

# FAKTOR *M* A JEHO VÝZNAM

Václav Klička<sup>1</sup>

Abstrakt: Jsou uváděny některé možné vlivy počátku nového milénia na budoucí vývoj civilizace. Je zdůrazněn rostoucí trend aktivního ovlivňování budoucnosti a s tím související požadavky na znalosti řízení změn v oboru technologií a výroby textilií.

## 1. Úvod

Mimořádnost okamžiku vstupu naší současné civilizace do nového tisíciletí přitahuje pozornost odborníků ve všech odvětvích již delší dobu. Svůj potenciál zvyšuje nadcházející milénium několikanásobně tím, že se jedná jak o tisíciletí, tak zároveň o nové století, dekádu a první rok. V literatuře pracující s pojmem budoucnosti je označován vliv milénia jako *faktor M*. Odborníci na tuto problematiku odhadují, že jeho efekt na vývoj společnosti budeme pociťovat až 150 příštích let /1/. Zejména se obnovuje historické vnímání rozvoje jednotlivých odvětví techniky nejen v posledních desetiletích, ale i staletích, aby bylo možno prognózovat vývojové trendy alespoň v nejbližších dvou až třech dekadách 21. století. Na toto téma jsou zpracovány rozsáhlé faktografické studie i mnohé eseje /2, 3/. Jejich společným jmenovatelem jsou sdělení a výzvy o očekávaných a neočekávaných situacích, na jejichž *přežití* musíme být připraveni.

## 2. Faktor *M*

První tisíciletí je unikátní tím, že znamená začátek našeho letopočtu a podle některých filosofů představuje i počátek *globalizace* /4/. Druhé tisíciletí završují na konci dvacátého století informační, komunikační, automatizační a globalizační vývojové trendy. Jako vstupenky do budoucnosti jsou označována tzv. růstová odvětví třetího tisíciletí, například biotechnologie a genetika, optoelektronika a supravodivost, mechatronika či nanotechnika /5/. Pro *inovační potenciál* výrobců strojů i textilu je důležitým rysem konvergence různých znalostí, a to nejen znalostí vědeckého a technologického rázu /6/. Jsou to především změny životních podmínek a demografický vývoj, které v mnohých případech nabývají zásadního významu pro úspěšnost inovací.

Pojem globalizace je proto z pohledu přežití naší celé civilizace možno postavit do popředí při hledání souvislostí s působením faktoru  $M$ . Dnešní konkurenční prostředí je vedle stále probíhajícího boje o kapitál a surovinové zdroje prostorem pro cílevědomé naplnění vize a nalezení strategií k potírání chudoby. Vezmeme-li k stanovení výchozích podmínek na začátku vstupu světa do třetího tisíciletí podklady Světové banky a její Zprávu o světovém vývoji v letech 2000/2001, může být současná hodnota faktoru  $M_{max}$  vyjádřena takto: „Globální bohatství, propojenost a technologické možnosti nikdy nebyly větší“. Na druhé straně roste trvale nerovnoměrnost využívání zdrojů a rozdělení zisků. Tento paradox a snaha po nápravě jsou velkou etickou výzvou. Historicky vzato, žijeme v nejlepším světě, jaký kdy byl. Přirozeně je to špatný svět, protože může existovat lepší a protože nás život pobízí, abychom ten lepší hledali /7/. Pro koho? Pro jednotlivce, rodinu, určitou komunitu, pro všechny? Při hledání strategií na začátku tisíciletí působí faktor  $M$  pozitivně také na formulování firemních vizí a podněcuje jejich nositele dávat jim stále více globálnější a dlouhodobější charakter. V konkurenčním boji o vedoucí postavení nacházejí přední světoví výrobci svoje poslání až na samém vrcholku hierarchie hodnot budoucnosti a v podstatě deklarují připravenost přetvářet svět k lepšímu. Zákazníkem se tak pro všechny stává světový trh jako celek, který prostřednictvím internetu nabývá nový virtuální rozměr.

Faktor  $M$  vyvolává rovněž radikálnější přístup vedení organizací k přehodnocení vlastního vztahu k budoucnosti, ke kterému vybízejí na světových ekonomických fórech uznávaní futurologové. Patrik Dixon zdůrazňuje potřebu změnit náš postoj a být aktivní výzvou: „Buď uchopíme *budoucnost* my, nebo se zmocní ona nás“. Budoucnost organizace nebo firmy bude vedle využití svých dosavadních klíčových znalostí záviset na nových technologiích a nových hodnotách. Je třeba je co nejrychleji najít a uplatnit, takže nejkritičtějším aktivem není již kapitál, ale stávají se jím *znalosti* obecně /8/. Současným symbolem vrcholu znalostí lidstva je porozumění genetickým informacím makromolekul DNA lidského genomu a jejich využití pro diagnostiku a léčení. To je horizont změny pro hledání nových informací v dalších oborech. Pro výrobce textilií a dodavatele technologií umožňuje znalost detailní definice struktury navrhovat textilie na míru z různých přírodních surovin a syntetických materiálů. Strukturní mechanika textilií, popisující vzájemné interakce prvků a jejich interakci s prostředím, vytváří prostor pro rozšíření užité hodnoty textilií. Položme si tedy otázku: Vznikne vlivem faktoru  $M$  nějaká nová „velká myšlenka“, která významně posune hranice použití textilních materiálů?

### 3. Řízení změn

V prostoru, který máme k dispozici pro lidskou existenci, probíhají změny dlouhodobé a pak změny v relativně krátkých obdobích. Tyto jsou často zpětně popisovány a jsou hledány různé zákonitosti změn a cyklické vývojové tendence ve snaze odvodit z jejich průběhu další vývoj lidstva. Zaměříme-li se na naši současnost a vezmeme-li za určitý mezník začátek milénia, je možné jej považovat za důležitý faktor ve vývoji našeho státu. Po letech na začátku století, kdy patřilo naše území mezi desítku průmyslově nejvyspělejších zemí, jeho rozvoj ve srovnání se světem významně klesal. Od roku 1989 začala probíhat celková transformace, která pokračuje harmonizačním procesem s evropskou komunitou. Horizont ukončení tohoto procesu je odhadován na období mezi roky 2020 až 2030.

V těchto souvislostech je třeba hledat jedno z mnoha hledisek bezprostředně ovlivňujících budoucí směřování vývoje technologií a výroby textilií v České republice. Problematika změn a jejich řešení v našich místních podmínkách bude i v dalším období neopominutelnou složkou znalostí ve všech oborech. Základními informacemi o budoucím vývoji textilního oboru mohou být příklady chování vedoucích firem v jednotlivých odvětvích textilní výroby a technologií /9/. Víze a strategie, které završují myšlenkové bohatství podniku, se prosazují prostřednictvím *řízení změn*. První změna je ve způsobu chování podniku, který se mění ze statického subjektu v dynamicky se vyvíjející organismus. Činnost vedoucích nespočívá jen v řízení podle výsledků, ale je zejména chápána jako *vedení* lidí. Samozřejmostí se stává větší autonomnost menších organizačních celků s jednostupňovou nebo maticovou organizační strukturou pro operativní řízení a rozvoj podniků je řízen prostřednictvím projektů. Tyto postupy vyžadují značné investice na výchovu lidí. Vyšší personální náklady jsou však vyváženy na straně aktiv znalostmi zaměstnanců a získaným intelektuálním potenciálem podniku. V prostředí uskutečňování transformace naší současné ekonomiky jsou již patrné nevratné změny k funkčnímu tržnímu systému. V dobře prosperujících podnicích se projevuje vliv nových trendů ve vedení lidí. Dochází k výraznému delegování pravomocí, u podniků se zahraniční účastí se věnuje pozornost inkulturaci a podporuje se rodinná atmosféra. Postupně mizí silové řízení pomocí příkazů založené na hierarchickém postavení a je nahrazováno ovzduším důvěry založeném na komunikaci. Jsou vyhledáváni zaměstnanci, kteří si uvědomují, jaký přínos mohou podniku nabídnout. Žádání jsou zejména lidé, kteří dokáží samostatně i v týmu využít svoje přednosti, svůj osobitý styl práce a jednají vždy v souladu s hodnotami, které vyznávají.

## 4. Závěr

Cílem příspěvku je ukázat na multiplikační efekt nadcházejícího milénia. Naznačením některých hledisek působení faktoru  $M$  je možné si stanovit výchozí podmínky vývoje a pokračovat v aktivním vytváření vlastní budoucnosti pro jednotlivce, podniky i celé obory činnosti. Důležitými charakteristickými prvky civilizačního vývoje jsou práce s informacemi, výběr správných vizí a schopnost jejich uskutečnění. Uvedené souvislosti globálního vývoje a popis prostředí v českých podnicích naznačuje, že vznikající tržní systém potřebuje v našich podmínkách vyškolené specialisty v oboru textilních a strojírenských technologií, kteří jsou současně vybaveni znalostmi o řízení změn.

## 5. Literatura

- /1/ Dixon, P.: Futurewise, Harper Collins Publishers, 1998
- /2/ World Development Report 2000/2001, World Bank, Washington D.C. Sept. 2000
- /3/ Kelemen, J.: Kybergolem, Votobia, Olomouc 2001
- /4/ EURO č. 39, 2001, str.32
- /5/ Kroeher, M.: Tikets für die Zukunft, Manager Magazin Nr.9, 2001, str. 166-174
- /6/ Drucker, P., F.: Inovace a podnikavost, Management Press, Praha 1993, s. 117
- /7/ Popper, K., R., Lorenz, K.: Budoucnost je otevřená, Vyšehrad, Praha 1997, str. 40
- /8/ Kets de Vries, M., Florent Treacy, E.: Noví globální lídři, Management Press, Praha 2001
- /9/ Payne, M.: Strategies of Leading International Technical Textiles Companies, International Newsletters, Witney, Oxon 2001