

Nepotizam – kočnica bržem hrvatskom razvoju

Uzmete li u ruke predzadnju knjigu Petera Druckera „Najvažnije o menadžmentu“, naići ćete u njoj na poslovno načelo koje glasi: „Ako imate birati između „osrednjeg“ čovjeka za srednju plaću i odličnog čovjeka za veliku plaću, birajte drugo“. Nema dvojbe - u svijetu ozbiljnog biznisa svako novo zapošljavanje smjera na jačanje pozicija i sposobnosti organizacije. Sve dok se interesima organizacije ne prepriječe interesi grupa, povezanih rodbinskim, kumskim ili klijentilističkim vezama.



Prema definiciji opće enciklopedije, nepotizam je svaka zloupotreba višeg službenog položaja u korist rodbine i bliskih prijatelja. Nepotizam se provodi tamo gdje se odlučuje, gdje je moć. Sama riječ je latinskog podrijetla - *nepos*, što znači nećak, netjak (pa bi se u našim krajevima fenomen mogao krstiti i kao *netjakizam*.)

Povijesno, nepotizam se pojavljuje u 12. i 13. st., kao nastojanje nekih papa da ojačaju položaj oslanjanjem na i favoriziranjem „svojih“ ljudi. U 15. i 16. stoljeću pape daruju svojim nećacima čitave pokrajine, nećaci postaju kardinali, rodbini se omogućuje sklapanje velikih privatnih poslova s državom (a tako je i danas). Tzv. „veliki nepotizam“ provode pape Kaliks III, Siksti IV,

Aleksandar VI i dr. No, zaslugom kasnijih papa stvar malo jenjava, na čemu se naročito istaknuo papa Pio V (oko 1570.). Nepotizam se službeno dokida u Italiji 1692., odlukom pape Inocenta XII.

Osamsto godina nakon „promocije“, fenomen nepotizma žilavo živi u svakoj suvremenoj državi. S crkvenog vrha silazi u sve pore društva. Kad brat gradonačelnik imenuje sestru na visoku političku funkciju u „svom“ gradu, a profesori na „svom“ fakultetu postave na desetke sinova i kćeri među mlade nastavnike, kad nevjeste postanu „glasnogovornice“, a visoka državna dužnosnica zaposli svog supružnika na radnom mjestu „savjetnika“ u velikoj „povezanoj“ tvrtki – to je to u našim hrvatskim krajevima.

NEPOTIZAM – NA TUĐI RAČUN

Nepotizam se provodi na dva načina, ima-

Savjeti Poslovnog savjetnika

Kako zapošljavati rodbinu u vlastitoj privatnoj tvrtki?

Preporuča se:

- Uzimajte u svoje timove što više odličnih ljudi, ali izvana.
- Birajte za poslovno partnerstvo osobe koje (dobro) poznajete, i pritom ne protežirajte ni prijatelje ni rodbinu.
- Prijateljima i rodbini, kad ste ih odlučili uključiti u tvrtku, povjerite uloge i poslove koji im najbolje leže, kojima su dorasli u datom trenutku.
- Neka mladi napreduju prirodno, stepenicu po stepenicu, kao i svi drugi u tvrtki.

Ne preporuča se:

- Izbjegavajte zapošljavanje „svojih“ na radna mjesta virtualnih „savjetnika“ (koji ne rade ništa, a primaju plaću; time gubi i posao i vaš ugled).
- Nema privilegija, izuzetaka, svi su jednaki! Za rodbinu neka vrijede ista kućna pravila, norme, kodeks ponašanja, kao i za sve druge zaposlenike.
- Pratite i uvažite „govorkanja“ o možebitnom neadekvatnom ponašanju i učinku podmlatka. Te su glasine u mnogo slučajeva bliže istini, nego naša vlastita uobrazilja.

jući u vidu kriterij vlasništva nad organizacijom. Prvi slučaj – zapošljavanje u „tuđoj“ organizaciji nužno je podložno većoj, oštroj kritici. Što ljepše i lakše, doli zaposliti člana obitelji u javnoj, državnoj ili društvenoj službi, ustanovi, poduzeću. Brinući o bliskima i poznatima, brinemo o sebi - produžavamo svoju lozu, učvršćujemo poziciju skupine, osiguravamo punu zaposlenost obitelji i u doba recesije. Zapošljavanjem poznanika dijelimo „usluge“ koje ćemo nekad kasnije u budućnosti možda naplatiti, nečim zanimljivim kompenzirati. Riječ je o specifičnom obliku delegiranja, a u stvari zadržavanja moći, nevidljivom širenju mreže utjecaja, jačanju parcijalnih, osobnih interesa, a sve na uštrb općeg i zajedničkog. Nepotizam je nedvojbena činitelj razgradnje i kočenja razvoja društva, nagrizanja sustava iznutra. Gdje on caruje, BDP i opće dobro stradavaju, natječaji se naštimavaju,

sposobnost se blokira. Apsolutisti, „lideri“ i diktatori vladaju. Nepotizam u organizaciji pod tuđim vlasništvom, može se priječiti jedino javnim zalaganjem za etičnost u poslu, promocijom demokratskih društvenih normi (pa i zakona) koje bi nas od nevolje branile. Javnost rada, utemeljenost kriterija, iznošenje u javnost spornih slučajeva, trebali bi smanjiti konjunkturu klijentelizma, nepotizma i sličnog. Svega što nema moralnu i stručnu podlogu.

NEPOTIZAM U VLASTITOJ ORGANIZACIJI I NA SVOJ TROŠAK

Drugi je oblik nepotizma, njegovo provođenje u vlastitoj tvrtki. Njemu su zamjerke objektivno manje – barem mu se ne može spočitavati neetičnost. Svatko sa svojom imovinom može raditi što hoće. No, problematična je druga – stručna strana problema. Narodski se misli da utemeljitelji i dotadašnje uspješne poduzetnike i managere u njihovom poslu trebaju naslijediti članovi druge obiteljske generacije. I ništa opasnije od toga.

Dr. sc. Predrag Zarevski, u jednom od ranijih brojeva „Učinkovitog menadžera“

iznio je iskustva u tom pogledu u nekim najrazvijenijim zemljama svijeta. Pokazalo se da je nasljeđivanje imovine (tvrtke) jedna stvar, a nasljeđivanje upravljačkih funkcija posve druga. Uspjeh utemeljitelja tvrtke teško se pretvara u kontinuitet uspjeha u nekoliko generacija managera iz jedne loze. Tako su američki stručnjaci našli da obiteljske tvrtke koje prakticiraju s generacije na generaciju prenositi managerske funkcije i zadržavati ih u „krugu svojih“, slabo uspijevaju. U drugoj generaciji takve su tvrtke uspješne u samo 39% slučajeva, a unučad iz trećeg naraštaja uspješna je u samo 15% slučajeva. U Meksiku se kaže: „Što djed izgradi, unuk razgradi.“ Mnogo je razloga takvom ishodu, a opisani su detaljnije i u knjizi Ichaka Adizesa „Životni ciklusi tvrtke“.

Imajući sve to u vidu, možemo slobodno reći kako mlade, a uspješne hrvatske tvrtke, one koje su utemeljitelji pokrenili i razvili u razdoblju 1990.-2010. ulaze u velika iskušenja. „Stari borci“, rani poduzetnici, imaju sada 50, 60 ili više godina i polako se „umaraju“. Tko će ih naslijediti? Koju radnu poziciju će zadobiti nasljed-

nici iz druge i treće generacije u poznatim Agrokoru, Luri, Francku?

Da bi rizici bili što manji, a ukupni dobiti i po tvrtku i po uključene osobe što veći, trebalo bi uvažiti savjete stručnjaka. Prednost neka bude na strani struke i sposobnosti, a ne na strani „svojih“ ljudi. Najveća je sreća za roditelje i starije, pomoći mladima da nađu posao koji im najviše odgovara, koji će biti u skladu s njihovim sposobnostima i preferencijama. Dobro je stalno na pameti imati onu brojku koju su Amerikanci otkrili – tek je 15% uspješnih unuka-managera u tvrtkama slavni utemeljitelja.

Sve u svemu: kad uključujete „svoje“, pobrinite se da ne dobiju pretešku ulogu, da imaju dobrog mentora, da pohađaju seminare, uče i treniraju stalno, napreduju korak po korak prema višim i težim pozicijama i poslovima, i sl.

Kaže se: „Uzmeš li u partnerstvo prijatelja, u opasnosti si da izgubiš i prijatelja i posao.“ To vrijedi i za rodbinu, ukoliko se ne zna naći i držati prava mjera.

Goran Tudor

Uzmite 060 uslugu i pretvorite ih u dodatni prihod!

Bez dodatnih troškova i rizika naplate, a s našom logističkom podrškom **brzo i jednostavno ostvarite dodatni prihod.**

Kontaktirajte nas na **0800-1234** ili **060@t.ht.hr** i mi ćemo za vas napraviti procjenu mogućeg dodatnog prihoda.

060 - usluga kojom svi dobivaju!

• • **T** • • Com