



VI
Międzynarodowe
Forum
Uniwersalnego
Kierowania

UNIWERSALNY SYSTEM KIEROWANIA

Współtwórczość istotą
filozofii życia

Słoneczne siedliska

zbiór referatów
tom I

UNIWERSALNY SYSTEM KIEROWANIA

**Współtwórczość istotą
filozofii życia**

Praktyka medytacyjna

Zbiór referatów
tom I

Łódź 2015

Redakcja: Tatiana Chojnacka

Projekt okładki: Bogdan Grudziń

Copyright by © Laskomex

Copyright by © Polish Academy of Universal Managing

Wszystkie prawa zastrzeżone. Żadna część z tego zbioru nie może być reprodukowana jakimkolwiek sposobem - mechanicznie, elektronicznie, drogą fotokopii czy tp. - bez pisemnego zezwolenia wydawcy, z wyjątkiem recenzji i referatów, kiedy to osoba recenzująca lub referująca ma prawo przeczytać krótkie wyjątki z książki, z podaniem źródła pochodzenia.

Wydanie Pierwsze - Łódź 2015

PP Laskomex
ul. Dąbrowskiego 249
93-231 Łódź

Nakład: 30 sztuk

Spis treści:

Tom I:

- 4 ***Osiągnięcia PAUniku***
Chojnacki Janusz, Chojnacka Tatiana
- 7 ***Z jaskinii do gwiazd. Ewolucja myślenia i filozofii firmy na tle jej historii***
Chojnacki Janusz
- 14 ***Prognoza na okres do 2060 roku***
Władimir Poliakow
- 24 ***Tworzymy nową mapę poznawczą świata***
Krygier Barbara
- 37 ***Uniwersalne kierowanie***
Bolanowska Ala
- 56 ***Wzajemna relacja i wzajemne uzgodnienie głównych funkcji kierowania***
Cipurunda Włodzimierz
- 62 ***Księga wartości***
Grudzień Bogdan

Tom II:

- 4 ***Rola samorządów i przywództwa w społeczeństwie obywatelskim***
Mariat Arkadiusz
- 12 ***Rola pracy zespołowej w systemie zarządzania jakością. Case study firmy Laskomex***
Tokarski Paweł
- 35 ***Potrzeby szkoleniowe w przedsiębiorstwie zorientowanym na uniwersalne kierowanie***
Kubacka Karolina
- 44 ***Wpływ rodzinnych relacji na rozwój stresowej stabilności osobowości***
Golub Olena
- 50 ***Innowacyjne postrzeganie potrzeb w koncepcji pełnego produktu***
Kerner Mariusz

Słowo wstępne

Człowiek od zarania dziejów obserwował otaczający go świat, gromadząc wiedzę, którą następnie przekazywał kolejnym pokoleniom. Wiedza ta w procesie analizy i syntezy wzbogacana jest o nowe doświadczenia.

Rosnąca świadomość człowieka spowodowała, że dotychczas stosowany w gospodarce model biznesowy jest coraz powszechniej kwestionowany i krytykowany. „Przyszłość nie jest już dzisiaj w żadnym razie taka, jak kiedyś była” - mawiał kiedyś francuski eseista Paul Valery. Postrzeganie wielu nowych zjawisk i procesów zachodzących w otoczeniu, ich dynamizm i nieprzewidywalność, poddaje pod wątpliwość aktualność szeregu starych teorii, podejść i kategorii analitycznych oraz prowadzi do konieczności przeformułowania najbardziej fundamentalnych założeń dotychczasowej filozofii zarządzania. Realizacja strategii zaczyna się od intuicyjnych aspektów prowadzenia przedsiębiorstwa a kończy na ogół na kompleksowych systemach kierowania. Świadome i celowe kierowanie organizacją dąży do zapewnienia równowagi funkcjonalnej i takiego wykorzystania posiadanych zasobów, aby dostosować się do wymogów otoczenia i do pojawiających się w nim szans. Właściwa koordynacja tych zasobów decyduje o stopniu elastyczności funkcjonowania organizacji, szczególnie w otoczeniu niestabilnym i niepewnym.

W nowoczesnym świecie prognozowanie staje się kluczowym ogniwem celowego rozwoju i powoduje przesuwanie zasobów w najbardziej efektywnych kierunkach życia społecznego i ekonomicznego. Innym niezwykle istotnym elementem jest spełnienie, a czasem uświadomienie, potrzeb klientów, co jest możliwe tylko dzięki uwzględnieniu w swojej ofercie produktów ewolucyjnych, innymi słowy produktów rozwojowych. Przedstawienie produktu jako całości powinno uwzględniać jego złożoność i wielopoziomowość. Jego troisty charakter obejmuje produkt ukryty, produkt właściwy w formie zdobytego przez człowieka doświadczenia, a także materialny efekt w postaci produktu jawnego. Pełnym produktem jest systemowo ukształtowany, świadomy człowiek, który swoje świadome doświadczenie zdobywa w ramach pracy zespołowej. Istota pracy zespołowej ma na celu włączenie potencjału wszystkich elementów struktur organizacyjnych, w kierunku budowania zespołów poziomych, które wykorzystując multidyscyplinarne umiejętności swoich członków, mogą tworzyć nowe idee, rozwiązania. Przedstawione jest innowacyjne podejście do kompleksowego rozumienia problemu spójnych relacji między głównymi funkcjami kierowania w celu efektywnego rozwoju przedsiębiorstwa, jego środowiska wewnętrznego i koordynacji ze środowiskiem zewnętrznym na podstawie interdyscyplinarnej syntezy nauk.

Niniejsza publikacja zostaje oddana w Państwa ręce w Jubileuszowym Roku 10-lecia Polskiej Akademii Uniwersalnego Kierowania oraz 30-lecia firmy Laskomex. Stanowi ona zarówno prezentację, jak i dowód wpływu nowych kierunków w nauce na holistyczny rozwój firmy, jak również jest efektem wieloletnich badań w obszarze uniwersalnego kierowania i bliskich skorelowanych z nim dziedzin. Jest to zbiór artykułów zawierających autorskie wyniki badań i przemyśleń członków Akademii i przedsiębiorstwa Laskomex.

Sprostanie wyzwaniom jakie niesie współczesne zmienne otoczenie zależy m.in. od tego na ile będziemy gotowi podjąć się tworzenia nowych koncepcji widzenia przyszłości zarządzania. Należy pamiętać, iż działania, których podstawą jest znajomość i zrozumienie rzeczywistości są skuteczniejsze niż te oparte na fałszywych koncepcjach czy „myśleniu życzeniowym”. W związku z tym ludzkość potrzebuje gotowych recept wyjścia z

kryzysu, które będą uwzględniać różne obszary i poziomy wspólnej twórczości.

Chojnacki Janusz, Chojnacka Tatiana Polska Akademia Uniwersalnego Kierowania Osiągnięcia PAUniku

Stowarzyszenie Polska Akademia Uniwersalnego Kierowania utworzone zostało w 2005 roku jako organizacja społeczna, której celem jest popularyzowanie i rozwój zasad uniwersalnego kierowania, rozumianego szeroko, jako zarządzanie na wielu poziomach funkcjonowania systemów. Takim systemem jest człowiek, rodzina, zespół, przedsiębiorstwo, organizacja itd.

Celem działalności Polskiej Akademii Uniwersalnego Kierowania jest:

- popularyzacja, rozwijanie i zastosowanie systemowych metod uniwersalnego kierowania;
- promowanie udziału organizacji pozarządowych w rozwoju biznesu oraz społecznej odpowiedzialności wśród obywateli
- wspieranie społecznej aktywności obywateli;
- prezentowanie dorobku Akademii organom państwowym, samorządowym, sektorowi gospodarczemu oraz szerokiej publiczności;
- promowanie współdziałania z samorządami terytorialnymi, produkcyjnymi, gospodarczymi i społecznymi;
- konsolidacja ludzi zainteresowanych rozwojem interdyscyplinarnej syntezy nauk
- tworzenie innowacyjnych metod oraz modeli organizacji, samoorganizacji, kierowania, kształcenia i innych
- społecznych procesów na podstawie badań i praktycznych doświadczeń.

PAUNiK uczestniczy w Międzynarodowej Naukowej Szkole Uniwersologii, założonej w 1994 roku jako odpowiedź na pilne zapotrzebowanie ze strony społeczności międzynarodowej, na teorię i praktykę uniwersalizacji i optymalizacji produkcji i procesów społecznych. Celem MNSzU jest rozwój i popularyzacja teorii uniwersalnych, pozwalających na zwiększenie efektywności produkcji, a także ustanowienie systemu publicznego samorządu na podstawie zbiorowej strategii przewycięzania izolacji człowieka i pokonywanie jednostronności jego rozwoju.

Stowarzyszenie opiera swoją działalność na współpracy z przedsiębiorstwami, zapewniając im teoretyczne podstawy działalności. Stosując je przedsiębiorstwa osiągają efektywność gospodarowania, zwracając do PAUnik doświadczenie stosowania tych metod, technologii i modeli. Do takich przedsiębiorstw należą: Laskomex (laskomex.com.pl), Medico, Ekoludek (ekoludek.com.pl), Dwór Kołacinek (www.kolacinek.pl), niektóre przedsiębiorstwa z branży bezpieczeństwa. Współpracujemy również z przedstawicielami zagranicznego biznesu, dając im możliwość wykorzystania bogatego materiału teoretycznego i wdrożeń praktycznych.

Akademia prowadzi wszechstronne prace projektowe skierowane na tworzenie kreatywnego środowiska przedsiębiorczości i rozwój społecznej odpowiedzialności biznesu. Należą do nich m.in. projekty „Celporacja”, „Letnia Akademia Uniwersalnego Kierowania”, „E-learning: Uniwersalne kierowanie”, „Nauka dla biznesu”.

Akademia dużo uwagi poświęca projektowaniu i tworzeniu tzw. produktów rozwijających –czyli produktów pomagających poprawić jakość życia i wesprzeć ewolucyjny rozwój różnych systemów życia. Wśród takich

produktów można znaleźć przede wszystkim szkolenia, programy komputerowe, podręczniki i prezentacje, ukierunkowane na rozwój użytkownika, wzbogacające jego doświadczenia, integrację ze środowiskiem.

W swojej działalności PAUniK współpracuje z różnymi organizacjami na arenie międzynarodowej, (szczególnie z krajów ościennych), takimi jak Rosyjska Akademia Międzysystemowego Kierowania, Ukraińska Akademia Uniwersologii, Białoruskie Zrzeszenie Ewolucyjne, Kazachska Akademia Światopoglądu Systemowego, Instytut Uniwersologii miasta Nowy Jork, Włoska Akademia Systemologii, Międzynarodowa Katedra Uniwersalnego Kierowania Uniwersytetu „Lwowski Stavropigion”, inne instytuty badawcze, wydziały, laboratoria, platformy eksperymentalne. Wymiana programów, tworzenie docelowych grup projektowych, wsparcie doradcze, organizacja przedsięwzięć naukowych i oświatowych, to tylko mały fragment wspólnych działań.

Wśród przedsięwzięć organizowanych przez PAUniK szczególnie wyróżniają się organizowanie corocznie Międzynarodowe Forum Uniwersalnego Kierowania (MFUK). W roku jubileuszowym odbywa się jego 6 edycja. Uczestniczą w nim przedstawiciele wielu krajów – Rosji, Ukrainy, Włoch, Finlandii, Niemiec. Internet pozwala nam nieść nasze idee jeszcze dalej - do Stanów Zjednoczonych, Izraela czy Białorusi.

Celem MFUKów jest przedstawienie i omówienie perspektyw rozwoju uniwersalnego kierowania, filozofii ewolucji społecznej, samorządowych aspektów rozwoju społeczeństw, badania przedsiębiorstw i organizacji przyszłości w aspekcie kreatywnych, społecznie odpowiedzialnych i samorządnych środowisk pracy i działalności ludzkiej.

Fora określają i realizują perspektywiczne zadania dotyczące popularyzacji uniwersalnej, interdyscyplinarnej syntezy nauk i jej znaczenia dla nowych kierunków badań nad rozwojem przedsiębiorczości, biznesu i gospodarki, edukacji i psychologii, promocji zdrowia, filozofii i ogólnie życia. W ich ramach organizowane są warsztaty, konferencje naukowe, seminaria i wykłady. Przedsięwzięcia te mają na celu wytyczenie kierunków rozwoju przedsiębiorstw i organizacji, zwiększenie poziomu ich kultury organizacyjnej, a także umożliwienie integracji z interesariuszami zewnętrznymi.

Istotnym dopełnieniem i kontynuacją tematyki międzynarodowych forów jest prowadzenie „Praktyk w Europie” dla przedsiębiorców ze Wschodu i Zachodu. Tworzenie międzynarodowego pola filozofii uniwersalnego kierowania, stosowania innowacji, współpracy i wymiany doświadczeń daje możliwość rozwoju i wzmocnienia więzi biznesowych we wspólnocie międzynarodowej.

Opracowania naukowe z dziedziny uniwersalnego kierowania są jednym z kluczowych efektów naszej działalności i współpracy. Tematyka artykułów i opracowań obejmuje strategiczne problemy kierowania oraz planowanie bezkryzysowej działalności gospodarczej, problematykę samorządności społecznej, pracowniczej i terytorialnej, systemy nauczania w przedsiębiorstwach i organizacjach, rozwijające efektywne kierowanie personelem, kulturę organizacyjną i wiele innych.

Już po raz drugi wydajemy zbiór artykułów naukowych gdzie przedstawiona szeroka tematyka doskonalenia systemowego – od zdrowego sposobu życia do samoorganizacji społecznej. Wydania te mają charakter międzynarodowy, włączony został dorobek nie tylko członków PAUniK ale i naszych partnerów zagranicznych.

Ważnym kierunkiem działalności PAUniK jest prowadzenie Szkoły Uniwersalnej Wizji Świata, która daje podstawy systemowego spojrzenia na świat oraz kwalifikacje teoretyczne w zakresie między innymi następujących

tematów: historia ludzkości i prawidłowości jej rozwoju; czynniki sprzyjające jednoczeniu w rozwoju człowieka i ludzkości; integracja jako źródło rozwoju; model zdrowego życia; poziomy świadomości; system energetyczny człowieka; układ relacji człowieka z otaczającym światem; modelowanie mentalne; prawa uniwersalne dotyczące działania systemów; sposoby rozwiązywania konfliktów.

Przedmiotem nauczania w szkole są podstawy wiedzy, która jest syntezą naukowego, kulturowo-historycznego i duchowego dorobku ludzkości. Uczestnictwo w zajęciach umożliwia rozwój nowego typu świadomości oraz ukazuje współczesnemu człowiekowi drogi wyjścia z zaistniałych kryzysów: ekologicznego, światopoglądowego i duchowego.

Dla tych kto jest zainteresowany praktycznymi aspektami stosowania uniwersalnego kierowania PAUniK proponuje różnorodne kluby gdzie w trakcie spotkania można poznać wielu cennych informacji oraz wykonać harmonizujące ćwiczenia, zrelaksować się, omówić ukryty głęboki sens interesujących filmów.

Zapraszamy do współpracy organizacje i przedsiębiorstwa, zainteresowane rozwojem technologii z dziedziny kierowania biznesem i rozwoju managerów. Naszą dewizą – sukces dzięki integracji i jedności celów.

Abstrakt – Аннотация- Abstract

Stowarzyszenie PAUniK w tym roku obchodzi 10-lecie działalności, prezentuje swoje osiągnięcia i nowe plany w dziedzinie promowania i rozpowszechniania uniwersalnego kierowania jako technologii i narzędzi wszechstronnego i wielopoziomowego rozwoju człowieka, rodziny, dążenia do zrównoważonego i harmonijnego rozwoju przedsiębiorstw, organizacji i społeczeństw. 10 lat dla takiej organizacji to okres relatywnie niedługi, który jednak demonstruje jej potencjał i umiejętności realizacji deklarowanych celów.

Ассоциация ПАУУ в этом году отмечает 10-летие деятельности, представляет свои достижения и новые планы в области популяризации и распространения универсального управления как технологии и инструмента всестороннего и многоуровневого развития человека, семьи, стремления к устойчивому и гармоничному развитию предприятий, организаций и обществ. 10 лет для такой организации - это относительно недолгий период, который все-таки показывает ее потенциал и умение достигать заявленные цели.

Polish Academy of Universal Managing this year celebrates its 10th anniversary presenting their achievements and new plans for the promotion and dissemination of universal managing techniques and tools as a comprehensive and multi-level development of human and their families. Moreover, it promotes the pursuit of sustainable and harmonious development of enterprises, organizations and societies. Ten years for such an organization is a relatively short period, which, however, demonstrates its potential and skills in attaining set objectives.

Chojnacki Janusz
Dyrektor Generalny PPUH LASKOMEX

Z JASKINI DO GWIAZD

Ewolucja myślenia i filozofii firmy na tle jej historii

Wstęp

Artykuł ten jest fragmentem większego opracowania, które traktuje o najważniejszych wydarzeniach firmy, przez całą jej historię, opracowania tworzonych w oparciu o wieloletnie doświadczenia prezentowania historii firmy na szkoleniach dla interesariuszy. Natchnieniem do przedstawienia filozofii w takiej formie był monodram, prezentujący ciekawsze fragmenty całej historii aktora tylko w pewnych wybranych odsłonach.

Prezentacja teorii, na której opiera się nasza firma, jest zawarta w „Dzielałach Wszystkich” – w nich zapisujemy dla potomnych historię podążania drogą "z jaskini do gwiazd", od materialnych doświadczeń, przez duchowość w biznesie, do modelu Przedsiębiorstwa Przyszłości.

Zazwyczaj historia organizacji zawiera w sobie zbiór dat, opisów technologii produkcji, listę osób związanych z firmą, listę zdobytych nagród czy też miejsc w których firma funkcjonowała. Natomiast dla Laskomeksu jego historia to przede wszystkim historia idei oraz historia rozwoju jego filozofii. Filozofia i podejście firmy do jej funkcjonowania, jej cele i wartości są rzeczami najważniejszymi, dlatego ze względu na szczupłość miejsca prezentujemy, tylko kilka wybranych obszarów, w których realizowała ona swoje cele, w których przejawiała się jej wartości. Można zatem zaobserwować, w jaki sposób początkowo niewielka firma, zajmująca się produkcją i montażem sprzętu elektrycznego i elektronicznego, zmieniła się w firmę świadomą swojego potencjału, świadomą swojego miejsca – zarówno na rynku krajowym jak i na rynkach międzynarodowych, w otoczeniu swoich interesariuszy - przyjaciół – klientów, dostawców, kooperantów a także pracowników, którzy od samego początku byli dla firmy najważniejsi.

Ewolucja firmy to ewolucja jej myślenia – od aspektów tylko i wyłącznie technicznych, czy biznesowych, aż po kompleksowe postrzeganie rzeczywistości i zauważanie, że bezpieczeństwo ma różne znaczenia. Laskomex działa w branży bezpieczeństwa, a Bezpieczeństwo rozumiane przez firmę, to nie tylko i wyłącznie grube i antywłamaniowe drzwi z wideodomofonem. Bezpieczny człowiek w bezpiecznym społeczeństwie to człowiek, który potrafi nawiązywać wielopoziomowe i pełne relacje ze swoim otoczeniem, który uczestniczy w samorządzie – zarówno produkcyjnym jak i społecznym, a także terytorialnym, który potrafi podejmować decyzje na drodze konsensusu ze wszystkimi interesariuszami i tym samym stwarzać wokół siebie bezpieczną przestrzeń.

Filozofia nazwy firmy

Rdzeń nazwy firmy - **LASKO** pochodzi od skrótu nazwy **LABORATORIUM SYSTEMÓW KOMPUTEROWYCH**, od nazwy tego, czym firma zajmowała się w chwili powstania w 1985 roku, na styku zmieniających się formacji społeczno-ekonomicznych socjalizmu w kapitalizm, czyli produkcji komputerów przemysłowych, monitorów i klawiatur oraz różnego rodzaju zasilaczy. Burza mózgow ważnych dla firmy ludzi

powiązała ten skrót z jaskinią Lascaux we Francji, bo jego fonetyczne brzmienie jest dokładnie takie, jak brzmienie nazwy tej jaskini – miejsca w którym zachowały się prehistoryczne malunki naskalne wykonane przez pierwszych ludzi zwanych kromanionczykami przed 17 tysiącami lat. Natchnieniem dla logo firmy było malowidło dwóch byków pochodzące z tej jaskini, ale narysowane poziomymi liniami tak, jak rysuje plamka monitora komputerowego. To skojarzenie nazw odzwierciedla drogę, którą firma przeszła – z „jaskinii” - czyli garażu, w którym się narodziła - do „gwiazd” - do sytuacji, w której firma wykroczyła poza zajmowanie się tylko i wyłącznie sprzętem elektronicznym i zajęła się rozwojem nowoczesnych technologii XXI wieku, które można z powodzeniem nazwać kosmicznymi - ze względu na ich absolutną nowość, dalekosiężność i perspektywiczność. W połowie lat 80 produkcja sprzętu komputerowego w Polsce była prawdziwym novum – prawie nikt nie wiedział "co to jest i czym to się je". Dzisiaj jest podobnie – firma Laskomex rozwija technologie, które sięgają o wiele wyżej ponad to, co rozumieją ludzie z dzisiejszej „jaskini” duchowości, a mianowicie technologie związane z uniwersalnym kierowaniem i duchowym wielopoziomowym rozwojem człowieka.

Dlaczego z jaskini do gwiazd? W jaki sposób postrzegał gwiazdziste niebo człowiek prehistoryczny? Francuska badaczka Stephane Begoin-Pascal twierdzi, że słynne malowidła z Lascaux są najstarszą znaną nauce mapą nieba, a nasi przodkowie postrzegali konstelacje tak samo jak my, że na ścianach Sali Byków w jaskini Lascaux przedstawione zostały konstelacje takie jak Koziorożec, Skorpion czy Byk.

Hipotezy o gwiazdnej mapie z Lascaux potwierdził niemiecki archeoastronom, dr Michael Rappenglueck z Uniwersytetu Monachijskiego, który uważa, że kropki narysowane przy malunkach zwierząt - byka, antylopy i konia symbolizują 29-dniowy cykl Księżyca. Byłby to więc najstarszy kalendarz księżycowy, jaki stworzył człowiek. Inne dowody na to, że człowiek prehistoryczny interesował się niebem, to kompleks malowideł przy wejściu do jaskini Lascaux, przedstawiających byki. Rysunek nad grzbietem byka przypomina Plejady. Jest to tym bardziej interesujące, że w okolicy Plejad widoczne są gwiazdy, których układ powoduje, że od starożytności zwane były Gwiazdozbiorem Byka. Interpretacja malunków w Lascaux może być dowodem, że historia ludzkich skojarzeń tej części nieba z bykiem sięga wielu tysięcy lat wstecz. Rysunki gwiazd wskazują, że nasi przodkowie



dysponowali wiedzą większą, niż dotąd sądziliśmy. Odkryte w 1940 roku malowidła można uważać za przejaw nie tylko sztuki, ale i wiedzy. Malunki są mapami prehistorycznego kosmosu. Archeolodzy, którzy dotąd zapoznali się z wnioskami Rappengluecka zgadzają się, że są one wiarygodne i że odkrył on najstarszy dowód ludzkiego zainteresowania gwiazdami.

Współczesna nauka ciągle coś odkrywa, i nikt się nie spodziewał, że praludzie mogli żyć już 6-7 mln lat temu. Jednak człowiek żyjący w różnych częściach świata przechodził i nadal przechodzi te same etapy rozwoju. Każdy

naród wynalazł pismo, tylko w różnym okresie swojego rozwoju i na swój sposób. Nasza wiedza to niekończący się łańcuch, którego ogniwa łączyły różne ludy w różnym czasie i miejscu. Przedstawienia ludzi i zwierząt to najstarsze przekazy, jakie pozostawił człowiek. Część powstała z chęci utrwalenia zdarzeń z życia codziennego grupy, jednak są również wśród nich i takie, które zwracają oczy ku niebu. Między wyobrazeniami byków, antylop, koni i innych zwierząt, ludzie ci malowali niebo, ale nie takie, jakie widzimy, lecz tylko te jego części, które były specjalnie dla nich ważne i możemy przypuszczać, że jaskinia stanowiła coś w rodzaju prehistorycznego planetarium. Tworząc takie malowidła ludzie ci byli świadomi wszystkich następujących po sobie rytmów natury i ich związku z niebem. Od tej wiedzy zależało przecież ich przeżycie. Protoastronomia zajmująca się liczeniem wschodów, czy zachodów słońca pomiędzy dwoma pełniami księżyca to pierwszy krok ku gwiazdom, jaki można było zrobić, by funkcjonować w miarę bezpiecznie. Człowiek ma wielki bagaż doświadczeń i wiedzę, którą możemy podziwiać i dziś. Jest to wiedza z głębi jaskiń, będąca pewną formą porozumiewania się i przekazywania informacji poprzedzająca pismo. Ewolucja przebiega jednocześnie w różnych miejscach i w różnym tempie. W górach Afryki Południowo - Zachodniej żyjące do dziś grupy Ova Tjimba nadal używają kamienia łupanego jako narzędzi. Tak więc epoka kamienna trwa nadal, niezmiennie od tysięcy lat. A najważniejsze jest to, że gdy kolejne mały zaczynają łupać kamień, to ich potomkowie studiują budowę kosmosu.

Historia misji

Zaczął się od osobistej misji właściciela: "Pracować w najnowocześniejszej z możliwych branż technicznych wykorzystując prace zespołu". Już od samego początku podkreślany był bardzo ważny w firmie aspekt zespołowy. Firma Laskomex zawsze stawiała na pracę zespołową i budowanie samorządu. Nigdy nie miało być tak, że to właściciel sam podejmował decyzje, ponieważ jego zdanie było jedynie słuszne. Miało liczyć się zdanie odpowiedzialnego i uświadomionego zespołu. a potem samorządu firmy.

Podejście do nagród i targów

Początkowo firma miała zbyt mało energii na uczestniczenie w targach. Później z nieznanym jeszcze wówczas w Polsce prac profesora Kotlera nauczyła się marketingu i odnosiła na targach na całym świecie wiele sukcesów. Potem firma przestała się prezentować na targach, aby aktualnie osiągnąć filozofię "antymarketingu" - nie brania udziału w żadnych konkursach i nie starania się o żadne nagrody. Natomiast jeżeli jakieś nagrody dostaje, to przyjmując je, daje wyraz niechęci do "wyścigu szczurów". W przyszłości firma planuje organizować konkursy społeczne, w których będzie nagradzać te organizacje czy osoby, które postrzegają zachodzące w otoczeniu procesy podobnie jak ona – czyli zgodnie z jej filozofią i światopoglądem. Dzisiaj mało kto wie, czym jest samorząd społeczny, ani nie rozumie czym powinien być, natomiast wraz z rozwojem świadomości ludzi, będzie można wspierać tych, którzy będą chcieli promować taką właśnie najdoskonalszą formę kierowania.

Podejście do handlu zagranicznego i importu

Główny obszar działalności firmy obejmuje kilkanaście krajów europejskich, Rosję, USA i Chiny. W następnej fazie swojej historii, po wielu latach produkcji w sektorze B2B, firma musiała odkryć produkty dla rynku konsumenckiego. Różne typy systemów domofonowych, które można było wtedy produkować, połączyła w jeden

najprostszy – dwuprzewodowy, napędzany mikroprocesorem oraz wyprodukowała zestawy do samodzielnego montażu Laskoset, Alarmset i Bastion, rozwijając eksport do wielu krajów w oparciu o rozwój relacji z partnerami.

Filozofia sieci dystrybucji

Laskomex szybko dostrzegł znaczenie relacji i rozpoczął rozwijanie sieci interesariuszy opartej o głębokie relacje. Ścisła współpraca z klientami i kooperantami, początkowo oparta na wymianie korzyści, przechodziła w relacje budowane w oparciu o pozytywną komunikację, co stało się celem priorytetowym. Laskomex podchodzi do swoich kooperantów jak do członków rodziny. Ważne jest, żeby patrzyli w tym samym kierunku co my, mieli podobne cele, wartości i chcieli wytwarzać produkty o najwyższym poziomie jakości. Zapraszamy do współpracy każdego, kto jest zainteresowany nie tylko zwiększaniem sprzedaży, ale interesuje go jeszcze coś więcej, zaprasza te organizacje, którym nie jest obcy model uczestnictwa społecznego, społecznej odpowiedzialności, które nie wahają się zainwestować czas i pieniądze w swoich pracowników, i które uważają, że najważniejszy jest człowiek, a nie pieniądz.

Filozofia jakości

Laskomex nawiązuje współpracę z firmami, które są zainteresowane filozofią promowania najwyższej jakości. Chce zatem współpracować z firmami świadomymi swojej misji społecznej, czego wyrazem stało się m.in. uczestnictwo w promującym filozofię jakości zarządzania, prestiżowym klubie EFQM.

Z grupy entuzjastów zajmujących się produkcją urządzeń komputerowych, firma Laskomex uzyskała wysoką pozycję krajowego lidera - producenta systemów wideodomofonowych oraz lidera eksportu. Spełniając międzynarodowe standardy jakości, opracowała własny, innowacyjny system zarządzania jakością.

Zmiany w strukturze przedsiębiorstwa doprowadziły do zorganizowania systemu zarządzania i kontroli jakości jako samodzielnych funkcji. Główne procesy firmy zostały zidentyfikowane i opisane, co doprowadziło w roku 2004 do uzyskania, jako pierwsza firma w branży, certyfikatu jakości ISO 9001:2000 od prestiżowej niemieckiej jednostki certyfikacyjnej RW TÜV. Doskonalenie tych procesów trwa do dzisiaj.

Filozofia tworzenia produktów

Dla firmy Laskomex najważniejszym produktem nigdy nie była elektronika, czy zestaw domofonowy. Dużo ważniejszym, niż sam fizyczny aspekt, była pomysłowość, wykształcenie oraz świadomość jej pracowników.

Laskomex uważa, że wszystkie pomysły, czy wynalazki stworzone przez ludzkość mogą być przez każdego wykorzystywane, dlatego wszyscy mogą z nich korzystać oraz twórczo je rozwijać w swojej pracy.

W trosce o profesjonalny rozwój swoich klientów i zacieśnianie relacji partnerskich Laskomex zapewnia usługi w zakresie projektowania instalacji, udziela bezpłatnych porad w zakresie doradztwa technicznego, a także pomoc w nawiązaniu kontaktu z rzetelnymi i sprawdzonymi instalatorami, dla których prowadzi szkolenia produktowe, dzięki czemu może zagwarantować wysoką jakość ich usług. Dzieli się z partnerami własnymi doświadczeniami i technologią osiągnięcia wspólnego międzynarodowego sukcesu. Oferuje także wysokiej jakości serwis.

Podczas ewolucji swojego podejścia do zapewnienia produktom oraz usługom najwyższej możliwej jakości, Laskomex przeszedł kilka etapów:

Twórcza koncentracja (1985-1995)

Okres ten charakteryzował się koncentracją na własnych możliwościach twórczych. Kreatorem pomysłów oraz osobą pełniącą funkcje zarządcze w firmie był jej właściciel. Główną formę komunikacji i wymiany doświadczeń stanowiły konsultacje z pracownikami, a zainteresowania firmy oscylowały wokół budowania pozycji materialnej oraz konstrukcji własnych rozwiązań technicznych. Lata 1987 i 1988 przyniosły ze sobą innowacje w działalności produkcyjnej i usługowej przedsiębiorstwa: zasilacze impulsowe, zaawansowane urządzenia elektroniczne na potrzeby przemysłu oraz serwis drukarek komputerowych. W 1989 roku rozpoczęto proces wytwarzania pierwszych urządzeń domofonowych opartych o wcześniej stosowane technologie w sektorze B2B. Ten sam rok przyniósł unowocześnienie produkcji. Stworzono wtedy system produkcji seryjnej oraz nastąpił rozwój sieci kooperacji. Na tym etapie firma stawiała na własne rozwiązania. Powstały własne opracowania systemów domofonowych współpracujących z urządzeniami firmy Tesla, i bardziej zaawansowane, cyfrowe, oparte o wcześniejsze doświadczenia techniki mikroprocesorowej.

W latach 1994 – 1995 nadal wiodącą rolę w inicjowaniu rozwoju pełnił właściciel firmy, jednak pod koniec tego okresu powstał Dział Rozwoju i plany budowano wspólnie z pracownikami. Pierwszym takim planem były „schody do nieba” czyli wieloletni plan rozwoju systemów domofonowych.

Filozofia szkoleń wewnętrznych, zewnętrznych i konsultingu

Szkolenia zewnętrzne rozpoczęły się już w roku 2001. Wówczas zostało zaplanowane i przeprowadzone pierwsze szkolenie techniczne dla firmy „Dystrybutor”. W roku 2002 zainicjowaliśmy cykliczne, rokroczne spotkania z klientami połączone ze szkoleniami produktowymi. Odbywają się one po dziś dzień.

W 2004 zaczęto kłaść większy nacisk na rozwój wewnętrzny pracowników. Zorganizowano kursy językowe obejmujące język angielski i rosyjski. Ten rok przyniósł także rozpoczęcie prac nad stworzeniem kodeksu etycznego organizacji. Laskomex jako współorganizator wziął także udział w I Forum Uniwersalnego Kierowania.

W latach 2009-2010 wspólnie z Polską Akademią Uniwersalnego Kierowania zorganizował cykl konferencji i warsztatów na temat nowoczesnych technik zarządzania. Wiele firm i organizacji od Moskwy do Bajkału zapoznaliśmy ze swoim podejściem do zarządzania i jakości, tym bardziej, że nasze wyroby są tam bardzo popularne.

W 2010 roku Laskomex świętował Jubileusz 25-lecia działalności oraz wziął udział w organizacji II Międzynarodowego Forum Uniwersalnego Kierowania, które obejmowało imprezy takie, jak konferencja naukowo-biznesowa, pt. "Przedsiębiorstwo Przyszłości", „Jesienna Akademia Uniwersalnego Kierowania”, seminarium warsztatowe „Harmonia Życia”. Tematyka spotkań skupiała się wokół idei uniwersalnego kierowania przedsiębiorstwami trzeciego tysiąclecia w kreatywnym, społecznie odpowiedzialnym i samorządnym środowisku.

Obecnie firma pracuje nad uruchomieniem szerokiego wachlarza szkoleń z różnych dziedzin. Organizujemy także szkolenia typowo techniczne dla współpracowników i kooperantów z obsługi naszych produktów oraz sieci

domofonowych. Szkolenia z podstaw uniwersalnego kierowania, szkolenia z zakresu organizacji i zarządzania, skierowane do firm, dzieląc się doświadczeniami firmy z zakresu wdrażania efektywnych systemów uniwersalnego kierowania. Poza tym planujemy szkolenia z organizacji i zarządzania dla zagranicznych partnerów, a także szkolenia obejmujące zdrowy tryb życia dla rodzin pracowników i kooperantów.

Filozofia społeczna

Na początku plany rozwojowe firmy ograniczały się jedynie do techniki. Potem właściciel firmy zaczął planować rozwój nie tylko w zakresie techniki, ale również w zakresie zarządzania i organizacji firmy oraz relacji z otoczeniem, z firmami współpracującymi, branżą, społecznością lokalną itd. Powstały plany reorganizacji firmy pod kątem wzmocnienia relacji międzyludzkich wewnątrz i na zewnątrz firmy, a postrzeganie techniki zmieniło się - dodawano do niej różne otoczki np. szkolenia, aby produkt spełniał oczekiwania klienta na wielu poziomach.

Firma aktywnie współtworzy struktury samorządowe w oparciu o zasady biznesu społecznie odpowiedzialnego. Od roku 2008 powołała Klub Branżowy "INTEGRATOR" i dokonała samooceny w ramach EFQM. Ponadto współtworzy Celporację – grupę organizacji, które są zainteresowane rozwojem własnym i swojego otoczenia przez wytyczanie i realizowanie wyższych celów, a nie tylko zapewnieniem sobie jak największego zysku. Należy także do prestiżowego klubu EFQM.

Podsumowanie

Firma Laskomex startowała w „jaskini” - małym garażu, gdzie zajmowała się sprzętem komputerowym, dokładnie tak jak wiele innych firm – w tym najwięksi, tacy, jak chociażby Apple czy Atlas. Natomiast później droga jej rozwoju przebiegała zupełnie inaczej. Inne firmy pobiegły za zyskiem i aktualnie ich pracownicy osiągają wielkie korzyści materialne. Firmie Laskomex nigdy na tym nie zależało. Cel był zupełnie inny – „do gwiazd”. Laskomex to jest jedna z niewielu firm, która stawia na to, żeby jej pracownicy mogli się rozwijać zgodnie z wyższymi celami i zasadami, a nie tak, jak chcą osoby egocentryczne. W Laskomeksie ludzie mają stworzone okazje i warunki do rozwoju na wszystkich poziomach – a nie tylko na podstawowym materialnym.

Abstrakt – Аннотация- Abstract

Artykuł powstał jako fragment większego opracowania, tworzonych w oparciu o wieloletnie doświadczenia prezentacji historii firmy na szkoleniach dla interesariuszy, które będzie traktować m.in. jako najważniejszych, poprzez całą jej historię.

Natchnieniem do przedstawienia filozofii w tej formie była sztuka jednego aktora, prezentująca w pewnych wybranych odsłonach ciekawsze wykroje całej jego historii.

Teoria firmy jest zawarta w Dziełach Wszystkich – w nich zapisujemy historię podążania drogą "z jaskini do gwiazd", od materialnych doświadczeń, przez duchowość w biznesie budując model Przedsiębiorstwa Przyszłości dla potomnych.

Настоящая статья была написана в рамках более широкого исследования, создаваемого на основе многолетнего опыта презентации истории фирмы, проводимой во время обучения заинтересованных лиц,

которые являются самыми важными в ее истории. Вдохновение для представления философии фирмы в таком виде было, можно так сказать, пьесой одного актера, представляющей в некоторых выбранных сценах более интересные фрагменты его истории. Теория фирмы входит в Полное Собрание Сочинений - здесь мы записываем историю следования по пути "из пещеры к звездам", от материального опыта через духовность в бизнесе, создавая модель Предприятия Будущего для потомков.

The following article was written as part of a larger study, created on the basis of many years of company's experience in presenting its history on training for partners, which will treat among others as the most important, by all its stories. Inspiration to present philosophy in this form was the art of one actor, which presents in some selected scenes interesting patterns across its history. Theory of company is included in the Works of All - they save history of following the path "from the cave to the stars", from the material experience through spirituality in business to creation of a model of the Enterprises of the Future for posterity.

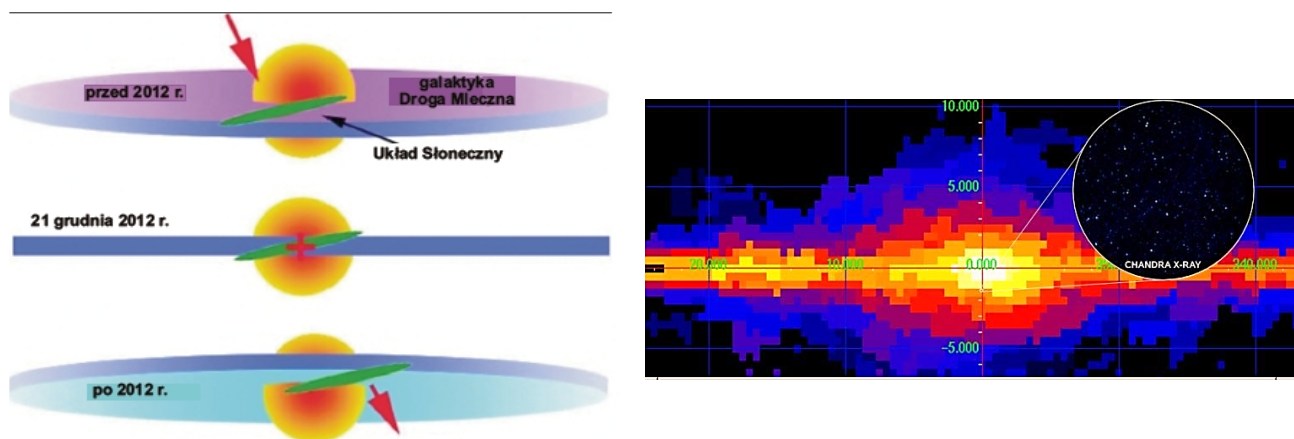
Polakow V.,
Międzynarodowa Naukowa Szkoła Uniwersologii, honorowy doktor ULS

Khlopin K.,
Instytut Uniwersalnego prognozowania

Prognoza na okres do 2060 roku

Rok 2015 - to rok narastającego kryzysu (z punktu widzenia uniwersologii)

Po 21 grudnia 2012 roku świat się zmienił, ale mało kto ten fakt zauważył. Przy jego przejściu przez płaszczyznę Galaktyki zaszła zmiana kierunku oddziaływania pola magnetycznego Galaktyki na Układ Słoneczny. Przejście przez „szczyt promieniowania X” płaszczyzny Galaktyki, oczyściło się promieniowaniem rentgenowskim pole Ziemi ze starych doświadczeń, które uniemożliwiały wejście nowej jakości promieniowania.

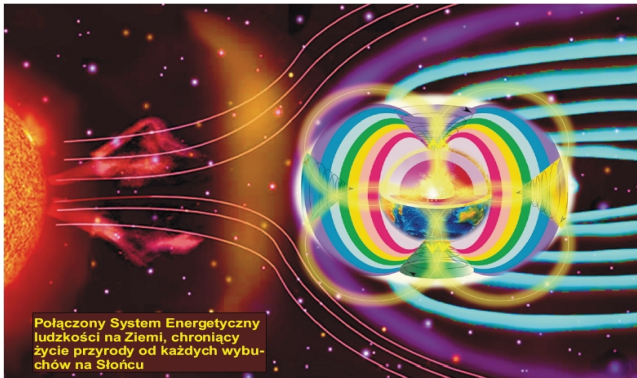


Ludzkość nie widząc konieczności radykalnych zmian, skazuje się na ciężkie choroby okresu przejściowego!

Okres przejściowy będzie składał się z czterech etapów:

1. Pierwsze 12 lat od **2012 do 2024** roku – niszczenie starych form kierowania, relacji, starych metod pozyskiwania zasobów i tworzenia. Walka oligarchii finansowej i przemysłowej z pozostałościami demokracji niezależnych gospodarek, ostateczne podporządkowanie rządów oligarchicznym klanom. Zmiany w systemie walutowym. Możliwe katastrofy – wybuchy wulkanów, trzęsienia ziemi i epidemie.
2. Drugie 12 lat od **2024 do 2036** r. – niszczenie starych relacji: budowanie nowych kolegialnych form kierowania, związków wzajemnych, nowych metod pozyskiwania zasobów, podporządkowanych jeszcze oligarchii, ale mających wydzielone samodzielne kierujące centra i ośrodki (w tym także rodzinne). Odkrycie nowych technologii rozwoju społeczeństwa i człowieka. Możliwe katastrofy – upadki asteroid i powstawanie gigantycznych tsunami.
3. Trzecie 12 lat od **2036 do 2048** r. – niszczenie starych systemów kierowania: zbudowanie nowych form kierowania w gospodarce i pomiędzy gospodarkami, związków wzajemnych, nowych metod pozyskiwania zasobów. Opozycja między oligarchicznymi formami kierowania i nowymi technologiami rozwoju społeczeństwa i człowieka. Możliwe będą katastrofy o podłożu technologicznym.

4. Czwarte 12 lat od **2048 do 2060** r. – okres przejściowy do nowego stabilnego systemu. Przy tym światowa wspólnota podzieli się wzdłuż granicy wspólnych i osobistych korzyści na tych, którzy będą żyć przez gromadzenie i zachłanność, i na tych, którzy będą żyć, stawiając na pierwszym planie priorytety wspólnych korzyści we wszystkich sferach działalności.



Świat zyska nowy kształt. Zacznie dojrzewać i kształtować się nowy styl społecznego i gospodarczego życia według wspólnej strategii współwłasności, realizowany przez wybitnych/wyrazistych indywidualności, odkrywających swoje przeznaczenie w społecznym kierowaniu, zgodnym z naturalnymi prawami. Rozpocznie się proces powstawania w pobliżu współczesnych miast nowych Miast Słońca, Miast Mistrzów, zbudowanych na zasadach wspólnej strategii kierowania z hierarchiczną kolegalnością, będącą podstawową zasadą życia. Wszędzie będą powstawać samorzady terytorialne i produkcyjne z Centrami Obywatelskimi jako miejscami wdrażania pilotażowych technologii życia w Duchu Nowej Epoki, ukazującymi wewnętrzny świat człowieka przez jego zewnętrzną twórczą działalność. Mottem nowych wspólnot będzie Jednoczenie Wybitnych Indywidualności.



Tak więc, ludzkość czeka 12 lat nieustannych zmian:

- poczynając od przejścia Systemu Słonecznego w 21.12.2012 r. na nową płaszczyznę Galaktyki, kiedy świat „wywrócił się”, w rezultacie czego zmieniły się cele całej ludzkości.
- te zmiany nasiliły się w wyniku zamiany biegunów magnetycznych Słońca jesienią 2013 roku, kiedy wywrócone zostały "do góry nogami" kolektywne relacje i otworzony został Portal w przyszłość, intensyfikując procesy przemian i czyniąc je nieuniknionymi.

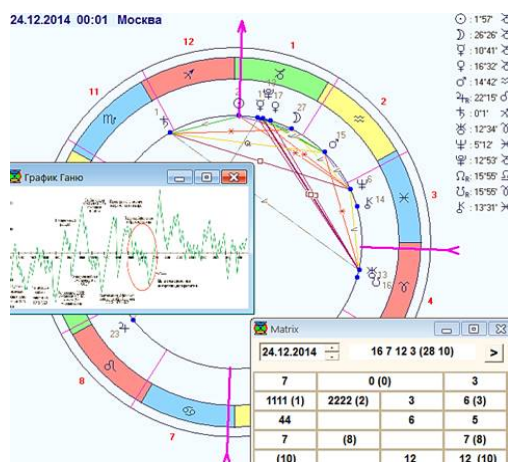
- w latach 2012 do 2014 następowało jednoczenie się wybitnych indywidualności, swoistych Argonautów, którzy powinni nauczyć się (tworząc wspólne wartości dla relacji wymieniając się przeznaczeniem) zgodnie dążyć do tego samego celu, przejawiając przy tym swoją wybitną osobowość. Argonauci, wybierając jeden wspólny cel - samorządność i hierarchiczną kolegalność, zgodnie kierują "łodzią ewolucji" przez morza Nowej Epoki Ducha ku nowej przyszłości dwunastej cywilizacji słowiańskiej, kształtującej nowy styl życia społeczno-ekonomicznego ludzkości.

Teraz w 2015 roku następuje przyspieszenie zmian. Te powyższe trzy punkty transformacji mają wpływ na trzy poziomy życia: rodzinne, rodowe i narodowe, co prowadzi do niszczenia starych wartości odchodzącej w zapomnienie jedenastej cywilizacji anglosaskiej, i daje początek nowej, dwunastej epoce słowiańskiej. Tylko zrozumienie potrójnego przeznaczenia drogi - narodowej, rodowej i rodzinnej, da życiodajną siłę do konsolidacji i zgodności z Duchem Nowej Epoki Urana. Nastąpi otwarcie wewnętrznego świata człowieka, jego otoczenia (rodziny i rodu) oraz jego narodu, aby pokazać jego prawdziwą kreatywną istotę, jego przeznaczenie, jego miejsce i rolę w budowaniu przyszłości swojego narodu – rodu – rodziny.

Obecny 2015 rok, niszczy wszystkie przeżytki: przestarzałe relacje z wielkimi masami ludzi, ze społeczeństwem i w mniejszych grupach, niszczy stare stosunki w przemyśle, choroby, epidemie, - zamknięty świat upada.

Dlatego zdecydowanie i odważnie kierujcie się na nowe poziomy rozumienia Prawdy, do celów odpowiadających waszemu Przeznaczeniu! W tej epoce będą otwierać się przed nami perspektywy nowych relacji, urzekających różnorodnością i pięknem osiągnięć w Duchu Nowej Epoki!

Nierównowaga planet pogłębia się a Saturn-Chronos wchodzi głębiej w znak Strzelca 24.12.2014. Chronos w Strzelcu oznacza wielopoziomowe przemiany w świecie. Mitologiczny Kronos pożera swoje dzieci - idee, jeżeli nie mają one mocy wcielić się w życie; albo idea staje się Feniksem, który wznosi się z popiołów i przeobraża w strumieniu życia, aby ten strumień nie wciągał Cię w pułapkę swoich stereotypów! Zwycięstwo Zeusa-Jowisza nad stereotypami spowoduje wygraną Urana nad Saturnem.



W rzeczywistości dziesięcioletni kryzys, który rozpoczął się pod koniec 2012 roku, dopiero zaczyna się rozwijać, rosnąć w siłę i będzie narastać do 2017 r.

Rok 2015 – to rok narastającego kryzysu, podczas którego będą kurczyć się rynki, spadać opłacalność, nastąpi wzrost inflacji. Wkrótce przestaną spadać ceny ropy, ale pozostaną na bardzo niskim poziomie, co nie wypełni

budżetu państw niezbędnymi środkami. Dolar stopniowo zaczyna tracić wiarygodność w świecie, ponieważ część potężnych krajów już przechodzi do strefy rozliczeń niedolarowych.

Zmieniona świadomość ludzi wywoła w 2015 roku jeszcze większą zmianę celów i wartości, ale także wiele niekontrolowanych działań, psychicznych wynaturzeń prowadzących do niekontrolowanego zachowania tłumów. Wreszcie zima 2015 będzie wyzwaniem dla całego świata, wysyłając rezonansowe fale kryzysu w cały rok - od kryzysu kierowania i konfliktów globalnych grup 10-24 lutego, do niepokojów społecznych i strajków 11 maja, upadku wartości i interesów bloków gospodarczych 14 sierpnia, reorganizacji gospodarczych systemów zarządzania 13-23 listopada. Przy tym ukrytego punktu napięcia można spodziewać się około 2 kwietnia, kiedy system finansowy na świecie i w państwach zacznie się zmieniać.

To właśnie w tym okresie każdy musi odnaleźć Oś Ducha jako ukierunkowanie życia na otwarcie wewnętrznego świata potrójnego przeznaczenia człowieka w jednoczeniu wybitnych indywidualności i zgodności przeznaczenia w zbiorowej współpracy, rodzącej społeczną samorządność terytorialną, grup społecznych i przedsiębiorstw, samorządności przejawiającej się w różnych formach zbiorowych kondominiów i hierarchicznej kolegalności w kierowaniu społecznością.

Rok 2015 wymaga dokładnego określenia przez każdego swoich osiągnięć w Hierarchii społeczeństwa i planety, zrozumienia swojego poziomu odpowiedzialności, miejsca i roli w życiu. Każdy ustali swoje miejsce i rolę - na jakim poziomie wnosi impuls tworzenia, a także tworzy nowe życie społeczeństwa. Zajmując należne swojemu poziomowi miejsce, tym samym osiąga główne mentalne rozróżnienie Drogi do Prawdy. To także część egzaminu Chronosa.

W celu ułatwienia przechodzenia ludzkości do nowego stylu życia wymagane są następujące działania :

1. **UŚWIADOMIENIE człowieczeństwu** istoty nasilającego się kryzysu. Nastąpi zniszczenie wszystkich słabych ogniw, ..., które objawiają się w świecie jako fałszywe cele, powierzchowne relacje, słabe wzajemne zrozumienie, co doprowadzi do wojen, epidemii i katastrof.

Teraz zachodzi pogłębianie wiedzy na temat istoty Ducha Nowej Epoki jako wewnętrznego życia świata dążącego do harmonii i jedności w strumieniu życia. Nurt życia oczyszcza "stajnie Augiasza" przez odkrycie w świecie zewnętrznym troistego Przeznaczenia każdego człowieka (rodziny, rodu, narodu). W efekcie powstanie nowy sposób życia, jako działalność na płaszczyźnie idei narodowej kraju, rodowego i rodzinnego przeznaczenia, uzgodniona w zbiorowej strategii Społecznego Systemu Samorządowego.

2. **UPORZĄDKOWANIE rozwoju i UZGADNIANIE działań podczas SYNCHRONIZACJI** rytmu życia różnych przeznaczeń w oparciu o uniwersalny algorytm Praw Naturalnych i uniwersalne modele rozwoju w budowaniu zbiorowej strategii opartej na samorządności społecznej oraz na organizacyjnej pryncypialności działań: Hierarchicznej Kolegalności.

3. **Wzrost WARTOŚCI i odkrycie NIEPOWTARZALNOŚCI** każdego człowieka, aby **uratować** go od izolacji i samotności w imię budowania harmonijnych, skutecznych i wielopoziomowych relacji między ludźmi.

4. **Rozwój niestandardowego myślenia** jako przyczynowego, systemowego widzenia świata, systemowego i logicznego myślenia oraz wrażliwego i logicznego postrzegania świata w systemie zintegrowanego, syntetycznego

ustawicznego kształcenia, również w zakresie nowych profesjonalnych umiejętności jako generalistów uniwersologów potrzebnych w nowej epoce.

5. Wprowadzenie ZDROWEGO STYLU ŻYCIA i OPTIMALIZACJA POTRZEB! Uświadomienie sobie uzdrawiającej mocy kryzysu: **Co się Uzdrawia, będzie Uzdrawione!** Transformacja życia pojawi się, gdy nauczysz się żyć z mottem: **Poznać-Przeżyć-Przeobrazić!**

Astroprognoza dla przedsiębiorstw na 2015 r.

Świat się zmienia, odkrywane będą nowe wartości i nowe style życia, ponieważ czeka nas 10 lat ciągłych zmian. W rzeczywistości, w 2014 roku dziesięcioletni kryzys dopiero się zaczął rozwijać i rosnąć w siłę - będzie rosnąć aż do 2017 roku. 2015 r. przyniesie dalsze wzmocnienie i pogłębienie kryzysu, można spodziewać się dalszego zmniejszania rynku, spadku wypłacalności, wzrostu inflacji. Światowe ceny ropy naftowej i związane z nimi wskaźniki walut narodowych państw, które zależą od jej eksportu, wkrótce przestaną spadać, ale zatrzymają się na bardzo niskim poziomie, co spowoduje, że nie napelnia budżetów tych państw w niezbędne środki. Dolar będzie stopniowo tracić zaufanie w świecie - część krajów już przechodzi na rozliczenia w innych walutach.

W 2014 roku ludzkość weszła w ostrą fazę kryzysu. Można powiedzieć, że w 2014 roku wybuchła globalna wojna gospodarcza, która będzie trwała co najmniej do 2018 (a może nawet aż do 2021) roku. W związku z tym, w ciągu najbliższych kilku lat, a w roku 2015 w szczególności, nie należy spodziewać się wzrostu makroekonomicznego. Ale ta "wojna" w dłuższej perspektywie może doprowadzić do całkowitej i radykalnej zmiany struktury i zasad gospodarki światowej, przy czym do 2018 roku będą zachodzić głównie procesy destrukcyjne, które niszczą obecny układ makroekonomiczny, a następnie stopniowo zaczną budować się nowy system i procesy globalne przyjmą bardziej twórczy charakter.

W 2015 roku możemy spodziewać się rozwoju i pogłębienia procesów kryzysowych, których początek miał miejsce się w 2014 r. Różnica polega na tym, że w ciągu ostatniego roku to wywołało ogólny szok, podczas gdy w przyszłym roku kryzysowe wydarzenia będą normą - ludzkość zacznie je uważać za pewnik, jako nieuniknioną rzeczywistość nowej ery. Jednak siła wpływu procesów kryzysowych na codzienne życie ludzi, w tym i na działalność przedsiębiorstw, w 2015 rok może nawet przewyższyć poprzedni, przy czym szczególnie skomplikowany, trudny i stresujący będzie pierwszy kwartał. To pierwszy kwartał będzie decydujący dla całego roku – w jego trakcie zostaną ustalone scenariusze zdarzeń.

Ta zima będzie poważnym wyzwaniem dla świata, kształtując wyrazistą falę kryzysu na cały rok. Na przykład w dniach 10-24.02 można oczekiwać kryzysu administracji publicznej i globalnych konfliktów grup o odmiennych interesach, a od około 11.05 - niepokojów społecznych i strajków. W okolicach 14.08 możemy spodziewać się upadku grup interesów i wartości gospodarek, w dniach 13-23.11 - reorganizacji administracji publicznej. Napięcia należy oczekiwać około 02.04, gdy globalny system finansowania w gospodarkach rozpocznie diametralną zmianę.

Naturalną rekomendacją dla wszystkich menedżerów i przedsiębiorców w 2015 roku będzie nieodzowność zmiany orientacji ich przedsiębiorstw i firm na cele, które będą aktualne w nowej epoce – to jest służenie dobru społecznemu i ludzkości. Być może będzie trzeba dokonać korekty misji i strategii przedsiębiorstw. Jednak w nadchodzącym, niekorzystnym roku, kiedy to nie ma sensu liczyć na wzrost w ramach istniejącego systemu, dobrze po prostu będzie zająć się ustalaniem celów, planowaniem strategicznym na przyszłość i unowocześnieniem

zarządzania przedsiębiorstwem w oparciu o prawa uniwersalne. Trzeba pamiętać, że najważniejszym kluczem do sukcesu w przyszłości jest zdolność do współpracy! Dlatego ważne jest, aby szukać ludzi o podobnych poglądach i partnerów dla swojej działalności, przysłuchać się ich celom, potrzebom i interesom, wyszukać wśród nich wspólne i pracować razem, aby je osiągnąć.

Pomimo faktu, że pewnych strat ledwie uda się uniknąć z powodu istnienia czynników globalnych, to przestrzegając następujących zaleceń można z wyprzedzeniem adaptować firmę do warunków w przyszłości.

Tak więc nadchodzący 2015 rok – to rok dokładnej oceny każdego przedsiębiorstwa co do jego miejsca i roli w życiu, jego wartości dla świata, a także świadomość wagi zdarzeń zachodzących w otaczającym świecie. Ten rok wymaga od każdego biznesmena i lidera, aby określić dokładny poziom osiągnięć swojej firmy, aby zrozumieć poziom jej odpowiedzialności, jej miejsce i rolę w życiu społeczeństwa i planety. Zajęcie miejsca odpowiadającego temu poziomowi oznacza ustawienie się na drodze do sukcesu w nowej epoce społeczno - gospodarczej.

Pozostaje w mocy wszystko co zostało powiedziane o długoterminowych perspektywach w prognozie na 2014 rok:

W długoterminowej globalnej, makroekonomicznej perspektywie, radykalnie załamanie i restrukturyzacja ma miejsce we wszystkich podstawowych społecznych, gospodarczych i politycznych systemach i strukturach naszej cywilizacji, co prowadzi do powikłań i kryzysów w działaniu tych mechanizmów. W rzeczywistości, w 2008 roku, w globalnym systemie społeczno - gospodarczym rozpoczął się kryzys długoterminowy, związany z koniecznością jej radykalnej restrukturyzacji dla doprowadzenia do zgodności z ewolucyjnymi wymogami nowej epoki. Kryzys wpływa na wszystkie systemy i struktury organizacyjne, na których opiera się istnienie współczesnej cywilizacji - państwo, instytucje społeczne, indywidualni przedsiębiorcy. I wszystkie te, które są w opozycji do globalnego programu ewolucji planety, lub chcą mu zapobiec w tym okresie, będą niszczone....

....Dlatego zarówno cała ludzkość, jak i każde przedsiębiorstwo powinno teraz być przygotowane na poważne wstrząsy we wszystkich sferach życia - w tym w gospodarce. Procesy kryzysowe transformacji systemu gospodarczego świata będą zachodzić do 2024 roku, ale będą najbardziej dotkliwe w okresie 2011-2018, ponieważ w tym okresie najbardziej aktywnie realizowane będą pomysły i wymagania nowej epoki. Niestety, nowe pomysły i wydarzenia wdzierają się w życie społeczeństwa zbyt rewolucyjne i dysharmonijne, przy czym szczególnie ostro i intensywnie w okresie od 2011 do 2016 roku. Jednak równocześnie, również od 2011 roku, jak nigdy silnie stymulowany jest rozwój duchowy ludzkości, co dla przedsiębiorstw i firm oznacza potrzebę stosowania wyższych ludzkich wartości i ideałów pokoju, postępu i współpracy. Procesy odnowy fundamentów ekonomicznych społeczeństwa mają największy wpływ na zarządzanie i planowanie strategiczne przedsiębiorstw. Z tych wszystkich powodów, w obecnym długim okresie, każde przedsiębiorstwo powinno maksymalnie dokładnie sformułować swoją misję, wizję i strategię tak, by były zgodne z pryncypiami nowej epoki, czyli zorientowane na ogólny postęp społeczny (w przeciwieństwie do chęci osobistego wzbogacenia się), na potrzebę wprowadzania nowych technik uniwersalnego zarządzania i planowania, jak również na strategię kolektywną. Pomyślnie przetrwać światowy kryzys będą mogły tylko te firmy, które są otwarte na nowe idee, procesy i decyzje, stosujące wartości ewolucyjne, i które są gotowe śmiało tworzyć przyszłość dla wspólnego dobra ludzkości.

Od początku 2015 roku przez najbliższe trzy lata próbom wytrzymałości i egzaminom na zgodność z wymogami ewolucji będą poddane systemy i metody zarządzania przedsiębiorstwem, a także przywództwo na zdolność do

zarządzania rozwojem. Jeśli ten egzamin nie będzie zdany z powodzeniem, to rozwój i sukcesy przedsiębiorstw czekają poważne, jeśli nie fatalne ograniczenia, a w najgorszym przypadku - likwidacja i zamknięcie. Wielu menedżerów i liderów może spodziewać się wymuszonych odejść ze swoich stanowisk. Należy oczekiwać, że czeka nas znaczny spadek zagranicznej działalności gospodarczej – stosunki międzynarodowe mogą być ograniczone ze względu na globalne czynniki ekonomiczne i polityczne. W całym świecie przyspieszą się procesy wymierania starych, nieaktualnych i przeciwnych rozwojowi ideologii, kultur, koncepcji naukowych i metod zarządzania. Aktywność przedsiębiorstw, których pryncypia działalności są sprzeczne z planem ewolucji, będzie przez dłuższy czas "zamrożona". Jednak w tym samym czasie zacznie być stymulowana koncentracja myślenia o obrazie przyszłości, wyraźniejsze, zgodne z uniwersalnymi prawami planowanie ścieżki rozwoju, wizja globalnych trendów ewolucyjnych. Istnieje niebezpieczeństwo, że wiele firm, zarówno ich przywódców jak i zwykłych pracowników - nie będzie wewnątrz na to przygotowanych, więc zmiany będą postrzegane jako stresy i napięcia.

Od jesieni 2012 roku do końca 2014 roku ludzkość miała uczyć się jednoczenia przedsiębiorstw jako wyrazistych indywidualności, które wybierając wspólny cel – samorządność i kolegalność musiały, w porozumieniu ze sobą, koncentrować wysiłki na tworzeniu nowej struktury społeczno - gospodarczej, opartej na zasadach współwłasności. Od 2015 następuje przyspieszenie zmian - w tym okresie każda firma musi znaleźć swoją drogę do jednoczenia się w zbiorowej współpracy. To zrodzi w przyszłości społeczny samorząd terytorialny, samorząd grup społecznych i branż, przejawiony w formach kolektywnego kondominium i wspólnoty w zarządzaniu życiem społecznym.

Cały rok 2015 (z wyjątkiem okresu letniego) będzie charakteryzować się bolesnym procesem niszczenia istniejącej struktury społecznej i gospodarczej. Zostanie rozwiana iluzja obecnego sukcesu gospodarczego oraz stabilności firm i całych państw, ponieważ większość z nich niestety kieruje się egoizmem, a nie zasadami ewolucyjnymi. Cały świat dotkną liczne i powszechne przypadki manipulacji finansowych i innych oraz korupcja, a osobami za to odpowiedzialnymi będą politycy, urzędnicy, biznesmeni, szefowie przedsiębiorstw – stracą oni swoje pozycje i perspektywy rozwoju (o ile nie poniosą bardziej surowych kar). W związku z tym, w 2015 roku każda firma powinna działać krystalicznie uczciwie i legalnie. Niestety te procesy doprowadzą do pogorszenia globalnej koniunktury gospodarczej, co skutkować będzie pogłębieniem negatywnych tendencji kulturowych i ideologicznych w społeczeństwie, takich jak nacjonalizm, fundamentalizm religijny, ogólna nietolerancja i niezgoda w każdej dziedzinie. To z kolei może spowodować dalsze pogorszenie międzynarodowej sytuacji politycznej. W związku z tym, wobec tylu negatywnych tendencji, główny nacisk przedsiębiorstw powinien być skierowany nie na zwiększanie zysków, lecz na zapewnienie normalnego, odpowiedniego i nieprzerwanego funkcjonowania mechanizmów społeczno - gospodarczych, nawet kosztem strat dla firmy.

Jedynym wyjątkiem od tej tendencji będzie lato 2015 (lub raczej okres od połowy czerwca do połowy września). W tym czasie, podobnie jak w poprzednich dwóch latach, powinno się przebadać relacje zarówno wewnątrz przedsiębiorstwa, jak i relacje ze światem zewnętrznym. Testy takie powinny zaowocować wzajemnym szacunkiem i nauczyć wzajemnej współpracy. Tak więc w lecie 2015 firmy będą miały ostatnią szansę, aby naprawić niedociągnięcia w dziedzinie relacji, dlatego dla każdej firmy będzie istotne, aby w tym krótkim czasie oddała swojej załodze nagromadzony "dług" w tej dziedzinie.

Paradoksalnie jednak, w przeciwieństwie do globalnych procesów kryzysowych, do połowy sierpnia 2015

poszczególne przedsiębiorstwa będą wyraźnie wykazywać możliwość zajęcia wiodącej pozycji na rynku i w społeczeństwie. Każda firma będzie dążyć do stworzenia swojego własnego, niepowtarzalnego, niezapomnianego i pozytywnego wizerunku oraz zaprezentowania go w społeczeństwie w celu pogłębienia swojego autorytetu i strefy wpływów, a także udziału w zarządzaniu procesami społecznymi. A odwrotnie, uwaga społeczeństwa będzie zwrócona na sukcesy i osiągnięcia każdej takiej przydatnej dla niego firmy, co zapewni jej wzrost, a w konsekwencji wysoki poziom przychodów i rentowność w dłuższej perspektywie. Jednak należy ostrzec liderów i właścicieli firm przed zbytnią pychą, autorytarnością, ambicją, pragnieniem bycia najważniejszym, zwracaniem uwagi opinii publicznej na "samego siebie". Uznanie powinno być zasłużone – i chodzi tu tylko o prawdziwe zasługi w służeniu społeczeństwu i dążeniu, aby jego życie stało się bardziej postępowe. Do połowy sierpnia zwiększy się kreatywność menedżerów i liderów na wszystkich poziomach, a społeczny sukces osiągną postępowi i kreatywni ludzie biznesu. Tak więc sposobem skutecznego przezwyciężenia globalnego kryzysu i konfliktów jest uczciwa praca na rzecz społeczeństwa i zaangażowanie się w światowe procesy ewolucyjne.

Okres od początku roku do końca lipca 2015 będzie szczególnie korzystny dla wzrostu i rozwoju biznesu ewolucyjnego – wszystkie nowe pomysły, koncepcje i innowacje odkryte i rozwijane w ciągu ostatnich kilku lat będzie można łatwo i harmonijnie zaszczyć w społeczeństwie, nie napotykając na większy opór ze strony funkcjonujących już w nim norm i autorytetów. Dotyczy to w szczególności teorii uniwersalnego kierowania i grupowej strategii zarządzania oraz również najnowszych osiągnięć współczesnej nauki i techniki. Być może ludzkość czeka na istotne podstawowe odkrycia naukowe, które uczynią życie społeczeństwa bardziej postępowym. W rozwiązywaniu problemów społecznych i gospodarczych w sektorze publicznym i globalnym można będzie śmiało stosować nowe zaawansowane metody, odrzucając stare egoistyczne i konkurencyjne zasady biznesowe na rzecz integracji i współpracy. Będą temu patronować nowatorzy, postępowi naukowcy i osoby publiczne, a przedsiębiorstwa zorientowane społecznie osiągną niewątpliwy sukces.

Potem, od początku lipca do początku września, wszystkie projekty biznesowe oparte na autorytarnych i nie zgodnych z planem ewolucji cywilizacji zasadach spotka ciężkie, jeśli nie zabójcze spowolnienie i poważne, jeśli nie niemożliwe do pokonania przeszkody na drodze rywalizacji. W konsekwencji, latem 2015 roku możemy spodziewać się kolejnej rundy pogorszenia globalnej sytuacji finansowej, gospodarczej i politycznej – kryzys się pogłębi. Kierowników, menedżerów lub inne organa publiczne, które będą "chować głowę w piasek" w obszarze swoich kompetencji, czeka nie sukces i rozwój lecz surowe ograniczenia, w tym zwolnienia i rezygnacje. W ogóle kariera i awans zawodowy w lecie 2015 będzie bardzo trudny dla wszystkich, a sukces, dochód i uznanie osiągną tylko te firmy, które działają w ścisłej zgodzie ze swoją misją i strategią. Ważne jest również, aby zapewnić pełną legalność działalności!

Od połowy sierpnia do końca roku nowe możliwości staną wobec firm o jasnym, indywidualnym obliczu, kreatywnych i zaangażowanych w codzienną żmudną pracę każdego dnia, pracę nad relacjami zatrudnionych osób między sobą w ramach pracy zespołowej. Jesienią 2015 roku szczęście nie będzie już pisane menedżerom i liderom, lecz zwykłym pracownikom we wszystkich obszarach działalności, odpowiedzialnie i dokładnie wykonującym swoje obowiązki. Karier zawodowych można spodziewać się w takich zawodach, jak rolnicy, lekarze, inżynierowie, analitycy i programiści. Wyniki każdej wartościowej pracy zostaną docenione przez społeczeństwo – w tym w kategoriach materialnych i finansowych. Dlatego jesienią i zimą 2015 można oczekiwać

pewnej stabilizacji w sferze finansowej i gospodarczej oraz poprawy sytuacji w gospodarce światowej, co pomoże również w działalności poszczególnych firm.

Od połowy sierpnia do połowy października możliwe będzie iluzja stabilizacji i wzrostu, dlatego wszystkim firmom i przedsiębiorcom zaleca się zachowanie "zimnej krwi" – nie rzucanie się w przygody finansowe, lecz opieranie się pokusie szybkiego wzbogacenia się, zachowanie zdrowego rozsądku w sprawach działalności społecznej i zarządzania przedsiębiorstwem. Należy ściśle przestrzegać prawa – zarówno naturalnego, jak i stanowionego. Ważne jest, aby pamiętać, że kryzys jest jeszcze daleki od zakończenia, zatem pozorny sukces biznesu opartego o wartości destrukcyjne będzie krótki – iluzja z czasem pryśnie, a zaangażowanych w to ludzi i firmy prędzej czy później czeka ruina, bankructwo i publiczna nagana, a w najgorszym wypadku – odpowiedzialność karna.

W tym samym czasie, od początku września do końca listopada, wszystkie przedsiębiorstwa będą otrzymywać pomoc i wsparcie w postaci silnych bodźców do rozwoju pożytecznych publicznie i istotnych ewolucyjnie spraw i projektów, które będą miały ogromny zasób energii do swojej realizacji. Dlatego też w kontekście tymczasowej stabilizacji światowego kryzysu – jesienią 2015 nastąpi korzystny okres dla postępowej działalności społecznej oraz społecznie odpowiedzialnego biznesu i przedsiębiorczości. Dla firm i przedsiębiorstw będzie istotne, aby nie przegapiły tego momentu wzrostu i rozwoju, i śmiało zabrały się za postępowe sprawy, nawet pozornie ciężkie i "niemożliwe do wykonania", ponieważ świat zapewni im wszelką niezbędną pomoc.

A zatem, w 2015 roku cały biznes czeka trudny kryzys, a największego jego zaostrzenia we wszystkich dziedzinach życia można się spodziewać w ciągu pierwszego kwartału – w zimie i na wiosnę. Trzeba zrozumieć, że zniszczenie starego porządku jest często warunkiem koniecznym "oczyszczenia drogi" Nowemu, a niszczenie dotyczy tylko tego, co uniemożliwia korzystanie z nowych pomysłów. Dlatego firmy o nowych rozwiązaniach, służących ewolucji na naszej planecie, nie zostaną zniszczone, lecz przeciwnie – będą dalej się rozwijać i wzrastać. Ważne jest, aby być otwartym na przyszłość – nowe idee integracji, współpracy i wzajemnej pomocy, które przynosi nam nowa epoka. A jesienią, w okresie względnej stabilizacji otoczenia makroekonomicznego, możliwe będzie osiągnięcie sukcesu!

Abstrakt – Аннотация- Abstract

Świat zmienia się, oswabadzając się od wszystkiego, co stare, z trudem odnajduje nowe wartości i styl życia. Zmiany w świecie są już widoczne w powszechnej znieczulicy i nieumiejętności rozróżniania istoty zmian (Światła i Ciemności), a także w utracie podstawowych życiowych wartości.

Мир меняется, освобождаясь от старого, обретая в муках новые ценности и уклад жизни. Изменения мира очевидны в уже привычной бездушности людей и в отсутствии различения ими сути Света и Тьмы, а также в утрате фундаментальных ценностей жизни.

The world is changing freeing itself from the old and acquiring in agony new values and life styles. Changes in the world are clearly seen in the already beaten people's insensitivity and lack of distinguishing by them beings of Light and Darkness as well as the loss of the fundamental values of life.

Krygier Barbara
Międzynarodowa Akademia Słowiańska
Tworzymy nową mapę poznawczą świata

„Umysł i świat są sprzężone ze sobą, od siebie wzajemnie
zależą, partycypują w swoim wzajemnym istnieniu.”
Henryk Skolimowski - „Participatory Mind”, 1994

Uogólniony obraz świata

Zastanawiamy się czasem, czym jest dla nas światopogląd i jaką pełni rolę w życiu. Częściej jednak myślimy o światopoglądzie innych ludzi, zwłaszcza kiedy różni się on znacząco od naszego, jako obrazu świata, który uważamy za właściwy. Otóż właśnie, według definicji, stosowanej w antropologii, światopogląd - to jest uogólniony obraz świata i wyobrażenie roli człowieka, jaką pełni on w tym świecie. Na ogół, światopogląd się „ma” czy „posiada”, nie za bardzo się interesując skąd się wziął i w jaki sposób stał się częścią nas. Wydaje się być tak naturalny i oczywisty jak powietrze, którym oddychamy. Oczywisty, a więc „prawdziwy” – myślimy. Tymczasem, jak się okazuje nie jest on ani tak oczywisty, ani tak prawdziwy jak nam się wydaje.

Można by zatem postawić pytanie, czy w świetle obecnej wiedzy możemy mówić w ogóle o jednym prawdziwym obrazie świata, sformułowanym w obrębie którejśkolwiek z kultur, istniejących na naszej planecie? Może raczej należałoby zastanowić się czym jest obraz świata, z jednej strony jako dynamiczny, podlegający zmianom twór mentalny, zorganizowany jako sieć pojęciowa w naszym umyśle, oraz z drugiej – jako zapis kulturowy, tworzony przez człowieka w jego rozwoju gatunkowym. Powstaje również pytanie - jaka jest jego funkcja ewolucyjna?

W tym pierwszym znaczeniu, obraz świata, to indywidualna sieć pojęciowa w umyśle pojedynczego człowieka. Jej podstawę biologiczną stanowi, również indywidualna sieć neuronalna w naszym mózgu. Obraz ten realizuje się w oparciu o zapis genetyczny i formuluje się pod wpływem, przyswojonego w procesie edukacji zapisu kulturowego. Ponadto, wzbogaca się on i aktualizuje poprzez doświadczanie różnorodnych bodźców, w dynamicznym procesie adaptacji do otoczenia i adaptacji otoczenia do nas. Jednocześnie, obraz świata jako zapis kulturowy, spełnia rolę matrycy, wspomagającej tworzenie zaktualizowanej, osobniczej sieci pojęciowej. Przekazywany jest też następnym pokoleniom w poszczególnych kulturach

W naszej tradycji myślowej obraz świata pojmowany jest jako estetyczno-literacka opowieść o powstawaniu i strukturze świata, która stanowi kumulację doświadczenia kulturowego. Dlaczego jednak tak bardzo jesteśmy skłonni upierać się przy tym, że nasz przejęty w trakcie edukacji, w bliskim środowisku kulturowym obraz świata jest „jedynie słuszny”, chociaż jest on w dużej mierze umowny i nie sprawdzony? Prawdopodobnie dlatego, że nie mamy pojęcia jak ograniczone i wybiórcze jest nasze postrzeganie. Bardzo mało wiemy o sposobach percepcji i nie mamy do niej dystansu. Siedząc w środku poznawczego „kokonu”, trudno jest zobaczyć go z zewnątrz.

Lepiej byłoby, gdybyśmy mogli traktować ten upowszechniony w kulturze obraz świata jako zaledwie opis orientacyjny, wspomagający nasze działanie w dążeniu do harmonii z procesem ewolucji. Może on pełnić raczej rolę swoistej „mapy poznawczej świata”, z którą wyruszamy w naszą osobistą drogę poszukiwań i odkryć. Co zaś decydujemy się odkrywać, w dużej mierze zależy od nas samych. Od nas również zależy, czy utralimy wyniki naszych poszukiwań w sposób czytelny, jako zapis kulturowy, tak aby podzielić się tym z innymi.

Przyjmujemy więc, że światopogląd jest to uogólniony obraz świata i sposób pojmowania roli człowieka w tym świecie. Posiadanie określonego światopoglądu jest podstawową potrzebą człowieka, gdyż decyduje o jego hierarchii wartości. W konsekwencji, decyduje też o dokonywanych wyborach i postawie wobec własnej drogi życiowej, wobec innych ludzi, w relacjach indywidualnych oraz wobec wspólnoty, do której należy. Światopogląd określa konkretne kryteria postępowania w życiu. Powodując się nim, człowiek realizuje określoną linię swojego życia, z którą związany jest porządek zachodzących zdarzeń i ich znaczenie dla danego człowieka.

Zatem każdy człowiek posiada jakiś światopogląd, niezależnie od tego, czy sobie to uświadamia, czy nie. Światopogląd dotyczy przede wszystkim rozumienia natury świata i natury człowieka. Im lepiej rozumiana jest ta natura, to znaczy światopogląd jest bardziej koherentny, tym lepiej służy człowiekowi w wyborze i realizowaniu drogi życiowej i uzyskaniu pomyślności: rozwoju potencjału twórczego, osiągnięciu ogólnej równowagi zdrowotnej, równowagi psychicznej i dobrych relacji z otoczeniem społecznym i przyrodniczym.

Problemy ze światopoglądem

Nieustającym problemem jest jednak ogromne zróżnicowanie światopoglądów, które reprezentują ludzie zarówno w obrębie tak zwanej „kultury zachodniej”, a tym bardziej przedstawiciele innych kultur. Trudności we wzajemnym rozumieniu się, wydają się być nie do przewyciężenia, jeżeli nie zmienimy zasadniczo postawy zarówno wobec własnego światopoglądu jak i wobec światopoglądu innych.

Dopóki będziemy uważać, że nasz osobisty światopogląd opiera się na niepodważalnych prawdach, dopóty będziemy uparcie walczyć w obronie tych prawd i nie dopuszczając do siebie myśli, że inne światopoglądy mogą być tak samo „dobre i prawdziwe”. W rzeczywistości, rozpowszechnione współcześnie światopoglądy prawie wszystkie są podobnie cząstkowe i nieaktualne. W sposób coraz bardziej widoczny nie przystają już do rozpoznanej i opisanej przez nową naukę natury rzeczywistości. Potwierdza to również nasza intuicja.

Nieporozumienie bierze się także stąd, że zupełnie bezpodstawnie absolutyzujemy nasz subiektywny, uwewnętrzniony obraz świata, który jest właściwym nam sposobem, określającym indywidualne pojmowanie. Zapominamy przy tym, że jest on zaledwie uogólnionym myślowym modelem pewnego obszaru rzeczywistości, dostępnego naszej obserwacji i doświadczeniu. W dodatku, jak już naukowo zbadano, granice obserwacji są nam z góry nie tylko biologicznie ale i kulturowo narzucone poprzez przyswojone w trakcie edukacji wzorce kulturowe i ten, obowiązujący w naszym najbliższym środowisku światopogląd, który nieświadomie wchłaniamy.

Doszło do tego, że ludziom łatwiej jest się porozumiewać, współdziałać, a nawet przyjaźnić wówczas jeżeli pominą kwestię, jakie są dla nich najważniejsze tak zwane fundamentalne prawdy. Próby ustalenia tego i znalezienie „prawd wspólnych”, a więc takich, które byłyby do przyjęcia przez wszystkich, zazwyczaj źle się kończą i większość ludzi najchętniej powraca do swoich utrwalonych myślowych nawyków. Jest to znacząca przeszkoda w dążeniu do pomyślnej organizacji struktur społecznych, począwszy od rodziny, lokalnej wspólnoty aż po społeczność międzynarodową. Co więcej, można zasadnie twierdzić, że jest to największa przeszkoda, stojąca na drodze do pokonania obecnego kryzysu cywilizacyjnego i dokonania skoku ewolucyjnego.

W stronę nowego paradygmatu

Jednym z pospolitych przykładów rozbieżności w myśleniu o świecie jest niekończący się spór światopoglądowy między materialistami a idealistami. Jedni się upierają, że na powstanie Wszechświata nie miały

wpływu żadne rozumne siły i twierdzą, że wszystko co widzimy to tylko przejawy praw rozwoju i działania materii, a rozum i wszystko co z nim związane to pochodne biologicznego rozwoju form materii. Z drugiej strony, koncepcja idealistyczna stawia w centrum twórczych procesów na Ziemi i w Kosmosie - Rozumne Boskie Źródło i niepotrzebnie odrzuca całkowicie stanowisko materialistyczne, przy okazji lekceważąc dorobek wielu nauk szczegółowych.

W łonie tych głównych nurtów światopoglądowych istnieją oczywiście rozmaite mutacje. Jednakże w świetle osiągniętej już w XXI wieku, w ramach nowej nauki, wiedzy o procesach kosmogenezы i powstaniu biomaterii czyli materii żywej (szczególnie chodzi tu o nową fizykę, nową biologię, astrofizykę i kosmologię), niezbędne jest zweryfikowanie naszego dotychczasowego obrazu świata oraz pojmowania istoty człowieka i jego roli w tym świecie. Co za tym idzie, niezbędna jest aktualizacja światopoglądu, jako „mapy poznawczej świata” tak, aby stanowił o wiele dokładniejszy, a zatem bardziej przydatny opis natury tego co naprawdę istnieje we Wszechświecie. Odpowiedzi domaga się pytanie jaka jest nasza natura i jaka rola w biosferze, jako świadomego czynnika ewolucji. Wyłania się już coraz więcej, dobrze opisanych elementów tej wizji.

Kiedy już nowa wizja Człowieka, jako tworu i współtwórcy Kosmosu uzyska dojrzałość, będzie ona stanowić nie powrót do przednaukowego rozumienia rzeczywistości, lecz całościową twórczą syntezę wiedzy, osiągniętej w przeszłości i współczesności. Wówczas na nowo zobaczymy swoje miejsce i rolę we Wszechświecie, jako istoty dzielące swoją przeszłość ewolucyjną z Kosmosem, których ciała powstały z gwiazdowego pyłu. Przekonamy się, że dzięki nam w miarę rozwoju ewolucyjnego Kosmos może sam siebie oglądać. Wówczas też stanie się bardziej zrozumiała rola człowieka w świecie i znaczenie jego działań, które zarówno mogą sprzyjać rozwojowi jak i przeciwnie, doprowadzać do degradacji życia biosfery i planety.

Duchowo-materialna jedność Wszechświata

Przy obecnym zasobie wiedzy jakim dysponuje ludzkość, nieuzasadnione są w ogóle spory o materialną czy duchową naturę Wszechświata. Istniejąca już wiedza pozwala nie tylko przypuszczać, ale nawet twierdzić, że natura ta jest zarazem materialna jak i duchowa, co zresztą od najdawniejszych czasów głosiły takie systemy religijne i filozoficzne, jak starożytny taoizm, buddyzm czy wedanta, a obecnie odkrywa ponownie i stara się szerzej opisać nowa nauka – fizyka kwantowa, nowa biologia, astrofizyka i kosmologia. Przy czym, uwzględniają one dość bogaty i przekonujący materiał doświadczalny.

Powszechnie już wiadomo, że naukowo został udowodniony fakt obecności we Wszechświecie, a tym samym w naszej Galaktyce dwóch podstawowych komponentów: Energii i Materii. Są one ściśle ze sobą związane i przejawianie się jednego z nich niemożliwe jest bez obecności drugiego. Każdy z nich może przyjmować dwie podstawowe formy istnienia; w przypadku energii są to – siła i informacja; w przypadku materii – substancja i pole. Ponieważ istnieją one w nierozdzielalnym związku, to przy ich stałym współdziałaniu nieprzerwanie dążą do przekształcania się w drodze rozmaitych kombinacji wszystkich możliwych form, przy czym wszystkie te przekształcenia są współzależne.

Tak więc, we Wszechświecie działa zasada nieustannego przekształcania jego komponentów według stałego zamkniętego kręgu: Energia – Pole – Energia – Materia – Energia. Proces ten jest nieskończony. Z zasady tej wynika, że nie można arbitralnie ustalić, co jest pierwotne co zaś wtórne, bo wynik obserwacji będzie uzależniony od wyboru fazy następującej naprzemiennie w tym nieustającym procesie. Tymczasem, to właśnie twierdzenia o pierwszeństwie są główną przyczyną sporów światopoglądowych o naturę Wszechświata.

Zgodnie z prawem zachowania energii, które jest podstawowym prawem przyrody, energia w przyrodzie nie powstaje z niczego, ani nie znika bez śladu. Może ona tylko przechodzić z jednej formy w drugą, przekształcanie materii następuje więc za pośrednictwem energii z pełnym zachowaniem jej początkowej ilości. Prawidłowości tego procesu dawno zostały opisane przez fizykę.

Jeżeli świadomość potraktujemy jako zasób informacji, wprowadzony przez energię przy wcześniejszych przekształceniach materii w odpowiednie formy – substancję lub pole, to staje się oczywiste, że i materia i pole posiadają świadomość. Także według wiedzy buddyjskiej dualizm: materia – świadomość jest fałszywym problemem, ponieważ ani materia, ani świadomość nie posiadają niezależnego istnienia. Energia w istocie stanowi jednocześnie nośnik informacji i jest twórcą form materii. Pochodzenie wszystkich form materii bezpośrednio związane jest z energią, która przekształcając się rodzi materię, a jej szczególnym rodzajem jest biomateria, co oznacza w naszym pojęciu życie. W przestrzeniach Wszechświata i naszej Galaktyki wszystkim kieruje świetlista Energia, która jest także w stanie tworzyć życie. Możemy więc uznać, że Energia pochodzi z Rozumnego Kosmicznego Źródła Światła, od którego pochodzi wszystko, co istnieje.

W tym miejscu dociekliwi mają prawo zapytać – A jaka jest przyczyna sprawcza tego Źródła? Gdyby podjąć próbę odpowiedzi na to pytanie, wypadałoby się zagłębić w rozważania teologiczne. Jednak kryje się w tym podejściu niebezpieczeństwo wytworzenia sytuacji spornej przez zawikłanie się w interpretacje, dotyczące rozumienia pierwotnego pojęcia BÓG, którym od zarania dziejów oznaczano wyobrażenie sił wyższych.

Stając przed tym problemem, byłoby lepiej gdybyśmy skromnie zgodzili się na to, że słowa języka naturalnego, którymi się posługujemy, aby wyrazić myśl, nie mają odpowiedniej siły wyrazu, a także waloru dostatecznej ogólności, nie są więc wystarczające dla opisu najbardziej złożonego Najwyższego i Niepojętego Bytu. Dobrze jest pamiętać, że jak udowadnia lingwistyka i neurobiologia, relacja słowo/znaczenie jest w znacznej mierze subiektywna. Ze swej natury, mocno uwarunkowana jest ona przez cechy indywidualne człowieka i wzorce myślowe, jakie nakłada mu jego kultura, w której wzrastał.

Prawdopodobnie, głębokie zrozumienie tych uwarunkowań przez poprzedzających nas starożytnych nosicieli mądrości przejawiało się w tym, że w niektórych kulturach, o bardzo starej tradycji nie dopuszcza się słownego precyzowania znaczenia pojęcia Boga (na przykład w tradycji chińskiego taoizmu). W wielu innych tradycjach nie ma także zwyczaju przedstawiania skonkretyzowanego wizerunku wyobrażającego Boga.

W obecnej dobie, wszyscy czujemy, że przez wieki ciągnące się spory religijne i wybuchy nienawiści pomiędzy wyznawcami poszczególnych wyznań wyczerpały już swoją siłę dynamizującą. Zamiast prowadzić cywilizację na wyższy poziom świadomości, stają się coraz bardziej wsteczne i absurdalne. Rozumiemy już przecież uniwersalną wartość religijności i w ogóle duchowości, jako atrybutu człowieczeństwa. Jednocześnie widzimy, w skali planety, ogromne kulturowe zróżnicowanie form wyrażania i kultywowania przeżyć religijnych. Wzrasta także powszechna tęsknota za pokojem, współdziałaniem i wzajemnym poszanowaniem uczuć religijnych oraz wzniesieniem się ponad sztuczne podziały. Jednocześnie wzrasta świadomość naszej ludzkiej, gatunkowej wspólnoty i współodpowiedzialności za dalsze losy Ziemi.

Dotychczas wybierane drogi przewyciężenia tego impasu okazują się jednak nieskuteczne głównie dlatego, że zamiast sięgać głębi i istoty naszej duchowości zbyt wielką wagę przywiązuje się do zróżnicowania form zapisu, czy to językowych czy ikonograficznych. Te zaś, ze względu na swój uwarunkowany historycznie i kulturowo charakter, nieuniknienie noszą w sobie piętno epoki i koloryt cywilizacji w której powstawały. Nie dostrzega się

wtedy, a przynajmniej jest to trudne, że w istocie dotyczą one tych samych, uniwersalnych, trudno wyrażalnych treści. Zwycięża przyjęty niegdyś i utrwalony kanon, uznany za jedynie trafny i obowiązujący dla wszystkich. Spór o nieomyślność wyznawanej doktryny bezsensownie się przedłuża, walka o abstrakcyjną w zasadzie „słuszność” trwa. Uwaga skierowuje się na drugorzędne różnice, a zbawcza, upragniona Jedność znika z horyzontu.

W istocie, wszystkie istniejące w świecie systemy religijne przyjmują założenie, że Rozumna Wyższa Siła uczestniczy we wszystkich procesach we Wszechświecie, szczególnie w jego stworzeniu i rozwoju, a także teraz i zawsze. I to jest właśnie pogląd, który jednoczy wszystkie religie świata. Stąd możemy czerpać nadzieję, że możliwe jest utworzenie wspólnej dla całej ludzkości duchowej płaszczyzny, a ściślej wspólnego rozumienia duchowego wymiaru człowieka. Wówczas spory o „wyższość” jakiegokolwiek wyznania staną się całkowicie zbyteczne.

Drogi prowadzące do zrozumienia naszej duchowej natury, a przez to zrozumienia naszej łączności ze Źródłem Istnienia mogą być przeróżne, tak jak różne mogą być ścieżki wiodące na szczyt jednej i tej samej góry. Warto w naszej uogólniającej refleksji, ponownie głęboko przemyśleć tę starożytną metaforę wspinania się na górę, gdyż pokazuje ona dobrze charakter procesu stopniowego uzyskiwania zrozumienia duchowego aspektu życia, jako Całości. Wskazuje też na różnorodność dróg, które prowadzą do jednego i tego samego celu.

Dlatego, uszanowanie i kulturowanie różnych religii nie powinno być przeszkodą w dążeniu do realizacji jednoczącej idei rodzaju ludzkiego, jako Całości. Różnorodność kulturowa, nie tylko, że jest naszym duchowym bogactwem, lecz także pozwala zachować piękne rytuały, łączące nas i naszych bliskich z tradycją i doświadczeniem własnej wspólnoty narodowej i jej przeszłości.

Religia i nauka nie są przeciwstawne

W XXI wieku, wobec wielkiego rozwoju wiedzy o świecie nie ma już także żadnych uzasadnień, aby podtrzymywać konflikt między religią i nauką. Są to bowiem choć różne, ale uzupełniające się drogi poznania, opisu i przeżywania jednej i tej samej rzeczywistości. Tym wspólnym, jednoczącym czynnikiem, leżącym u podstaw wszystkiego i spajającym ludzki świat religii i nauki jest *units mundus* – jeden i ten sam świat, do którego obie się odnoszą, a który objaśniają i opisują na swój sposób.

Ponadto, wbrew naukowemu fundamentalizmowi okazało się, że nowa nauka rezygnuje już z wielu starych, do tej pory nienaruszalnych, właśnie fundamentalnych założeń, dotyczących struktury i zasad funkcjonowania Wszechświata, ponieważ nowe osiągnięcia nauki przeczą tym założeniom. Często zaś nowe założenia, na przykład odnośnie struktury materii zaczynają przypominać opisy sformułowane na gruncie, nie uważanym jak dotąd za naukowy, a raczej religijny – na przykład w buddyzmie czy hinduizmie. Na poziomie subatomowym nie istnieje nic takiego, co moglibyśmy nazwać wyobraźną materią.

Przede wszystkim zaś klasyczna nauka, zmuszona została do zakwestionowania nieomyślności własnych filarów metodologicznych, na których wspierała swoje poczucie pewności. Chodzi mianowicie o te, które okazały się najbardziej ograniczające jej dalszy rozwój, jak - mechanicyzm, obiektywizm, redukcjonizm i determinizm.

Wypada porzucić przestarzałe mity

Wiemy już, że nie możemy traktować świata jak bezduszną maszynę. Ani nasza Ziemia – Gaja nie jest mechanizmem, ani tym bardziej - my, świadome cząstki jej biosfery nie jesteśmy maszynami. Jako całość stanowimy żywy, złożony organizm. Co więcej, taki pogląd nie jest bynajmniej całkiem nowy – wiemy, że dawno

już wyrażał go jasno Paracelsus i na nim opierał pełną niebywałych sukcesów swoją działalność medyczną. Paracelsus uważał, że Wszechświat jest istotą żywą i przechodzi te same fazy rozwoju co wszelkie organizmy. Pisał, że człowiek to mikrokosmos zbudowany z tych samych elementów co makrokosmos, i że w kosmosie istnieje duchowy związek wszystkich rzeczy ze sobą. Ten sam pogląd wyraził eksplicite również James Hutton w roku 1785 na jednym z odczytów w Edynburgu, mówiąc wprost: "Uważam Ziemię za super organizm, którego funkcjami powinna zajmować się fizjologia."

Współcześnie, na dobry grunt trafiła, sformułowana przez James'a Lovelock'a hipoteza Gai. Odpowiada ona wielu ludziom, rozczarowanym cząstkowością i banalnością naukowych hipotez, odnoszących się do człowieka i Świata. Natomiast, myślenie kategoriami „Gai” pozwala nam lepiej rozumieć naturalne współzależności i całościowość procesów życia. Pomaga nam również na przyjmowanie wielu pozornych przeciwieństw jako zjawisk wzajemnie się uzupełniających i możliwych do zharmonizowania. Tym bardziej, że wzrastająca wiedza przyrodnicza przekonuje nas, że atrybutem życia jest nie wzajemne wykluczanie się zjawisk (jak często sugeruje nauka), lecz ich współzależność i komplementarność. Harmonia nie wyklucza racjonalności, wręcz przeciwnie sprzyja zachowaniu proporcjonalnej obecności wszystkich wymiarów życia. Już od starożytności symbolem tej harmonii była nierozdzielna triada – „Piękno - Dobro-Prawda”. Wszelkie zjawiska są współzależne, ponieważ współistnieją w tej samej rzeczywistości, której funkcjonowanie opiera się na wzajemnej przyczynowości. Wszystko we Wszechświecie jest, w ten czy inny sposób powiązane z całością.

Na przełomie XX i XXI wieku, wielkie wątpliwości powstały też w stosunku do, tak lubianego i wmawianego nam przez klasyczną naukę obiektywizmu. Otóż, nowa nauka również podważa wiarę w jego zasadność. Jednym z najistotniejszych odkryć współczesnej fizyki jest zasada jedności podmiotu i przedmiotu obserwacji. Wynika z niej konkluzja, że obserwowanych zjawisk nie da się oddzielić od obserwatora, a zmiana punktu widzenia w doświadczeniach obserwacji wpływa również na przebieg obserwowanych procesów. A zatem, nie możemy twierdzić, że jesteśmy obiektywnymi obserwatorami badanej rzeczywistości. Bardziej sensowne będzie spostrzeżenie, że jesteśmy jej uczestnikami. Stąd, jak stwierdził, uznany w świecie nauki fizyk John Archibald Wheeler: „Uniwersum nie istnieje na zewnątrz, niezależnie od nas. My sami jesteśmy nieuniknienie uwikłani w akt manifestacji tego, co wydaje się zdarzać przed nami. Jesteśmy uczestnikami, w pewnym sensie żyjemy w partycypującym uniwersum.”

Mówienie więc o obiektywnej rzeczywistości, która istniałaby, przy jednoczesnym braku wszelkich obserwacji po prostu nie ma sensu. "Umysł i świat są sprzężone ze sobą, od siebie wzajemnie zależą, partycypują w swoim wzajemnym istnieniu" – jak mówi Henryk Skolimowski, twórca koncepcji umysłu partycypującego, a więc uczestniczącego. Losy Wszechświata splatają się z umysłem obserwatora we wzajemnie zależnej pętli przyczynowo skutkowej. (Participatory Mind, 1994)

Gdy zgodzimy się na to, że nie jesteśmy od świata oddzieleni, osobni lecz jesteśmy jego immanentną częścią, wówczas zostanie przezwyciężone doznanie obcości świata i możliwy będzie do pokonania rozdźwięk i rozbrat między przekazami religii i nauki, które częstokroć zamiast nas ze światem łączyć, od niego nas mentalnie oddzielają.

Jeśli posiadamy światopogląd całościowy, wówczas pojmujemy, że jesteśmy częścią przyrody i Kosmosu. Jeśli zaś jesteśmy częścią, zyskujemy poczucie uczestniczenia w wielkim eposie ewolucji Kosmosu. Pochodzimy z tworzywa Kosmosu, nasze ciała zbudowane są z gwiazdowego pyłu. Jesteśmy zarazem tworem, jak i współtwórcą Kosmosu. Jeśli świadomie uczestniczymy w tym procesie, rozumiemy nie tylko swoją odpowiedzialność, lecz

także pojmujemy swoją niepowtarzalną wartość współtwórców. Ale takie rozumienie naszej roli możliwe jest tylko z perspektywy całościowej, holistycznej, kiedy nasza przynależność do Całości staje się dla nas oczywista i jest głęboko przeżywana. Jest to odbudowywanie w naszej świadomości poczucia jedności z całością przyrodniczą, a nawet więcej – z całością kosmiczną. Jest to usuwanie dojmującego i obezwładniającego bólu wyobcowania i samotności człowieka w Świecie. Za tym idzie radosne poczucie jedności z większą całością i wynikające zeń poczucie siły. Jednocześnie wzrasta świadomość współtworzenia świata w nas i wokół nas, a zatem także świadomość współodpowiedzialności.

Myślenie holistyczne stwarza nam rozległe perspektywy, gdyż umożliwia przekroczenie ciasnych granic materialistycznych, wyznaczanych przez podejście redukcjonistyczne. Wymaga jednak przedtem zmierzenia się z obezwładniającą mocą determinizmu, który dotąd zajmuje silną pozycję w paradygmacie klasycznej nauki. Rozpowszechnił się też z tej przyczyny w potocznym myśleniu, tworząc wygodne usprawiedliwienia dla ludzkiej nieodpowiedzialności.

Szczegółne wzmocnienie determinizmu ewolucyjnego, jakoby całkowicie sterującego działaniem człowieka, nastąpiło w związku z odczytaniem ludzkiego genomu i poszukiwaniem genetycznych przyczyn wszelkich chorób. Doprowadziło to do utrwalenia się dogmatu, że życie jest kontrolowane przez DNA. Ale, jak udowadnia nowa biologia, wcale tak nie jest. Jest to jeszcze jeden mit mechanistycznej nauki, który szczęśliwie dla przyszłości naszego myślenia niedawno został obalony. Nowa biologia udowadnia, że geny są tylko respondentami spostrzeżeń odebranych ze środowiska przez błonę komórkową. „Poprzez działanie błony komórkowej możemy właściwie kontrolować nasze geny, naszą biologię, nasze życie i robimy to, choć wierzymy, że jesteśmy ofiarami genów.” (Bruce Lipton: Biologia przekonań, 2012)

Tak więc, to my przez nasze myślenie i działanie programujemy zachowanie się naszych komórek i możemy tym samym wpływać na zachowanie się genów oraz zmianę ich właściwości. I w tym właśnie kierunku podążała myśl ewolucyjna Lamarcka, niestety odrzucona bez pardonu przez darwinistów, ze szkodą dla dalszego rozwoju nauk przyrodniczych. Teraz, nowa biologia uświadamia nam, że nie można już dłużej rozpowszechniać przekonania, że jesteśmy bezsilni wobec „programu genetycznego”, a zatem całkowicie zdeterminowani.

W ten sposób została nam „zwrócona” wolna wola, to jest odzyskaliśmy przekonanie, że mamy możliwość dokonywania wyborów i podejmowania własnych odpowiedzialnych decyzji, sprzyjających zdrowiu i rozwojowi potencjału naszego organizmu i naszej pomyślności życiowej w ogóle. To zaś ma bezpośredni wpływ na nasze otoczenie społeczne i przyrodnicze.

Nie jesteśmy również bezsilni wobec fałszywie interpretowanej przez darwinizm zasady przetrwania w ewolucji jednostek najsilniejszych. Darwinizm za główną siłę napędową ewolucji uznał, w sposób uproszczony walkę o byt, co stało się niebezpiecznym argumentem dla postaw egoistycznych i uznania bezwzględnej siły za prerogatywę w życiu społecznym. To rozpowszechnione przekonanie, że napędową siłą ewolucji jest walka o byt usprawiedliwia chorobliwe i niebezpieczne dążenia do demonstracji siły i czyni nasze życie pełnym negatywnych napięć, strachu i poczucia zagrożenia. Prowadzi to w konsekwencji do gwałtownych wybuchów siły i niekontrolowanej, totalnej destrukcji.

Współczesna nauka dowodzi, że w tym przypadku Darwin popełnił zasadniczy błąd. Różnicowanie się gatunków nie zależy wyłącznie od mutacji oraz doboru naturalnego, działających na drodze współzawodnictwa czyli w darwinowskiej walce o byt. To raczej współpraca i symbioza stanowią napędową siłą ewolucji. Tym, co

umożliwiło rozprzestrzenianie się życia była współpraca, interakcja i wzajemna zależność różnych form życia. Życie rozwija się poprzez tworzenie sieci współdziałania. (Margulis L.: Symbiosis in Cell Evolution, 1993) Na każdym poziomie ewolucji, nie konflikt, lecz współpraca prowadzi do osiągnięcia wyższego stopnia rozwoju.

Staje się coraz bardziej oczywiste, że redukcjonistyczny sposób myślenia wyczerpał swoje możliwości. Nauka zmuszona jest przystosować swoje metody do badania wysoce złożonych, dynamicznych struktur relacyjnych i fraktalnych, które poprzez coraz głębszy wgląd w świat natury, odsłaniają się dosłownie przed naszymi oczyma. Właściwy dla nauki klasycznej liniowy charakter dyskursu nieprzydatny jest bowiem do opisu struktur, które odkrywa mechanika kwantowa i nowa biologia. Samo życie jest organiczne, toteż doświadczanie życia i badanie struktur życia jest organiczne, a więc nie linearne.

Wylania się inny Światopogląd

W naszym aktualnym poznawaniu rzeczywistości coraz bardziej wysuwają się na pierwszy plan, obok ewolucjonizmu, na nowo sformułowane zasady badawcze – organicyzm, partycypizm, holizm. W istocie podejścia te w badaniu świata zawsze występowały na przestrzeni rozwoju cywilizacji i wyraźnie zaznaczyły się w dziełach kultury. Jednakże po zapanowaniu materializmu w nauce europejskiej zostały wyrugowane na margines przez mechanicyzm, redukcjonizm i determinizm. Teraz natomiast staje się widoczne, że odzyskują na nowo należną im pozycję, jako bardziej efektywne sposoby poznawania Świata.

W przeciwieństwie do mechanicyzmu, traktującego świat jak maszynę, organicyzm jest hipotezą organiczności, przedstawiającą Świat jako żywy organizm. „Organizmami są nie tylko poszczególni ludzie, ale cała biosfera, a także Wszechświat. Hipoteza organiczna wygląda na nową, ale w rzeczywistości jest to bardzo stara idea. Ona tylko powraca do nas w nowej formie – bardziej konkretna i przekonująca, umocniona współczesnymi naukami. Jednak zrozumieć ją nie jest trudno. Po prostu, nasze wykształcenie oparte było nie na tej idei, a na newtonowskim, mechanistycznym światopoglądzie”.(Grof S., Laszlo E., Russel P. 1999)

Już na przełomie XIX i XX wieku sformułowany został rusko-słowiański kierunek filozoficzny - kosmizm, który zakładał apriorycznie, organiczną jedność wszystkiego ze wszystkim i przedstawił wyobrażenie Kosmosu, jako żywego organizmu, znajdującego się w nieustającym oddziaływaniu ze stwórcą.

W naszych czasach, coraz bardziej przybiera na znaczeniu ujęcie holistyczne. W świecie, który jest jednością, nie ma oddzielenia poziomu mikro od makro. To, jak postrzegamy zależy od perspektywy obserwacji, jaką sami wybieramy. Badamy jedną i te samą, wspólną rzeczywistość. Gdy omijamy różnicowania zapisów kulturowych, a szczególnie naukowych, spoza zasłony języka opisu wylania się jedność świata.

Język opisu to przede wszystkim nasz język naturalny, którym jesteśmy ograniczeni. Z jednej strony język umożliwia nam dostęp do zgromadzonej wiedzy i doświadczeń innych ludzi, z drugiej jednak utwierdza nas w przekonaniu, że ograniczona świadomość jest tą jedyną właściwą. Żeby przezwyciężyć to ograniczenie, „musimy nauczyć się, jak efektywnie korzystać ze słów, ale jednocześnie musimy zachować i, kiedy to konieczne, pogłębić naszą zdolność patrzenia na świat bezpośrednio, a nie poprzez nieprzejrzyste medium pojęć, które zniekształca każdy fakt, nadając mu zbyt znajome podobieństwo jakiejś definiującej etykiety lub wyjaśniającej abstrakcji.”(A. Huxley: Drzwi percepcji, 2012)

Ponadto, opis naukowy, który skoncentrowany jest na wydobywaniu różnicowań, obserwowanych na poziomie szczegółowym, utrudnia nam szczególnie rozumienie całościowości.

Problem postrzegania może być rozwiązany raczej przez usprawnienie naszych własnych umiejętności obserwacji i percepcji, przez ćwiczenie koncentracji uwagi, oczyszczanie umysłu od wadliwych schematów myślowych i harmonizowanie emocji. Droga osobistego rozwoju może przygotować nas do lepszego odbioru tych niezwykle złożonych, dynamicznych struktur rzeczywistości jakie odsłania nam fizyka kwantowa, nowa biologia i kosmologia. Taki też był od dawien dawna sens jogi, jako ścieżki rozwoju, która prowadzi do zrozumienia własnej struktury i struktury Wszechświata, którego nieodłącznym aspektem jest duchowość. W ujęciu jogi, „duchowość nie jest żadnym celem zewnętrznym, którego należy poszukiwać, lecz częścią boskiego pierwiastka w każdym z nas, który musimy odsłonić.” Duchowość – jak próbuje wyjaśnić Iyengar B.K.S.(2006) „nie jest eteryczna i nadprzyrodzona, lecz dostępna i namacalna w naszych własnych ciałach. W istocie, nawet sam pomysł ścieżki duchowej jest błędną nazwą. Ostatecznie, jak można iść w stronę czegoś, co jak Boskość jest, z definicji, wszędzie?”

Wyzwoliwszy się z mitów przeszłości, możemy ujrzeć naszą własną naturę w nowym świetle zdobytych doświadczeń i poszerzonej wiedzy. Przede wszystkim, zaczynamy spostrzegać, że nie jesteśmy obcy w tajemniczym i nieznanym Wszechświecie. Wprost przeciwnie, wiemy już, że jesteśmy zrodzeni przez Wszechświat, z tego samego co on tworzywa i stanowimy jego część, co więcej wyjątkowo uprzywilejowaną, bo mogącą osiągnąć świadomość.

Oznacza to, że w ujęciu całościowym, holistycznym staje się jasne, że jesteśmy również częścią procesu poznawczego. Bezpośrednio uczestniczymy „wewnątrz” procesu poznawania świata i jednocześnie wpływamy na jego kształt, ponieważ nasz umysł jest uczestniczący. Ale to nowe podejście do naszej roli we Wszechświecie nie jest jeszcze rozpowszechnione. Na ogół nie harmonizuje się ono, lub harmonizuje się z trudem z naszym przestarzałym światopoglądem, u którego założeń leży cząstkowa wiedza i dawne wzorce myślenia. Ta zależność stanowi główny argument na rzecz budowania nowego światopoglądu.

Współczesna wiedza o naturze procesu poznawczego, potwierdza dawniej już wysuwaną tezę, że to my konstruujemy obraz Świata, który nazywamy szumnie „obiektywną rzeczywistością”. Wizja Świata jest odzwierciedleniem stanu świadomości. Nasz poziom świadomości decyduje o tym, co widzimy w świecie.

Wydawałoby się, że stwierdzenie, iż posiadany przez nas obraz świata jest, w przeważającej mierze naszego autorstwa, jest wnioskiem pesymistycznym. Stawia to, bowiem, pod znakiem zapytania, nadużywaną dotychczas kategorię obiektywizmu, a nawet racjonalizmu. Jeśli jednak przyjrzymy się głębiej naszej relacji poznawczej ze światem, to wniosek może okazać się optymistyczny. Na podstawie wiedzy o tym, jak powstaje nasz osobisty obraz świata, możemy zrozumieć, że mamy wobec tego ogromny wpływ na jego kształt i w gruncie rzeczy jesteśmy jego współtwórcami. To zaś brzmi nieźle. Jeżeli jednak kanwą do tej twórczości stanowi wcześniej uformowany fałszywy światopogląd, ukierunkowuje on i ogranicza poszukiwanie informacji o nas, o środowisku, zarówno społecznym, jak i przyrodniczym. Prowadzi przy tym do zafałszowania i przedwczesnego uogólniania dostępnej informacji.

Tę zależność łatwiej nam będzie rozumieć i odczuwać, jeśli uświadomimy sobie „paradygmalność” światopoglądu. Cecha ta, opisana przez T. Kuhna, teoretycznie została zaakceptowana przez naukę, jednak w praktyce dalej pozostają nienaruszalne, wymienione już w tym eseju paradygmaty, które straciły swoją przydatność. Jest to tak zwane „paradygmatowe zaślepienie”.

To, jak pojmujemy Świat ma oczywiście wpływ na nasze postawy etyczne. Istotne jest przede wszystkim, czy w naszej postawie poznawczej wobec Świata zrozumieliśmy zasadę własnego uczestnictwa w procesie życia, w procesie ewolucyjnym, a zatem i odpowiedzialność za kształt naszego życia.

Właśnie ze światopoglądu wynika hierarchia wartości. Lecz jeśli światopogląd jest redukcjonistyczny, pokawałkowany, „kalejdoskopowy”, to taka też jest pseudo-hierarchia wartości, a raczej bywa to niespójny zbiór wartości i celów, czasem nawet przeciwstawnych.

Jeśli jesteśmy częścią całości, obdarzoną możliwością zyskania świadomości tej całości, to właśnie wewnątrz nas znajduje się klucz poznania. Zatem budowanie tej świadomości zaczyna się od – „poznania samego siebie”. Już to wiele razy słyszeliśmy i czytaliśmy, a ciągle mamy skłonność do szukania odpowiedzi na zewnątrz. Dlatego tak ważne jest pytanie o naturę człowieka.

Po pierwsze jesteśmy istotą kosmiczną. Wzięliśmy się z Kosmosu i do Kosmosu przynależymy. Nowoczesna kosmologia odkryła, że życie ludzkiej istoty jest zapisane we właściwościach każdego atomu gwiazdy, galaktyki i w każdym prawie fizycznym, które rządzi Kosmosem. (Taką też opinię wygłosił znany astrofizyk Aleksander Wolszczan w 2009 roku na wykładzie w Warszawie pt. „Dzieci Wszechświata”). Jesteśmy zbudowani z tego samego tworzywa co Wszechświat i uczestniczymy w ewolucji Wszechświata od początku zaistnienia w nim, czy mamy tego świadomość czy nie.

Nasza natura jest energetyczna, tak, jak energetyczna jest natura wszystkiego, co nas otacza. Spojrzenie na człowieka, jako strukturę energetyczną ma już starożytną tradycję. Obecna wiedza w dziedzinie fizyki w pełni potwierdza, że rzeczywiście istniejemy przede wszystkim jako struktura energetyczna, włączona w pole energetyczne Kosmosu. Co więcej, wiadomo już, że wszelkie procesy zmiany rozpoczynają się w naszym ciele energetycznym, a następnie przejawiają się w ciele fizycznym. Obecnie, rozwijająca się medycyna energetyczna (zwana też wibracyjną) przyjmuje za podstawę swojego funkcjonowania właśnie energetyczną koncepcję człowieka.

Ponadto, w ostatnich dziesięcioleciach dowiedziono, że proces naszej osobowej integracji odbywa się przez aktywizację połączenia z biosferą poprzez serce. Po raz pierwszy w oficjalnej nauce mówi się o sercu nie w sposób metaforyczny, lecz jako o centrum sterowniczym, o głównym organie percepcji, ściśle związanym z mózgiem i zawsze działającym w układzie z nim. (HeartMath Institute)

Przyswajając obraz Świata, nie możemy zwlekać, aż działalność integracyjna naszego mózgu przyniesie odczuwalny przez nas rezultat, jakim może być wzrost świadomości, po wielu dopiero latach indywidualnego rozwoju. Wcześniej powinniśmy przyjąć do wiadomości, jeżeli nawet trudno to zrozumieć, że od początku naszego zaistnienia komórki naszego ciała obdarzone są inteligencją fizjologiczną. Inaczej nasze ciała nie tylko nie mogłyby się rozwijać, ale nawet przetrwać. Pogląd ten wyda nam się całkiem naturalny, gdy zaakceptujemy przywołaną już koncepcję Wszechświata, jako organizmu, którego aspektem jest świadomość.

Aby zrozumieć naszą rolę w Świecie, potrzebne nam jest spojrzenie na człowieka jako istotę kosmiczną. Według współczesnej wiedzy – jako cząsteczki większej całości – włączeni jesteśmy w proces ewolucji, a więc dynamika Wszechświata odnosi się również do nas. Mówienie zatem o naszej ludzkiej strukturze ma sens jedynie wtedy, jeżeli zakładamy jej zmienność i nieustające uczestniczenie w większym procesie ewolucyjnego rozwoju i przemiany. Jesteśmy strukturą wielowymiarową, istnieje więc duże zróżnicowanie aspektów naszego bytu. Aby zrozumieć bogactwo tej struktury, posiadamy również zróżnicowane możliwości i sposoby percepcji wszelkich sygnałów z otoczenia. Jest to niezbędne ze względu na nieustającą adaptację do środowiska i z drugiej strony adaptację środowiska do naszych wizji i potrzeb.

Wiadomo już, że właściwy nam indywidualny układ energetyczny włącza nas w pole energetyczne Kosmosu, niezależnie od tego, czy o tym wiemy czy nie. Z całą pewnością, nie jesteśmy jakimiś wyizolowanymi bytami,

które mogą się powodować, dowolnie przez siebie wybranymi zasadami. Jesteśmy włączeni w pole, które ma charakter rezonansowy, jesteśmy jego częścią i jednocześnie jesteśmy ośrodkiem, który to pole może modyfikować przez swoje właściwości i świadome zachowania.

Równie ważne jest, aby uświadomić sobie, że w dosłownym znaczeniu, naszym centrum percepcji środowiska i podejmowania wyborów jest serce, które włącza nas w biosferę i jej rytm biologiczny, jaki jest właściwy dla wszystkiego co żyje.

Światopogląd – już gotowy...

Światopogląd jaki wyłania się na naszych oczach i z naszym udziałem jest już gotowy. Wiele odpowiedzi na dręczące nas pytania znajduje się we wspaniałych artykułach i książkach, które ukazały się w ostatnich dziesięcioleciach. Niektóre z nich przypominały nam głęboką, a zapomnianą wiedzę starożytności, którą teraz potwierdza nowa nauka.

Niezależnie od form szczegółowych, jakimi twórczo wypełnimy nasz tworzący się obraz Świata, kształtuje się on jako:

KOSMICZNY, HOLISTYCZNY, DYNAMICZNY,
EWOLUCYJNY i KREATYWNY, a zarazem HEROICZNY I UNIWERSALNY.

Literatura:

1. Childre D., Martin H.: The HeartMath Solution. Nowy Jork 1999
2. Grof S., Laszlo E., Russell P.: The Consciousness Revolution: A Transatlantic Dialogue. London 2003
3. Ciołkowski K.E.: Oczerki o vselennoj. Kaługa 2001
4. Hawkins D.R.: Siła czy moc. Anatomia świadomości. Warszawa 2010
5. Huxley A.: Drzwi percepcji. Warszawa 2012
6. Iyengar B.K.S.: Light on Life: The Yoga Journey to Wholeness, , and Ultimate Freedom. London 2006
7. Krygier B.: Człowiek na nowo. Warszawa 2009
8. Laszlo E., Currivan J. : Cosmos: A co-Creator's Guide to the Whole World. Carlsbad 2008
9. Lipton B.: Biologia przekonań. Londyn 2010
10. Lovelock J.: Gaja. Nowe spojrzenie na życie Ziemi. Warszawa 2003
11. Margulis L.: Symbiosis in Cell Evolution. Nowy Jork 2003
12. Precht R.D.: Kim jestem? A jeśli już, to na ile? Poznań 2009
13. Rees M.: Nasz kosmiczny dom. Warszawa 2008
14. Skolimowski H.: The Participatory Mind: a New Theory of Knowledge and Universe. "Penguin" 1994
15. Wilber K.: Małżeństwo rozumu z duszą. Integracja nauki i religii. Warszawa 2008.

Abstrakt – Аннотация- Abstract

Nasze głęboko zakorzenione przekonania o naturze tego, co nas otacza i czym jesteśmy, tworzą nasz światopogląd. Stanowi on swoistą mapę poznawczą Świata. Posługujemy się nią bezwiednie w ocenie rzeczywistości, z jaką jesteśmy konfrontowani w naszym życiu. Te utrwalone kulturowo przekonania, często pochodzą z zamierzchłych czasów, kiedy wiedza rodzaju ludzkiego o otaczającej rzeczywistości opierała się na zupełnie innych doświadczeniach, zebranych w zasadniczo odmiennych warunkach.

Teraz, wobec współczesnych osiągnięć wielu dziedzin nowej nauki możemy dojść do uzasadnionego wniosku, że rozpowszechniona i utrwalona w kulturze nasza mapa poznawcza Świata jest nie tylko przestarzała, lecz także fałszywa. I właśnie ta fałszywa mapa poznawcza stanowi główną przeszkodę w rozumieniu rzeczywistości i uczestniczeniu w jej przekształcaniu.

Jednak, nie ma powodu popadać w pesymizm wobec tego szokującego stwierdzenia, bo właśnie na naszych oczach i z naszym udziałem wyłania się nowy obraz Świata, czyli światopogląd godny trzeciego tysiąclecia. Niektóre jego fragmenty są już bardzo wyraźne, inne pojawiają się w zarysie, lecz coraz szybciej zyskują wyrazistość.

Наши глубоко укоренившиеся представления о природе того, что нас окружает и чем мы являемся, формируют наше мировоззрение. Он представляет собой своего рода когнитивную карту Мира. Мы пользуемся ей бессознательно при оценке действительности, с которой мы сталкиваемся в нашей жизни. Эти культурно укреплены убеждения часто исходят от древних времен, когда знания человечества об окружающей действительности основывались на совершенно ином опыте, собранном в существенно отличающихся условиях.

Теперь, благодаря современным достижениям многих областей новой науки, мы можем прийти к обоснованному выводу, что широко распространена и укреплена в культуре наша когнитивная карта Мира является не только устарелой, но и ложной. И именно эта ложная когнитивная карта представляет собой основное препятствие в понимании действительности и участии в ее трансформации.

Тем не менее, нет никаких причин, чтобы попадать в пессимизм из-за этого шокирующего заявления, поскольку как раз на наших глазах и при нашем участии возникает новый образ Мира, то есть мировоззрение достойное третьего тысячелетия. Некоторые его фрагменты уже очень четко видны, другие появляются в общих чертах, но все быстрее они приобретают четкость.

Our deep-rooted beliefs about the nature of what surrounds us and who we are form our worldview. It provides a cognitive map of the World. We use it unconsciously everyday assessing reality, with which we are confronted in our lives. These culturally established beliefs often come from ancient times when people's knowledge about the surrounding reality was based on a completely different experience, gathered in a substantially different conditions.

Now, faced with contemporary developments in many fields of the new science we can come to a reasonable conclusion that the widespread and perpetuated in the culture our cognitive map of the World is not only outdated, but also false. This false cognitive map is the main obstacle in right understanding of the reality and its modifying.

However, there is no reason to be pessimistic about this shocking statement, because a new image of the World emerges just before our eyes and with our participation, which is worldview worthy of the third millennium. Some of its details are already very clear, others appear in outline, but gain clarity fastly.

Bolanowska Ala,
Instytut Uniwersalnego Kierowania,
Międzynarodowy białoruski - rosyjski związek «Ewolucja społeczności»
Uniwersalne kierowanie
«Природные механизмы управления на предприятии будущего как
факторы развития общества»

В настоящее время создаются предпосылки для формирования нового видения реальности, понимания происходящих событий на основании синтеза опыта предыдущего 2000 летнего цикла- Эпохи Рыб: определения ее цели, стратегии, отраженной в истории развития цивилизации в этот период, в мировой культуре и достижениях науки, на основании синтеза опыта мировой культуры и истории развития цивилизации в предыдущих Эпохах, определения основных тенденций для выявления универсальных закономерностей Бытия. Определив закономерности развития в иерархии систем, можно определить цель и стратегию нового цикла - Новой Эпохи.

Итак, начало нового цикла мотивирует нас исследовать, в каком направлении будет развиваться мир, какие тенденции появятся в мире управления – государственного, социального, предпринимательского, чем будут руководствоваться люди будущего при принятии важных жизненных решений? Как будут выглядеть предприятия, какие цели будут для них главными, соответствующими духу новой Эпохи? Какова будет роль сотрудника в предприятии будущего – товарная сила или член «производственной» семьи, а может быть полноправный директор своего рабочего места, участвующий в управлении фирмой в согласии с остальными сотрудниками? Каковы будут методы отбора кандидатов на работу, способы адаптации новых работников к организационной культуре фирмы, чему будут учить на производстве?

Современные научные исследования в сфере управления направлены на поиск новых подходов в управлении и разработку новой научной теории управления. Состояние социального развития общества и экономики требует новых подходов к деятельности организаций и, прежде всего, высокого уровня культуры управления, совершенной методологии, методов и механизмов ее применения, а также ответственности управленцев за разрабатываемые и принимаемые управленческие решения. Это вызывает необходимость не только поиска новых путей повышения эффективности деятельности организаций, но и научных методов выявления универсальных закономерностей взаимообусловленного развития и управления различными системами, которые позволяют обосновать и применить моделирование эффективного управления, а также прогнозирование развития по наиболее эффективному пути. Универсальное управление - это процесс создания оптимальных условий согласованного, целеориентированного развития системы и ее подсистем в надсистеме в соответствии с универсальными законами бытия, и как следствие- с наименьшими затратами энергии.

Универсальное управление - это согласованное развитие разноуровневых систем жизни в соответствии с их предназначением, приводящее к их индивидуальному и общему совершенствованию при образовании надсистем.

Согласованность приводит к наибольшей эффективности при интеграции, сборке, единении частей единой в перспективе системы жизни. Согласованность связана с сонстройкой на единый ритм развития, приводящий к резонансу частей в рождении новой энергии, идущей на развитие вновь созданной при единении системы.

Развитие - это согласованное совершенствование частей с последующим объединением в систему жизни, а значит, и возможностей. В этом проявляется источник жизни и направленность всеобщего развития.

Однако, чтобы управлять, нужно знать универсальный алгоритм развития. Этот алгоритм описывают Законы Природы. Тогда для универсального управления необходимо знать 2 условия:

1. Законы Природы, как универсальный алгоритм единения.
2. Коллективную стратегию как процесс согласованного единения (универсальная модель).

Управлять – значит организовывать процесс Жизни по Законам самой Жизни (Природы), позволяющих определить эффективный путь развития систем. Рассмотрим разработанную в МНШУ Всеобщую схему развития как пирамиду Универсальных законов.

Единая теория поля - Всеобщий закон развития

- уровень- 3 универсальные схемы управления, которые определяют три
- универсальных параметра системы (пространство- время - энергия)
- уровень- 5 универсальных законов взаимодействия систем
- уровень- 7 универсальных структурообразующих принципов

Рассмотрим 1-й уровень универсальных законов: 3 схемы управления

Для выбора стратегии развития системы необходимо определить эти три универсальных параметра: пространство – время – энергия:

- Система имеет универсальную структуру пространства: длина (путь к успеху) – ширина (возможности и связи) – высота (иерархия развития и опыт управления) – объем (уровень сознания)
- Отношения любой системы жизни с окружающим миром развиваются во времени как триада: прошлое – настоящее – будущее или поток жизни, обеспечивающий взаимосвязь и согласованность систем в микро- и макромирах;
- Развитие происходит при согласованном управлении энергоинформационными потоками, преобразующими систему поочередно в триаде: электрическая (ресурсы) – магнитная (действия) – торсионные (результаты) поля

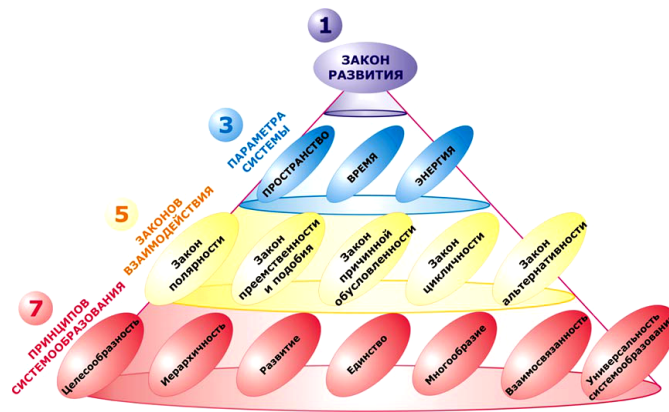


Рис. 1 Всеобщая схема развития

Итак, для того чтобы описать любой процесс, любую систему жизни, необходимо определить три основных параметра: пространство, время, энергию. Их взаимообусловленное проявление характеризует состояние системы, уровень её развития и обеспечивает переход системы в качественно новое состояние, на новый виток спирали развития

Три основных универсальных параметра развития определяются тремя схемами (см. Рис.2)



Рис. 2 . Три релятивных параметра. 3 схемы управления

Универсальная схема структурной организации системы в пространстве

(1-3-5-7=7-5-3-1, или построение s,p,d,f-d,p,s-орбит жизненного пространства).

Универсальная схема поэтапного формирования системных отношений (7-5-3-1=1-3-5-7, или формопостроение – взаимодействие– целеориентированное управление–переходный процесс) во времени цикла развития.

Универсальная схема объединения энергосистем и рождения новых форм Жизни (построение объединенной энергосистемы).

Рассмотрим 2-й уровень законов.5 Универсальных законов взаимодействия:

1. Закон дуальности, полярных взаимосвязей, закон единства и борьбы противоположностей (по Г. Гегелю).

Проявлен как универсальная закономерность полярности всех явлений и дуализма – как основного противоречия, движущего развитие и обуславливающего возникновение идеи, мысли, программы как управляющего импульса, который должен облечься в материальные формы жизни (по Платону). Закономерность полярности и дуализма становится движущей силой стремления человека к построению новых уровней социально-экономических отношений, определяемых ростом его уровня сознания. Таким образом, уровень сознания определяет способ производства..

Закон полярности или дуальности отражается в иерархической и синергетической двойственной взаимообусловленности, определяющей для предприятия как системы целевыми установками и критериями развития надсистемы (государства, общества). В экономической науке он проявляется в единстве противоположностей целого:

- Производительные силы и производственные отношения;
- Потребительская стоимость изделия (как качества) и его меновая стоимость (количественная характеристика);
- Абсолютная и относительная прибавочная стоимость;
- Стихийность рынка и плановость хозяйства;
- Спрос и предложение на рынке.

При этом нестабильность, порождаемая полярными противоположностями, определяет мотив стремления к равновесию, которое является лишь относительным состоянием – переходным процессом на новый качественный уровень в многоуровневой системе, а с нарушением закономерностей – разрушительным конфликтом.

Аналогично закон проявляется и во взаимосвязях: предприятие – подразделение, подразделение – работник, начальник – подчиненный.

2. Закон преемственности и подобия, известный в экономике как закон аналогии, закон отрицания отрицания (по Г. Гегелю)

Закон определяет механизм преемственности прошлого опыта и повторения схемы(алгоритма) развития в обретении нового. Система накапливает опыт в семеричной структуре организации и на каждом новом уровне развития она опирается на свой прошлый опыт, вбирает его, а затем во взаимодействии накапливает новый. То есть, каждый последующий этап развития вбирает в себя предыдущий, обеспечивая: повторение и преемственность связей в системах.

Закон иллюстрирует следующее положение: в различных исторических эпохах при достижении новых способов производства и уровней организации труда ускоренно повторяются все предшествующие способы. Развитие любой системы отношений стимулирует причина зарождения данной системы. Управляющая причина развития – это стремление системы к наибольшей упорядоченности, согласованности и эффективности ее развития при раскрытии целей большей системы, в которую входит данная система. А потому возникает триада (по Платону): управляющая причина – взаимосвязь – управляемое следствие, которая характеризует повторение этой триады в развитии микро- и макромиров:

надсистема – система – подсистема. В то же время, сфера причин и сфера следствий также имеют тройственность как 3 повторяющиеся составляющие: причину, их взаимосвязь и следствие, что в целом дает $3 + 1 + 3 = 7$ (см. рис. 3).

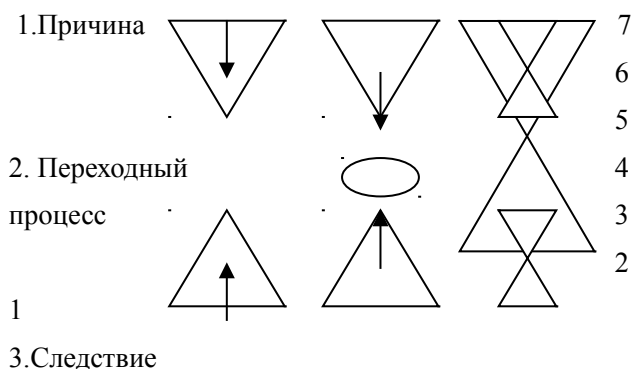


Рис.3 Структура 7-ми уровней системы и взаимосвязи между уровнями.

Можно провести аналогию и для предприятия и общества. А отсутствие полноты развития общественных отношений приводит к экономическому упадку и социальной деградации. Исходя из этого подхода (учитывающего причину явления и его системное развитие), К. Юнг сформулировал принцип компенсаторности: природа не терпит односторонности, все создано так, что через кризисы жизнь заставит систему компенсировать недостающий опыт на 7-ми уровнях системных отношений. Каждый последующий этап производственного цикла вбирает в себя предыдущий, обеспечивая:

III. качественно новое состояние процесса;

IV. повторение и преемственность причинных связей в системе отношений;

V. сохранение закономерностей по 3-м релятивным параметрам (в пространстве проявления, во времени цикла, при энергообмене).

В экономической науке он проявляется в смене экономических формаций, т.е. передаче последующей лучших достижений предыдущей, а также соответствия и подобия многих экономических категорий и их проявления в микро и макро экономике, как повторяющихся связей.

При этом надсистема всегда задает параметры системе, а система – подсистеме. Преемственность и подобие в системных отношениях устанавливаются ими на 7-ми уровнях структурной организации в пространстве проявления и во времени 12-ти этапов цикла формирования системы (или подсистемы).

3. Закон сохранения, причинной обусловленности.

Так, причинные связи возникают на всех уровнях бытия, и, повторяясь, сохраняют многоуровневую связность. Это принцип причинно-следственных отношений, возникающих как триада: причина – взаимосвязь – следствие (по Платону). Закон гласит следующее: у всякого следствия есть причина, которая, в свою очередь, является следствием для большей причины (системы), при этом и причина и следствие являются многоуровневыми. В причинных связях происходит сохранение 3-х релятивных параметров – в пространстве, во времени, при энергоинформационном обмене.

В экономической науке этот закон проявляется как закон стоимости. В физике он открыт М.Ломоносовым, как закон сохранения энергии. В причинно-системном анализе, проявляется в том, что

причинные связи возникают на всех уровнях отношений предприятия. Это принцип причинно-следственных отношений, который гласит, что у всякого следствия есть причина, которая, в свою очередь, есть следствие для большей причины при этом и причина, и следствие являются многоуровневыми. Выводом является взаимообусловленность и взаимосвязанность всех процессов и явлений, неслучайности происходящего. Тогда можно исследовать прошлый опыт и наследственность системы как факторы, влияющие на развитие ситуации и состояния системы в настоящее время. Поэтому, стратегический анализ должен включать не только исследование внешней среды, тенденций ее развития, ее влияния на систему, не только исследовать сильные и слабые стороны системы-предприятия, не только текущее состояние в метасистеме, но и исследование причины, прошлого опыта, преемственности, циклически влияющей на текущее состояние. Это отражается на всех сферах управления

4. Закон перехода количественных накоплений в новое качество, закон цикличности или закон ритмов.

Накопление опыта в цикле этапов формирования системы создает условия перехода данной системы на качественно новый уровень ее развития, где она познает цель системы большего уровня и новые ценностные ориентиры. Это означает начало нового витка спирали, включающего 2 фазы развития как относительную одновременность повторения закономерностей многоуровневой структурной организации систем в пространстве их проявления и цикличности их поэтапного формирования во времени - 12 этапов (см. Рис 4)

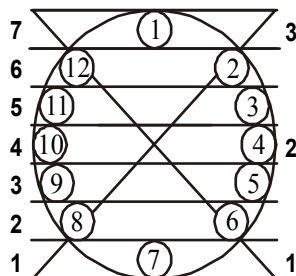


Рис.4 Динамика 12 этапов формирования системы

Закон проявляется в смене инволюционно-эволюционных процессов, в зарождении, развитии, зрелости, синтезе опыта и переходных процессах в том числе, и в упадке обществ, формаций, цивилизаций, стран, предприятий. Эти процессы исследовали К. Маркс, Н. Кондратьев, И. Чижевский.

Цикличность развития предприятия и его подразделений в 3-х кругах на 3-х уровнях системных отношений (уровня следствия) позволяет осуществить поэтапный переход количественных достижений на качественно новый уровень развития (на 3 высшие уровни причин) посредством 4-го уровня – трансформации и переходного процесса. При этом если 3 круга развития и переходный процесс осуществляется с нарушением Универсальных закономерностей развития систем, происходит конфликт системных отношений, разрушение, дезинтеграция предприятия как системы (см. Рис 5).

Зарождение, становление и развитие системы происходят циклично. Поэтому в управлении очень важно учитывать циклы, знать, как они влияют на развитие системы и достижение определенных целей.

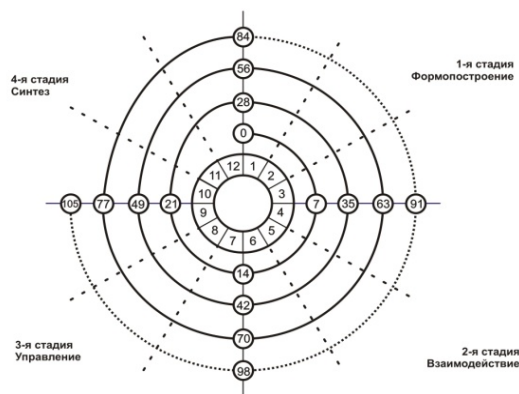


Рис. 5. Цикличность развития системы в трех кругах

В 1-ом круге формообразования проявляются закономерности структуризации системы отношений подразделений, как субъектов, с предприятием (объектом) и субъектов между собой в системе, элементами которой они выступают на 7-ми уровнях.

Во 2-м круге – интеграции – проявляются закономерности структуризации связей субъектов (подразделений) при взаимодействии на 7-ми уровнях с синергетическими одноуровневыми субъектами, что является целью создания иерархических связей, а также согласования критериев развития подразделений в системе (предприятии) во времени и пространстве, формируемых по 12-ти этапам.

В 3-м круге – управления, преобразования – проявляются закономерности управления системными отношениями, при которых субъект переходит от системного анализа взаимосвязей к их синтезу, расширяющему пространство управления системными отношениями, сокращающему время достижения целей построения качественно нового уровня системы (предприятия) на основе осознания персоналом эффективности и целесообразности того или иного выбора пути развития.

В 4-м – переходный процесс – происходит переход от количественных накоплений на основе прошлых достижений к качественно новому уровню развития системы (предприятия), от плана следствия (управляемой сферы) к причине развития (управляющей сфере), являющейся целевой установкой развития предприятия.

5. Закон альтернативности, закон свободы выбора направленности развития и коррекции эффективности данного выбора развития системы. Альтернативность возникает в виде повторения закона полярности как результат отсутствия полноты познания системой критериев развития большей системы (теорема о неполноте К. Геделя). Чем более полно познана цель надсистемы, тем более эффективно осуществляется развитие системы, тем большее пространство открывается для творчества управления причинными связями данному субъекту (в течение меньшего времени), что обеспечивает оптимизацию процесса. И наоборот, ошибочность принятия неэффективного алгоритма развития приводит к повышенным энергозатратам (потере времени и искажению пространства жизни, сужению пространства рынка), и, очевидно, свидетельствует о необходимости коррекции вектора направленности развития.

Закон связан с выбором системой пути дифференциации или интеграции и своевременным переходом на новый уровень, согласно закону цикличности.

Альтернативность как свобода выбора предприятием направленности развития возникает в результате

относительности познания им критериев и целей развития надсистемы (государства) и полноты исследования окружающей среды.

6-й синтезирующий закон – Закон Иерархичности:

на основе действия вышеперечисленных 5-ти законов возникает иерархичность как связность всех систем в тройственной взаимообусловленности: подсистема – система – надсистема и синергетичность как связность всех одноуровневых систем (см. Рис.6).

Причина — Надсистема — Управление

Переходный процесс — Система — Взаимодействие

Следствие — Подсистема — Формопостроение

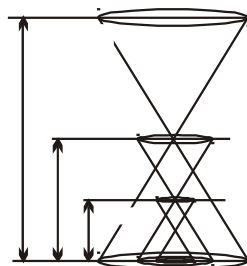


Рис.6 . Иерархия систем: подсистема – система – надсистема.

7-й синтезирующий закон – Закон целесообразности развития:

в том случае, когда система жизни реализует свою миссию, участвуя в развитии большей системы, частью которой является, и строится без искажений, возникают перспективы наиболее эффективного ее развития.

Очевидно, что критерии универсализации и оптимизации развития станут теми идеалами, на которые будут ориентироваться системы для наиболее эффективного развития.

Рассмотрим 3-й уровень законов: Семь универсальных принципов системообразования.

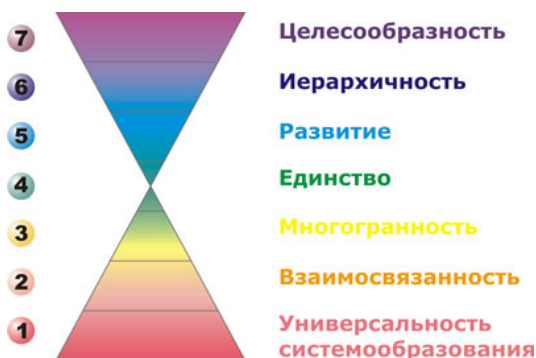


Рис.7. 7 уровней системы и 7 принципов системообразования

Исследуем сущность 7-ми универсальных принципов.

1. Целесообразность

В управлении каждая система имеет свою цель, соответствующую задачам надсистемы. Реализуя эту цель, система выполняет свои задания, участвуя таким образом в иерархической цепи целей. Достижение цели надсистемы стимулирует развитие системы, способствует её совершенствованию, позволяет системе подняться на более высокий уровень развития.

2. Иерархичность

Мир устроен иерархически. В основе иерархичности лежит тройственная взаимообусловленность

надсистема – система – подсистема, которая бесконечно повторяется как в сторону большего, так и меньшего масштабов.

Иерархичность управления обуславливает субординацию систем в соответствии с уровнем развития, взаимосвязанность разноуровневых систем, их согласованное развитие, управление от большего к меньшему и совершенствование от меньшего к большему.

3. Развитие

Система находится в непрерывном и бесконечном развитии. Программа управления как программа исполнения системой любого уровня своего предназначения распределяется между её подсистемами так, что каждая из подсистем, выполняя свою часть в общей программы системы, реализует и свои цели, а совокупный результат превышает сумму результатов деятельности подсистем.

4. Единство

Управление объединяет самостоятельные системы между собой в новую целостную систему во имя общей цели и на общих принципах.

Единство в управлении проявляется как закономерная взаимообусловленность и органическая связь с другими системами.

5. Уникальность и многообразие

Каждая система управления, наряду с заложенной в ней универсальностью, обладает неповторимым (присущим только ей одной) набором конкретных параметров, характеристик, что обуславливает её уникальность как творческой единицы и, одновременно, обеспечивает многообразие мира в целом.

6. Взаимосвязанность

В мире всё взаимосвязано. Управление не должно приводить к изолированности системы, а к объединению и единству элементов.

Управление обусловлено наличием причинно-следственных связей и результатов взаимодействия систем управления.

Каждая система не только является частью больших систем и состоит из меньших, но одновременно должна в процессе управления вступать в причинно-следственные связи с другими системами, близкими ей по уровню развития, и совершенствоваться благодаря наличию и развитию этих связей.

7. Универсальность

На всех уровнях управления следует учитывать действие закономерностей развития в пространстве, во времени и при энергообмене (например, финансовых потоков), которые являются универсальными для систем любого масштаба и уровня развития.

Универсальность обуславливает управление взаимодействием и функционированием систем.

Тем самым в принципе универсальности как во всеобщем принципе мироустройства изначально заложена возможность совершенствования мира и возрастания его единства.

Все принципы теснейшим образом связаны друг с другом.

7 принципов в своём единстве и взаимосвязанности обуславливают полноту формирования управления системой и полноту описания процесса системообразования.

При этом каждый последующий принцип следует из предыдущих, базируется на них, вбирает

накопленный ими опыт и привносит новое качество.

Итак, универсальность (7) лежит в основе управления, взаимосвязанного (6), многообразного (5) в своих формах (при уникальности каждой из них), постоянно стремящегося к достижению большего единства (4), непрерывно развивающегося (3), иерархически согласованного (2), целесообразно совершенствующегося в направлении к интеграции, к согласованному и эффективному развитию всего разнообразия мира (1).

В соответствии с универсальной экономической теорией развития систем, любая организация в процессе своего жизненного цикла должна адаптироваться к условиям внешней среды, сохраняя и развивая при этом свои характерные особенности и исполняя свою Миссию в обществе как главную цель своего существования. Большинство кризисов в развитии организаций, возникают, прежде всего, из-за нарушений руководством и персоналом универсальных закономерностей цикличности развития и организации взаимообусловленного взаимодействия с окружающей средой, из-за нарушения механизмов построения переходных процессов от одной фазы к другой в жизненном цикле развития.

Задача повышения эффективности функционирования предприятия решается посредством создания универсального организационного механизма управления производственными процессами и обеспечением устойчивости и адаптивности предприятия к внешним и внутренним изменяющимся условиям.

Применение управляющих моделей на основе универсализации и оптимизации и, прежде всего, в организационном механизме обеспечивает оперативную коррекцию текущей деятельности предприятия и поддержание его эффективного функционирования, возможность прогнозирования и выявления причин и взаимосвязей, которые возникают в деятельности систем, а также причин глобальных явлений и событий, связанных с функционированием организации в окружающей среде. Прогнозирование оптимальных этапов развития, как важнейшая компонента в стратегическом анализе, является основой для разработки стратегического плана развития и формирования условий, наиболее эффективных для развития организации и общества в целом, помогает своевременно и оперативно адаптироваться к изменениям, избегая кризисов и даже разрушений организации как системы.

Моделирование организационного механизма управления предприятием осуществляется на основе закономерностей, выделенных как универсальные системообразующие факторы – детерминанты, обуславливающие динамику развития предприятия на семи уровнях взаимодействия с окружающей средой.

Рассмотрим универсальные модели управления - механизмы применения универсальных законов развития:

Системный комплекс: подсистемы - система- надсистема –метасистема иллюстрирует иерархию согласования целей.(см.рис. 8)

Причина — Надсистема — Управление

Переходный процесс — Система — Взаимодействие

Следствие — Подсистема — Формопостроение

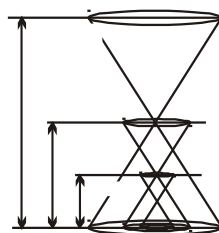


Рис.8 Иерархия систем: надсистема- система-подсистема

Тройственность целеориентации и согласования подсистемы -системы-надсистемы демонстрирует то, что надсистема (например, общество) устанавливает (например, человеку, людям) параметры развития как управляющую цель. В зависимости от того, как человек реализует эту цель в окружающем его жизненном пространстве посредством формирования взаимоотношений в обществе, он накапливает определенный опыт, который отражается на его подсистемах: например, органах тела, в семье, на работе и т.д. Это есть целевая ориентация: подсистем в системе (напр.: сотрудников в подразделениях), систем в надсистеме (подразделений на предприятии).

Рассмотрим Модель № 1. Универсальная модель иерархии целей при проектировании деятельности в т.ч. маркетинга и менеджмента (см. Рис 9)

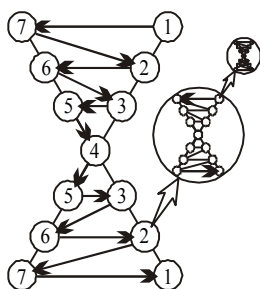


Рис.9 Универсальная модель иерархии целей (Модель аттракции №1)

Эта модель предназначена для управления посредством согласования целей системы-подсистемы, например: схемы проектирования производства и интересов его работников (субъектов); проектирования коллективной деятельности (в т.ч. в семье) и интересов его (ее) членов, и т.д.

В бизнесе устанавливается алгоритм согласования: маркетинг (управляющая причина, цель) - переходный процесс (обучение исполнителей технологии деятельности) - менеджмент (управляемые элементы системы - работники, подразделения...).

Модель аттракции № 1 является универсальным алгоритмом природы – по аналогии со структурой ДНК и представляет собой иерархию согласования целей, обеспечивающих наиболее эффективное развитие субъект-объектных отношений; иерархические и синергетические взаимосвязи аттракторов.

Аттракторы 7-1 (слева направо) определяются синергетическими связями; аттракторы 1-7 (справа налево) - иерархическими.

В то же время, характеристики пар (Ян-Инь) аттракторов соответствуют характеристикам одного из 7-ми уровней психосистемных отношений как стимул-реакция. Это позволяет создать алгоритм целеориентированного формирования системы.

Данная причинно-следственная взаимообусловленность (стимул-реакция) определяет сущность аттракторов. При этом в модели № 1

7 аттракторов (справа налево) - это креативные установки (стимул), а 7 аттракторов (слева направо) - докреативные установки (реакции).

Становится возможным создать модель, описывающую взаимообусловленность отношений,

обеспечивающую выбор направленности наиболее эффективного развития человека, как и любого субъекта отношений, модель иерархии целей, или аттракции.

Аттракторы обеспечивают выбор направлений наибольшей эффективности развития на каждом из 7-ми уровней развития системы отношений. Каждая последующая цифра (аттрактор) характеризует для предшествующей цифры (аттрактора) цель как новый уровень достижений, или ориентир развития. Тем самым обеспечивается выход субъектов системных отношений на качественно новый уровень. Таким образом, понятие аттрактора связано с понятием цели. При этом каждый последующий аттрактор синтезирует в себе цель достижения предыдущего аттрактора.

Рассмотрим Модель № 2. –это процессуальная модель поэтапного развития системы (алгоритм формирования субъекта многоуровневых отношений на основе 12-ти детерминант системы). Создается организационный механизм управления предприятием, состоящий из этапов, функций управления в пространстве и во времени цикла

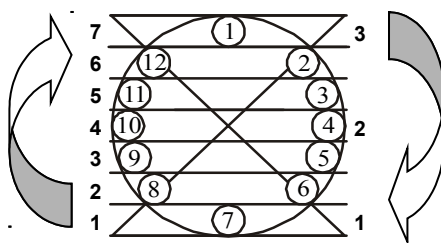


Рис. 10. Модель №2. Процессуальная модель поэтапного формирования и развития системы

Поэтапное формирование пространства жизни систем (человека, коллектива, общества, планеты и т.д.) во времени характеризуется наличием 2-х фаз: 1) инволюция - познание, адаптация, индивидуализация; 2) эволюция - интеграция, управление, преобразование.

Динамика развития систем в 2-х фазах описывалась древней мудростью как периоды жизни, в которые "время разбрасывать камни, время собирать их".

Таким образом, в 1-ю фазу (1-7 детерминанты) система (посредством ее подсистем) познает универсальные закономерности окружающего мира как сущность каждого из 7-ми уровней системных отношений. А во 2-ю фазу (7-12 и 1 детерминанты) система преобразует ту часть окружающего мира, которая была познана в 1-й фазе цикла.

В результате возникает циклический процесс поэтапного формирования системы в направлении ее наиболее эффективного функционирования. Каждый из 7-ми уровней познания и преобразования проявлены как этапы построения любой системы жизни. Инволюционно-эволюционный цикл формирует систему и, в то же время, является подсистемой, характеризуя один из 12-ти этапов развития надсистемы (см. рис. 11).

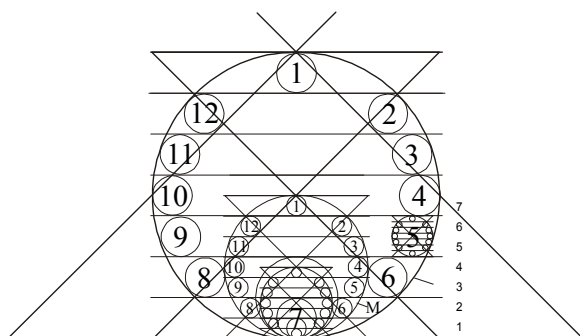


Рис.11.Процессуальная модель иерархии систем: надсистема-система-подсистема

По закону преемственности и подобия, изучая сущность каждого из 12-ти этапов развития общества и формируя на основе данного знания жизненное пространство, общество и человечество может устранить искажения и выбрать новый путь неконфликтного развития.

Рассмотрим Модель № 3. - модель матричного прогнозирования оптимального пути развития с определением исходных потенциалов - ресурсов и возможностей системы, ее текущих состояний и ситуационного анализа. С помощью этой модели (см. рис.13) осуществляется выбор методов управления, управление построенной организационной системой предприятия с учетом реального состояния, ресурсов системы и текущих потенциалов метасистемы..

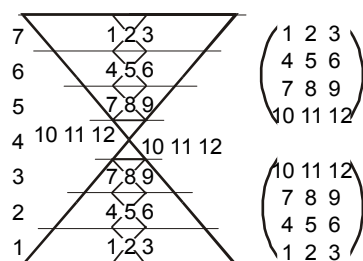


Рис.12. Схема построения модели матричного прогнозирования №3

Модель №3 является инструментом прогнозирования исходных и текущих состояний системы: человека, семьи, предприятия и любых других систем жизни с целью согласования условий развития и интересов взаимодействующих сторон и определения перспектив .

Модель прогнозирования представляет собой матричную аналоговую модель определения потенциалов системы, как результатов многоуровневых причинно-следственных связей системы со средой, как индивидуальных особенностей, конкретных свойств, качеств и их количеств, характерных для конкретной системы и определяет потенциалы развития и перехода системы в новое качественное состояние (см. Рис.13).

				Σ
Ф	1	2	3	Σ_1
В	4	5	6	Σ_2
У	7	8	9	Σ_3
П	10	11	12	Σ_4
	Ф	В	У	И

Рис.13. Матричная модель прогнозирования

По наличию конкретных качеств, особенностей, потенциальных предрасположенностей и способностей системы определяются исходное состояние системы, ее избыточные и недостаточные потенциалы, актуальные задачи развития и путь наименьшего и наибольшего сопротивления. Рассматривая матричную модель потенциалов системы в текущий период (например, годовой цикл) можно определить перспективы его развития с целью согласования условий развития и интересов взаимодействующих сторон, например, человека и окружающей среды.

МОДЕЛЬ № 4 Универсальная модель согласованного управления и самоуправления развитием систем. Формирует алгоритм производственного самоуправления и коллективной стратегии (см. Рис. 14)

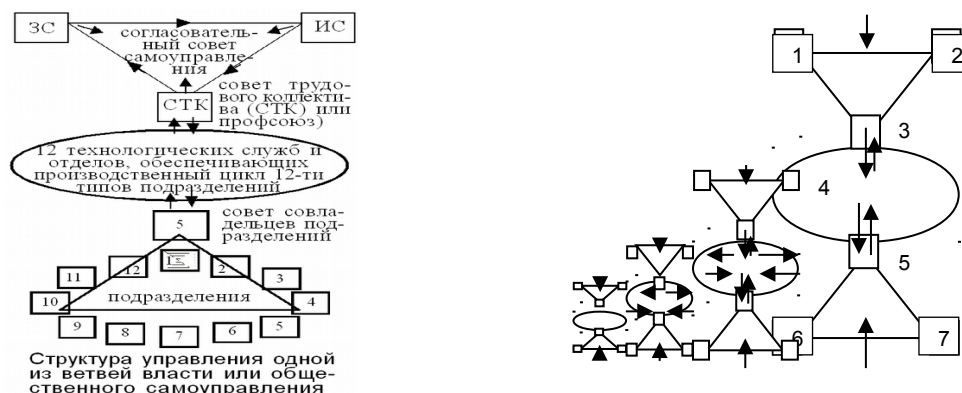


Рис.14. Универсальная модель управления и самоуправления (территориально-производственного – социального)

Универсальная модель самоуправления связывает в единый комплекс систему управления и согласованного развития разноуровневых систем с учетом зон ответственности, функций каждой системы.

Система общественного самоуправления (СиОС) – это эффективный механизм гражданского общества, реализуемый посредством согласования межведомственных и территориальных интересов регионов, отраслей, с одной стороны, и населения с другой, что позволяет создать условия раскрытия способностей и инициативы человека и его включения в систему многоуровневого управления государством. Задачами СиОС являются:

1. Формирование СиОС как 3 ветвей самоуправления: 1) производственное; 2) территориальное; 3) социальное (образование, здравоохранение, культура) с координационными советами (КС) СиОС.

2. Разработка механизма функционирования СиОС, реализующий инициативу людей посредством их вовлечения в систему территориального самоуправления.

4. Внедрение коллективной стратегии на предприятиях посредством реструктуризации производственных подразделений и одновременного перевода всех (их отделов, участков, бригад, а также их работников) на самофинансирование. Это повысит самостоятельность подразделений и создаст внутренний рынок услуг, повысит производительность, изменит подход к приватизации, обеспечит самоконтроль, ответственность, инициативность и дисциплину, создаст условия развития корпоративной стратегии.

Универсальное управление и самоуправление способно обеспечить:

1) создание универсальной, детализированной и взаимообусловленной управляющей схемы: стратегического планирования (маркетинг, менеджмент - человека, семьи, коллектива, предприятия...) и эффективного организационного механизма деятельности;

2) конкретизацию действий в отношениях или функций участников деятельности (в т.ч. в подразделениях предприятия);

3) значительно более глубокую и осознанную включенность работника в производство, согласование и конкретизацию каждым сотрудником общих и промежуточных целей, в т.ч. личных;

4) конкретизацию вклада каждого работника в общий цикл совместной деятельности, в т.ч. на основе самофинансирования;

5) уточнение и детализацию должностных обязанностей, сфер ответственности;

6) создание условий для реструктуризации прежнего производственного процесса на основе производственного алгоритма, поэтапно формирующего качество продукта;

7) взаимообусловленность целей и программы предприятия с макроэкономикой и хозяйственным механизмом страны;

8) повышение социального эффекта (уменьшения потерь рабочего времени в связи с заболеваемостью, сокращение затрат фонда по социальному страхованию на оплату больничных листов, высвобождение средств фонда для проведения профилактических и оздоровительных мероприятий, повышение ответственности, самоактуализации, инициативы, реализация творческого потенциала членов коллектива, создание здорового психологического климата в коллективе);

9) увеличение по сравнению с базовым периодом производительности труда за счет сокращения потерь рабочего времени вследствие усовершенствования организационной структуры цикла деятельности; универсализацию и конкретизацию должностных обязанностей, сокращение времени принятия решений, повышение дисциплины, квалификации и профессионального мастерства, снижение нерациональных затрат сырья и использования оборудования.

Мы можем сделать вывод, что данные природные механизмы обеспечивают 3 основных мероприятия повышения эффективности хозяйственных систем и выполнению их миссии в обществе:

1) универсализацию управления и реструктуризацию производства;

2) переподготовку специалистов с позиции объективных универсальных знаний и методов управления

3) развитие системы общественного, в т.ч. производственного, территориального и социального самоуправления (в т.ч. акционирования).

Комплекс из 4-х универсальных моделей, определяющих полноту и завершенность циклического развития организационного механизма управления, применяется для обеспечения эффективности реализации стратегии и достижения предприятием поставленных целей (см. Рис.15)

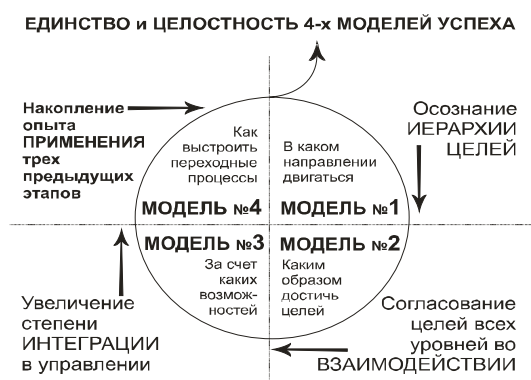


Рис.15. Динамическая и структурная взаимосвязь комплекса

4-х универсальных моделей

«Эти универсальные модели определяют оптимальный путь эволюционного развития для любой социальной системы (человек, семья, коллектив, общество), который осуществляется посредством гармонизации синергетических и иерархических отношений на всех 7 уровнях системных отношений в соответствии с «идеальным вектором развития», задаваемым надсистемой (человечество, планетный организм, солнечная система и т.д)

Отвечая на поставленные в начале исследования вопросы о том, чем будут руководствоваться в своей деятельности предприятия будущего и какое место в них займет человек, можно увидеть новую роль человека - как лидера в системе самоуправления, способствующей раскрытию творческой миссии человека, реализации его предназначения.

Практикой стратегов новой формации будут выбор, согласование, утверждение и реализация управленческих решений в соответствии с универсальными законами развития для исполнения миссии организации и миссии каждого работника. Это будет сотворчество, рождающее новые уникальные идеи, новые формы самоорганизации, самоуправления, экологически безопасные технологии, повышающее эффективность деятельности, обеспечивающее отсутствие конфликтности и гарантирующее сбалансированность развития, повышающее степень интеграции с миром. Творчество управления будет рождать гармонию живого организма предприятия, баланс 4-х сил как 4-х стихий – целей, программ и соответствующих им имеющихся ресурсов и возможностей, планирования и активной деятельности, достижений и оценки качества результатов, выборе перспектив и будет учитывать постоянно изменяющиеся условия макросистем в выборе оптимальных решений.

Abstrakt – Аннотация- Abstract

Obecnie powstają przesłanki ku formowaniu nowej wizji rzeczywistości, zrozumieniu zachodzących wydarzeń w oparciu o syntezę doświadczeń światowej kultury i historii rozwoju cywilizacji, jej naukowych osiągnięć i lekcji pobranych z poprzednich Epok, określeniu głównych tendencji w celu identyfikacji uniwersalnych praw Bytu.

Stan społecznego rozwoju społeczeństwa i gospodarki wymaga nowego podejścia do działalności organizacji, a przede wszystkim wysokiego poziomu kultury zarządzania, metod i mechanizmów jej zastosowania, a także odpowiedzialności zarządu za opracowywane i stosowane decyzje kierownicze. Powoduje to konieczność nie tylko poszukiwania nowych dróg zwiększenia efektywności działalności organizacji, ale również naukowych metod identyfikacji uniwersalnych prawidłowości uzgodnionego, zrównoważonego rozwoju i kierowania różnymi systemami, które pozwalają uzasadnić i stosować modelowanie efektywnego kierowania, a także prognozowanie rozwoju w najbardziej efektywny sposób.

Zadanie zwiększenia efektywności funkcjonowania przedsiębiorstwa realizowane jest poprzez utworzenie uniwersalnego organizacyjnego mechanizmu kierowania procesami produkcyjnymi i zapewnienie stabilności i zdolności adaptacji przedsiębiorstwa do zmieniających się warunków zewnętrznych i wewnętrznych. Zastosowanie modeli kierowniczych, jako naturalnych mechanizmów działania uniwersalnych praw rozwoju systemów, zapewnia wybór optymalnych decyzji kierowniczych, opracowanie efektywnego algorytmu realizacji strategii, operacyjną korektę bieżącej działalności przedsiębiorstwa i wsparcie jego efektywnego funkcjonowania, możliwość prognozowania i określenia przyczyn i związków jakie powstają w działalności systemów, a także przyczyn globalnych zjawisk i wydarzeń związanych z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa w otoczeniu.

Praktyką strategów nowej formacji będzie wybór, uzgodnienie, zatwierdzenie i realizacja decyzji kierowniczych zgodnie z uniwersalnymi prawami rozwoju w celu wypełnienia misji organizacji i misji każdego pracownika. Będzie to współtworzenie rodzące nowe unikalne idee, nowe formy samoorganizacji, samorządu, technologie przyjazne ekologii, które zwiększają efektywność działalności, zapewniają brak konfliktowości i gwarantują zrównoważony rozwój, zwiększają stopień integracji w społeczeństwie.

В настоящее время создаются предпосылки для формирования нового видения реальности, понимания происходящих событий на основании синтеза опыта мировой культуры и истории развития цивилизации, ее научных достижений и уроков в предыдущих Эпохах, определения основных тенденций для выявления универсальных закономерностей Бытия.

Состояние социального развития общества и экономики требует новых подходов к деятельности организаций и, прежде всего, высокого уровня культуры управления, методов и механизмов ее применения, а также ответственности управленцев за разрабатываемые и принимаемые управленческие решения. Это вызывает необходимость не только поиска новых путей повышения эффективности деятельности организаций, но и научных методов выявления универсальных закономерностей взаимообусловленного, согласованного развития и управления различными системами, которые позволяют обосновать и применить моделирование эффективного управления, а также прогнозирование развития по наиболее эффективному пути.

Задача повышения эффективности функционирования предприятия решается посредством создания универсального организационного механизма управления производственными процессами и обеспечением устойчивости и адаптивности предприятия к внешним и внутренним изменяющимся условиям. Применение управляющих моделей, как природных механизмов действия универсальных законов развития систем, обеспечивает выбор оптимальных управленческих решений, разработку эффективного алгоритма реализации стратегии, оперативную коррекцию текущей деятельности предприятия и поддержание его эффективного функционирования, возможность прогнозирования и выявления причин и взаимосвязей, которые возникают в деятельности систем, а также причин глобальных явлений и событий, связанных с функционированием предприятия в окружающей среде.

Практикой стратегов новой формации будут выбор, согласование, утверждение и реализация управленческих решений в соответствии с универсальными законами развития для исполнения миссии организации и миссии каждого работника. Это будет сотворчество, рождающее новые уникальные идеи, новые формы самоорганизации, самоуправления, экологически безопасные технологии, повышающее эффективность деятельности, обеспечивающее отсутствие конфликтности и гарантирующее сбалансированность развития, повышающее степень интеграции в обществе.

Currently, there creates the conditions for the formation of a new vision of reality, understanding of the events taking place on the basis of a synthesis of the experience of world culture and history of the development of civilization, its scientific achievements and lessons taken from the previous Ages, identifying major trends in order to identify universal laws of Being. Social development of society and economy requires a new approach to activities of the organization, and above all, a high level of management culture, methods and mechanisms for its use, as well as liability of the Board for developed and used management decisions.

This makes it necessary not only to look for new ways to increase the efficiency of the organization, but also to develop scientific methods of identification universal regularities of agreed, sustainable development and managing various systems that allow justify and apply effective management modeling as well as forecasting the development in the most efficient way.

The task of increasing efficiency of company functioning is realized by creating universal organizational mechanism to control production processes and to ensure the stability and adaptability of enterprises to changing internal and external conditions.

Applying management models, as the natural mechanisms of functioning of the universal laws concerning systems development, provides a selection of the best management decisions, elaboration of an efficient algorithm for implementation of the strategy, correction of the current operational activities of the company and support its

effective functioning, possibility to forecast and identify the causes and compounds that arise in business systems, as well as the causes of global phenomena and events related to the operation of the company in environment.

The practice of strategists of the new formation will be choosing, agreement, approval, and implementation of management decisions in accordance with the universal laws of development in order to fulfill the organization's mission and the mission of every employee. This will be co-creating emerging new unique ideas, new forms of self-organization,

self-management, ecology-friendly technologies, which increase company efficiency, ensure the absence of conflict, ensure sustainable development, and increase the degree of integration in society.

dr Cipurynda Wołodymyr,
docent katedry menedżmentu Kijowskiego Narodowego
uniwersytetu handlu i ekonomiki
Wzajemna relacja i wzajemne uzgodnienie głównych funkcji kierowania

Пропонується інноваційний підхід до комплексного розуміння проблеми узгодженого взаємозв'язку основних функцій управління для ефективного розвитку підприємства, його внутрішнього середовища та узгодження із зовнішнім середовищем на основі міждисциплінарного синтезу наук для відповідної підготовки його керівництва, в умовах швидкоплинних змін зовнішнього середовища, а також пов'язані з цим завдання підготовки персоналу для реалізації нововведень.

Ключові слова: управлінський цикл, система, стадії розвитку систем, комплексна системна освіта, організаційно-економічний механізм управління, причинно-наслідкові зв'язки, міждисциплінарний синтез. Оскільки управлінський цикл містить в собі взаємоузгоджені чотири функції (планування, організування, мотивація, контроль), що охоплюють всі види управлінської діяльності, то перш за все, комплексна програма вдосконалення організаційно-економічного механізму корпоративного управління підприємством повинна досягти не тільки взаємоузгодженості функцій як таких, але і взаємоузгодженості прояву цих функцій на кожному етапі цього циклу.

Наприклад, якщо загальна функція планування передбачає формування на основі місії загальної мети і цілей розвитку підприємства; визначення вхідних передумов; виявлення альтернатив; вибір найкращої альтернативи; введення і виконання плану, що являє собою процес підготовки господарських рішень, то в корпоративному управлінні повинні бути чітко проявлені етапи дії цієї функції від стратегічного планування до оперативно-календарного, у тісному взаємозв'язку з іншими функціями.

Оскільки функція організації націлена на упорядкування діяльності менеджера і виконавців, удосконалення прямого і зворотного взаємозв'язку конкретних структур підприємства, то вона націлена, передусім, на чітку оцінку менеджером своїх можливостей, вивчення поведінки підлеглих, визначення потенційних можливостей кожного робітника, розстановку сил тощо.

Після проведення підготовчих організаційних заходів керівництво усіх рівнів повинно забезпечити успішне виконання роботи за допомогою функції мотивації. Тому необхідно використовувати: а) стимулювання, тобто заохочення робітників до активної діяльності за допомогою зовнішніх чинників (матеріальне і моральне стимулювання); б) власне мотивування, тобто створення у робітників внутрішніх (психологічних) заохочень до праці. При цьому головним повинна бути: зацікавленість в праці, потреба в трудовій активності, переживання почуття задоволення від трудової діяльності. Щоб успішно здійснити цю функцію управління кожний керівник повинен бути компетентний в різноманітних аспектах комунікації, він зобов'язаний розвивати у себе відповідні вміння і навички.

Функція контролю, як говорив Г. Файоль, "...полягає в підтвердженні того, що все йде в відповідності з прийнятим планом, існуючими директивними документами і прийнятими принципами управління". Іншими словами, контроль — це не тільки процес перевірки і зіставлення фактичних результатів з завданнями, але й контроль за включенням кожного підрозділу підприємства і, відповідно, кожного

працівника в загальний ритм діяльності, з чітким усвідомленням своїх обов'язків, спрямований на досягнення мети підприємства.

Це потребує чіткого круговороту управлінського циклу. Тому, ми пропонуємо наступний алгоритм прояву основних функцій управління у їх поетапному взаємозв'язку (Рис.1):

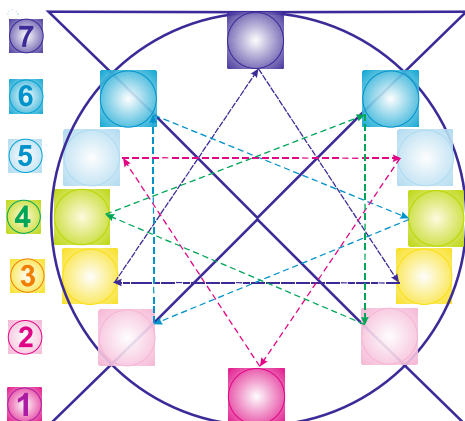


Рис. 1. Причинно-наслідковий зв'язок та взаємна узгодженість 4-х основних функцій управління на засадах інноваційного підходу, де

1. Стратегічне планування на основі місії підприємства з визначенням основної мети розвитку та базових цілей діяльності. Воно повинно передбачати глибоке дослідження сегменту ринку, у якому діє підприємство, стан зовнішнього середовища із застосуванням новітніх досягнень маркетингу.

2. Організування необхідних взаємозв'язків підприємства із зовнішнім його середовищем, прогнозування та визначення перспектив розширення ринку збуту, чіткого визначення свого місця і ролі, з урахування і глибоким вивченням досягнутих результатів у попередніх циклах діяльності.

3. Змістовне мотивування на основі доведення до кожного підрозділу і кожного працівника обов'язків, повноважень, прав на основі чіткого розуміння і узгодження загальної мети підприємства та мети підрозділу і працівника, що потребує чіткої системи постійної роботи керівників усіх рівнів у поєднанні їх цілей і інтересів, пріоритетів і цінностей, з розумінням філософії і політики розвитку підприємства.

4. Вхідний контроль усіх видів ресурсів підприємства (матеріальних, трудових, фінансових та інформаційних) за їх кількістю і якістю та взаємозв'язку.

5. Тактичне планування на чітко визначений етап життєвого циклу, і відповідний розподіл ресурсів у цьому циклі, забезпечуючи взаємозв'язок із стратегічним плануванням.

6. Організування господарського (технологічного) процесу діяльності підприємства, у який включені усі підрозділи підприємства і усі види ресурсів для одержання результату, тобто продукту чи послуги.

7. Поточне мотивування, яке передбачає чітке бачення кожним підрозділом і працівником на робочому місці своїх функцій у загальному процесі з відповідним узгодженням своїх цілей і інтересів, та цілей і інтересів підприємства.

8. Поточний контроль якості комунікацій, як між підрозділами підприємства, так і між працівниками, що забезпечується відповідним психологічним кліматом на підприємстві, якістю прямого і зворотного взаємозв'язку, розвитком корпоративної культури.

9. Оперативно-календарне планування, яке передбачає чіткі строки виконання кожним підрозділом своїх обов'язків та взаємного узгодженого ритму діяльності, що потребує від керівництва усіх рівнів чіткого виконання під керуванням їм підрозділами графіку роботи.

10. Організування поглиблення і розвитку внутрішніх інтеграційних взаємозв'язків між підрозділами, корпоративної єдності для більш ефективного досягнення синергетичного ефекту у діяльності і розвитку підприємства.

11. Мотивування до постійного пошуку та впровадження інновацій, що потребує і їх відповідного сприйняття керівниками та персоналом, для покращення конкурентоспроможності підприємства.

12. Заключний контроль якості, як продукту чи послуг підприємства, так і якості самого господарського процесу, що забезпечує відповідний імідж підприємства. Це потребує постійного вдосконалення системи якості та відповідної системи навчання та перепідготовки керівництва і персоналу.

При цьому, при відхиленнях в цьому управлінському циклі, повинна бути передбачена система коригування та регулювання на кожному рівні корпоративного управління. Усі взаємно ув'язані етапи прояву основних функцій управління цементуються відповідним прийняттям господарських рішень. Як підкреслює американський теоретик менеджменту К. Кіллен: "...Управлінські рішення є істотним елементом кожної із чотирьох функцій управління, що і є основою комерційного підприємства". При цьому управлінська інформація, що протікає всередині підприємства і його оточенні, її рух повинна забезпечувати ефективність господарських рішень.

Головною умовою такої системи управління є узгодження ключових факторів впливу на інноваційний розвиток підприємства, як внутрішніх, так і зовнішніх. Взаємозв'язок та етапи внутрішніх ключових факторів успіху інноваційного розвитку підприємства надано в таблиці 1, де вони пов'язані між собою і зводяться до перспективи – високі фінансові результати та зростаючі прибутки, що є логічним, оскільки повною мірою відповідає меті діяльності будь-якого підприємства.

Таблиця 1 Ключові фактори впливу на інноваційний розвиток підприємства

№ етапу в моделі	Характеристика факторів успіху інноваційного розвитку підприємства
1	1 – узгодження цілей інноваційного розвитку підприємства і цілей розвитку зовнішнього середовища;
2	2 – узгодження ресурсних потреб та інноваційних можливостей підприємства.
3	3 – узгодження стратегії і тактики розподілу ресурсів у продовж конкретної фази життєвого циклу підприємства.
4	4 – узгодження всіх видів господарсько-технологічних процесів підприємства в єдиному алгоритмі.
5	5 – узгодження функціональної діяльності усіх підрозділів підприємства.
6	6 – узгодження всіх комунікацій між підрозділами підприємства.
7	7 – узгодження дій оперативного регулювання і координації діяльності підрозділів.
8	8 – узгодження кадрової політики підрозділів, системи навчання та перепідготовки персоналу.
9	9 – узгодження цілей і завдань підприємства та інтересів персоналу у системі мотивації.
10	10 – узгодження факторів системи якості підприємства і рівня задоволення потреб споживачів.
11	11 – узгодження маркетингової політики підприємства і його аналітико-дослідницького потенціалу.
12	12 – узгодження фінансових перспектив та ресурсних можливостей підприємства.

Такий підхід до побудови системи управління підприємством враховує узгодженість мети не тільки всіх підсистем та особистостей в організації, а і всіх учасників ринкового середовища, в якому знаходиться підприємство, на наш погляд, і саме він сприятиме досягненню максимальному синергетичному ефекту в інноваційному розвитку підприємства.

Дослідження показують, що від 50 до 90% робочого часу сучасний менеджер витрачає на обмін інформацією, що відбувається в процесі нарад, зібрань, зустрічей, бесід, переговорів, прийому відвідувачів, складання і читання різноманітних документів тощо. І це — життєва необхідність, оскільки інформація сьогодні перетворилася в найважливіший ресурс соціально-економічного, технічного, технологічного розвитку будь-якого підприємства. У таких умовах володіння інформацією означає володіння ситуацією, адже нестача інформації дезорієнтує будь-яку господарську діяльність, так як і дезорієнтує її і надлишок інформації, тому необхідна система, що забезпечує своєчасного виділення потрібної і корисної інформації із загального її потоку. Крім того система прямого і зворотного зв'язку повинна забезпечувати свідомий і запланований взаємозв'язок усіх рівнів корпоративного управління підприємством.

Висновки: Отже, наради і збори, як форма колективного обміну інформацією, де повинні обговорюватися конкретні поточні і оперативні питання, підбиватися підсумки за певний період циклу, визначаються плани на майбутнє, що закінчуються прийняттям конкретних рішень. Для їх ефективності потрібно досягти не тільки узгодженого розв'язання принципової проблеми, отримати схвалення тих або інших важливих і серйозних дій; проінструктувати групу людей з методів і процедур виконання певної важливої роботи, але й досягти більшої інтеграції керівників усіх рівнів та узгодження загального ритму діяльності підприємства. Також необхідно періодично застосовувати «проблемні наради» де відбувається спільний пошук розв'язання тих або інших важливих проблем в діалозі між рядовими співробітниками і

керівництвом, що допоможе встановленню чіткої спеціалізації, розмежування і визначення робіт і відповідальності між його підрозділами і працівниками, згідно моделі, що призведе до підвищення продуктивності праці та чіткості управлінського контролю над господарським процесом.

Перспективи подальшого розвитку суспільства і підприємств залежать від подальшого виявленню впливу об'єктивних діалектичних закономірностей, визначенню відповідних принципів, методів та причинно-наслідкових зв'язків, які впливають на циклічний еволюційний розвиток підприємства як системи, для формування ефективної і гнучкої системи управління.

Список використаних джерел:

1. Богданов А.А. Всеобщая организационная наука (Тектология). Ч.1. / А.А. Богданов - С.-Пб.: Изд-во М.И. Семенова, 2002. – 255 с.
2. Бутенко Д.В., Бутенко Л.Н. Теория развития систем, задачи концептуального проектирования и их взаимосвязь с закономерностями развития систем // Сетевой электронный научный журнал «Системотехника». 2004. №2. – С. – 1-6.
3. Глазьев С. Ю. Экономическая теория технического развития. / С. Ю. Глазьев М.: Наука, 2001. – 312 с.
4. Гольшев Л.К. Сложные системы с развитой функцией информационно-аналитической поддержки управления. Элементы теории, методологии, практики. / Л.К. Гольшев– К.: ДКПП «Тираж», 2001. – 254
5. Камаев В.А. Концептуальное проектирование и законы строения-развития систем // XXX Международная конференция и дискуссионный научный клуб IT+SE”2003 Новые информационные технологии в науке, телекоммуникации и бизнесе. Украина, Крым, Ялта-Гурзуф, 2003. С 87.
7. Моисеев Н. Математические модели системного анализа. / Моисеев Н. –М.: Наука, 2001. – 488 с.
8. Поляков В.А. Модели управления предприятием. Организационный механизм. / Поляков В.А., Барановская В.Е. – Мн.: ВЭВЭР, 2008.– 176 с.
9. Поляков В.А. Теория управления мультифакторными нелинейными процессами по методу психосистемного анализа. / Насонова Н.Н., Шахлевич И.Ю. – М.: Новый центр, 2006. – 104 с.
10. Смирнов Э.А. Теория организации / Э.А. Смирнов. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 248 с.
11. Тарасевич В. М. Экуника: гипотезы и опыты / В. М. Тарасевич. — М.: ТЕИС. 2008. — 565 с.
12. Теслинов А.Г. Концептуальное мышление как конструктивная философия // XXX Международная конференция и дискуссионный научный клуб IT+SE”2003 Новые информационные технологии в науке, образовании, телекоммуникации и бизнесе. Украина, Крым, Ялта-Гурзуф, 2003. С – 106.
13. Теория развития систем. Задачи концептуального проектирования и их взаимосвязь с закономерностями развития систем // Системотехника. – 2004. – № 2.
14. Тис Д.Дж. Динамические способности фирмы и стратегическое управление / Д.Дж. Тис, Г. Пизано, Э. Шуен // Вестник СПб. гос. ун-та. – 2003. – № 4. – (Серия «Менеджмент»).
15. Фатхудинов Р.А. Конкурентоспособность: экономика, стратегия / Р.А. Фатхудинов. – М. : ИНФРА-М, 2000. – 312 с.
17. Чухно А. А. Сучасна фінансово-економічна криза: природа, шляхи і методи її подолання / А. А. Чухно. — Економіка України. — 2010. — № 1. — С. 4–16.

18. Chekland P.B. Soft systems methodology: an overview // Appl. Syst. Anal. – 1988. – 15. P. 27-36.
19. Green K.B. The Kondratiev Phenomenon: A Systems Perspective // 1988. – 5, №4. – P. 281-298.
20. Wiener N. Invention: The Care and Feeding of Ideas. Cambridge, MA: MIT Press. 1993. – 291 p.

Abstrakt – Аннотация- Abstract

Proponowane *jest innowacyjne podejście do kompleksowego rozumienia problemu spójnych relacji między głównymi funkcjami kierowania w celu efektywnego rozwoju przedsiębiorstwa, jego środowiska wewnętrznego i koordynacji ze środowiskiem zewnętrznym na podstawie interdyscyplinarnej syntezy nauk. W celu wdrożenia takiego podejścia niezbędne jest odpowiednie przygotowanie zarządu z uwzględnieniem uwarunkowań szybko zmieniającego się środowiska wewnętrznego, a także przygotowania personelu do wdrożenia innowacji. Słowa kluczowe: cykl kierowania, system, stadia rozwoju systemów, kompleksowe wykształcenie systemowe, organizacyjno-ekonomiczny mechanizm kierowania, związki przyczynowo-skutkowe, synteza interdyscyplinarna.*

Предлагается инновационный подход к комплексному пониманию проблемы согласованной взаимосвязи основных функций управления для эффективного развития предприятия, его внутренней среды и согласование с внешней средой на основе междисциплинарного синтеза наук. Для внедрения такого подхода необходима соответствующая подготовка руководства с учетом в условиях быстроизменяющейся внешней среды, а также подготовка персонала для реализации нововведений. Ключевые слова: управленческий цикл, система, стадии развития систем, комплексная системная образование, организационно-экономический механизм управления, причинно-следственные связи, междисциплинарный синтез.

The following article presents innovative approach to a comprehensive understanding of the problem of consistent relationships between the main management functions in company in order to effectively develop the company, its internal environment as well as its coordination with the external environment on the basis of interdisciplinary synthesis of science. In order to implement such approach company needs the Management Board to be adequately prepared, taking into account the rapidly changing conditions of the internal environment. Moreover it is necessary to prepare staff for the implementation of innovation. Key words: managing cycle, system, system development stages, comprehensive systemic education, organisational and economic mechanism of the managing, causal relationships, interdisciplinary synthesis.

Bohdan Grudzień,
pracownik firmy Laskomex
„Księga wartości” - kodeks etyczny firmy Laskomex

Wstęp

Przedmiotem niniejszego opracowania jest kodeks etyczny firmy Laskomex zwany „Księgą Wartości”, który był współtworzony i opracowany przez pracowników w latach 2005-2012. Obiektem naszego zainteresowania będzie wpływ określonych przez firmę wartości na jej funkcjonowanie.

Celem pracy jest nie tylko zaprezentowanie nowatorskiego kodeksu firmy Laskomex „Księgi Wartości”, ale udowodnienie hipotezy, że etyka wspomaga realizację głównych celów przedsiębiorstwa i jest zgodna z jego misją i wizją, a ponadto ma wpływ między innymi na efektywność i jakość działań firmy oraz zdrowie pracowników. Ponadto innowacyjne podejście do kodeksu etycznego polega bowiem na tym, że „Księga Wartości” nie jest jedynie tradycyjnym spisem praw i obowiązków pracowników czy listą kar za przewinienia, lecz zgodnie ze swoją nazwą wchodzi głębiej – wytycza hołdowane przez firmę wartości na wielu poziomach, przedstawiając interesariuszom wewnętrznym i zewnętrznym nowatorski wizerunek przedsiębiorstwa. Ma również pomagać interesariuszom (a zwłaszcza pracownikom) w określeniu wartości indywidualnych i sprawdzeniu, czy są one zgodne z wielopoziomymi wartościami firmy – gdyż tylko w takim przypadku może nastąpić pełna harmonia relacji międzyludzkich i społecznych, a dzięki temu realizowanie określonej przez firmę strategii, pozwalającej osiągnąć zamierzone wielopoziomowe cele.

Nowatorskie podejście.

Jak wspomniano wyżej, innowacyjność podejścia do kodeksu etycznego polega na założeniu, że etyka ma ogromny wielopoziomowy wpływ zarówno na funkcjonowanie firmy, jak i aktywność pracowników. Możliwości w tym zakresie są praktycznie nieograniczone, ale jak dotąd nie w pełni zbadane. Istotne jest określenie i wyeksponowanie wielopoziomowych wartości – począwszy od tych związanych ze zdrowiem i relacjami, poprzez rozwój, integrację i przywództwo, a na zasadach i celach skończywszy. W takim ujęciu kodeks etyczny staje się dopiero prawdziwą „Księgą Wartości”.

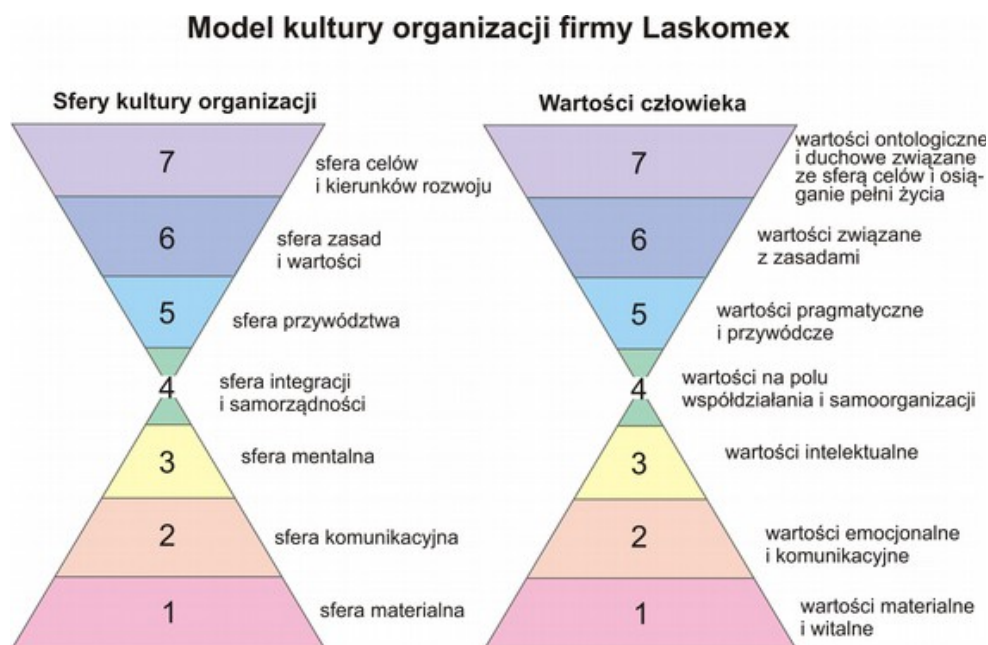
Firma Laskomex.

Firma Laskomex przez 30 lat swojej działalności zawsze dążyła do tego, aby być postrzegana jako solidny, uczciwy i rzetelny partner w prowadzeniu biznesu. Jednym z elementów na drodze do osiągnięcia takiego wizerunku jest niewątpliwie „Księga Wartości”. Opracowano ją w celu budowania piękna relacji, aby poprzez wspólnie wyznawane wartości nieustannie dbać o dobro i stały rozwój firmy oraz jej interesariuszy. Mając do wyboru skorzystanie z usług kilku jednakowo efektywnych firm – klient z pewnością wybierze taką, której działania są jasne i przejrzyste, a uczciwość i rzetelność jest potwierdzona zbiorem odpowiednich zasad.

Ponieważ jakość i efektywność działań jest zdecydowanie większa w pracy zespołowej – niesłuchanie istotne są relacje zespołowe i zdolność do współpracy. Jeśli zatem u ich podstaw będą leżeć wartości uniwersalne dla całej

ludzkości – takie jak wartości światowej kultury, czy współczesne priorytety rozwoju – działalność taka będzie twórcza i bardziej efektywna.

Dlatego misją firmy Laskomex jest nie tylko nowe spojrzenie na bezpieczeństwo, ale również rozwój oraz doskonalenie relacji międzyludzkich i społecznych. Firma dąży do tego, aby stać się przedsiębiorstwem przyszłości jako samorządnej organizacji twórczych zespołów, kierujących się ideą rozwoju społecznego (wizja), poprzez jednocześnie i zrównoważony rozwój przedsiębiorstwa w oparciu o technologię uniwersalnego kierowania (strategia). W firmie obowiązuje wielopoziomowy model kultury organizacyjnej, z którym powiązано są model wartości człowieka. Przedstawia to Ilustracja 2:



Ilustracja 1: Model kultury organizacji firmy Laskomex.

Oczywiście każdy człowiek identyfikuje normy i wartości na swój indywidualny sposób, w zależności od swojej tożsamości osobistej, zespołowej i społecznej.

Źródłem tożsamości osobistej, wywodzącej się z indywidualnych cech człowieka są uwarunkowania organizmu ludzkiego. Skierowana jest ona przede wszystkim na zaspokajanie indywidualnych potrzeb i pragnień (nawet kosztem innych ludzi).

Tożsamość zespołowa wynika natomiast z przynależności do różnych zbiorowości ludzkich, takich jak rodzina, zespół współpracowników, czy osób o podobnych zainteresowaniach. Jest ona ukierunkowana na wspólne dobro oraz tworzenie i rozwijanie pozytywnych relacji międzyludzkich. Ta tożsamość przyczynia się do powstawania i utrzymywania określonych postaw i zachowań, jest uwarunkowana kulturowo.

Z kolei tożsamość społeczna wskazuje na przynależność do większych zbiorowości – klasy społecznej czy narodu. Tworzy ona kulturę narodową i ogólnoludzką. Kultura zaś warunkuje sposób myślenia i postrzegania świata, pomaga wyznaczać wartości, jakimi powinien kierować się człowiek.

Na Ilustracji 3 przedstawiony jest model wartości przedsiębiorstwa Laskomex, nawiązujący do wartości życiowych, którym hołduje człowiek. W oparciu o ten model stworzona została „Księga Wartości” firmy, określająca wartości etyczne, którymi się ona kieruje i związana jest z siedmioma sferami kultury organizacyjnej firmy.

W poniższej tabeli wymienione są wielopoziomowe wartości etyczne firmy Laskomex oraz sfery kultury organizacyjnej firmy:

Wartości etyczne firmy	Sfery kultury organizacyjnej firmy
wartości zdrowia	sfera materialna
wartości psychologiczne	sfera komunikacyjna
wartości etyki samoaktualizacji jednostki	sfera mentalna
wartości rozwoju	sfera integracji i samorządności
wartości grupowe	sfera przywództwa
wartości narodowe	sfera zasad i wartości
wartości ogólnoludzkie	sfera celów i perspektyw rozwojowych

„Księga Wartości” firmy Laskomex została stworzona nie tylko w celu podniesienia jej pozycji na rynku. Jest to bowiem zbiór zasad, który znacząco oddziałuje również na jej pracowników, których harmonijny rozwój wynika z przyjętych przez firmę celów. Pomaga ona podejmować ważne decyzje przez pracowników oraz ma wpływ na poprawę relacji wewnętrznych i zewnętrznych firmy. Zasady życiowe, którymi powinni kierować się ludzie sukcesu pokazane są na Ilustracji 4 w konfrontacji z niewłaściwymi zasadami, jakimi niestety w większości kierują się „przeciętni” ludzie.

Istotną rolę odgrywa uzgodnienie wartości wyznawanych przez pracowników z wartościami firmy. Jedynie wówczas będzie możliwa trwała, harmonijna i owocna współpraca. Konieczność dostosowania się do kultury pracy oraz potrzeba systematyzacji wymagań kwalifikacyjnych, mają dziś duży udział w ogólnym sukcesie rozwojowym pracownika. Dlatego każdy z pracowników powinien jasno określić swoje zasady życiowe oraz zapoznać się z „Księgą Wartości” w celu sprawdzenia, czy w istocie na wszystkich poziomach wartości te są zbieżne. Jednym ze sposobów na to, praktykowanym w firmie Laskomex, jest wypełnienie przez rekrutowanych pracowników tabeli wartości etycznych, do której wpisują oni kluczowe słowa i zdania wraz z krótkim ich opisem. Firma stwarza takie warunki, w których pracownicy mogą się rozwijać – propaguje, wspiera i zachęca do podnoszenia kwalifikacji oraz zdobywania nie tylko wykształcenia zawodowego, lecz także wiedzy pozwalającej na samorealizację każdego pracownika. Wymaga to od obu stron sporego zaangażowania i chęci, ale może przyczynić się do skutecznego przeobrażenia „przeciętnego” człowieka w człowieka sukcesu. A sukces tkwi w konsekwentnym powtarzaniu

czynności i zadań oraz na nieustannym przekraczaniu własnych możliwości.

Czterema głównymi wartościami firmy Laskomex są: odpowiedzialność, dyscyplina, inicjatywa i stałość (będzie jeszcze o nich mowa w części poświęconej rozdziałowi „Nasze zasady” w „Księdze Wartości”). Każdy pracownik powinien zatem zastanowić się nad tym,

1. na ile jest gotowy zaakceptować i ponosić konsekwencje swoich wyborów (poczucie odpowiedzialności jest dowodem na dojrzałość psychiczną człowieka – człowiek dojrzały psychicznie potrafi samodzielnie podejmować decyzje w sytuacjach złożonych oraz stabilizować uczucia i emocje);

2. czy rozumie czym jest dyscyplina i na ile jest gotowy korygować oraz ciągle doskonalić swoje mistrzostwo, podporządkować się zasadom postępowania określonym w regulaminach, powszechnie obowiązujących normach społecznych i innych przepisach oraz poleceniach przełożonych;

3. czy potrafi szukać najlepszych sposobów wykonania otrzymywanych zadań, wykorzystywać sprzyjające okoliczności oraz szybko podejmować najbardziej skuteczne działania, łączyć osiągnięte rezultaty z innymi dokonaniem oraz przekazywać nagromadzone doświadczenia ludziom o wspólnych poglądach;

4. na ile jest gotowy do ciągłego doskonalenia oraz wykorzystywania praktycznie zgromadzonych doświadczeń w zespole pracowniczym i społeczeństwie, a ponadto czy jest gotowy angażować się w życie firmy.

5. Istotne jest również uzgodnienie hierarchii wyznawanych przez pracowników wartości z hierarchią wartości firmy. Człowiek „przeciętny” na ogół wyżej ceni sobie wartości związane ze swoją rodziną, niż na przykład z firmą. Jednakże w odniesieniu do wielkości struktury prawidłowa jest następująca hierarchia: człowiek-rodzina-firma-zespół-społeczeństwo-państwo-świat. Dotyczy to nie tylko wyznawanych wartości i zasad życiowych, ale określanych celów, planów i priorytetów.

„Księga Wartości”.

Poniżej przedstawiono poszczególne rozdziały „Księgi Wartości” wraz z krótkim do nich komentarzem.

1. Nasze zdrowie.

„Mądry człowiek powinien wiedzieć, że zdrowie jest jego najważniejszą własnością i powinien uczyć się, jak sam może leczyć swoje choroby” (Hipokrates).

1. *Aktywnie wprowadzamy zdrowy styl życia i dbamy o estetykę naszego wyglądu.*

2. *Nasze relacje wzbogacamy życzliwością i uśmiechem, by nasza współpraca przebiegała harmonijnie.*

3. *Kierujemy efektywnie naszymi zasobami i optymalnie wykorzystujemy wartości materialne, aby wspierały zdrowy styl życia i wzmocniały nasze zdrowie.*

4. *Wierzimy, że samodyscyplina i odpowiednia samoorganizacja pomaga w realizacji działań na rzecz zdrowego stylu życia.*

5. *Pielęgnowujemy zdrowe i bezpieczne środowisko pracy i życia.*

6. *Dbamy o podnoszenie jakości życia naszych interesariuszy poprzez promowanie wśród nich wiedzy oraz przekazywanie im doświadczeń na temat zdrowego stylu życia.*

7. *Podejmujemy działania na rzecz kształtowania i ochrony środowiska naturalnego, z którym powinniśmy żyć w zgodzie.*

Poziom ten kształtowany jest przez pracowników, ich stan zdrowia oraz kulturę osobistą, a także warunki pracy i poziom wynagrodzeń. Zdrowie jest postrzegane jako wartość współtworzona przez wszystkich pracowników, mająca duży wpływ na spokój i harmonię wewnętrzną zatrudnionych, jak i szeroko pojęte funkcjonowanie otoczenia. Wynikają z tego przyjęte w firmie wzorce zachowań pracowników wobec siebie oraz klientów i kooperantów.

Jednym z podstawowych aspektów zdrowego stylu życia jest obszar zdrowego żywienia, które przyczynia się do zachowania zdrowia i niesie ze sobą szereg dodatkowych zalet pozwala zredukować negatywizm, agresję, przyczynia się do eliminacji przemocy, poprawia samopoczucie, wzmacnia odporność organizmu. Firma Laskomex sprzyja też polityce prorodzinnej i jest otwarta na zatrudnianie rodzin, zapewnia kobietom w ciąży ciągłość zatrudnienia oraz dostosowuje warunki pracy do potrzeb młodych matek i dba o rodzinną atmosferę w firmie. Atmosfera ta oparta jest na wzajemnej pomocy oraz chęci wsparcia, dzięki promowaniu aktywnej i otwartej komunikacji oraz zasad szczerości i otwartości w kontaktach służbowych i osobistych.

Odpowiedzialność społeczna przedsiębiorstwa sięga dalej niż odpowiedzialność tylko za interesariuszy – stąd narodziła się koncepcja produktu ewolucyjnego, którego wytwarzanie ze względów etycznych będzie sprzyjać nie tylko bezpośrednim klientom, ale również osobom i środowiskom, które ich nie używają. Jeśli dojdzie na przykład do zanieczyszczenia środowiska, to zmieni się wówczas sytuacja ludzi tam zamieszkujących niezależnie od tego, czy kupują oni wytwarzane przez daną firmę produkty. Firma Laskomex propaguje zatem rozpoczęcie faktycznych działań w celu ochrony środowiska naturalnego na wszystkich szczeblach – począwszy od higieny osobistej, poprzez niezaśmiecanie najbliższego otoczenia, promowanie zdrowego stylu życia, minimalizację zużycia surowców naturalnych, oszczędzanie energii oraz wykorzystywanie odnawialnych źródeł energii, działania proekologiczne, rozszerzanie obszarów chronionych wraz ze skuteczniejszą ochroną ginących gatunków roślin i zwierząt – aż do posprzątania przestrzeni kosmicznej.

Co to oznacza w praktyce? W życiu codziennym czynności całkiem prozaiczne – choćby takie jak segregacja odpadów (a przede wszystkim korzystanie z koszy na śmieci!), zbiórka zużytych baterii, gaszenie światła w łazience i wzywanie hydraulika do kapiącego kranu, posadzenie kwiatków na parapetach, promowanie zdrowego stylu życia. Ważnym elementem jest ciągle uświadamianie ludziom, że oddziaływanie człowiek-środowisko zachodzi w obie strony.

Firma propaguje zasadę, że zamiast leczenia chorych należy stosować profilaktykę, a miejsce niszczących organizm ludzki nałogów powinna zająć zdrowa żywność i ruch. Dlatego wprowadza do codziennej praktyki w pracy medytację, różnego rodzaju aktywność ruchową, podstawy jogi, właściwe odżywianie, a ponadto uświadamia pracownikom jaki ma to korzystny wpływ nie tylko na ich samopoczucie, ale również na wydajność w pracy, pozbycie się stresu, sytuację rodzinną itp.

W celu promocji idei odpowiedzialności za swoje zdrowie, stronięcia od nałogów, systemowego podejścia do zdrowia oraz osiągania pełni i harmonii życia w aspekcie fizycznym, psychicznym i społecznym – powstała w firmie Laskomex struktura organizacyjna zwana interfunkcją System Zdrowych Relacji (SZR), która w przekonaniu, iż efektywne kierowanie zdrowiem realizuje się wyłącznie w stanie otwartym – promuje również relaksację. Poprawa zdrowia pracowników i ich rodzin ma zapewnić zdrowie całego systemu firmy Laskomex! Służyć ma temu prowadzona polityka:

Polityka Zdrowia – obejmująca propagowanie Zdrowego Stylu Życia wśród pracowników, promująca między innymi zdrowe odżywianie, znaczenie poprawnych relacji w życiu, posiadanie harmonii wewnętrznej, zrównoważony wielopoziomowy rozwój;

Polityka Prorodzinna – obejmująca propagowanie Zdrowego Stylu Życia wśród pracowników firmy (zatrudnianie młodych matek, wspomaganie ciężarnych pracownic, powrót pracownika po urlopie macierzyńskim na swoje stanowisko, bezpieczeństwo posiadania zatrudnienia, elastyczny czas pracy, zatrudnianie członków rodzin, itp.);

Polityka Świadome Społeczeństwo – obejmująca wyjście z tematem dbałości o zdrowie na zewnątrz: tworzenie portalu internetowego informującego społeczeństwo o wydarzeniach prozdrowotnych, zaangażowanie pracowników w krzewienie wśród społeczeństwa idei dbałości o własne zdrowie (poprzez tworzenie opracowań w formie prezentacji, nagrań filmowych i wykładów oraz warsztatów na tematy związane ze Zdrowym Stylem Życia prezentowanych w klubach i stowarzyszeniach).

2. Nasze relacje.

„Uprzejme spojrzenie i uśmiech znaczą więcej, niż udana rozmowa” (Stefan Wyszyński).

1. W naszych kontaktach zawsze towarzyszy nam uprzejme spojrzenie, w ten sposób budujemy pozytywne relacje z otoczeniem.

2. Ważne jest dla nas piękno relacji interpersonalnych i społecznych. Pragniemy, aby więzi rodzinne, partnerskie, gospodarcze harmonijnie się rozwijały.

3. Doceniamy wzajemny szacunek, szczerłość i bezpośrednie wyrażanie swych opinii.

4. Każdy konflikt rozumiemy jako szansę na rozwój i dlatego poszukujemy dobrych rozwiązań dla wszystkich, opierając się w ich wyborze na zasadach konsensusu.

5. Pomagamy sobie wzajemnie. Doskonalimy naszą komunikację i współpracę. Wspieramy harmonię pozytywnych relacji w naszym przedsiębiorstwie.

6. Tworzymy przyjazną atmosferę. W relacjach z naszymi interesariuszami określamy wspólne wartości i normy postępowania.

7. Swoją pozytywną postawą jednoczymy się z otaczającym światem, co pomaga nam we właściwym wyznaczaniu i realizacji celów.

Na tym poziomie przejawia się inteligencja emocjonalna oraz budowane są więzi z pracownikami i innymi interesariuszami. Określa on atmosferę wewnątrz firmy i jej klimat oraz jakość relacji i sztukę pozytywnej komunikacji pomiędzy pracownikami, firmą wraz z jej klientami i kooperantami. Poprzez wykorzystanie uczuć pozwala rozwiązywać problemy i współdziałać ze środowiskiem. A każdy pracownik ma szansę wyrażania siebie nie tylko poprzez pracę.

W praktyce codziennej oznacza to przede wszystkim wzajemny uśmiech i życzliwość oraz pozytywny stosunek do otaczającego świata, wzajemny szacunek i pomoc. Przecież człowiek z natury jest dobry i pragnie dobra innych. Przejawem tego jest szeroko rozumiana miłość skierowana do wszystkich istot (w stosunku do swojego partnera to jedynie szczególny rodzaj tej miłości). Wszelkie konflikty międzyludzkie (w tym np. wojny) oraz dewastacja środowiska biorą się z braku miłości. Dlatego firma stara się, aby rozwiązywane one były w

sposób kompromisowy w celu osiągnięcia konsensusu. Zawsze należy pamiętać o zasadzie „nie czyń drugiemu, co tobie niemiłe”. Tworzy to atmosferę przyjaźni i wzajemnego zrozumienia.

Pielęgnowanie relacji odbywa się między innymi przez organizację różnego rodzaju imprez tematycznych i wyjazdów integracyjnych oraz etykę w kontaktach osobistych.

Tematami zdrowia i relacji zajmuje się wspomniana już wyżej interfunkcja SZR. Obecnie ma ona na celu zdefiniowanie koncepcji zdrowego stylu życia, zgodnego z uniwersalną definicją zdrowia na wszystkich jego poziomach. System SZR ma zapewnić naukę i wychowanie przyszłych menedżerów, strategów i koordynatorów, aby budowali lepszą rzeczywistość i byli liderami zdrowego stylu życia, mogącymi pomagać rozwiązywać problemy również w innych firmach. Rozwijają zdrowe relacje i ich wpływ na efektywność pracy – pobudzają pracowników do nawiązywania i rozwijania relacji zarówno pomiędzy sobą, jak i pomiędzy grupami i zespołami w ich bliższym i dalszym otoczeniu.

Cele te będzie można osiągnąć poprzez podnoszenie świadomości prozdrowotnej, definiowanie koncepcji zdrowego stylu życia, kreowanie liderów i angażowanie do praktykowania zdrowego stylu życia, zbieranie danych dotyczących ochrony zdrowia w firmie i na świecie, budowanie zdrowych relacji wewnętrznych i zewnętrznych, dbanie o środowisko naturalne.

3. Nasz rozwój.

„Nasze życie jest takim, jakim uczyniły je nasze myśli” (Marek Aureliusz).

- 1. Swoim postępowaniem wyrażamy szacunek wobec ludzi, z którymi łączą nas pozytywne relacje.*
- 2. Jasno, otwarcie i życzliwie wyrażamy nasze opinie dotyczące działalności firmy oraz jej otoczenia – tak, by atmosfera sprzyjała pogłębianiu naszych relacji.*
- 3. Pogłębiajemy swoją wiedzę zawodową ze szczególnym uwzględnieniem zagadnień wynikających z funkcji i zadań w firmie.*
- 4. Wszelkie obowiązki wykonujemy zgodnie z naszą wiedzą uczciwie, rzeczowo i z zachowaniem należytej staranności.*
- 5. Stwarzamy naszym interesariuszom wewnętrzną możliwość realizacji dróg rozwoju określonych przez nich i zgodnych z celami naszej firmy.*
- 6. Myślimy systemowo, procesowo i logicznie, pamiętając o zależnościach przyczynowo-skutkowych.*
- 7. W dążeniu do wytyczonych celów uwzględniamy wartości interesariuszy, by wzbogacać naszą wspólną działalność.*

Na poziomie mentalnym kształtują się sposoby zdobywania i przekazywania wiedzy, zasoby informacyjne oraz kompetencje i profesjonalizm pracowników na poszczególnych stanowiskach w firmie. Ma to umożliwić podejmowanie kreatywnych decyzji w warunkach zachodzących przemian oraz stały rozwój i podniesienie świadomości wśród interesariuszy zewnętrznych i wewnętrznych przedsiębiorstwa. Służy temu odpowiednia literatura i prasa udostępniana pracownikom, elektroniczne i papierowe bazy danych, a także opracowywany i ciągle udoskonalany system szkoleń, który nie tylko ma na celu pogłębianie wiedzy zawodowej, lecz również pogłębianie pozytywnych relacji z otoczeniem i nieustanne udoskonalanie.

Należy promować nieograniczone możliwości umysłu ludzkiego: umożliwiać, a nie utrudniać rozwój młodych

talentów, ograniczać biurokrację, finansować wszelkie badania naukowe bez względu na ich ewentualną przydatność do dalszych zastosowań praktycznych, aktywnie wykorzystywać innowacyjne pomysły. Na szczeblu „domowym” – dbać o właściwe wykształcenie dzieci, umiejętnie i rozsądnie korzystać z podręczników, prasy i mediów (w tym zwłaszcza z internetu), uczestniczyć w organizowanych przez różne środowiska prezentacjach i pokazach, stale pogłębiać swoją wiedzę w różnych dziedzinach.

Odzwierciedleniem procesu doskonalenia firmy Laskomex jest między innymi jej członkostwo w klubie *European Foundation for Quality Management* (EFQM), dzięki czemu następuje wymiana doświadczeń organizacji w zakresie jakości zarządzania oraz wzrost udziału firmy w konferencjach i szkoleniach dotyczących różnych obszarów życia przedsiębiorstwa. Również funkcjonowanie systemu zarządzania jakością, opartego o normę ISO 9001:2008 jest podstawowym działaniem w kierunku doskonalenia zachodzących w firmie procesów i umożliwia ich stały rozwój. Jednakże w swoim dążeniu do podnoszenia poziomu zarządzania procesami firma Laskomex stawia sobie jeszcze bardziej ambitne cele – w jej rozumieniu systemy zarządzania powinny większą wagę przywiązywać do ludzi oraz do systematyzacji procesów zachodzących w organizacji, jak też do kompleksowego spojrzenia na te procesy (wielopoziomowe spojrzenie na jakość). Pragnąc rozwinąć to podejście realizowane w ISO oraz EFQM i postawić człowieka na pierwszym planie – prowadzi prace nad opracowaniem nowej normy *Standart of Universal Management* (SUM). Opisanymi wyżej procesami kierowania i zarządzania zachodzącymi w firmie zajmuje się interfunkcja Uniwersalny System Kierowania (USK).

Natomiast interfunkcja Zarządzanie Zasobami Ludzkimi (ZZL) wspiera wszystkie etapy rozwoju pracownika – od momentu rekrutacji, aż do momentu rozstania się z firmą. Jej celem jest określenie standardów tego rozwoju tak, aby był on jak najbliższy wektorowi rozwoju firmy, a tym samym miał wpływ na efektywność jej działań. Interfunkcja ZZL postrzega pracownika jako największe dobro przedsiębiorstwa i przyczynę jego siły – dlatego dba o rozwój i doskonalenie pracowników, umożliwia im podnoszenie kwalifikacji, wspiera aktywne postawy społeczne i obywatelskie.

W celu realizacji wszystkich poziomów kształcenia dla interesariuszy wewnętrznych oraz stworzenia programów szkoleniowych dla interesariuszy zewnętrznych powstała interfunkcja Kompleksowy System Kształcenia (KSK), której celem jest między innymi poszerzenie i upowszechnianie wiedzy wśród pracowników i w otoczeniu firmy, rozwój umiejętności i zdolności przywódczych liderów zespołów, rozwój kadry i przygotowanie jej do podejmowania kreatywnych decyzji biznesowych, a także promowanie organizacji wspierających biznes społecznie odpowiedzialny.

W odniesieniu do produktów powstała koncepcja produktu ewolucyjnego, który powoduje rozwój konsumenta i wspiera idee doskonalenia wielopoziomowego. Teoria Pełnego Produktu opracowana przez interfunkcję System Pełnego Produktu (SPP) doskonali koncepcję pełnego produktu w procesie pracy grupowej, aby można ją było wykorzystać do opracowywania nowych ewolucyjnych wyrobów we wszystkich elementach struktury organizacyjnej firmy. W ramach zdrowszego spojrzenia na opracowywane wyroby, wyodrębniono trzy aspekty ich powstawania, z uwzględnieniem zdobywania doświadczeń człowieka w procesie pracy grupowej przy wytwarzaniu produktu oraz uświadomienia człowiekowi jego własnych wielopoziomowych celów:

1. człowiek oraz jego rozwój i doświadczenie w procesie opracowywania i wytwarzania produktu;
2. rozwojowa otoczka produktu, związana z jego przyszłym zastosowaniem i wykorzystaniem;

3. produkt spełniający nowatorskie podejście i innowacyjne rozwiązania.

Jest to podejście niesłychanie innowacyjne, definiujące zysk przedsiębiorstwa nie tylko w tradycyjnym ujęciu materialnym oraz finansowym, ale również integracyjnym i społecznym.

4. Nasza integracja.

„Prawdziwa przyjaźń to doskonała harmonia tego, co ludzkie z tym, co boskie” (Cyceron).

1. *Podążamy najbardziej efektywną drogą rozwoju indywidualnego oraz aktywności zawodowej, korzystając z doświadczeń nabytych w procesie pracy zespołowej.*

2. *W kontaktach z interesariuszami zachowujemy się tak, by każda osoba, z którą współdziałamy czuła, że jest kimś dla nas najważniejszym.*

3. *Oczekujemy, aby w stosunku do nas postępowano tak, jak my postępujemy w stosunku do naszych interesariuszy.*

4. *Poszukujemy rozwiązań integrujących nasze otoczenie wokół rozwijających wartości.*

5. *Definiując wartości etyczne w działaniach zespołowych, wspieramy rozwój kultury organizacyjnej i osobistej pracowników.*

6. *W obliczu trudnych wyzwań zachowujemy pewność siebie i opanowanie. Wszelkie kwestie sporne rozwiązujemy taktownie i dyskretnie, pamiętając o uczuciach i potrzebach innych.*

7. *Doceniamy działania jednoczące naszą załogę wokół inicjatyw twórczych, kulturalnych i edukacyjnych.*

Sfera integracji i samorządności określa zdolność współpracy oraz kształtowania relacji pomiędzy pracownikami oraz różnymi elementami struktury organizacyjnej firmy. Jednym z podstawowych elementów kultury przedsiębiorstwa jest szeroko realizowana strategia kolektywna, a struktura firmy oparta jest o pracę zespołową. Uzyskanie grupowej świadomości ciągłego doskonalenia jest ogromnym skokiem jakościowym dla rozwoju firmy. Oczywiście działania grupowe wymagają od ich uczestników odpowiedniego poziomu świadomości, wiedzy i dyscypliny wewnętrznej. Praca w zespole daje pracownikom poczucie współtworzenia wspólnego celu oraz poczucie przynależności, a dodatkowym aspektem integracyjnym są tworzone relacje partnerskie. Strategia zespołowa daje szansę maksymalnego wykorzystania umiejętności każdego pracownika, umożliwiając mu uczestnictwo w podejmowaniu decyzji, co zwiększa jego poczucie zadowolenia i satysfakcji.

Należy zatem powrócić do „przestarzałych” wartości, takich jak patriotyzm, uczciwość, poszanowanie drugiego człowieka, wbrew zasadzie, że „liczy się tylko pieniądź”. Wspólnie przeciwstawiać się dewastacji otoczenia, przeciwdziałać wulgaryzmem oraz szeroko rozumianej pornografii i brutalności, dbać o właściwe towarzystwo. Powinno się promować wszelkie działania jednoczące pracowników oraz interesariuszy, w tym wydarzenia kulturalne o odpowiednim poziomie – podwyższając zastraszająco niską statystykę bywalców teatrów i filharmonii, organizować wspólne wycieczki do pomników kultury na całym świecie, itp.

5. Nasze przywództwo.

„Człowiek osiąga dorosłość w momencie, kiedy zda sobie sprawę, że życie polega na tym, żeby dawać, a nie brać” (Ken Blanchard).

1. *Wszyscy rozwijamy umiejętność godzenia dobra osobistego, firmowego i społecznego.*

2. *Harmonijnie łączymy pracę zawodową z życiem rodzinnym i prywatnym. Zachowujemy równowagę pomiędzy tymi obszarami.*

3. *Naszymi działaniami wpływamy pozytywnie na rozwój wszystkich naszych interesariuszy oraz postrzeganie przez nich zmian zachodzących w naszym otoczeniu.*

4. *Rozwijamy nasze zdolności do integracji indywidualnych celów rozwoju, z celami rozwoju organizacji społecznych na szczeblu lokalnym, krajowym i światowym.*

5. *Kreujemy przywódców, którzy mają wizję, inspirują swoje zespoły oraz rozumieją zasadność procesu doskonalenia.*

6. *Kształtujemy zespoły i liderów w kierunku służebnego przywództwa. Kierujemy się w zarządzaniu zasadami integracji i samoorganizacji.*

7. *Osiągamy określone cele, wykorzystując najnowocześniejsze, uniwersalne technologie, które umożliwiają nam systemową obserwację i holistyczną optymalizację procesów zachodzących w przedsiębiorstwie i jego otoczeniu.*

Sfera przywództwa określa system zarządzania przedsiębiorstwem, a w szczególności zarządzania zasobami ludzkimi oraz sposoby kooperacji pomiędzy różnymi komórkami wewnątrz organizacji oraz z otoczeniem zewnętrznym. Polityka przedsiębiorstwa dąży do samorządności i możliwie jak największej partycypacji pracowników. Każde działanie pracownika, jego myśl czy emocja – mają określony wpływ nie tylko na wyniki przedsiębiorstwa i jakość pracy, ale również na samopoczucie samego pracownika oraz jego funkcjonowanie w większym otoczeniu. W systemie samorządowym zachęca się pracowników do przekształcania swoich pomysłów i energii w działalność zespołową.

Każdy pracownik firmy Laskomex może świadomie uczestniczyć w procesie zarządzania, mając głębokie poczucie odpowiedzialności za efekt końcowy wspólnych działań. Uczestnictwo w podejmowaniu decyzji oraz wykorzystanie posiadanych umiejętności zwiększa pracownikom ich poczucie satysfakcji i zadowolenia, ponieważ zyskują oni poczucie wpływu na bieg spraw w firmie

Do osiągnięcia oczekiwanych rezultatów nie jest potrzebny klasyczny kierownik – w ramach systemu samoorganizacji organami kierowniczymi są działające trzy rady pracownicze:

- Rada Strategiczna (zespół strategów z 12 działów firmy),
- Rada Menedżerów (zespół menadżerów z 12 działów firmy),
- Rada Koordynacyjna (zespół koordynatorów z 12 działów firmy).

Każdy pracownik powinien tak zaplanować swoją ścieżkę kariery, aby stać się prawdziwym przywódcą zanim jeszcze zasiądzie w radzie pracowniczej.

Rozwój samorządu produkcyjnego oraz kreowanie liderów przyszłości w oparciu o kulturę kreowania idei jest misją interfunkcji System Samorządu i Przywództwa (SSP). Wyłania ona formalnych i nieformalnych liderów, potrafiących pozytywnie wpływać na harmonię wszelkich relacji i polepszanie atmosfery w firmie. Zapewnia efektywny proces wyłaniania sukcesorów poprzez układ specjalista-lider-mentor. Odpowiada za kreowanie właściwych postaw liderów poprzez wzrost kultury jednoczenia i jednomyślności, wzrost kompetencji przywódczych, a ponadto wdraża idee zespołowości i synergii. U pracowników Interfunkcja SSP wykształca odpowiedzialność za działania zespołowe oraz umiejętność integracji tych działań – rozwija indywidualności oraz

umiejętności wzajemnego uzupełniania się. W myśl zasady „pracownik właścicielem miejsca pracy” promuje samorząd pracowniczy, co znosi trwały podział pomiędzy menadżerów i resztę pracowników na rzecz współpracy Systemu Trójkątów Rad (koordynator, strateg i menadżer) z pracownikami. Służyć ma temu prowadzona polityka samoorganizacji, polityka przywództwa i polityka innowacji.

Natomiast w przypadku działań zewnętrznych celem współpracy jest na ogół chęć doskonalenia. Wiedza płynąca z doświadczeń innych organizacji rynkowych oraz pozostałych interesariuszy w tym zakresie jest nieoceniona.

6. Nasze zasady.

„Sprawiedliwość nie jest niczym innym jak miłością bliźniego ludzi mądrych” (Gottfried Wilhelm Leibniz).

1. Propagujemy na skalę międzynarodową działania na rzecz ekozofii z uwzględnieniem wiedzy i doświadczeń innych państw.

2. Rozumiemy, akceptujemy i uwzględniamy w naszych działaniach doświadczenia całego społeczeństwa. Jest to nasze pojmowanie odpowiedzialności.

3. Naszą pracę wykonujemy z zaangażowaniem. Cechuje nas wytrwałość, która jest ważnym atutem w upowszechnianiu zasad etycznych.

4. Przez otwartość, którą rozumiemy jako zorientowanie na nowe idee, dajemy innym przykład stałego doskonalenia.

5. Zdobywamy zaufanie naszych interesariuszy i społeczeństwa poprzez wysoką kulturę wzajemnych kontaktów.

6. Wszystkie działania gospodarcze, finansowe, prawne i społeczne naszej firmy prowadzimy uczciwie i w sposób etyczny, w zgodzie z zasadami rozwoju społecznego. Tworzymy ideologię rozwoju przedsiębiorstwa przyszłości opartą na odpowiedzialności, dyscyplinie, inicjatywie i stałości.

7. Postępujemy zgodnie z opracowaną przez nas i zawartą w planach strategią zrównoważonego rozwoju. Wynika to z naszych obywatelskich obowiązków i jest zgodne z normami społecznymi.

W sferze zasad i wartości poddaje się badaniu jakość oraz poziom funkcjonowania wspólnych norm, opartych na określonych wartościach. W firmie Laskomex są nimi przedstawione na Ilustracji 5: odpowiedzialność, dyscyplina, inicjatywa i stałość, na których opiera się „Księga Wartości”.

1. Odpowiedzialność – każdy pracownik musi uświadomić sobie cele i zadania firmy oraz motywę własnych działań. Ponadto powinien określić niezbędne zasoby i opracować plan działania, czyli strategię, taktykę i działania operacyjne tak, aby osiągnięcie założonego celu stało się możliwe.

2. Dyscyplina – każdy pracownik powinien uzgodnić cele przedsiębiorstwa z celami indywidualnymi i ustalić priorytety. Ponadto powinien opracować technologiczny model swojej działalności zawodowej i realizować wytyczone plany, a w razie potrzeby korygować i doskonalić swój profesjonalizm.

3. Inicjatywa – każdy pracownik w uzgodnieniu z kierownictwem powinien samodzielnie organizować część pracy w przedsiębiorstwie i osiągać rezultaty zgodne z wytyczonym celem, a następnie przekazać nagromadzone doświadczenia innym współpracownikom. Ponadto powinien wykorzystywać wspólne doświadczenia w działalności pracowniczej razem z ludźmi o wspólnych poglądach.

4. Stałość – każdy pracownik powinien żyć sprawami nadsystemu – organizacji i ogólnego dobra, wykorzystując praktycznie zgromadzone doświadczenie w zespole pracowniczym i społeczeństwie, pomagając ludziom o wspólnych poglądach w rozwoju i realizacji celów. Ponadto powinien zawsze być społecznie użytecznym i doskonalić się.



Ilustracja 2: Cztery główne wartości firmy Laskomex.

Istotną zasadą dla przedsiębiorstwa Laskomex jest również zasada pozytywnego myślenia, czyli pozytywnej reakcji na trudne sytuacje i problemy przedsiębiorstwa, które przez wszystkich pracowników postrzegane winny być jedynie jako wyzwania do pokonania.

Natomiast w systemie zarządzania stosuje się nową jakość – zasady uniwersalnego kierowania – jako rozwiązanie ułatwiające przetrwanie firmy w zmiennym otoczeniu, co jest efektem szybkiej analizy i syntezy doświadczeń organizacji wypracowujących swoje innowacyjne systemy zarządzania w oparciu o nowe obszary wiedzy. Ten nowoczesny system stworzony został z uwzględnieniem praw uniwersalnych i stanowionych, trendów społeczno-kulturowych, zasad państwa, branży i regionu oraz syntezy doświadczeń z wdrażania znanych systemów jakości.

7. Nasze cele.

1. „Nigdy nie jesteś równie daleko od celu, jak wtedy, gdy nie wiesz, dokąd zmierzasz” (Charles Maurice de Talleyrand).
2. Tworzymy kompleksową sieć bezpieczeństwa opartą na najnowszych etycznych, społecznych i technicznych osiągnięciach.
3. Przekazujemy interesariuszom wszystkie nasze najlepsze doświadczenia dotyczące rozwoju etycznego w celu doskonalenia pozytywnych relacji.
4. Działamy na rzecz rozwoju naszej branży, polskiej gospodarki i międzynarodowej społeczności opierając się na najwyższych zasadach etycznych.

5. *Naszymi działaniami wzbogacamy kulturę polską i światową. Dążymy do zaspokajania potrzeb społeczeństwa wykorzystując technologie uniwersalne.*

6. *Promujemy etykę zarządzania jako narzędzie doskonalące formy prowadzenia światowego biznesu.*

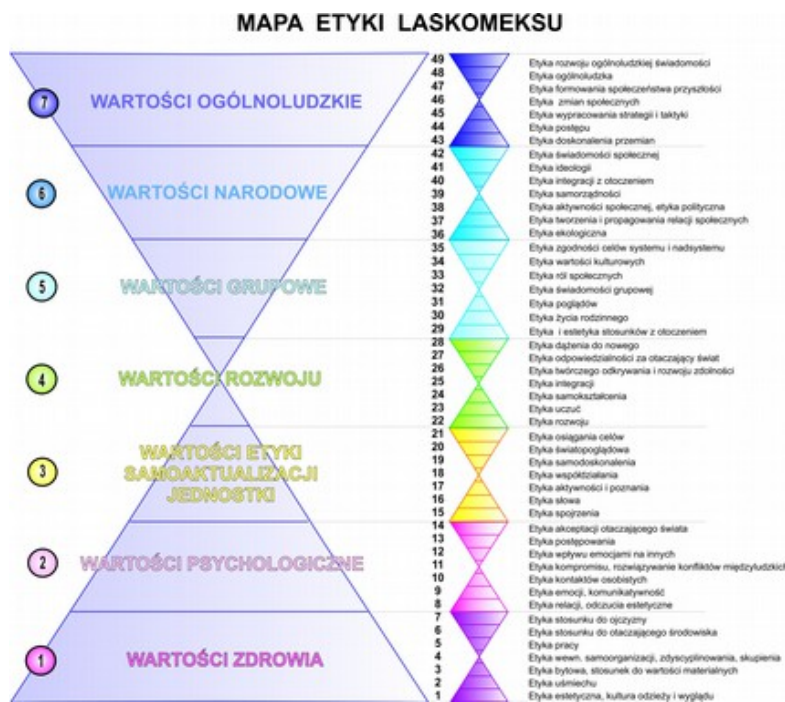
7. *Czynnie angażujemy się w życie społeczne, wnosimy własny wkład w generowanie i rozwój inicjatyw w dziedzinie społecznej odpowiedzialności biznesu światowego.*

8. *W sposób jasny i przejrzysty wytyczamy swoje cele, zapoznajemy z nimi naszych interesariuszy i konsekwentnie dążymy do ich realizacji, uwzględniając ekologiczne, społeczne i etyczne aspekty działalności biznesowej.*

Na tym poziomie ułożono filozofię przedsiębiorstwa, a także krótko- i długoterminowe cele zawarte w hierarchicznie ułożonych planach. Jest to najistotniejszy obszar działania firmy Laskomex, w której uzgadnianie celów jest ściśle związane z systemowym podejściem do rzeczywistości. Firma jako system, widzi swój bezpośredni związek z podsystemami (pracownikami) oraz z nadsystemami (źródłami praw i zasad, które determinują działanie przedsiębiorstwa – branżą, państwem, prawami uniwersalnymi), a jej cele są zgodne z celem ogólnoludzkim – rozwojem i zachowaniem gatunku ludzkiego z poszanowaniem praw ewolucji. Podejście systemowe pozwoliło na określenie hierarchii wartości oraz skonstruowanie mapy etyki firmy. Hierarchia wartości przedstawiona jest na Ilustracji 6, a mapa etyki na Ilustracji 7.

Posiadanie celu nadaje ludzkiemu życiu sens, zatem istnieje potrzeba uświadamiania tego faktu wszystkim interesariuszom. Dotyczy to zarówno poszczególnych osób (plany osobiste, zawodowe, rodzinne), jak również całego społeczeństwa (plany gospodarcze, naukowe, itd.) i ludzkości (np. plan zagospodarowania innych obiektów w kosmosie). Stąd też w firmie Laskomex powstała hierarchia planów w siedmiu obszarach działalności: plan perspektywiczny, strategiczny, taktyczny, synergetyczny, plany interfunkcji, grup i projektów oraz plany operacyjne i indywidualne. Firma stwarza pracownikom możliwość partycypowania w tworzeniu planu strategicznego i perspektywicznego, dodatkowo motywując ich do określania własnych celów rozwoju. Poprzez ukazanie istoty właściwych relacji na różnych płaszczyznach życia cele pracowników stają się bardziej zgodne z celami firmy.

Zapewnienie jednomyślności w obszarze realizacji celów, misji, wizji i strategii firmy jest głównym celem interfunkcji System Wdrażania Strategii (SWS). Dlatego doskonalona i optymalizuje system planowania, wdrażania i podsumowywania w każdym elemencie struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa na wszystkich jego poziomach, włączając w proces tworzenia planów wszystkich pracowników i wszystkie elementy struktury organizacyjnej (kompleksowość). Interfunkcja SWS dąży ponadto do poprawy komunikacji i wymiany informacji w firmie oraz tworzy warunki dla samorządności pracowniczej i współodpowiedzialności za firmę (partycypacja pracowników poprzez wspólne ustalanie celów), co wpływa na rozwój i kształt firmy.



Ilustracja 3: Mapa etyki firmy Laskomex.

Podsumowanie.

W ocenie pracowników firmy kodeks etyczny jest ważnym elementem struktury organizacyjnej w kontekście szeroko pojętych stosunków pracy. Jest potrzebny tym firmom, które chcą świadomie postępować. Stosowanie jego zasad tak w życiu prywatnym, jak i zawodowym umożliwia tworzenie przyjaznych i szczerych relacji międzyludzkich na zasadzie pełnego partnerstwa i zaufania, ułatwia komunikację zarówno na płaszczyźnie prywatnej jak i zawodowej, tworzy podstawy dla dobrze zorganizowanej i efektywnej pracy grupowej. „Księga Wartości” jest zbiorem uniwersalnych reguł dających pracownikowi możliwości kształtowania swoich poglądów, zdobywania wiedzy i doświadczenia, rozwoju kreatywności, zadowolenia z pracy w dobrze zorganizowanym przedsiębiorstwie. Jest dokumentem szerszym od kodeksu etycznego, odzwierciedlającym filozofię działania firmy Laskomex. Daje płaszczyznę współtworzenia zasad i norm kultury organizacyjnej firmy i w sposób systemowy przedstawia wartości, którymi się ona kieruje. „Kodeks Wartości jest dla mnie drogą, którą powinnam podążać, – pisze jedna z pracownic firmy – w jaki sposób postępować, jak dbać o zdrowie, jak utrzymywać dobre relacje z otoczeniem”. „Kształtuje ona nasz wizerunek” – pisze ktoś inny. „Dodaje mi otuchy i nakierowuje na właściwy kierunek rozwoju w firmie”.

Jednakże niektórzy pracownicy zwracają uwagę również na fakt, że „Księga Wartości” jest dokumentem bardzo ogólnym, pozostawiającym pewne pole do interpretacji, a tym samym trudności w ocenie postępowania. Ponadto powinna być aktem bardziej zrozumiałym i bardziej powszechnym dla pracowników oraz innych interesariuszy, czyli dokumentem bardziej dostosowanym do odbiorcy (w zakresie rozumienia zapisów). „Mało poznany przez załogę dokument, może dlatego niewielu się utożsamia świadomie tylko podświadomie”...

Jak więc widać – niezbędny jest ciągły proces udoskonalania „Księgi Wartości”. Nie może ona stanowić

jedynie zbioru pięknych zapisów teoretycznych, ale musi być dokumentem w pełni zrozumiałym i realizowanym w codziennej praktyce. Nie ulega jednak wątpliwości, iż jest to dokument jedyny w swoim rodzaju, pokazujący, iż etyka rzeczywiście wspomaga realizację głównych celów przedsiębiorstwa i jest zgodna z jego misją i wizją, a ponadto ma wpływ na efektywność i jakość działań firmy oraz samopoczucie pracowników. W ocenie ankietowanych pracowników dostrzegają oni tę istotną różnicę pomiędzy tradycyjnym kodeksem etycznym (spisem praw i obowiązków pracowników oraz listą kar za przewinienia), a „Księgą Wartości”, wytyczającą hołdowane przez firmę wartości na wielu poziomach, przedstawiając interesariuszom wewnętrznym i zewnętrznym nowatorski wizerunek przedsiębiorstwa. Firma Laskomex posiada zatem gotowy wzorzec, który może służyć za wzór innym firmom.

Spis ilustracji:

1. Strona tytułowa „Księgi Wartości” firmy Laskomex.
2. Model kultury organizacyjnej firmy Laskomex.
3. Model wartości firmy Laskomex.
4. Zasady życiowe.
5. Cztery główne wartości firmy Laskomex.
6. Hierarchia wartości.
7. Mapa etyki firmy Laskomex.

Bibliografia:

1. Księga Wartości firmy Laskomex.
2. Monika Nowicka – Kultura organizacyjna i relacje międzyludzkie.
3. Dorota Rydel – Koncepcja zdrowego stylu życia pracownika w przedsiębiorstwie społecznie odpowiedzialnym.
4. Marcin Gawiński – Droga firmy w budowaniu nowoczesnego systemu zarządzania.
5. Monika Nowicka – Innowacyjne metody rekrutacji i selekcji kandydatów w przedsiębiorstwach społecznie odpowiedzialnych.
6. Interfunkcje w firmie Laskomex.

Abstrakt – Аннотация- Abstract

Każdy z nas kieruje się w życiu określonymi wartościami. Są one wyznacznikiem naszego postępowania i funkcjonowania wobec siebie, w rodzinie, w pracy, w społeczeństwie. Hołdując wartościom wyrażonym w kodeksie etycznym, cenionym przez organizacje, z którymi współpracujemy lub w których pracujemy – tworzymy ich kulturę organizacyjną. Kodeks etyczny jest zbiorem zasad, reguł i wartości, które przyświecają działalności danej organizacji lub przedsiębiorstwa, dopracowujących ich wizję i misję oraz regulujących relacje na różnych poziomach organizacyjnych oraz w sposób istotny wpływają na życie pracowników. Natomiast misja i wizja, uzupełniona o strategię działania – przedstawia cele firmy oraz sposób ich realizacji.

Предметом исследования является этический кодекс компании Laskomex, называемый «Книгой Ценностей». Объектом интереса является влияние определенных компанией ценностей на ее

функционирование. Цель данной работы не только представить инновационным способом «Книгу Ценностей», но и доказать гипотезу, что этика содействует реализации главных целей предприятия, соответствует его миссии и видению, а также оказывает влияние, например, на эффективность и качество деятельности компании и здоровье работников. Этика оказывает большое многоуровневое влияние как на функционирование компании, так и на активность сотрудников. Возможности в этой области практически не ограничены, но пока не полностью исследованы. Важно определить и раскрыть многоуровневые ценности — начиная с тех, которые касаются здоровья и отношений, через развитие, интеграцию и лидерство, на принципах и целях заканчивая. И лишь при таком подходе этический кодекс становится реальной «Книгой ценностей».

The topic of the following article is Laskomex ethical code called "Book of Values". It will present how specified by the company values impact on its functioning. The aim of this essay is not only to present in an innovative way the „Book of Values” but also to prove the hypothesis that ethics supports the implementation of the main objectives of the company and it is consistent with company mission and vision, and moreover that it influences effectiveness and quality of the company and the health of workers. Ethics has in fact a huge multi-level impact on both the company's operations and activities of our employees. Opportunities in this field are virtually unlimited, but has not been fully explored. It is important to identify and expose the multi-level values - from those related to health and relationships, through the development, integration and leadership to the values and objectives in the ending. In this approach, a code of ethics becomes the only genuine "Book Value".

W książce . . .

zaprezentowano wyzwania, przed jakimi stają małe i średnie przedsiębiorstwa, a także organizacje społeczne w coraz bardziej niestabilnym i niepewnym otoczeniu. Świadome organizacje poszukują rozwiązań zapewniających im nie tylko przetrwanie, ale i rozwój w zmiennym otoczeniu, rozpoczynając swe poszukiwania od nowych trendów w dziedzinie kierowania. Publikacja zawiera zbiór opracowań zarówno o charakterze teoretycznym, który umożliwia dalszą dyskusję naukową, jak i artykuły odnoszące się do praktycznego zastosowania zaprezentowanych koncepcji i technologii.

Referaty naukowe zostały napisane pod patronatem Stowarzyszenia Polska Akademia Uniwersalnego Kierowania, które w tym roku obchodzi Jubileusz 10-lecia swej działalności. Akademia od początku swego istnienia promuje i rozpowszechnia uniwersalne kierowanie jako technologię i narzędzie wszechstronnego i wielopoziomowego rozwoju człowieka, rodziny, a także dąży do zrównoważonego i harmonijnego rozwoju przedsiębiorstw, organizacji i społeczeństw. Dziesięć lat to okres relatywnie niedługi, który jednak demonstruje potencjał Akademii i jej umiejętności realizacji deklarowanych celów.

Tematyka zamieszczanych referatów poświęcona jest głównie zagadnieniom związanym z pojęciem szeroko rozumianego kryzysu i uniwersalnym metodom przewidywania i zapobiegania mu, świadomym i celowym kierowaniem państwem, gospodarką, firmą, rodziną, jak i życiem, a także z praktycznym zastosowaniem metod uniwersalnego kierowania w zarządzaniu. Twórcą teorii i metodologii uniwersalnego kierowania jest W. Polakow, profesor Międzynarodowej Naukowej Szkoły Uniwersologii, działacz społecznych ruchów naukowych, rzecznik społeczeństwa obywatelskiego, a także autor licznych prac naukowych, książek i monografii. Wybitny polski antropolog i badacz ewolucji cywilizacji, profesor A. Wierciński przewidział pojawienie się nowej interdyscyplinarnej syntezy nauk, którą wizję może właśnie urzeczywistnić teoria uniwersologii.

