

УПРАВЛЕНИЕ НА КОРПОРАТИВНИ СИСТЕМИ

Живеем във век на мащабни трансформации във всички сфери и сектори, свързани с изкуствен интелект, с биотехнологиите, с обработката на големи бази данни, с нови, неподозирани професии. Промените се случват и ще се случват още по-бързо. Всичко това е част от средата, в която работим и живеем- висшите училища, бизнес, администрация, културни и творчески институции. Децата, които са приети в първи курс в университетите през 2020 година, ще бъдат активни на пазара на труда и след 2060 година.

Всеки от нас говори за трансформация, но в състояние ли сме да обясним какво точно представлява тя и колко дълго продължава- градим бъдеще или всъщност ни остава надеждата да оцелеем при приемливи обстоятелства?

В миналото хората са възприемали своя жизнен хоризонт, виждайки фундаменталните промени, но без да могат да прогнозират резултатите от тях. Днес можем да си позволим да кажем, че начинът на придвижване променя начина на мислене, но едва ли хората са могли да предскажат през 60-те години на XVIII век, че с откриването на парната машина в Англия ще се промени стопанския, културния и социалния живот и ще започне индустриализацията. Последното е резултат от образование, което адмира светския подход в придобиването на знание. Така идва Новият свят, който се превръща в свят на индивидуализацията.

И ако промените в епохите преди XXI-ви век продължават около сто години (четири поколения), то сега в едно поколение се осъществяват скокообразни промени, които са необозрими, всеобхватни.

В този ред на мисли какъв е отговорът на въпроса: В състояние ли сме днес да предскажем своето развитие?

Сигурен съм, че до м. февруари на 2020 г., със самочувствие и увереност, всеки щеше да даде утвърдителен отговор, но Коронавирусът ни разколеба. Той ни събуди и ни посочи, че начина, по който се опитваме да описваме случващото се около нас в търсене на причинно-следствени връзки и прогнози, зависещи от икономически, политически или военни фактори е неадекватно и демоде.

Показа ни, че опитът да съкратим времето, ускорения темп на вземане на решения и скъсените дистанции на „клик разстояние“ ни създават илюзорната представа за господство. Коронавирусът се оказа онова, което ни спря.

И ден след ден, от февруари до днес, ние, хората все по-отчетливо разбираме, че нашият свят е твърде крехък, осъзнаваме и все по-често говорим, че е необходимо да се излекуваме от страха, и ако искаме не само да оцеляваме, а да имаме бъдеще е важно да се **концентрираме не върху краткосрочните трансформации, а върху осъзнаването на епохалните промени. А, те винаги са свързани с Човекът и неговите ценности- само маркирам, разцвета на Римската империя и епохата на Просвещението.**

Ако искаме да имаме бъдеще, а не едничката надежда за оцеляване при приемливи условия, то е необходимо да поспрем, да усетим себе си и да се променим.

Ние, независимо в коя точка на света учим, преподаваме, работим и живеем все по осезателно усещаме потребността от многоброен, образован елит който е готов да включи наученото в знание на действието, в полза на общността, а не да го пази за себе си. Изисква се мисловно да се адаптираме към промените и да започнем да участваме в изграждането на друго пространство и реалност, не само като технологии, а и като човешка взаимосвързаност и ценности.

Продължаващата ситуация около пандемията ни учи да откриваме ценността на нещата, а не цената. Във всекидневието на мнозина е важно да имат бърза кола или голяма къща, скъп часовник, но те пропускат, че за всяко нещо, което поискаш трябва да си готов да платиш, и то не е само пари. Обикновено плащаме и със здравето си, с времето си и любовта си.

Разбира се, тези изводи са направени от различни учени още през средата на миналия век.

Джон Наш, носителят на Нобелова награда за икономика през не толкова далечната 1994 г. представя начините, по които се извеждат печеливши стратегии. Всъщност те илюстрират получаването на добър резултат през взаимосвързаността, независимо дали говорим за отношения в образователна, бизнес или културна среда.

Както в живота, така и в бизнеса се оказваме в ситуации, при които възможните решения за избор не са обещаващи, а информацията която имаме за околната среда е оскъдна. Джон Наш по математически път доказва, че когато всеки играч (участник в групата) следва стратегията, която лично за него е най-добра, но в същото време е най-добрата и за цялата група, тогава се постига най-добрия резултат.

Ние всички участваме в международния, глобален пазар на образованието и бизнеса, но колко от нас прилагаме тази стратегия в работата си?

Когато целта е не бърза печалба, а създаването на устойчив бизнес, то правилното решение на задачата е в корпоративното управление, което изисква изграждането на корпоративни играчи, които могат да се обединят, да действат в синхрон, да са адаптивни, да отчитат промените във външната среда и да предприемат действия, които водят до положителни резултати за Организацията.

В думата Организация, включвам Компания, обществена организация или Университет, защото и в управлението на висшето училище търсим най-добрия резултат.

Корпоративното управление регламентира: мениджърите на Организацията получават финансов ресурс със задачата да го инвестират в дейност, която не само да го възстанови, но и да генерира резултат. Това е механизмът, чрез който се постига устойчивост, сигурност и просперитет. Зад този механизъм, стоят знанията и действията на различни хора, обединени от обща цел.

В момента подготвям книга „Корпоративно управление и управление на корпорацията“, в която посочвам целите и принципите на корпоративното управление през призмата на хората и ценностите. Корпоративното управление е механизъм за саморазвиване, при който както казва Джон Наш:“ В условията на конкуренция, най-добрият резултат се постига, когато правиш най-доброто за себе си и за групата“.

Това, което изгражда корпоративното лице на Организацията са принципите, които се превръщат в норма на управлението. Критерий за тяхното спазване е върху какво са фокусирани хората в екипа?

Представям на вашето внимание 5 принципа:

АВТЕНТИЧНОСТ- „Бъдете себе си. Всичко друго е заето“, казва Оскар Уайлд. Дори и да има празни ниши и територии, е добре да ги попълвате и завладявате с Вашия почерк, да обучавате по Вашите правила.

АДАПТИВНОСТ- умението да виждате ситуацията , да я анализирате, да използвате професионалните си знания и да дадете решение, което е в полза на Организацията. Адаптивността позволява да осъществяваш контрол върху процесите, да ги „манипулираш“, да подчиняваш тенденции и да създаваш нови такива. Критерий за адаптивността на една Организация е тя да бележи непрекъснат възходящ ръст, дори и при кризи.

ИНОВАТИВНОСТ- Корпоративното управление предопределя еволюционен подход на развитие, но в определени граници. Често мениджърските екипи се „препъват“ в илюзорната ситуация, че старият модел на поведение ще произведе нови резултати...

На всички нива в Организацията посредствеността е редно да се изкоренява>Като плевела тя има способността да се разраства. “Пълзящата посредственост“ е опасност и заразява дните ни неусетно.

КУРАЖ- Късметът е на страната на ...Смелия, проверено правило през годините. Куражът и смелостта са част от порастването на една корпоративна структура. Когато си изправен пред предизвикателства, пред промени, които нямат еднозначен отговор като очакван краен резултат, винаги се намират хора от близкото обкръжение, които стават най-големите критици. Всички реагират еднакво предвидимо при успеха, въпросът е как реагираме при неуспех.

ЕТИЧНОСТ- Когато една организация притежава визия, тя се фокусира върху дългосрочните цели и резултати, а най-важният фокус в постигането на тези цели са хората. Писан или неписан Кодекса на взаимоотношенията определя множество правила, но две са особено важни: доверието и личният пример, който е отговора на не зададените въпроси.

Всички тези принципи се превръщат в норма за ЕКИПА. Изисква се умение да виждаме и чуваме, да избираме и събираме хора. Да се научим да даваме задачи там, където са силните качества на хората, да търсим тяхното проявление, а не да поставяме задачи, които предварително знаем, че хората нямат ресурса и капацитета да ги изпълнят е умение, което отличава ръководителя- лидер. На лидера е отредено да дава.

Човешкият живот и цивилизация не могат да се развиват без силни идеи. Апартамент, кола, пари са придобивки за добър живот, но не могат да са смисъл на живота. Всеки от нас е важно да има цел в живота, чрез постигането на която да се чувства осъществен. Тя ни води Духовно, ориентира ни в избора на път, в търсенето на смисъл, а той винаги е свързан със Знание, Мъдрост, Любов, Истина и Радост... опорните точки на Смисъла да живеем!!!

В този ред на мисли, през последните години в мен, живее идеята за създаване на една научна специалност-магистратура, която в максимална степен да подготви младите хора за съвременните потребности на бизнеса и администрацията. С моят екип преди време направихме прощъпулник с бизнес програма за строителни инженери и опита, който натрупахме ни показва, че придобиването на компетентности след специализираната подготовка са в полза на младия човек и обществото.

Ще бъда щастлив, ако можем да я реализираме , тук, в Тракийския университет. За първи път ще я представя сега: Нарекъл съм я :“Управление на корпоративни системи

-в строителството;

-в селското стопанство.

За да е стабилно управлението на един ръководител е необходимо, знанието което има и ползва да стои на четири стълба. Кои са те ?

1. ЗАНАЯТ- в строителството е инженерното знание, в селското стопанство агроном, зооинженер, ветеринарен лекар и т.н.
2. ПРАВНИ НАУКИ- закони, правила, норми, включително нормотворчество
3. ИКОНОМИКА- да вземаш икономически целесъобразни решения, следвайки финансови правила
4. ПСИХОЛОГИЯ НА ГРУПАТА- работа с хора, мотивация, цели, създаване на екип

Такава специалност ще даде шанс в България да имаме хора за държавната администрация, бизнеса с възможност за адаптиране, приспособяване и развитие към съвременните икономически и обществени предизвикателства.

Благодаря за вниманието!