

## Kiyoshi Suzakirekin topaketa: Minikonpainien teoria.

2010/11/19

Enpresek beren giza taldeak kudeatzeko egiten dituzten akatsik arruntenak azalduko ditu Kiyoshi Suzaki nazioarteko kudeaketa-adituak

- Lehiakortasunaren, lidergoaren eta kudeaketaren egungo guruak hitzaldia emango du ostiralean, Mondragon Unibertsitateak antolatuta, langileen gaitasuna aprobetxatzen duen enpresa-eredua bultzatzeko.
- Japoniarrak sortutako minikonpainien teoriaren arabera, pertsona guztiak izan daitezke beren ardurapeko eremuko lehendakariak eta beren minikonpainiako zuzendariak.
- Adituaren ustez, enpresek gaur egun egiten dituzten akats nagusiak honako hauek dira: langileen gaitasuna alferrik galtzea, erabakiak hartzean haien iritzia aintzat ez hartzea eta gauzak zertarako egiten diren esan gabe aginduak ematea.
- Bilboko Merkataritza Ganberak eta Asenta Management Consultants-ek lagunduta, Mondragon Unibertsitateak datorren otsailetik aurrera Bilboko Ganberan emango duen Eragiketa Zuzendaritzan Executive Masterrean txostengile gisa parte hartuko du adituak.



Enpresa gehienek zergatik galtzen dute alferrik beren langileen gaitasuna, enpresa hobetzeko erabili beharrean? Zergatik nagusi askok jarraitzen dute erabakiak hartzen langileen iritzia kontuan hartu gabe? Galdera horiei eta beste batzuei erantzuna ematen saiatuko da ostiralean Kiyoshi Suzaki, nazioarteko management-aren arloko egungo maisu ospetsua. Lidergoan, kudeaketan eta lehiakortasunean aditu nagusietako bat da Suzaki. Guru horrek hitzaldia eskainiko du ostiralean, Bilboko Merkataritza Ganberan. Ganberak berak eta Asenta Management Consultants-ek lagunduta, Mondragon Unibertsitateak 2011ko otsailean emango duen Eragiketa Zuzendaritzan Executive Masterraren abiapuntua izango da hitzaldi hori.

“Minikonpainiak”

Suzaki minikonpainien teoriaren egilea da. Teoria horren arabera, langile guztiak izan daitezke minikonpainia bateko presidentek, beren ardurapeko eremua enpresa bat balitz bezala erabiliz. Adituaren ustez, pertsona guztiak, esparru egoki baten barruan, lehendakari gisa jardun dezakete eta beren minikonpainia zuzendu. Zergatik? Enplegatu batek erabakiak hartzeko, zuzentzeko eta arriskuak hartzeko ahalmena badu soilik egongo delako enpresarekin eta haren eboluzioarekin inplikaturik. Dirudenez, langileen sormen guztia askatzeko eta gaitasun guztiak erabiltzeko biderik onena gure lanean ekimena erakustea eta gaitasuna erabiltzea da. Eta horretan datza, adituaren aburuz, lana ondo egitearen eta zeregina betetze hutsaren arteko aldea: batzuek jarraibideak bete eta bizimodua atera besterik egiten ez duten bitartean, besteek enpresaren helburuak betetzeko onena egiten dute.

Suzakiren hitzetan, “zuzendariak beren langileekin komunikatu behar dute, nola pentsatzen duten, zer sentitzen duten eta kafea hartzen dutenean zeri buruz hitz egiten duten jakin behar dute. Hitz batean: haien lekuan egon. Laguntzaileak estimatu behar dituzte eta haiekin informazioa partekatu”. Ildo horretan azpimarratu duenez, taldean lan egiten hasteko nahitaezkoa da komunikazioa, informazioa partekatzea funtsezkoa baita erabakiak hartu eta arazoak konpontzeko.

Esklaboa eta nagusia

Eta nola egin behar da lan taldean? Laguntzaileek beren iritzia azaltzeko askatasuna izan behar dute, egoeraren esklaboak edo nagusiak diren jakiteko. “Helburua ez da fitxatzea, baizik eta produktu bat ondo egitea eta bezeroa asetzeta”, azaldu du Suzakik. Haren iritzian, gauzak zergatik egin behar diren azaldu behar du nagusiak, gauza horiek agindu beharrean.

Hortxe kokatzen du aditu japoniarrak bere minikonpainien eredua.

Eredu horrek erakundearen errendimendua eta langileen lana eta gogobetetasuna hobetzeko balio omen du. Suzakiren esanetan, eredu

horri esker, profesionalak beren eremua kudeatzeko eta bezeroak asetzeko ahalmena izan dezakete eta enpresak bere kudeaketa gauzak gertatzen diren gunera eraman dezake, dela produkzio-eremura, dela administrazio-eremura.

Minikonpainien ereduak honako abantaila hauek ditu:

- Talde-espirtua sustatzea.
- Kanpo- zein barne-bezeroarenganako orientazioa.
- Arloen arteko lankidetzaren erraztea.
- Parte-hartzea bideratzea.
- Arazoen konponbidea azkartzea.
- Bitarteko agintarien zuzendaritza-ikuspegia garatzea.
- Eguneroko jarduera eta enpresaren zuzendaritza orokorra lotzea.
- Kolektiboaren ikaskuntza eraiki eta azkartzea.
- Pertsonen jakintza eta esperientzia erabiltzea.
- Eguneroko kudeaketaren kontrola eta hobekuntza lantzea.
- Lanpostua guztiontzat ulergarria izatea.
- Giroa eta motibazioa hobetzea.