

Érdekes tükör magamnak is. Ma már tudhatjuk, hogy az egész piacorientált gazdasági rendszert hol monopolizáló hol romba döntő mechanizmusok diktálnak, ahol milliárdok léte közömbös sőt ellenérdekelt. Az emberiség 10-20 %-a képes fenntartani a modern civilizációt, a „maradék” 80-90% kirekesztése, megsemmisítése vált nyíltan vallott céllá, nem pedig felzárkóztatásuk személyüknek szóló menedzseléssel vagy éppen a természeti erőforrások létükre való tekintettel méltányos megosztásával. – FÁ 2022

SZEMÉLY-MENEDZSELÉS

A háztartásgazdálkodás fogalma hazánkban (és bizonyos mértékig a világ túlnyomó részében) háztartásokról szelő statisztikát, kimutatást jelent.

Ezenkívül felmerül néha a kiadás-racionalizálás témája is, hiszen ma, a „fogyasztói társadalomban” az egyént közvetlenül csak mint fogyasztót, vásárlót, pénz kiadót kezelik. Mint termelő az egyén, a család közvetlenül egyelőre nem lép színre (legfeljebb csak közvetve, mint a termelő üzemek „alkalmazottja”).

Az alkalmazottak neve a gyáron kívül „lakosság” (lényegében analóg módon használva pl a „bennszülöttek” kifejezéssel).

E ma már klasszikusnak mondható felfogásban a modern termelési struktúra szerkezete nem bontható le az egyénig. Ezért rossz a hatékonysága, kényszerűen pazarlást eredményez az emberi energiákkal. Az egyes ember e szemlélet szerint csak a periférián, kivételként léphet színre termelőként is a piacon, nemcsak fogyasztóként (pl. művészek, feltalálók, szolgáltatók. . .).

A mai, egyre erősebben piacorientált világban kísérletképpen meg kellene próbálni kiépíteni a piaci intézményeket a mai értelemben vett termelő üzemek, szervezetek „alatti” szférában is, hogy „fogyasztói társadalom” helyett „gazdálkodni tudó társadalom” legyünk. (A munkanélküliséggel kordában tartható „eredendő emberi lustaság” abszurd rémképének kísértő szellemi zsákutcája helyett.)

Gazdálkodásra „kényszeríteni az egyént? Van más út is: gazdálkodásra „képesé tenni”!

Pl. oktatással? Részben. Valamint olyan gazdálkodási infrastruktúrával, intézményi-szolgáltató háttérrel, amely mindenkinek reális lehetőséget igyekszik nyújtani kiegyensúlyozott szerepéhez a „termelés-fogyasztásban”, egyébek mellett

SZEMÉLYMENEDZSELÉSSEL!

Fel kellene tehát hagyni azzal a paradigmával, hogy az ipari termelés a háztartások rovására lehet versenyképes. Ehelyett a logikus lehetséges valóság az, hogy itt a társadalmi újratermelés két külön síkjáról van szó (nagyipar és háztartások), amelyeknek egyaránt életképesnek, egyensúlyra képesnek, rentábilisnak kell lenniük az intézményi feltételeikben is! Különben csorbát szenved a társadalom egészének (gazdasági és más) teljesítőképessége.

Tehát az egyénről, a családról és egy nekik szánt szolgáltatásról:

SZEMÉLYMENEDZSELÉS (ELVI FELVETÉS)

Az egyéni, illetve családi életvitel egyensúlytalanságának, bizonytalanságának a kérdése egyre inkább előtérbe kerül a legkülönfélébb megvilágításokban (öngyilkosság, alkoholizmus, válások, „GYES-betegség”, bűnözés, önvészélyes gondatlanság). A problémafelvetésekben többnyire felmerül a bajuk enyhítésének a kérdése. De arra ritkán kerül sor, hogy keresve a kivezető utat, nemcsak az enyhítést, hanem a megoldást is keresve, megpróbálják racionálisan megragadni a társadalmi menetekben szinte törvényszerűen újból és újból jelentkező (újratermelő) bajok gyökereit. Hátha nemcsak megérthető e

jelenségek kóros elburjánzásának a mechanizmusa a modern, ipari, városi civilizációban, hanem esetleg éppen az okok megértése révén, az enyhítés helyett a bajok ténylegesen kezelhetővé is tehetőek? Vajon ez nem gazdasági kérdés? Illetve: hogyan gazdasági kérdés?

Úgy érzem, hogy a helyzet lényeges javítására (nem enyhítésére, hanem: javítására!) volna mód egy újfajta szolgáltatás elterjesztésével: a személyi menedzselésnek nevezhető, anyagilag felelős, rentabilitásra törekvő, hosszú távú (3-5-8 év), átalánydíj szerűen fizetett új szolgáltatási vállalkozásfajta segítségével. A személyi menedzselés alapvető feladata lenne az egyént, nem az elit jövedelmű, hanem az átlagos., sőt a hátrányos helyzetű egyént gazdasági értelemben is aktívvá, sőt önállóvá, a saját személyes életvitelében egyensúlyra képessé tenni. Az egyént ezúton, e szolgáltatás révén oly mértékig kellene segíteni az önállóságának a kialakításában, hogy képes legyen elébe menni a munkaerőpiac becslhető jövőbeni alakulásának, lehetőségeinek, sőt igazodni váratlan, előre láthatatlan mozgásaihoz is, általában a termelési szerkezet tényleges változásaihoz. Ez tehát az átlagember esetében nem tekinthető csak mentalitás es lelkielő kérdésének, hanem bizonyos infrastruktúrát tételez fel.

A munkaerőpiacon való önálló és előrelátó mozgás képességé először is anyagi erő kérdése, ami adott esetben lehet az önállóan vállalt átképzésnek, életmódváltásnak a személyre szóló meghitelezettség. Ezen kívül informáltság kérdése, ami nem azonos a szemfülességgel, hanem jól működő információs szolgáltatásokat feltételez. A szükséges infrastruktúra tovább részletezhető a megfelelő tanfolyamok és más (pl. egészségkarbantartó, -fejlesztő, mentálhigiénés, az egyéni és a családi életvitelre specializálódott gazdálkodási tanácsadási) szolgáltatások sorolásával.

A feltevés szerint tehát a személyi menedzselésre, a közvetlenül menedzselt életmódváltásra fordított pénzek rentabilitása legalább annyira kontrollálható lehetne, legalább annyira javítaná a világpiaci versenyben való helyállás lehetőségét, mint az ipari beruházások rentabilitása (sőt, nagymértékben segítené, megkönnyítené a hagyományosan értelmezett ipari beruházások jövedelmezőségét), a személymenedzselés finanszírozása kalkulálható lenne annak ellenére, hogy a személy menedzselés esetében lényegében „humán” szolgáltatásról, ha éppen nem eddig szociálpolitikainak mondott feladatokról van szó.

Miért lenne kalkulálható a finanszírozása? Azért, mert ez a szolgáltatás a vásárlóerő növekedésének alapjául szolgáló kondíciót, személyes önállóságot es teherbíróképességet erősítene oly mértékben, hogy ezzel saját magát (a szolgáltatást) is megfizethetővé tegye (esetenként 3-5 cv távlatában). Más szóval ez azt jelenti, hogy a személymenedzselés profitábilis jellegénél fogva alkalmas lehetne a hagyományos értelemben vett termelő cégek vállairól levenni a deklarált, szorosán vett termelő tevékenység szempontjából diszfunkcionális feladatokat. Nemcsak az üzemi kultúrház működtetéséről vagy különböző szociális feladatokról van szó, hanem a személyes menedzselés által felvállalt funkciókat ezután adózás formájában sem kellene, mint támogatást finanszírozni. Igaz, hogy viszont ezzel drágább lenne a menedzselt munkaerő ára, de ennek a drágább, önállóbb munkának a minősége is jobb lenne.

Mi hiányzik ebből a vágyálomszerű, „gyönyörű” képből? Mi hiányzik abból a képből, amelyben a mai kapun kívüli és belüli munkanélküliek nem a nagy tolongásban félrelökődött, parkolóba szorított áldozatok lennének, hanem olyan józan emberek, akik a már kévéssé fizető, lefutott foglalkozásokból kilépve teljes gőzzel készülnek, tanulnak, edzenek a következő munkájukra, akik a piac fejlődése során várható majdani állapotnak a saját erejükből mennek elébe, takarékoságból és hitelből finanszírozva felkészültségüket; olyan jobban fizető majdani munkák reményében, amelyeknek a magasabb béréből majd biztonsággal megtéríthetik az átmeneti időszak költségeit.

A mai valóságban ebből a gyönyörű képből hiányzik a hosszú távú (3-5-8 éves), átalánydíjszerűen fizetett, anyagilag felelős, rentabilitásra törekvő személyi menedzselést nyújtó vállalkozó, akinek éppen az életvitelbeli nagyobb változások gondos menedzselése lenne a szolgáltatása, akinek a léte egy újfajta garancia lehetne a különböző életvitelbeli változások meghitelezhetőségéhez. De hiányzik ebből a gyönyörű" képből az a közgazdasági struktúra is a mai valóságban, amely a felépítésében, a

működésében képes lenne keretet adni egy menedzsel, a mainál sokkalta hatékonyabb, anyagilag felelős, reálisán kockáztató, aktív életvitelhez.

Feltéve, hogy a személymenedzselési szolgáltatások viszonylag szűk kísérleti körű eredményessége maga is tényező lehet a gazdasági struktúra esetleges későbbi alkalmazkodásában, es feltéve azt, hogy manapság egyáltalán nem lehetetlen egy efféle szolgáltatás kipróbálása, a következőkben az elképzelt személy menedzselési szolgáltatás főbb ismérveit veszem sorra.

A SZEMÉLYMENEDZSELŐ SZOLGÁLTATÁS

A kiinduló általános feltevés az, hogy az egyéni életvitel önállóságát, előre kalkulálhatóságát, anyagi (és ezzel szellemi, sőt érzelmi kiegyensúlyozottságát és teherbíró képességét a mai körülmények között is sok esetben hatékonyan erősíthetné, fejleszthetné egy rentábilis személy menedzselést szolgáltatás.

A szolgáltatás célja tehát a „kliens” (a vevő) felelős és eredményes önállóságának a fejlesztése, segítése, az illető konkrét egyéni állapotát, képességeit alapul véve, az adott valóságos politikai és gazdasági körülmények között, a kliens energiáira támaszkodva a rentabilitás mértékéig.

A szolgálmai közvetlen, egyedi, szerződésbe foglalt kapcsolatot tételez fel a menedzser és a kliens között. A menedzselési szerződés nem szűkítheti a kliens döntési felelősségét (azaz a menedzser nem vállalhat magára lényeges döntési feladatokat a kliensétől, hiszen a szolgáltatás célja éppen a döntési es cselekvési önállóság kiépítése, segítése).

Hosszabb távon a szolgáltatás rentábilis. tehát a menedzselést a kliensek finanszírozzák (azaz a kliensek fizetőképessége határt szab a szolgáltatás költségeinek).

A szolgáltatás eredményességének a kontrollját lehetővé teszik a megismételhető tesztek, felmérések a kliens állapotáról, helyzetéről.

A konkrét szolgáltatás egyedi tárgyát a tesztek és konzultációk alapján a szerződő felek maguk fogalmazzák meg, egyfajta menedzselési programként. Megegyezésük után ezt foglalják szerződésbe.

A szolgáltatás a menedzselést megrendelő személy fizikai egészségi és/vagy mentálhigiénés és/vagy szociális és/vagy anyagi stb. kondíciójának, képességének a javítására, fejlesztésére törekedhet (teljesítendő a menedzselési programot egyfajta homályos boldogságígéret helyett).

Ha a törekvés a kliens jövedelmének a növekedésére a szerződésnek tárgya, akkor a menedzselés finanszírozási forrása részben vagy egészen a kliens tervezett (majd siker esetén realizált) jövedelemnövekedése kell legyen.

A szerződés módosításának, megszüntetésének a feltételei, következményei előre tisztázottak kell legyenek oly mértékig és oly formában, hogy az a kliens számára is könnyen átlátható, érthető legyen.

A SZEMÉLYMENEDZSELŐ SZOLGÁLTATÁS „TESZTJEI”

A jobb híján „tesztnék” nevezett vizsgalattal egyfajta fénykép, vetület megrajzolására kell törekedni a kliens állapotáról, helyzetéről és céljairól az adott körülmények között.

Emellett kell alkalmat adni magának a kliensnek is arra, hogy a saját szavaival ő is megfogalmazhassa a saját állapotát, helyzetét, céljait (valamint az elvárásait a személymenedzselési szolgáltatástól).

Ezután fogalmazza meg a menedzser a maga ajánlatát. Ezt követően kerülhet sor s személymenedzselési program megfogalmazására, és végül a személymenedzselésnek keretet adó szerződés aláírására.

A tesztelésnek törekednie kell az egészségi, mentális, szociális, anyagi problémák tüneteinek, jellegzetességeinek a felmérésére. Ettől megkülönböztetve külön kell törekednie a tesztelésnek a tünetek kiváltó okainak a keresésére, esetleg egészen más területeken. Pl.: ha a vizsgált személy addig anyagi gondnak tulajdoníthatott olyan eredetileg szervi-egészségi problémát, amelynek a következményei ellen, mint anyagi nehézség ellen küzd (ami hiábavaló), akkor hiába állított speciális

anyagi normákat maga elé, hiába vállalt fel megterhelő anyagi természetű kötelezettségeket, a rossz közérzetét legfeljebb tompíthatta, de nem szüntethette meg.

A jelenség természetesen fordítva is gyakori és szintén felmerendő. Ez esetben ugyanis a szervi panaszokra gyógyszeres eljárást alkalmazni reménytelen, például egy olyan alapvetően akut anyagi természetű nehézséggel kapcsolatban, amely nem szűnt meg, ráadásul éppen a téves diagnózisból következő kezeletlensége miatt a továbbiakban újból, ismét eredményezhet szociális, mentálhigiénés és egészségi áttételeket.

Azonban a minél alaposabb tesztet nem „csak” a legalapvetőbb problémák gyökérének a kezelése kell hogy kövesse (mintegy a tüneti, inkább elsősegély szerű felületi kezelések ellentétéként), hanem az illető egyén problémahálójának mind teljesebb felbecsülése (hiszen a gyomorfekély mint gyomorfekély gyógyítandó, akármilyen okból is keletkezett - az ok felderítése a gyógyulást követő újabb gyomorfekély megelőzése miatt fontos).

Mindez nélkülözhetetlen előkészület annak a megítéléséhez, ill. felbecsüléséhez, hogy az illető egyén problémái (és lehetőségei) vajon abból adódnak-e, hogy ő egy kedvező környezetben tekinthető deviánsnak, vagy ellenkezőleg, hogy egy nagyon hátrányos környezet hatása alatt képtelen egyedül kialakítani, megvalósítani az eredményes önállóságát, életvitelének a kiegyensúlyozását. Nyilvánvaló, hogy mennyire eltérő menedzselési feladatot jelent ez a két alapvetően különböző helyzet.

A továbbiakban pedig azt kell eldönteni, hogy a kliens a „valódi” problémáknak, viszonyoknak mennyire van a tudatában. Hiszen ismét alapvetően más a menedzselés feladata, ha a kliens tisztában van a helyzetével, és csupán energiája, információi, pillanatnyi képességei kevesek ahhoz, hogy a vágyait követve es kényszereinek engedve változtatni, javítani tudjon életvitelén; vagy ha a kliens képtelen megítélni a nehézségeinek az okát. a természetét - a teszt eredményeihez, illetve a menedzser véleményéhez viszonyítva.

Ez utóbbi esetben mindaddig reménytelen a menedzselési tervre sort keríteni, amíg valamely egyetértés a helyzet és a teendők megítélésében a szereplők között ki nem alakul. A baj nemcsak a kliens hiányos vagy szerencsétlen gondolkodásában, mentalitásában lehet. Az ilyen esetek ugyanis a tesztek hiányosságait éppúgy felfedhetik, mint a menedzserek képességeinek a korlátait.

Amíg alapvető különbség van a menedzser és a kliens megítélése, valamint a tesztek eredményei között, addig csak a tesztek ismétléséről lehet szó (önmenedzselési tesztként), vagy különböző típusú tesztek váltogatásáról, illetve arról, hogy a kliens szerencsét próbál más menedzserekkel is (hiszen a menedzserek elképzelései is lehetnek különbözőek, sőt változhatnak).

Ezenkívül szóba jöhet, hogy a kliensek önálló szolgáltatásként közvetlenül vegyék igénybe a személymenedzselés kiegészítő szolgáltatásait (tanfolyamok, információk stb), de a saját energiájukra és tájékozódó képességükre hagyatkozva.

Feltevésem szerint a személymenedzselési szolgáltatás még a kifejezetten hátrányos helyzetű rétegek egy részének a problémáit is enyhítheti személyenkénti önállóságuk fejlesztésével, erősítésével, részben vagy egészben kompenzálva előnytelen állapotukat.

Sajnos, nemcsak a pénz hiányzik a személyes életvitel egyensúlyzavarainak a kiigazításához a mai szociálpolitika (és a humán szolgáltatások) eszköztárából, hanem erőtlén még a törekvés is, hogy ténylegesen pl. gazdálkodásában önállóságához segítsék az egyéni létet, cselekvést a modern ipari társadalom feltételei, adottságai között. A hiányzó pénzek mennyisége mellett tehát legalább ekkora problémát jelent a pénzek jellege (hogy tudniillik általában eredendően egyensúlytalanságra kárhóztató külső-belső korlátokon belül maradva, illetve „hagyatva” kapják az emberek a segélyeket: pl. hitellehetőségek vagy akár személyes gazdálkodási ismeretek).

Úgy képelem, hogy az önállóságra és kiegyensúlyozottságra eredményesen törekvő emberek alkothatnak jól funkcionáló közösségeket a modern társadalomban, akár családról, bármiféle egyletről vagy munkacsoportról is legyen szó.

HOGYAN MAGYARÁZHATÓ A MAI, SZEMÉLYMENEDZSELÉS NÉLKÜLI HELYZET?

A kifogásolt mai tanácstalanság persze érthető, hiszen mit lehet kezdeni azzal a közkeletű és lényegében helytálló megokolással, hogy az ipari társadalmak sajnálatos világszerte ismeretes jelenségeiről van szó, amit általánosabban és tömörebben magányosságnak, elidegenedésnek neveznek. A probléma közgazdasági vetületét tekintve: a világpiaci gazdasági versenyben a lemaradással fenyegetett országokban általában nagyon nehezen akad pénz a személyes életvitelben jelentkező, tipikus egyensúlyvesztési, kimerülési zavarok, gondok tompítására, jótékonyági, szociálpolitikai juttatásos alapon való közvetlen és széles körű enyhítésére. De miért? Azért, mert a világpiacon nehézségekkel küszködő országoknak amúgy is minden erejüket meg kell feszíteniük, hogy a még további lemaradásukat mérsékeljék, hogy fizetőképesek maradhassanak, hogy adósságaikat törleszthessék. Tulajdonképpen a két világháború kitörése is részben leírható úgy, mint visszafizethetetlen államadósságok egyoldalú felmondása („Könnyebb” világháborút indítani mint a világpiacot a határokon kívülre rekeszteni vagy beletörödni a lemaradásba.) Érthető tehát, ha a lemaradók, a versenyben maradni akarók szinte minden fillért oda igyekeznek beruházni, ahol vagy kalkulálhatónak ítélik a befektetett pénz bőséges megtérülését, hogy így a már felhalmozott adósságuk törlesztésének a forrását megteremtsék (pl. ipari rentábilis beruházások), vagy oda ahol a társadalom létének határfeltételéről van szó (pl. hadsereg), vagy pedig ahol ugyan alapvetően irracionális a pénzköltés, de a társadalom „józan” kontrollmechanizmusok híján azt mégis „elfogadja” (pl. presztízsbetűhűzések, sikkasztások, egy szűk és energikus elit értelmetlen luxusának finanszírozása stb.).

De miért nem fordítják ezeket a pénzeket társadalmi méretekben inkább az „emberi beruházásokba” (orvosi ellátás fejlesztése, oktatás, az alkoholizmus elleni küzdelem, általában a humán szolgáltatások finanszírozása)? Azért, mert ezek a „humánnak” vagy „szociálisnak” nevezett beruházások ma nem profitábilisak, hanem alapvetően improduktív jellegűek. Az improduktív beruházási formában a pénzek elköltése után nincs közvetlen kontroll arra, hogy mennyire volt hatékony ezeknek a pénzeknek az elköltése (az egyetlen ilyen hatékony kontroll a profitabilitás volna, de ez a produktív finanszírozási formák jellegzetessége). Sokkal elviselhetőbbek volnának ezek a humán vagy szociális költségek, ha nem évente ismétlődően kellene más rentábilis területektől elvonni a szükséges fedezetet, hanem ha képesek lennének a saját költségeiket önmaguk újratermelni. Megoldhatatlan a probléma? Vagy kissé reménykedőbben: hogyan volna megoldható?

Hiszen ha a munka a pénz, a gazdagság végső forrása, akkor a legfontosabb, a legreménykeltőbb tevékenység üzletileg is az emberi munkaerő újra termelése, minőségi javítása kellene legyen. De nem az. Miért? Úgy tűnik, hogy a munkaerő piaca, amely a társadalom legalapvetőbb, legátfogóbb legdinamikusabb piaca kellene legyen, nem önálló, azaz mai szerkezetében önmagában nem működőképes, képtelen önmagát közvetlenül bővítetten újratermelni, csak egyéb piacok járulékaként vegetál. Nem véletlenül hívják munkaerőpiacnak, pl. „az emberi potenciál bővülő újratermelésének a piaca” helyett. A munkaerőpiac működési tökéletlenségei különféle indokolhatatlan „kiváltságok” képtelenül lassú őrlésében látványosan nyilvánulnak meg; legyen szó akár a gazdagság, akár a szegénység privilégiumáról (kapun belüli vagy kapun kívüli munkanélküliség formájában).

SZEMÉLYMENEDZSELÉS

Hogyan lehetne hát javítani ezen a helyzeten az oly fontos piaci mozgásokat, az annyira hatékony kereslet-kínálat mechanizmusokat munkába állítva? Sőt! Alapul véve a gazdaság egészének a működését, a ma megszokottabb „ipari” szemlélet: hogyan lehet a munkaerő minőségének a javulását önálló, rentabilitásra törekvő beruházással legalább részben felkészíteni a majdani, a változó, újszerű követelményekre, ahelyett, hogy mindezt az időigényes, a személyiség egészét érintő minőségi javulást a majdani munkaalkalomtól kelljen várni, amelynek a bekövetkeztéig bizonytalan sodródás morzsolja, rontja tovább az amúgy is kiszektálódott szerencsétlen emberek munkaképességét, egész személyiségét?