjny**” jest poważnym wyzwaniem dla teorii ekonomii. W **Turkusie** celem firmy nie jest zysk. Firma musi odnaleźć swój własny **cel**, który zapewni jest istnienie i pozwoli interesariuszom osiągnąć pełnię.

Można porównać owe stwierdzenie do zasad kształtujących funkcjonowanie grup wyznaniowych. W pierwszej chwili uznamy takie podejście za pozbawione rozsądku nie mniej jednak literatura **Turkusu** przywołuje wiele przykładów firm, które osiągają wysokie zyski pomimo tego, że nie są one ich **celem**. **Turkus** zrywa z hierarchią stanowisk i wprowadza samozarządzanie, gdzie dzisiejsza kadra menadżerska jest zbyt liczna. W konsekwencji owych zmian organizacyjnych spadają koszty stałe i wzrasta wydajność pracy, zaangażowanie pracowników oraz ich identyfikacja z wartościami jakie wyznaje firma. Człowiek traktowany jako zasób z „przedmiotu” staje się „podmiotem” kształtującym swoje miejsce pracy.

Turkus to konieczność. Nie wiemy tylko jak szybko stanie się powszechny. Nasza codzienność przysparza nam wielu argumentów do tego, aby się nadal tej fali opierać. Dla przykładu, Kodeks Pracy oraz Kodeks Spółek Handlowych zmuszają zarządy do tego, aby generować zyski i jasno precyzować zakresy obowiązków personelu. Nie oznacza to, że **Turkus** jest pozbawiony zasad i podstaw ekonomii. On tylko eliminuje biurokrację i wierzy w to, że pracownicy liniowi lepiej znają swoją pracę i podejmą szybciej trafniejsze decyzje niż ich przełożeni, dla których sensem istnienia jest stanowisko, prestiż i władza. Menedżerowie ta grupa zawodowa, która stanowi największą barierę dla **Turkusu**. Całość, tej w zasadzie rewolucyjnej zmiany opiera się na zmianie światopoglądu Zarządu, Właściciela i Kadry Zarządzającej. Warunkiem koniecznym dla skutecznego zastosowania nowej filozofii **zarządzania** jest postawa i determinacja Zarządu oraz Właściciela. Pozostałe bariery są pozorne.

Powyższe przemyślenia to za ledwie namiastka problemu, z którym się mierzymy w naszym codziennym życiu zawodowym. Pewnym jest to, że trwanie przy obecnych mechanizmach organizacji pracy wzorowanych na korporacjach będzie coraz mniej skuteczne. Dlatego warto rozważyć, jakie elementy nowej filozofii „**Turkusu**” byłyby adekwatną odpowiedzią na fale zmian z jakimi mamy do czynienia.

Roman Aleksy

Doświadczony menadżer pełniący funkcje członków zarządu w firmach polskich i międzynarodowych. Ekspert w dziedzinie HR, Finansów, Produkcji i Sprzedaży. Wieloletni Konsultant i Doradca merytoryczny. Praktyk i metodyk zarządzania projektowego i strategicznego.