

Management i duhovnost

Novi modeli menadžmenta

Ivan KOPREK*

Sažetak

Menadžment prije svega označava proces planiranja, organiziranja i upravljanja zadaćama, sredstvima i zalihama, proces usmjeren na ostvarenje nekoga zadanoga cilja. U posljednje vrijeme mnogi važni poticaji za menadžment i nauk o organizaciji dolaze iz sasvim drugih područja nego što je to teorija gospodarstva. Veliki odjek u tome imaju neki filozofsko–biološko–psihološki modeli, odnosno redovnička pravila nekih klasičnih crkvenih redova. Koliko u oblikovanju menadžerske prakse mogu pomoći suvremeni filozofski modeli mišljenja, odnosno klasični modeli uprave redovničkih zajednica — posebno isusovaca?

Ključne riječi: menadžment, duhovnost, isusovci, redovnička pravila, filozofija poslovanja

Uvod

Nije potrebno dokazivati da današnji svijet ovisi o mnogostrukim čimbenicima, među ostalima i o menadžmentu. Menadžmentom se prije svega označava proces planiranja, organiziranja i upravljanja zadaćama, sredstvima i zalihama, proces usmjeren na ostvarenje nekoga zadanoga cilja. Koliko u oblikovanju menadžerske prakse mogu pomoći suvremeni filozofski modeli mišljenja odnosno klasični modeli uprave redovničkih zajednica — posebno isusovaca? Naši zapažaji u smislu odgovora na postavljeno pitanje imaju tek provokativno–inspirativnu intenciju.

U globalnim procesima današnjega vremena lako se može primijetiti da se središte gospodarskoga svijeta od Sredozemlja premiješta na prostor oko Pacifika. Mnogi drže da je Europa u poslovnom smislu na zalazu. U konkurenciji s azijskim zemljama ona više nije kadra pratiti poslovni razvoj. Prvotno se misli na tržište u kojem je Europa u odnosu na Aziju (jer su tu troškovi proizvodnje niži) zapravo gospodarstveni gubitnik. Govori se i o upitnim teorijskim konceptima europskoga menadžmenta.

* Prof. dr. sc. Ivan Koprek, Filozofski fakultet Družbe Isusove, Zagreb.

U vrijeme inflacije govora o menadžmentu mnogi drže da se suvremeno europsko društvo diferencira prema sustavima funkcija (pravo, znanost, politika, gospodarstvo, umjetnost, mediji itd.). Svi su funkcijski sustavi ekskluzivistički, operativno zatvoreni.¹ Svaka pak zatvorenost postavlja određeni problem.² Kako ga riješiti? Na mnogim se područjima u današnjim društvima zagovara ideja auto-poetičnosti. Riječ je o modelima kojima se želi postići da sustavi djeluju tako da u vremenu krize mogu nastavljati sa svojim operacijama i to iz svojih vlastitih elemenata. Sve su akcije i akteri sustava podređeni tom cilju. Kriza ipak zahvaća i gospodarstvo i menadžment.

Koncepti menadžmenta, odnosno organizacije danas kao i moda dolaze i prolaze. I oni žive, jednako kao i moda, od stalnog recikliranja prošloga bez dubljih rješenja problema koje postavlja stalno mijenjajući svijet. Razloga za to ima mnogo.

U posljednje vrijeme važni poticaji za menadžment i nauku o organizaciji dolaze iz sasvim drugih područja nego što je to teorija gospodarstva. Veliki odjek u tome imaju neki filozofsko–biološko–psihološki modeli, odnosno redovnička pravila nekih klasičnih crkvenih redova. Upravo na to u ovom kratkom razmišljanju želimo usmjeriti svoju pozornost.

Filozofsko–biološko–psihološki poticaji za nove modele menadžmenta

Zapaženi odjek u oblikovanju menadžmenta danas ima filozofija kritičkoga racionalizma K. R. Poppera. Popper tvrdi da nitko ne posjeduje istinu pa zbog toga nitko ni ne može, želi li pronaći ispravno rješenje i donijeti najbolju odluku, biti najkompetentnija instanca. Svi smo upućeni na kritičku komunikaciju u kojoj prvotno nije riječ o tome da se nešto dokaže kao ispravno, nego da se preispita pod kojim bi uvjetima to moglo biti pogrešno.³ Budući da nitko ne posjeduje istinu, treba trajno računati s promjenama, odnosno nastojati da se do nje dođe preko malih koraka umrežavanja. U tom smislu Popper ukazuje na vezu između kvalitete nekoga proizvoda, psihičke kondicije onih koji ga produciraju te vladajućim idejama u tvrtkama — filozofijom tvrtke.

U pluralnoj duhovnoj situaciji vremena u kojemu živimo (a s obzirom i na menadžment) poznati ideolog postmoderne W. Welsch govori o »transverzalnemu«. ⁴ Um se prema Welschu više ne smije shvaćati u smislu sposobnosti nekog

- 1 Usp. N. Luhmann, *Soziale Systeme. Grundriss einer allgemeinen Theorie*, Frankfurt 1984; The autopoiesis of social systems, u: F. Geyer — J. Van der Zouwen (eds.), *Sociocybernetic Paradoxes*, London 1986, 172–192; *Die Gesellschaft der Gesellschaft*, Frankfurt 1997.
- 2 J. Grote — J. McGeeney, *Clever as Serpents: Business Ethics and Office Politics*, Collegeville, Minnesota 1997.
- 3 K. R. Popper, *Logik der Forschung*, Wien 1935; *Realism and the Aim of Science*, London 1982; *The Myth of the Framework: In Defence of Science and Rationality*, London 1994.
- 4 W. Welsch, *Gesellschaft ohne Meta-Erzählung?* u: W. Zapf (Hrsg.), *Die Modernisierung moderner Gesellschaften*, Frankfurt–New York 1992, 174–184; *Vernunft*, Frankfurt 1996.

pravocrtnog razmišljanja koji točno slijedi pravila. »Transverzalni um« označava mogućnost ophođenja s pluralnim argumentacijama i to tako da ih se istodobno niti ne niječe niti ih se ostavlja u praznini. Sposobnost snaći se u visokorazličitim okolnostima danas je zapravo temeljni zahtjev uma. Što se više proširuju razlike u društvu i što više raste pluralizam to se više nameće nužnost novih poveza. U tom je smislu »transverzalni um« sposobnost osvjetljenja i pojašnjenja, refleksija i otvaranje. On se usmjeruje na odnose između argumentacija, na strukture odnošenja ili na analizu dubljih i lateralnih veza. Umjesto da se zadovolji s »tehnikama bušenja«, »transverzalni um« pred očima ima široke perspektive i povezuje preciznost logike s fantazijom i mogućnostima snalaženja. Tako kao način razmišljanja »transverzalni um« tvrtkama nudi šansu da prevladaju rastuću kompleksnost modernoga svijeta umjesto da je potisnu, da je koriste kao izvor kreativnosti.

Francuski poststrukturalist G. Deleuze govori o »rizomatičkom mišljenju«.⁵ Rizom je za Deleuzea model za danas primjereni način razmišljanja koji traži odreknuće od jednodimenzionalnoga zaključivanja, ali i od hijerarhijskih struktura. Rizomi su zapravo podzemni korijeni neke biljke koja preživljava nepovoljno razdoblje života. Preko podzemnih veza dinamične biljke mogu brzo reagirati na povoljnije prilike na površini. Govorom o rizomima Deleuze pledira za filozofiju u kojoj su metafore prije pojmova, razlike prije identiteta. U tom smislu on zagovara i »nomadsko mišljenje«. Nomad nije pastir bića, nego skitnica. Zato umjesto pastoralne (discipline čuvara) Deleuze predlaže nomadsku ontologiju. Riječ je o trajnoj i posvudašnjoj pokretljivosti.

Prinos domišljanjima menadžmenta u posljednjih nekoliko desetljeća dala su dva čileanska biologa H. R. Maturana i F. Varela razvijajući koncept »autopoezije«. Autopoezija znači da je neki sustav otvoren na van za izmjenu energije i informacija, ali zatvoren, autonoman, samoodređujući kao primjena ili prerada te energije ili informacije. Autonomija se pokazuje na autopoezičkim, samoorganizirajućim i samousmjeravajućim procesima. Riječ je o funkcionalnom pojmu koji bi u biologiji trebao zamijeniti ideju »život«. No, pojam autopoezije nadilazi granice puke biologije. Nalazimo ga u teoriji tzv. »radikalnog konstruktivizma«⁶, zapravo u spoznajnoj teoriji koja tvrdi da je naše znanje o svijetu ovisno o mozgu i osjetilima i da se objektivna spoznaja može postići samo intersubjektivno. U Njemačkoj u tom smjeru razmišlja P. Watzlawick⁷, odnosno G. Roth⁸.

Na psihosocijalnom području o »autopoeziji« govori i švicarski psiholog J. Piaget. Piaget naime drži da svi socijalni sustavi nastaju komunikacijom. Komunikacija služi tome da se donose tražene odluke koje potiču novu komunikaciju, koja

5 G. Deleuze, *Différence et répétition*, Paris 1968; *Logique du sens*, Paris 1969.

6 Usp. H. R. Maturana — F. Varela, *Autopoiesis and Cognition: The Realization of Living*, Boston 1980.

7 P. Watzlawick, *Wie wirklich ist die Wirklichkeit*, München 1978; *Die erfundene Wirklichkeit*, München 1981.

8 G. Roth, *Die Diskurs des radikalen Konstruktivismus*, Frankfurt 1996.

opet otvara prostor za nove odluke. Koncept autopoezije primijenjen na poslovanje tvrtki zapravo želi otvoriti temu trajnoga učenja.⁹

Nove elemente u teorijama menadžmenta moguće je pronaći i u psihologiji D. Golemana, stratega govora o »emotivnoj inteligenciji«. ¹⁰ Riječ je o otkrivanju i razvijanju sposobnosti kojima se omogućuje sustavno reflektiranje i o vlastitim slabostima i manama.

U literaturi o menadžmentu posljednjih je godina uveden japanski izraz »kaizen«. ¹¹ Riječ je o metodi Masaaki Imaia koja označava oblik poslovanja (poslovnu strategiju) kao kontinuirani proces poboljšanja. ¹²

Modeli menadžmenta prema duhovnosti redovničkih zajednica

Ono o čemu smo dosada govorili kao o suvremenim teoretskim, prije svega filozofsko–psihološko–biološkim postavkama menadžmenta na svoj način u svojoj duhovnosti, odnosno pravilima, imaju zacrtano i mnogi crkveni redovi. Zato se i u suvremnoj literaturi i teoriji menadžmenta razmišlja o pitanju mogu li crkveni redovi biti nadahnjujući uzor–modeli za uspješno poslovanje u 21. stoljeću? ¹³

Zasigurno, redovnička pravila nisu organizacijski naputci za tvrtke ili menadžere. No činjenica je da je zbog iskustva i životne mudrosti njihova intencija za današnje menadžere inspirativna. Riječ je o promišljanju snaga iz kojih se oblikuje zajednički život tako da pripadnici neke skupine mogu uspješno razvijati svoje životne potencijale, sposobnosti i nadarenosti.

Usredotočujemo se na one redovničke skupine koje zajedničkim imenom nazivamo »cenobiti«. Riječ je o monasima koji žive u zajednici s poglavarom (opatom) na čelu. »Anahoreti« ili »eremiti« svoj ideal žive u samoći, dok »sarabaiti« ili »girovagi« zapravo i nisu monasi, redovnici.

Središnju instituciju cenobitskog oblika redovništva čini praktična mudrost uokvirena u redovnička pravila. Prema podrijetlu postoje istočna i zapadna pravila. Otac istočnih pravila je pustinjač Pahomije (oko 287.–347.). Poznato je da je nakon njegove smrti postojalo devet muških s oko 9000 redovnika te dva ženska

9 J. Piaget, *Einführung in die genetische Erkenntnistheorie*, Frankfurt 1970.

10 D. Goleman, *The emotionally intelligent workplace: how to select for, measure, and improve emotional intelligence in individuals, groups, and organizations*, San Francisco 2001; *Primal leadership: realizing the power of emotional intelligence*, Harvard 2002.

11 M. Imai, *Kaizen: the Key to Japan's Competitive Success*, New York 1986.

12 U Njemačkoj poznat pod nazivom »kontinuierlicher Verbesserungsprozess« (Usp. H.–J. Warncke, *Revolution der Unternehmenskultur. Das Fraktale Unternehmen*, Berlin–Heidelberg–New York 1993, 20), odnosno u Americi »Continuous Improvement Process«. (Usp. P. Womack, *The Machine that changed the world: based on the Massachusetts Institute of Technology 5–million dollar 5–year study on the future of the automobile*, New York 1990.)

13 H. Geiselhart, *Das Managementmodell der Jesuiten. Ein Erfolgskonzept für das 21. Jahrhundert*, Wiesbaden 1999.

samostana. Ti su samostani bili ustrojeni hijerarhijski, a u cjelini su djelovali harmonično.¹⁴

Prablik svih istočnih monaških pravila su pravila sv. Bazilija (329/331.–379.). Zapadna pak redovnička pravila potječu od sv. Augustina (354.–430.), koja je 529. godine u poznatoj opatiji (samostanu) na Montecassinu preuzeo i otac europske kulture sv. Benedikt (oko 480.–547.). Crkvena sinoda iz Autuna je u 7. stoljeću naložila da ta pravila vrijede za sve monahe na Zapadu, a Karlo Veliki ih je uveo u sve samostane u svojem kraljevstvu. U duhovnoj, ali i u menadžerskoj literaturi danas se o tim pravilima pomno razmišlja. U njima se čak i traži nova inspiracija.¹⁵

Činjenica je da su na augustinskim i benediktinskim pravilima bili inspirirani i osnivači velikih prosjačkih redova: sv. Franjo Asiški, osnivač franjevac te sv. Dominik, osnivač dominikanaca.

Isusovačka duhovnost i suvremeni menadžment

Sv. Ignacije iz Loyole, utemeljitelj isusovaca — posljednjeg velikog crkvenog reda — bio je taktičan i duhovno–pedagoški izuzetno nadaren čovjek.¹⁶ Kao bivši časnik znao je što znači strateško vođenje, zajedničko ali i osobno traženje poslovičnog »magis« (više). »Magis« zapravo označava dinamiku isusovačke duhovnosti. Riječ je o radnom komparativu za svakoga člana isusovačke redovničke zajednice. Zašto se ostaje kod komparativa? Ignacije je naime bio svjestan da bi svaki superlativ, kada bi ga se uopće u čovjekovoj kondiciji moglo postići, zapravo značio kraj. Svako bi »više« tu postalo besmisleno, ugasilo bi se nastojanje i više se ne bi imalo što učiniti. Trajna zauzetost za »magis« znači poziv na trajno učenje.¹⁷

Preko svojih iskustava i duhovnosti (prvotno preko »duhovnih vježbi«) Ignacije od svojih redovnika prije svega traži četverostruki »magis« (više): trajnu refleksiju i praktično odvagivanje, samosvjesnost, domišljatost, ljubav i heroizam.

Samosvjesnost želi reći da bi isusovci trebali biti ljudi koji su svjesni svojih jačina, svojih vrijednosti, ali i svojih slabosti. Domišljatošću o kojoj je riječ želi se reći da trebaju biti kreativno vjerni, prilagodljivi naspram izazova svijeta koji je i sam u promjeni. Svoju ljubav trebaju pokazivati konkretnim angažmanom za dru-

14 Usp. H. U. von Balthasar, *Die grossen Ordensregeln. Basilius — Augustinus — Benedikt — Franziskus — Ignatius von Loyola*, Einsiedeln 1974, 56.

15 Usp. B. Kirchner, *Benedikt für Manager. Die geistige Grundlagen des Führens*, Wiesbaden 1994.; A. Grün, *Menschen führen — Leben wecken. Anregungen aus der Regel des heiligen Benedikt*, Münster-schwarzach 1998.

16 Isusovci danas djeluju u 128 zemalja svijeta i broje preko 20. 000 članova.

17 H. Geiselhart, *Das Managementmodell der Jesuiten. Ein Erfolgskonzept für das 21. Jahrhundert*, Wiesbaden 1999; Usp. također R. Fischer, Was können Ordensregeln, insbesondere die Satzungen der Gesellschaft Jesu, dem Manager von heute sagen?, u: R. Funik/H. Schöndorf (Hrsg.), *Ignatius von Loyola und die Pädagogik der Jesuiten*, Donauwörth 2000, 113–129.

ge. Ch. Lowney to naziva »heroic leadership« a u tome prepoznaje četiri stupa današnjega uspješnoga menadžmenta.¹⁸

U Konstitucijama (pravilima Isusovačkoga reda) Ignacije razlikuje nutarnje (cura personalis — dovođenje u Božju blizinu ukazom na oslobođenje, slobodu) i vanjsko upravljanje i organiziranje (cura apostolica — koje je prvotno oblikovano na zajedničkoj komunikaciji).¹⁹ Iz toga je vidljivo da isusovci nisu neki tupi poslušnici. Ključna riječ u njihovom upravljanju je komunikacija, savjetovanje za donošenje neke ispravne odluke.²⁰

U organizaciji svojega Reda Ignacije uvijek poziva na to da posvuda treba vladati atmosfera povjerenja, otvorenosti i ljubavi. Jasni ciljevi, uravnoteženost u slobodnim prostorima, spajanje dobrote i strogosti, aktualna informiranost, pravodobno uključivanje zajednice u procese odlučivanja, hrabrost za otvorenost između poglavara i podložnika, poglavar kao ideal — ostaju visoki zahtjevi menadžmenta prepoznatljivi u ignacijevskoj duhovnosti.

Menadžment uokviren u takvoj duhovnosti poštuje: 1. hijerarhičnost i obostrano umreženje; 2. autonomiju pojedinih jedinica koje trebaju shvaćati da su inkorporirane u zajedništvo; 3. kritičnost kao izvorište samoobnove; 4. ideju cjeline koja vodi prilagodljivo djelovanje svih dijelova koji sudjeluju u izgradnji te ideje u cjelini²¹; 5. prostor zajedničke refleksije kojim se stvara interna slika vanjskoga svijeta da bi se u tom svijetu zajedničkim energijama moglo uciljno djelovati; 6. zahtjev da se u ostvarenju vlastitih ciljeva bude drugima prikladni okoliš.

Institucionaliziranjem permanentnog procesa učenja, stalne metarefleksije i trajnim (asketskim) vježbanjem te svojim pragmatičnim pravilima odlučivanja isusovci su i u teškim vremenima osigurali postojanost svojega reda. Oni su za svoje sustavno teoretsko načelo kao ugaoni kamen svoje egzistencije postavili samoorganizaciju. Samoorganizacija je sposobnost sustava da si sam postavi red, da taj red promijeni i da pri tome ne izgubi svoj identitet.

Svi ovi čimbenici spadaju u menadžment kao umjetnost poslovanja od kojega se i danas puno toga može naučiti. Ljudi trećega tisućljeća trebat će nove tehničke sposobnosti, ali nadasve spremnosti za produhovljeni menadžment. I tu vrijedi opet ona poznata Rahnerova primjedba da će čovjek 21. stoljeća biti čovjek duhovnosti ili ga neće biti.²²

18 Ch. Lowney, *Heroic Leadership. Best practices from a 450-year-old company that changed the world*, Chicago 2003, 9.

19 Usp. *Ustanove Družbe Isusove*, Zagreb 1998.

20 Usp. W. Lambert, *Die Kunst der Kommunikation. Entdeckungen mit Ignatius von Loyola*, Freiburg 1999, 116–118.

21 Meksički nobelovac O. Paz isusovačku metodu prilagodbe (strategiju akomodacije!) ocjenjuje izvrsnom menadžerskom strategijom. Usp. O. Paz, *Sor Juana Inés de la Cruz o las trampas de la fe*, Barcelona 1982.

22 K. Rahner, *Schriften zur Theologie*, Bd VII, Einsiedeln–Zürich–Köln 1971, 22

BUSINESS MANAGEMENT AND SPIRITUALITY

New Management Models

Ivan KOPREK

Summary

Primarily, business management is the process of planning, organization and administration of activities and resources: a process directed toward the attainment of a chosen goal. In recent years many important incentives in the fields of management and organization theory have been coming from areas having nothing to do with economic theory. Aside from philosophical–biological–psychological models, the regulations followed by certain traditional religious orders have played a large part in this process. In how far can contemporary philosophical modes of thought, and traditional forms of governing religious communities — Jesuit models in particular — assist in shaping managerial activities?

Key words: management, spirituality, Jesuits, rules of religious orders, philosophy of management

