

Judeževno načelo

Klaus Schuster
mojakariera@finance.si



Podarjate sodelavcem denar? Seveda ne. Pa vendar to počnete.

Kajti tudi nekateri vaši uslužbenci med delovnim časom počno stvari, ki nimajo z njihovim delom nič opraviti. S tem ne mislim na zasebne telefonske pogovore ali na brskanje po internetu. S tem mislim na plačane postranske dejavnosti, kot so svetovanje, razvoj programske opreme, trgovina, informacijske, posredniške, nepremičninske, gradbene in vzdrževalne storitve. Za omenjene dejavnosti so vaši uslužbenci plačani dvojno. Najprej jim plačate vi, nato še njihove stranke.

Uničevanje roke, ki te hrani

Značilen predstavnik opisane pojave je uslužbenec v nekem podjetju za informacijsko tehnologijo, ki med delovnim časom razvija baze podatkov. Za delodajalca – in za svoje malo podjetje. Živi v Indiji Koromandiji. Od delodajalca dobiva plačo, ki mu omogoča udobno življenje. Poleg tega uporablja njegove pisarne in informacijsko tehnologijo in na njegove stroške obiskuje izobraževanja. Kot »protiuslugo« razvija produkte za svojo firmo, ki jih prodaja konkurenčnemu podjetju delodajalca. Roko, ki ga hrani, uničuje torej dvakratno. Celotrikratno: Ko zbere dovolj strank, da odpoved, se osamosvoji in pri starem šefu povzroči kompetenčno praznino, kopicenje teh je že marsikatero podjetje stalo obstoj. Zato se takšni ljudje kot omenjeni razvijalec informacijske tehnologije v jeziku podjetnikov imenujejo tudi judeži.

Da so ljudje zmožni tolikšne izdaje, nelojalnosti in nečastnosti, je osupljivo – in tolažilno. Niso le mnogi vrhunski menedžerji tisti, ki so skorumpirani do obisti. Tudi številni preprosti proletarci bi svojo mater raje prodali danes kot jutri, če bi bila cena prava.

Kaj narediti z izdajalci

Vprašanje ni, ali imate takšnega judeža v svojih vrstah. Celotnajmanjše podjetje jih ima več. Vprašanje je, kaj narediti s takšnimi izdajalci. Jih je treba razčetreriti in nagnati do vrat? Jim prepovedati vse postranske dejavnosti in strogo kaznovati vsak prestop? Panoga informacijske tehnologije, kjer je kvota judežev zelo visoka, počne ravno nasprotno. Kreativce naravnosti spodbuja k postranskim dejavnostim. Pogosto jim celo daje potrebni zagonski kapital – s čimer si zagotovi določen delež v novem podjetju, preden bi to storila konkurenca. Nato podjetje z naročili naveže nase ali ga nekoč celo povsem odkupi. Nekoliko cenejša je vzpostavitev takšnega sistema predlogov, da uslužbenci zamisli raje prodajo podjetju, kakor da bi vzeli nase podjetniško tveganje. Ali pa uslužbenec z velikim potencialom preprosto postavi na tako visoko mesto, da bi samostojnost zanje prej pomenila izgubo statusa.

Zmagovalec obvladuje ponudbo in povpraševanje

V velikih mednarodnih podjetjih so ukrepi proti judežem nekaj običajnega. V srednjih podjetjih uslužbenci z velikim potencialom, ki se osamosvojijo ali delajo na svojo roko, v bilanco podjetja še vedno zarežejo velike luknje glede na kompetenco in promet. Ne dovolite, da bi stvar prišla tako daleč!

Pustite dejavnim uslužbenecem željo po avtonomiji. Celotspodbujajte jo – a v tem primeru naredite vse, da boste ta velik potencial uslužbencev uporabili zase.

Prepovedi postranskih dejavnosti ne pomagajo. Ne živimo namreč v diktaturi. Živimo v tržnem gospodarstvu. V njem velja, da kdor bolje obvlada igro ponudbe in povpraševanja, zmagga. Kot pri tistem proizvajalcu elektronike, katerega oba glavna razvijalca produktov sta nekega dne razvila neizmerno povpraševanje po samostojnosti. Proizvajalčev poslovodja jima tega ni prepovedal, marveč jima je dal na razpolago prvo proizvodno dvorano in ju založil s prvimi naročili. Vedno jo je dobro obremenil in sočasno vzgajal nove razvijalce z željo po samostojnosti. Zdaj ju lahko izigrava drugega proti drugemu in zbija ceno. »Zdaj za nas delata veliko ceneje, kakor če bi še vedno delala pri nas,« se reži poslovodja. In vsak razvijalec, ki pride zraven, dela stvar zanj še cenejšo. Zdaj si prva dva že želita nazaj v materino naročje. Poslovodja jima je vrnil milo za drago. Najprej je bil odvisen od kreativnosti svojih razvijalcev, potem pa ju je spravil v odvisnost od svojih naročil. Pri tržnem gospodarstvu je lepo to, da je igra prav tako kot nogomet.

Tržno gospodarstvo je boljše od nogometa

Kdor igro bolje razume, igra bolje in lažje zmaga. Tržnogospodarstvo je celo boljše od nogometa. Pri slednjem v idealnem primeru zmaga le eden. Pri igri s samostojnostjo uslužbencev z velikim potencialom pridobijo vsi. Uslužbenci zaželeno samostojnost in njihov stari delodajalec izvrstnega dobavitelja, ki mu ob spretnem ravnanju dobavlja isto kakovost pod ugodnejšimi pogoji. Res lepa igra. Se jo greste tudi vi? ●

► Klaus Schuster je lastnik svetovalnega podjetja Klaus Schuster Management Consulting, ki deluje na območju Jadrana in Balkana. Sodeloval je pri ustanovitvi finančnega inštituta v vzhodni Evropi. Je kolumnist različnih strokovnih publikacij ter član upravnega odbora Združenja Manager.