SVE NA JEDNOM MJESTU!
Obratite nam se s povjerenjem!
Makro Mikro grupa
www.makromikro.hr
brother Canon deli Double A EMTEC EPSON hp KYOCERA LEXMARK SAMSUNG

STRUČNJACI odgovaraju

ODGOVARA:
Stipe Šola

FAMILIJARNI ODNOSI U TVRTKI, PRIJETNJA PROFESIONALNOJ UPRAVI?

PITANJE: *Vlasnik tvrtke u kojoj sam direktor bio je vrlo široke ruke kod zapošljavanja članova svoje uže i šire obitelji, zatim prijatelja, kumova i njihovih prijatelja. Tako se sada suočavam s pozivanjima radnika na familijarne odnose s vlasnikom zbog čega dio njih ne obavlja poslove prema očekivanju, a i ukupna klima međuljudskih odnosa je loša kako među familijarnim radnicima tako i s ostalim radnicima koji nemaju familijaran odnos s vlasnikom. Kako poboljšati stanje?*

P.G., Šibenik

ODGOVOR: To je zapravo klasično pitanje i problem unutar velike većine trgovačkih društava na našem području. Ne samo unutar trgovačkih društava koji su u javnom vlasništvu, već u većini javnopravnih tijela koje imaju javne ovlasti. Taj način zapošljavanja i napredovanja u hijerarhiji u velikoj mjeri prihvaćen je u tzv. privatnom sektoru. Tako imamo mnoga uspješna društva koje nakon što se osnivač i vlasnik povuče te kao i u ovom slučaju postavi profesionalnu upravu ista se suoči s problemom uspostavljenih familijarnih odnosa.

Iskusan *manager* bi prije nego li se prihvati tog posla s vlasnikom koji ga na mjesto uprave društva postavlja raspravio te odredio strateške ciljeve koje ima postići u određenom razdoblju.

Svakako da će za ostvarenje postavljenih ciljeve prezentirati načine, metode i postupke kako bi ih postigao te predvidio moguće poteškoće na tom putu. Ovdje bi se mogli svakako pojaviti problemi s familijarnim odnosima koje je ranije vlasnik društva uspostavio, a koje je osobnim autoritetom mogao kontrolirati. No nova uprava nema njegov osobni autoritet. Stoga je za ostvarenje poslovnog cilja upravi potrebna i bez rezervna podrška vlasnika. Ova potpora mora uključivati i provođenje profesionalizacije odnosa unutar društva te uređenje procedure za zapošljavanje, premještaj zaposlenika unutar društva te njihovo napredovanje u hijerarhiji isključivo na principima izvrsnosti. Uprava bi mogla zaposlenicima svoju poslovnu strategiji prezentirati putem oglasne ploče ili skupa radnika te jasno i nedvosmisleno dati do znanja kako će provođenje te strategije biti zakon te od se istog ne će odstupati.

Naravno da će tako postavljen način biti neprihvatljiv za one koji su temeljem familijarnosti s vlasnikom ostvarivali svoju egzistenciju te da će biti i otpora. S onima koji imaju izraženije familijarne odnose s vlasnikom, a ne pokažu očekivanu razinu učinkovitosti bilo bi dobro obaviti individualne razgovore. Potrebno je ukazati im na propuste i odrediti vrijeme kao i način za postizanje radne učinkovitosti. Provođenje individualnih razgovora bilo bi dobro povjeriti stručnoj osobi kako bi se izbjeglo produbljivanje konflikata. ■