

mr.sc. Zlatko Kadoić: Poštu je trebalo organizirati na bazi profitnih centara



- Mislim da imam pravo govoriti s puno pijeteta o vrijednim radnicima i vrijednim kadrovima u Hrvatskoj pošti, koji su šikanirani i maltretirani. Početi ću s jednom izrekom gospođe Kovačević, koja je uspješna menadžerica u "Ericsonu", a koja je rekla u slobodnoj interpretaciji: drugorazredni menadžeri biraju trećerazredne suradnike.

Mi danas u Hrvatskoj pošti prvorazrednih menadžera jednostavno nemamo, zato što se ti ljudi, koji su danas zovu menadžerima, prvo nisu potrudili steći onaj kvantum znanja koji je potreban jednom čovjeku da bude općeobrazovan, uljudan, komunikativan sa suradnicima i, drugo, što oni nikada nisu savladali osnovna znanja iz teorije upravljanja poslovnom organizacijom niti su se ikada potrudili pročitati široko dostupnu literaturu iz područja upravljanja ljudskim potencijalima. Oni doslovce danas razaraju kadrovski potencijal Hrvatske pošte.

Kadrovski potencijal svake uspješne kompanije temelji se isključivo na visokorazvijenom motivacijskom sustavu i sustavu vrijednosti u kojem se za svakog čovjeka zna njegovo mjesto. Nemoguće je danas, nakon toliko godina, kada želimo imati uspješnu kompaniju, kada se želimo nositi s iznimno jakom konkurencijom, a koja je tek začetak prave konkurencije Hrvatskoj pošti i već se s njom ne možemo nositi, niti se možemo nositi s EMS-om, a EMS je zapravo HPekspres - nešto što se ne može izgovoriti jer nije pisano u duhu hrvatskog jezika - znači mi se ni tu ne možemo nositi s konkurencijom, jer je tu uslugu smislila jedna ekipa ljudi koja je sve stručnjake, ne samo danas nego i ranijih godina, potisnula u stranu i probala ih eliminirati kao konkurenciju. Današnji takozvani menadžment jedino što se trudi je eliminirati svakog pametnog i iskusnog čovjeka, svakog stručnjaka u Hrvatskoj pošti, da se ne bi mogao pojaviti kao konkurencija nigdje. To je sudbina danas vrlo iskusnih i stručnih ljudi u Hrvatskoj pošti.

Zašto su neke kompanije uspješne? Jer svakog čovjeka prvo poštuju kao čovjeka, a onda različitim načinima selekcije, poticanjem ljudi da se obrazuju, osiguravaju obrazovanim ljudima mjesta u kompaniji na kojima će moći pokazati to svoje znanje. Čine to da su ljudi motivirani i stimulirani učiti, raditi, sudjelovati u proizvodnim procesima, biti izvrsni suradnici, od kojih se onda na kraju selekcijom dobivaju izvrsni menadžeri koji se onda dalje doškoluju i obrazuju kao takovi. Danas u kompaniji koja se zove Hrvatska pošta imamo izvrsnih stručnjaka, izvrsnih kadrova. Mogla bi se ovog časa okupiti ekipa ljudi koja bi za tristo posto u startu nadmašila sve dosadašnje rezultate postojeće poslovodne strukture. Ali ovakvim ponašanjem

menadžera prema svojim radnicima, prema svojim suradnicima, uspjeha nema.

I nije samo to. Vlasnik kompanije je upoznat s takvim stanjem i svjestan je činjenice kako je menadžment priznao kako ima kadrova, ali taj isti vlasnik preko Nadzornog odbora nikada nije pitao menadžment: ako imate kadrove, zašto ovako srljate u propast kompanije?

Jer ovo i nije drugo nego propast. Vi danas, kud god se osvrnete i koga god sretnete, ne možete ništa drugo čuti nego da ljudi dolaze s bolovima u želucu na posao, a odlaze s teškim glavoboljama s posla. I onda, kada treba ujutro opet doći na posao, sve se ponavlja. I tako ljudi padaju u depresiju i razboljevaju se.

Ovaj menadžment je menadžment koji proizvodi konfliktna stanja. Moramo jedanput dati i njima do znanja da posao koji rade nije ni izbliza sličan menadžerima. Tako nešto menadžeri ne rade, tako radi skupina onih, koji su samo stjecajem okolnosti došli u poziciju da upravljaju s drugim ljudima i onda sve probaju svesti na kupo-vanje vremena, kao što je uvođenje HPekspresa.

To je skupina ljudi koja nije dorasla zadatku. Vlasniku je inače ponuđeno kvalitetno organizacijsko rješenje, kakvo primjenjuju sve moderne kompanije svijeta. Mi nemamo danas poduzeće koje se zove Hrvatska pošta, koje ima svog direktora, koje ima izvršne direktore, koje ima svoje prepoznatljive poslovne funkcije, a njih možemo imati tek onda kada ih definiramo i kad kažemo da imamo poslovnu funkciju za razvoj, poslovnu funkciju marketinga, poslovnu funkciju tehnologije ili prometa, znači kad imamo pet-šest poslovnih funkcija koje poznaje cijeli svijet i sve moderne kompanije, među ostalim i pošte, koje ne posluju s gubitkom i gdje je država ponosna na svoj poštanski sustav i svoj menadžment, gdje ga država ne mora financirati. Zašto smo ušli u suštav totalne birokratizacije poštanskog sustava? Zato što je država indiferentna prema današnjem stanju u Hrvatskoj pošti. Ona ne potiče debirokratizaciju ni depolitizaciju poštanskog sustava.

Kod nas ne postoji politika obrazovanja radnika. Neki na šalteru još ne znaju da odavno postoji usluga koja se zove "uručiti pošiljku s povrnenim uručenjem", ali nisu oni krivi. Krivi su menadžeri koji nisu u stanju osigurati servisiranje ljudi koji stvaraju prihod. Naši menadžeri ne znaju zaposliti ljude. Hrvatska pošta je na mala vrata zapošljavala nove radnike, njih četiri tisuće. Neki su došli s ceste i za godinu dana postali šefovi. A kada dođe do tehnološkog viška neće otići oni, nego drugi, oni koji znaju posao.

Kada se vratimo malo na pitanje organizacije, osim što smo rekli da je strahovito birokratizirana ona je i neučinkovita. A neučinkovita je iz razloga jer se ljudima koji znaju organizirati ne pruža mogućnost da u tome sudjeluju. U jednom broju lista "HP" objavljen je popis ljudi koji su sudjelovali u stvaranju nove organizacije. Vidjeli ste da, osim nekoliko čelnih ljudi, imamo oko stotinu raznih suradnika, a imamo i nešto vanjskih suradnika. I otkuda sad nama pravo da nakon stotinu stručnjaka i još vanjskih, koji su iznimno dobro plaćeni, nama pada na pamet da kritiziramo organizaciju koju smo napravili? Pa pada nam na pamet zato što je ta organizacija napravljena "pod mus", zbog jedne jedine činjenice - jer je Vlada vršila pritisak da se nešto u Pošti dogodi. Očito se išlo na zadržavanje statusa jedne ekipe, koja je imala ambicije biti na određenim položajima i do sada.

Organizacija je napravljena zbrda-zdola i tu nešto fali. Pošta je trebala biti organizirana na bazi profitnih centara. Kad je već formirana ovakva struktura, tu nedostaje jedan organizacijski dio, područna uprava, koji se zove Varaždin. Znamo zašto. U takvom pristupu ne bi se događalo da u područnim upravama neki ljudi crkavaju od posla, a u središtima nemaju što raditi. Netko je u svojim megalomanskim zahtjevima zaboravio na tu činjenicu, a mi smo je predvidjeli. Ono što smo predlagali odgovornima u Hrvatskoj pošti nije naišlo ni na toliko razumijevanja da bi autor bar bio pozvan na razgovor.