

Szervezet irányítás

Az olvasóknak a decemberi Hírlevélben ígéretet tettem, hogy a „Jó gyakorlatok egy megyei szervezet vezetésében” témakör körülménye során az ismertségről leírtakat követően másodikként a szervezet irányítására vonatkozó gyakorlatokról osztom meg tapasztalataimat klubtársaimmal. Rögtön tisztázzuk is két alapfogalmat; mit értünk szervezet alatt és mit jelent az irányítás.

Szervezet alatt általában egymással összefüggő, összhangban levő, együttműködésre képes részek rendezett összességét értjük. Számptalan fajtáját lehet megkülönböztetni és közülük négyet itt is kiemelek, nevezetesen a biológiai-, a társadalmi-, a közgazdasági és az emberi gondolkodás következtében létrejött szervezeteket.

Irányítás alatt pedig esetünkben azt a tudatos és célirányos emberi tevékenységet kell értenünk, amelynek célja a mi saját szervezetünkhöz, az Életet az Éveknek Klubszövetséghez tartozó megyei szervezetek működésének szervezése, koordinálása, iránymutatása, a feladatainak meghatározása, és e feladatok végrehajtása, illetve annak kontrollálása.

Természetesen ebbe a körbe tartozik bele a megyében működő és a szervezethez tartozó klubok saját működésének támogatása, közös tevékenységeiknek összehangolása, időrendbeli ütközéseiknek kiküszöbölése, valamint a megyei szervezet saját munkatervében leírt feladatok megvalósítása is.

A megyei szervezet legfőbb irányító csúcsszerve a klubvezetői értekezlet, amely feladata a fő célkitűzések meghatározása (munkaterv elfogadása), illetve a megyei szervezetet egészét érintő fő szervezeti döntések meghozatala, jóváhagyása, a megyei szervezetet vezető kollektív vezető testület tagjai – az elnökség –, a megyei elnök megválasztása. A megyei tényleges irányító feladatok a klubvezetők által választott kollektív vezető testület – az elnökség – hatáskörébe tartoznak, és ennek vezetője a megyei elnök.

Az eddig leírtakból is következik, hogy az emberek által működtetett szervezetek többsége nem spontánul alakul ki, hanem azok létrehozásában az emberi akaratnak van döntő jelentősége. A szervezet pedig akkor működik jól, ha ez az emberi akarat világos célokat, konkrét feladatokat és egyértelmű működési szabályokat határoz meg.

A klubvezetői értekezlet dönt személyi kérdésekben (például megyei elnökség megválasztása), elfogadja az éves munkatervet, meghatározza az elnökség konkrét feladatait, és dönt más, az egész megyét érintő kérdésekben, valamint az elnökség beszámoltatásával ellenőrzi az általa meghatározott feladatok megfelelő végrehajtását.

Mindezek miatt kiemelendően fontos elnökségi feladat a klubvezetői értekezlet gondos előkészítése, napirendjeinek gondos kiválasztása, a napirendekre vonatkozóan a kluboktól javaslatok bekérése és ezek alapján a munkatervi, vagy napirendi tervezetek alapos kidolgozása.

Nem kell részletezni – mindannyian tudjuk –, hogy a hibás személyi döntések, az elnökség tagjainak nem megfelelő kiválasztása, az elnagyolt, vagy egyszerűen elmaradt munkaterv hiánya milyen, az egész megyei szervezet működésére alapvetően

károsan kiható következményekkel járhat.

Egy szervezet esetében lássuk mit kell a jó munkatársi gárda kiválasztásán érteni. Alapvetően azt, hogy a megyei elnök, az elnökség tagjai és más feladatokat ellátók kiválasztása körültekintően történjen meg, és a kiválasztás alapvető feltétele legyen a jelölt személyi kvalitásainak, szaktudásának, tapasztalatának és ismertségének megfelelő értékelése.

A jól kiválasztott munkatársi gárda elé az együttműködéssel támasztott követelmény alapvetően meghatároz egy fontos működési módszert, azaz a kollektív vezetés – megbeszélés módszerét. Fontos tudni, hogy a döntés általában mindig egyéni, de a döntésig vezető folyamat testület esetén mindig kollektív, és annak fontos módszere a megbeszélés, helyszíne pedig az elnökségi értekezlet.

A működés egyik gyakori hibája, hiányossága a testületi ülések elmaradása és a vezetés egyszemélyűvé válása. Ez gyakran jár azzal együtt, hogy az elnökség tagjai erélytelenül ebbe beletörődnek, kiábrándulnak és nem törekednek ennek az állapotnak a megszüntetésére. A vezetés egyszemélyűvé válásának megelőzésére alkalmas módszer a feladatok szétoztása a vezetésre megválasztottak körében.

A jó működéshez az is hozzátartozik, hogy a célkitűzések végrehajtását, megvalósítását kontrollálni szükséges. A kontroll egyik fontos kritériuma, hogy annak alapja nem a feladat megvalósításával megbízottal szembeni bizalmatlanság, hanem a megvalósítás segítése. Kiemelendő, hogy a kontrollnak nem csak a hiányosságot kell feltárnia, hanem a pozitívumokat is. Ez utóbbi alapja lehet a jó munka megfelelő, nyilvános elismerésének, dicséretének!

Úgy vélem, a fentiekből kitűnik az is, hogy a harmonikus együttműködésnek további alapkritériuma az is, hogy az egyes feladatok végrehajtása során tapasztaltakra vonatkozó, vagy a megyei szervezet működését befolyásoló információk a szervezeten belül, de különösen az elnökségen belül egymással megosztottak legyenek. A jó gyakorlatok körében legközelebbi témánk éppen emiatt az információs rendszer működtetése lesz.

Dr. Kocsis Gyula

a zalai szervezet elnöke