



VADYBA: ATSAKOMYBĖS ASPEKTAS

Vincentas Lamanauskas
Šiaulių universitetas, Lietuva

Vadyba nėra nei naujas mokslas, nei naujas socialinis ar politinis reiškiny. Neketiname aptarti vadybos istorijos, nes yra akivaizdu, kad vadyba, kaip ir bet kuri kita žmogaus veikla, turi savo ištakas, sukauptą patirtį, tam tikrą retrospektyvą. Faktas tas, kad šiuolaikiniame pasaulyje vadybos samprata itin išsiplėtė, tapo integrali ir daugiaplanė. Pirašyta daugybė įvairaus lygmens straipsnių, knygų, vadovėlių, rekomendacijų ir t. t., taisomos, pildomos esamos bei kuriamos naujos vadybos teorijos ir koncepcijos. Šiandien turbūt neįsivaizduojamos universitetinės studijos, kurių struktūroje nebūtų vienokių ar kitokių su vadyba susijusių kursų (disciplinų). Daugelyje Europos šalių (ir ne tik) pastaruosius du dešimtmečius pastebimas jaunimo domėjimasis vadybos mokslais, santykiškai nemenka jaunimo dalis, baigę vidurines mokyklas, tęsia vadybos studijas. Kitaip sakant, akivaizdi tendencija, jog jaunimas mielai renkasi socialinius ir humanitarinius mokslus. Motyvai, be abejo, įvairūs. Tačiau vis dažniau pasigirsta nuomonių, kurios tokį pasirinkimą sieja su elementariu dalies jaunimo tingėjimu, noru stengtis, įveikti sunkumus ir t. t. Nepaisant to, kad šiuo metu jaučiamas technologinių mokslų profesionalų trūkumas daugelyje šalių, nemažai jaunuolių vis dar renkasi socialinių mokslų sritį pakankamai aktyviai. Tikėtina, kad tokį pasirinkimą lemia tiek gyvuojantys stereotipai, tiek gana racionalūs jaunuolių motyvai (lengviau įstoti, lengviau studijuoti ir t. t.). Kalbėti apie tai galima daug, tačiau akivaizdu, kad reikalingi išsamūs tyrimai, kurie padėtų išsiaiškinti giluminius ir realius motyvus. Kodėl tai svarbu? Pirmiausia todėl, kad šiandieninis jaunimas yra rytdienos vadovai ir vadybininkai. Nuo jų motyvacijos, tikslingo pasirinkimo, atsakomybės lygmens priklausys ne tik konkrečios organizacijos, bet ir konkrečios visuomenės gyvenimo gerovė.

Vadybos struktūroje atsakomybės faktorius turėtų įgyti reikiamą svorį. Organizacijų veiklos sėkmę lemia ne tik puikiai parengtos strategijos (neretai „popierinės“), optimalios struktūros, tiksliai organizuoti ir efektyviai vykdomi procesai, bet ir konkrečių asmenų – įvairaus lygmens vadovų – atsakomybė. Drįstu teigti, kad tam neskiriama pakankamo dėmesio, o tiesiog tapo madinga vadybos klausimus nagrinėti organizacijų lygmeniu. Tačiau kalbėdami apie atsakomybę pirmiausia turime įvertinti konkretaus vadybininko kompetencijas. Visoje vadybinių kompetencijų paletėje atsakomybė turėtų tarnauti kaip kompetencijas integruojantis ir efektyvinantis elementas. Žymus japonų vadybininkas Kazuo Inamori (2006) yra pasakęs: „Siekiau daryti tai, kas dera daryti žmogui, siekiau būti teisingu žmogui.“ Suprantu, kad oponentas iškart prieštarautų, teigdamas, kad yra įvairių atsakomybės fenomenų ir jo raišką vadyboje nagrinėjančių teorijų. Galbūt paminėtų socialinės atsakomybės koncepcijas, kurios tampa itin madingos. Būtent madingos, o ne naudingos. Pastaraisiais metais tai tapo itin pastebima. Daugelis įmonių ir organizacijų save laiko socialiai atsakingomis. Apie tai viešai skelbiama, rašoma, diskutuojama. Dar daugiau, kaip pagrindinis argumentas nurodoma tai, kad tokiu būdu organizacijos prisideda prie tvarios visuomenės plėtros. Pažvelkime iš sistemikos pozicijų. Akivaizdu, kad visos teorijos, koncepcijos, dėsniai ir panašiai, suformuluoti ir aprašyti mokslo veikaluose, tinka (galioja) tik idealioms sistemoms idealiomis sąlygomis. Tačiau realybė kitokia ir realios sistemos stipriai skiriasi nuo idealiųjų. Iš to seka loginė išvada, kad dauguma teorijų, dėsnių tiesiogiai tokioms sistemoms netaikomi, ypač vadybos (verslo) sistemose. Tai ne tik nelineinės sistemos, bet ir nevienalytės, multikriterinės, multiparametrinės ir pan. Kokia gali būti įmonių ir organizaci-

jų socialinė atsakomybė už savo veiklą, jei pirmenybę dažniausiai jos teikia klientų ir (ar) akcininkų interesams? Kokia atsakomybė, jei pelno vaikymasis bet koku būdu ir priemonėmis neretai tampa prioritetiniu dalyku?

Taigi, vadyba ne tik modernėja. Vadyba patiria krizę: padidėjęs darbo tempas, įvairus spaudimas, neretai sveiku protu nesuvokiami įsakymai, stresas ir netgi savižudybės darbo vietoje. Pastaraisiais metais nemažai diskutuojama šia tema, tačiau nepakankamai. Vis labiau pripažįstama, jog kai kurie vadybos metodai turi neigiamos įtakos darbuotojų fizinei ir psichinei sveikatai, nepaisant to, kad jie efektyvūs įmonės pelno didinimo prasme. Diskusijų nepakanka. Išsamių ir patikimų mokslinių tyrimų poreikis šioje srityje akivaizdus.

Akivaizdu, kad atsakomybė tiesiogiai siejasi su vertybėmis. Įvairios ekonominės krizės, kurios kartas nuo karto ritasi per pasaulį, neretai nulemtos ne ekonominių-vadybinių dėsningumų, bet taip vadinamojo žmogiškojo faktoriaus (Lamanauskas, 2011). Vadyba nėra tik nevaržoma laisvė siekti pelno ar kitų materialinių resursų kitų žmonių (vadovaujamojų) sąskaita. Anot C. Dierksmeier (2011), vis dažniau tenka kalbėti apie atsakingos laisvės idėją (angl. *responsible freedom*). Neabejotina, kad geras vadybininkas ne tik tas, kuris puikiai išmano vadybos teorijas, turi praktinių gebėjimų bei įgūdžių. Nepakanka turėti gerą iškalbą, malonią išvaizdą, geras elgesio manieras, pagaliau žinoti vadybos etikos niuansus. Tradiciškai mėgstama sakyti, kad vadybininko darbas yra sudėtingas ir itin atsakingas, jo imtis gali tik tam tikrų valdymo žinių ir įgūdžių turintis žmogus. Kur kas prasmingiau būtų teigti, kad vadybos gali (ir turėtų) imtis tik aukštu atsakomybės lygmeniu pasižymintis žmogus (atsakomybę suvokiantis kaip vieną iš fundamentalųjų vertybių). Valdymo žinios ir įgūdžiai įgyjami. Taigi vakarietiškas posakis, jog geras vadybininkas tarsi aukso luitas, išties turi prasmę.

Literatūra

- Dierksmeier C. (2011). The Freedom-Responsibility Nexus in Management Philosophy and Business Ethics. *Journal of Business Ethics*, 101 (2), 263–283.
- Inamori K. (2006). *Gyvenimo filosofija*. Vilnius: Versus aureus.
- Lamanauskas V. (2011). Perspective Management: Systemic Thinking and Value Synergy Necessity. *Problems of Management in the 21st Century (Topical Issues in Management - 2011)*, 1, 5–6.

Summary

MANAGEMENT: RESPONSIBILITY ASPECT

Vincentas Lamanauskas

University of Siauliai, Lithuania

The factor in responsibility considering the structure of management should gain the required weight. The success of organizations is determined not only by a properly prepared strategy (frequently in a ‘paper version’), optimal structure, precisely and effectively organized processes, but also taking into account the responsibility of particular people at various levels of management.

Responsibility is obviously directly related to values. Various crises of economy frequently arising in different parts of the world are often determined by the consistent patterns of managerial economics and the so-called human factor (Lamanauskas, 2011). Management is not



unfettered freedom to generate profit or other material resources taking advantage of other people. According to C. Dierksmeier (2011), more and more frequently we discuss about the constructive use of the idea of responsible freedom. Certainly, a good manager is the one who has a broad knowledge of management theories and demonstrates practical abilities and skills. A gift of speech, pleasant appearance, good manners of behaviour and finally information on the nuances of management ethics are not enough. Traditionally, work done by a manager is complex and highly responsible and can be carried out by the one who has gained the required amount of knowledge and skills at management. It is reasonable to admit that the field of management can (should) only be properly acknowledged by those having a high level of responsibility perceived as one of fundamental values.

Received 22 October 2012; accepted 29 November 2012



Vincentas Lamanuskas

Professor, Department of Education, Siauliai University, P. Visinskio Street 25,
LT-76351 Siauliai, Lithuania
E-mail: v.lamanuskas@ef.su.lt
Website: <http://www.lamanuskas.puslapiai.lt>