

## Kiyoshi Suzaki kudeaketako nazioarteko aditua MUn

2013/10/24

Hitzaldi hau Mondragon Unibertsitateko Goi Eskola Politeknikoak Bilboko Merkataritza Ganberarekin eta Asenta Management Consultants aholkularitza enpresarekin batera antolatzen duen Industria Operazioen Zuzendaritza Masterraren 2. eta 3. edizioetako programan kokatzen da.

Adituaren ustez, enpresek gaur egun egiten dituzten akats nagusiak dira langilearen talentua alferrik galtzen uztea, erabakiak hartzean haren iritzia kontuan ez hartzea, eta aginduak ematea, gauzak zertarako egiten diren azaldu gabe.

### ‘Minikonpainiak’

Bakoitzaren ardura-arloa enpresa bat bailitzen kudeatuz gero langile guztiak minikonpainia bateko lehendakari izan daitezkeela dioen teoriaren sortzaile da Suzaki. Adituaren arabera, inguru egokia izanez gero, pertsona orok lehendakari modura jardun dezake eta bere minikonpainia zuzendu. Zergatik? Langile bat erabakitzeke, zuzentzeko eta arriskatzeko gaitasuna duenean bakarrik sentitzen delako enpresaren eta horren bilakaeraren partaideago. Antza denez, hau da formularik onena sormenerako ahalmen osoa askatzeko eta gure gaitasun guztiak erabiltzeko: ekimena erakustea eta gure lana egiteko gure talentua erabiltzea. Adituaren esanetan hori da lan onaren eta lana betetze hutsaren arteko aldea, agindutakoa betetzera eta bizimodua ateratzera mugatzen denaren eta enpresaren helburua betetze aldera onena deritzona defenditzen duenaren artekoa.

Suzakiren hitzetan, *“zuzendariak langileekiko komunikazioa landu behar dute, nola pentsatzen eta sentitzen duten jakin, zertaz hitz egiten duten kafea hartzen dutenean. Azken finean, euren lekuan jarri behar dira. Lankideei pizgarriak eman behar zaizkie, eta informazioa partekatu”*. Ildo horretan, taldean lan egiten hasteko komunikazioa funtsezkoa dela azpimarratzen du, izan ere, erabaki bat hartzeko eta arazo bat konpontzeko informazioa partekatzea funtsezkoa dela uste baitu.

### Esklaboa eta nagusia

Eta nola lan egiten da taldean? Lankideek euren iritzia adierazteko aukera izan behar dute, eta egoeraren menpe dauden edo horren jabe diren jakin. *‘Kontua ez da besterik gabe lanean fitxatzea, produktu bat ondo ekoiztea edo bezeroa gogobetetzea baizik’*, dio Suzakik. Bere iritziz, gauzak zergatik egiten diren azaldu behar du nagusiak, ez agindu bakarrik.

Testuinguru horretan kokatzen du japoniarrak minikonpainiaren eredua, erakundearen etekina eta pertsonen lan egiteko modua eta gogobetetasuna hobetzen duen prototipoa. Suzakiren arabera, ereduaren bidez, profesionalak euren arloa kudeatzeko eta bezeroak modu eraginkorrean gogobetetzeko ahalmena ematen zaie, eta enpresak, berriz, gertakariak gertatzen diren lekura eraman dezake kudeaketa, produkzio- eta administrazio-arloetara.



Kiyoshi Suzaki