

FIRMA – WSPÓLNOTA

UKIERUNKOWANA

Każda firma (instytucja, urząd, organizacja, stowarzyszenie) stanowi jakąś wspólnotę ludzi, którzy w niej uczestniczą jako pracownicy, osoby zarządzające, wspierające ... Praca w tych jednostkach wymaga współdziałania, a jej wynik zależy od jego jakości. Zarządzanie tymi jednostkami wymaga świadomości, że mamy do czynienia ze wspólnotą osób, a nie maszyną. To z kolei pociąga za sobą konsekwencje wypracowania właściwych zasad, a przede wszystkim ducha współdziałania we wspólnocie. W tej materii klasycznym tekstem omawiającym organizację i kształtowanie wspólnoty jest tekst *Reguły* św. Benedykta. Tekst powstały na początku VI wieku po Chrystusie, czyli ok. 1500 lat temu, posiada – jak się okazuje – ponadczasowe znaczenie, gdyż wskazuje zawsze aktualne prawa dotyczące wspólnoty.

Podstawową troską św. Benedykta było takie uporządkowanie zwykłego życia we wspólnocie, aby w każdym momencie jej członkowie mieli szansę odnajdować więź z Bogiem. Istotne jest to, że Benedykt nie pozwolił sprowadzić wiary i więzi z Bogiem do jakiś szczególnych działań lub praktyk, ale zadbał o to, by właściwie ukierunkować całe życie – zarówno w wymiarze sakralnym, jak i świeckim – na Boga. Uznał bowiem, że człowiek dąży do celu swojego życia całym sobą, a nie jedynie jakąś częścią. Dowartościował w ten sposób zwykle, codzienne prace i zajęcia oraz wzajemne relacje między ludźmi. *Reguła*, jaką napisał dla mnichów, z tego względu okazała się bardzo przydatna dla ludzi świeckich, którzy także przecież mieszkają i żyją w rozmaitych wspólnotach. Zasady, jakie św. Benedykt odnosi do życia we wspólnocie, okazują się zasadami uniwersalnymi i dlatego łatwymi do przeniesienia w życie świeckich wspólnot.

Nasz komentarz do pewnych fragmentów *Reguły*, odnoszący się do klasztoru, można bardzo łatwo odnieść zarówno do życia w rodzinie, jak i w firmie czy innych wspólnotowych przedsięwzięciach. Trudność w interpretacji świeckiej może stanowić fakt, że w *Regule* zasadniczym celem jest odnajdywanie Boga, czyli celu ostatecznego. Natomiast zasadniczy cel wspólnot świeckich jest zawsze konkretny – czy to prowadzenie i utrzymanie domu w życiu rodzinnym, czy działalność produkcyjna w fabrykach i warsztatach rzemieślniczych, czy efektywne świadczenie usług w zakładach usługowych i w handlu, czy skuteczny sposób nauczania i przekazywania praktycznych umiejętności w różnego rodzaju szkołach ... Jak to ze sobą powiązać?

Na wstępie trzeba powiedzieć o dwóch ważnych refleksjach, jakie rodzą się po lekturze *Reguły* św. Benedykta w odniesieniu do wspólnot świeckich. Pierwsza uświadamia, że żadne cele doczesne nie są w stanie zastąpić najważniejszego celu człowieka i nadać pełnego sensu jego życiu. Bez odniesienia do celu ostatecznego wszystko może się zawalić i stracić swój sens. Dlatego uwzględnienie celu ostatecznego jest niezmiernie ważne, a w okresie kryzysu ekonomicznego, czy społecznego, wręcz niezbędne.

Niezależnie od tego same zasady życia wspólnego zawarte w *Regule* św. Benedykta, takie jak: organizacja życia, porządek władzy i relacje międzyosobowe, są uniwersalne i posiadają wyraźne analogie w działalności wspólnot świeckich, poczynając od rodziny, przez wspólnoty lokalne, aż do firm zajmujących się produkcją lub usługami. Są to obiektywne zasady, które powinny być uświadomione i przyjęte oraz w klarowny sposób stosowane w życiu. W swoich komentarzach do *Reguły* nie zawsze wyraźnie wskazujemy na zastosowanie ich we wspólnotach świeckich, ze względu na ich wielką różnorodność, ale stale mamy świadomość analogii w życiu świeckim. Czytelnik powinien odnosić nasze uwagi do własnej sytuacji.

TRZY FILARY WSPÓLNOTY

Pierwszy rozdział *Reguły* mówi, do kogo św. Benedykt kieruje swój tekst – mianowicie do tych, którzy „**żyją w klasztorze i pełnią służbę pod regułą i opatem**” (RegBen 1,1). W tym zdaniu zostały wymienione trzy zasadnicze elementy życia monastycznego, które św. Benedykt ceni najbardziej: życie w klasztorze, czyli we wspólnocie, dalej reguła i opat. To są jak gdyby trzy filary, na których wznosi się cała konstrukcja życia wspólnotowego. We wspólnotach świeckich bardzo łatwo można odnaleźć ich odpowiedniki. W firmie: sama firma jako grupa pracowników, zasady jej funkcjonowania oraz jej szef. Te trzy podstawowe filary życia we wspólnocie pozostające w harmonii stanowią konstrukcję pozwalającą bezpiecznie prowadzić całą wspólnotę bez popadania w rozmaite skrajności. Dominacja jednego z tych elementów nad innymi prowadzi do dysharmonii, co w konsekwencji może doprowadzić do zagubienia celu, do którego dąży wspólnota.

Jeżeli dominuje reguła (same zasady), to życiu zagraża legalizm, który hamuje jego dynamikę. W wymiarze religijnym taka sztywność zasad charakteryzowała faryzeuszy za czasów Pana Jezusa. Jeżeli natomiast zbyt mocno podkreśla się rolę opata (samego szefa), to można dojść do autokracji. Jeśli natomiast za bardzo wywyższa się wspólnotę (samą grupę pracowników i ich pragnienia), to pojawia się tendencja do rozluźnienia dyscypliny i „sejmikowania”. Te trzy elementy powinny być w równowadze. Dobrym obrazem tej równowagi jest stół na trzech nogach, który nigdy się nie chwieje, ale posiada poziomy blat tylko wtedy, gdy wszystkie nogi są równe.

Święty Benedykt w swojej *Regule*, inaczej niż twórcy innych reguł monastycznych tego czasu, odkrył znaczenie **wspólnoty** i relacji braterskich wewnątrz niej. O ile w znanych mu regułach akcentowana była zasadniczo relacja pionowa: opat – uczeń, co odpowiadało zasadniczemu celowi życia monastycznego: osiągnięciu królestwa Bożego, czyli poznaniu Boga, o tyle u św. Benedykta pojawia się relacja pozioma: brat – brat, co z kolei jest zgodne z ewangeliczną zasadą, że jedynie w miłości wzajemnej między braćmi możemy prawdziwie spotykać Boga i Go kochać.

Wydaje się, że w firmach bywa podobnie. Klasyczne podejście do zarządzania właściwie eliminowało wzajemne więzi między pracownikami i wszystko sprowadzało do produkcji i do relacji z rządzącymi. Firma była traktowana jak maszyna, która musiała być sprawnie sterowana. Centrum zarządzania, czyli władza, miała wydawać konkretne i jasne dyspozycje, które poszczególne działy miały sprawnie realizować. Taki model funkcjonował bardzo sprawnie przy seryjnej, nieskomplikowanej produkcji. Kiedy potrzeby rynku bardziej się zindywidualizowały, sytuacja się zmieniła. Zaspokojenie bardziej indywidualnych potrzeb klienta wymaga większej inwencji i elastyczności. Coraz wyraźniej widać, jak niezmiernie ważne jest działanie zespołowe i w związku z tym dobra komunikacja oraz współdziałanie między pracownikami. Aby jednak rzeczywiście dobra komunikacja mogła zaistnieć, niezbędne są w ogóle dobre relacje między ludźmi we wspólnocie.

Z *Reguły* wynika, że to wspólnota jest zasadniczym nośnikiem żywej tradycji monastycznej. Widać to choćby w tym, że **opat** jest wybierany przez wspólnotę (zob. RegBen 64,1n). Ta zasada jest niezmiernie ważna w życiu benedyktyńskim. Przypomina to sytuację w ulu, gdzie rój hodzi jedną z pszczół do roli matki. Ale też ma potem tylko jedną matkę. Klasztor według św. Benedykta jest małym Kościołem i podobnie jak w Kościele pierwotnym wspólnota wybierała biskupa, tak mnisi wybierają swojego opata. Według innych reguł opata wybierał poprzedni opat lub ktoś z zewnątrz np. biskup lub inni opaci. W innych tradycjach, np. wschodnich, mistrz przekazywał władzę wybranemu przez siebie następcy.

W klasztorze benedyktyńskim opata wybiera „cała wspólnota lub choćby tylko jej część niewielka, lecz kierowana lepszym rozeznaniem” (RegBen 64,1). Przy czym obowiązuje tutaj podobna zasada, jak w odniesieniu do reguły. Nie musimy jej wybierać, ale jeżeli już ją ktoś wybrał, to „nie wolno mu też strząsnąć z karku jarzma *Reguły*, które