kedést, nemcsak követni, de érteni is akarják az utasításokat,

- bátorítaniuk kell a csapattagokat, hogy nyugodtan kifejezhessék érzelmeiket, gondolataikat, s a felvetõdõ problémákat, hogy közvetlen kommunikáció utján megoldhassák,

- pozitív munkalégkört kell létrehozniuk, de nem szükséges, hogy a csapattagok családban érezzék magukat, azonban bízniuk kell egymás képességeiben, s tudásában,

- meg kell tanulniuk a határvonalakat kezelni (border management): ismertetniük kell a csapattal a cég stratégiáját, munkamódszereit, elvárásait, s ugyanakkor a csapaton belül biztosítaniuk kell a szerepek egyensúlyát, flexibilis és kommunikatív belsõ struktúra kialakítását. Középrõl kell vezetni: a csapat elé ki kell tûzni az elérendõ célokat, s ugyanakkor meg kell védeni õket, vállalni kell a felelõsséget tetteikért a felsõbb fokú vezetés elõtt,

- a kapcsolatuk a csapattal mindig egy háromszöget fog alkotni (soha nem lesznek igazán tagjai a csapatnak), mert nemcsak az egész csapatnak, hanem minden egyénnek külön-külön is fõnökeik, s ezért mindegyik egyént külön-külön is segíteniük kell, hogy így megtalálhassák azt a módot, ahogyan a legjobban kamatoztathatják a csapat számára tehetségüket és tudásukat,

Ha a menedzser képes teljesíteni ezeket a feltételeket , akkor hatékony csapat fog kinõni a keze alól, következésképpen:

- a tagok megértik csapatjuk mûködési filozófiáját és stratégiáját;

- megértik egymás szerepét és felelõsségeit, s az új kihívások függvényében képesek lesznek azokat átalakítani;

- a csapatban a bizalom és igazságosság légköre fog uralkodni;

- a közvetlen kommunikáció segítségével a tagok felmérik egymás erõsségeit és gyengeségeit;

- a tagok értékelik a menedzser szerepének komplexitását. Elvárják, hogy támogassa õket, de ugyanakkor megértik, hogy menedzserük felelõséggel tartozik a felsõbb vezetõség felé.

- az elégedettség érzése motiváló erõvel hat majd a tagokra.

Napjainkban a csapatmunka realitás kell, hogy legyen minden szervezet számára, ugyanakkor nagy kihívás minden szinten. Legyünk optimisták, s gondol-junk arra, hogy*: „Senki sem tökéletes, de egy csapat lehet!*

Toárniczky Andrea és Kun Éva Katalin

Irodalom:

1. Dobák Miklós és munkatársai: Szervezeti formák és koordináció. Közgazdasági és jogi könyvkiadó, Budapest, 1992

2. Larry Hirschhorn: Managing in the New Team Environment. Addison-Wesley Publishing Company, 1991

3. Moorhead, Griffin: Organizational Behaviour, 1991

4. Dumaine, B.: The Trouble with Teams. Fortune, Sept. 1994

5. Jay, A.: Nobody' s Perfect, but a Team can be", 1990

6. Katzenbach, J.R. and Smith, D.K.: The Discipline of Teams, 1993

7. Carde A. Townsley: Resolving Conflict in Work Teams. 1999

8. Cynthia Cantu: Virtual Teams, 1999

Seigniorage és infláció

Az infláció mindig és mindenhol monetáris jelenség – írta Milton Friedman, a nagy pénzügyi közgazdász, aki 1976-ban nyerte el a Nobel-díjat. A pénz mennyiségi elmélete annak elismerésére késztet bennünket, hogy a pénzmennyiség növekedése az inflációs ráta elsõdleges meghatározója. Friedman kijelentése mégis empirikus és nem elméleti megállapítás. Állítása és elmélete használhatóságának megítéléséhez figyelni kell a pénzre és az árakra vonatkozó tényadatokra. E szerint a pénzmennyiség átlagos növekedése és az infláció között szoros kapcsolat van. Azokban az évtizedekben, amikor a pénzmennyiség növekedése erõteljes, az infláció is magas, míg a pénzmennyiség kisebb mértékû növekedése alacsonyabb inflációhoz vezet.

Az állam háromféleképpen fedezi kiadásait:

- adók kivetésével, erre példa a személyi jövedelemadó vagy a cégek nyereségadója;

- kölcsön felvétele gazdasági szereplõktõl;

- pénzkibocsátás útján.

A pénzkibocsátás útján származó bevételt seigniorage-nak nevezik. A kifejezés a francia seigneur szóból ered. A középkorban kizárólag a földesúrnak volt joga saját birtokain pénzt veretni. Ma ez a jog a központi bankot illeti meg és egyúttal a bevételeinek egyik forrása.

A bázispénz, vagyis a forgalomban lévõ készpénz és a tartalékok (kötelezõ tartalékok, melyet a bankok a jegybanknál kötelesek letenni, illetve a bankok saját betétei a jegybanknál) együttesen pénzteremtésbõl származó jövedelmet – seigniorage-t – biztosítanak az állam számára azon az alapon, hogy a jegybank rendelkezik a készpénzteremtés monopóliumával. A seigniorage nem feltétlenül csak kamatjövedelem lehet. Lehet infláció nélkül is, de az inflációs ráta emelkedése nagymértékben befolyásolhatja nagyságát.

A kamatfizetésen alapuló seigniorage összege egyenesen arányos a bázispénz összegével és a jegybanknak