

# Turbulentna sadašnjost i neizvjesna budućnost Hrvatske pošte

Činjenica je da budućnost stoji pred kompanijama čiji menadžment može uspješno i učinkovito razviti upravljanje i vođenje kompanije i pri tome primijeniti poslovna načela, metode, sredstva i tehnike kojima će sustavno slijediti globalne trendove i razvijati fleksibilne, na zakonitosti tržišta osjetljive forme ponašanja, usmjeravajući pri tome inicijativu u smjeru svih svojih resursa. Posebice se to odnosi na raznovrsni kadrovski kapital, koji valja držati kao kap vode na dlanu i čuvati ga kao zjenice očiju od svih neželjenih utjecaja, a naročito od širokog spektra diskriminacije i ugnjetavanja po radnim sredinama po bilo kojem od poznatih izvora, po poznatim ili nepoznatim pojedincima i skupinama, antiintelektualcima i bolesno ambicioznim, primitivno orijentiranim, pojedincima i tek skromno obrazovanim "menadžerima".

Odlučujući utjecaj menadžerskih znanja i vještina, do kojih se dolazi požrtvovnim profesionalnim učenjem i radom, a koja znanja uključuju široki raspon općih, obrazovnih, stručnih, etičkih i inih kvaliteta do kojih se ne dolazi prepisivanjem tuđih radova, prisvajanjem tuđih ideja i "cukanjem" za rukave istinskih znalaca, ili hodočašćenjem trenutno utjecajnim političarima, postati će presudan za uspješno poslovanje prometnih sustava, posebice Hrvatske pošte.

Kvalitetno vrednovanje svakog čovjeka po vrhunskim a ne trećerazrednim "menadžerima", posebice onih ljudi koji u poštanskom sustavu imaju vrlo opipljiv uvid u dnevni utržak (naši vrijedni radnici u poštanskim uredima), imati će za posljedicu čitav set pozitivnih utjecaja na poslovne rezultate kompanije i njezinu daljnju transformaciju u profitabilnu tvrtku, čiji radnici neće strahovati za svoju egzistenciju i egzistenciju članova svojih obitelji i gdje neće biti prisiljeni štrajkovima istjerivati sva svoja prirodna prava, pa i ono na napredovanje u službi tijekom radnog vijeka na koje neki nikada nemaju pravo, bez o-  
dugogodišnje mukotrpno ško-

lovanje i iznimno profesionalno iskustvo.

Budućnost kompanije nije u ishitrenim, stihijskim, promjenama kao što su ove posljednje s nakaradnim organizacijskim rješenjima, posebice ne u velikim promjenama po izvanorganizacijskim zakonitostima kakve su ove sadašnje jer bi po njima trebalo, inercijom, otići kompletno rukovodstvo zbog prethodnih loših organizacijskih rješenja kojima su gomilani dugovi, a potom zahvaćeni džepovi radnika (posebice putnika), već je budućnost u stalnom i temeljitom reinženjeringu poslovnih procesa, te stalnom i stabilnom inoviranju stalnih i povremenih - sposobnih - timova stručnjaka i njima pridodanih radnika svih profila, koji mogu umjesto postojećih "Übermensch"-ova svladati sve zapreke divljeg kapitalizma i nadolazeće globalizacije prometnog sustava. I koji su, što je najvažnije, dalekovidni jer vide više od pet godina unaprijed.

Nedovoljna menadžerska znanja i vještine postojećeg, neiskusnog, vodećeg osoblja i tek ponekog iskusnog all autoritarnog voditelja rezultat su neprirodne selekcije kadrova na svim razinama, po jedinstvenom receptu podobnih skupina. U takvom načinu selekcije teži se idolopoklonstvu i učvršćivanju dinastijskih sveza preskakanjem hijerarhijskih razina, uz inferiorni odnos vlasnika kompanije prema sveukupnom kadrovanju, pa čak i onom obliku kadrovanja koji bi mogao donijeti znatno bolja rješenja od postojećih. U tom kontekstu valja promatrati i tehniku provođenja nedavnog natječaja za upravitelje podružnih uprava, koji se pretvorio u običnu smijuriju ili lakrdiju koja je od onih što su se natjecali napravila skupinu ismijanih radnika, potpuno omalovaženih i s nametnutim troškovima pribavljanja natječajne dokumentacije.

Sustavno, a ne dirigrano, motiviranje radnika da rade kvalitetnije i racionalnije, da žive sretnije i da se osjećaju vrijednijim i važnijim za funkcioniranje sustava, da ih se poštuje i priznaje, učiniti će preokret u poslovnoj tvrtke, ra-

zini njenog ugleda u društvu, snazi financijske moći i standardu radnika. Time će ujedno učiniti nepotrebnim i neprihvatljivim interveniranje sindikalnih i drugih udruga u poslovnu politiku kompanije, ili prepucavanje pojedinih sindikalnih čelnika o poslovima koje ne razumiju bez obzira na njihovo "tridesetogodišnje iskustvo".

Objektivno vrednovanje rada svakog čovjeka dokinuti će današnju degradaciju i zakonom zabranjenu diskriminaciju i diskriminacijsku politiku prema "slučajno odabranim" pojedincima i skupinama, na kojima frustrirani tipovi, neodgojeni pojedinci i mrzitelji stručnosti niz godina ispituju granice izdržljivosti i tvrdoću materijala, s totalitarskičkim metodama primjerenim plemenskim zajednicama.

Debirokratizacijom i liberalizacijom poštanskog sustava osloboditi će se prostor radnicima za kvalitetnije i marketinški naprednije uvjeravanje građana u kupnju dudica i flašica, s ciljem stjecanja i stvaranja profita.

Menadžment kojeg će radnici (ne samo neki) slijediti i poštivati, a koji će radnike voditi (ne kao ovce), onaj koji će imati obilježja vođe umjesto obilježja nakupca ili štitenika pojedinih sindikalnih "čelnika", uspjeti će inspirirati skupinu u ostvarivanju stratejskih ciljeva temeljem "Strategije...", a ne "Programa strategije..." kako stručnjaci i perspektivni kadrovi pišu u "Javnom natječaju za predsjednika Uprave". I k tome još spominju "što će napisati u prijavi za natječaj oni koji zadnjih pet godina nisu ništa radili a za to su primali plaću", kao da ne znaju da ih njihovi štitenici nisu htjeli, nisu mogli i nisu znali ničim zaposliti, a znali su ih izolirati, premještati iz službe u službu i skrivati, zatvarati put spisima i dopisima, drugim riječima unaprijed su ih htjeli otpisati i odvratiti od pomisli da se jednog dana (sada) mogu pojaviti kao zdrava i profesionalno kompetentna konkurencija.

Utjecati pozitivno na suradnike pomažući im i olakšavati im napredovanje, posebice vrijednim pojedincima i skupi-

nama, razvijajući međuljudske odnose, a ne kažnjavati ih zbog stasa, glasa, naobrazbe, konkurentnosti i drugih njima nepodnošljivih osobina, tek je osobina normalnih i zdravih ljudi.

Stoga će tek savladavanjem motivacijskih metoda i tehnika vođe imati svoje sljedbenike na putu u sigurnu budućnost, ili će prije ili kasnije, zlopobom tuđeg znanja i tuđeg novca dodjeljivanog u kvazistimulacijske svrhe, i sami postati tek dijelom neslavne povijesti tvrtke pod njihovim vodstvom.

Vrijeme kada će radnici (svi) participirati u upravljanju kompanijom na najrazličitije načine biti će vrijeme punog prosperiteta i vrijeme nepovratnog kraja manipulacija ljudima, njihovim sudbinama, njihovim obiteljima, njihovim plaćama i radnim ugovorima za nepostojeća radna mjesta, s nikada prispjelim odgovorima na opravdane prigovore uzrokovane neznanjem "reorganizatora" i njihovih suradnika, što upućuje na potpunu dezorijentaciju kreatora tako ozbiljnog a potpuno pogriješenog posla, s nesagledivim posljedicama po budućnost kompanije.

Nakon svega što smo kao pojedinci prošli, nakon svih diskriminacija na stručnom i drugom planu, nakon svih premještanja po radnim sredinama diljem Hrvatske, nakon što još nismo propali, razboljeli se ili poumirali od terora samozvanih "menadžera" i nakon svega što su u raznim varijantama neki od nas doživjeli, nemoguće je ne kazati kako Okrugli stol Hrvatskog sindikata pošte sigurno nije bio ono što primitivci misle da je bio.

Stoga održivost poštanskog sustava ovisi o razvoju međuljudskih odnosa i tako stvorenim predispozicijama stvaranja veće materijalne vrijednosti, bez upletanja države političkim ili financijskim sredstvima, pa je potrebna temeljita revizija sustava vrijednosti u kojoj će zaposleni imati mogućnost, temeljem znanja, stručnosti i profesionalnosti, konkurirati za sva raspoloživa radna mjesta. I neće im karijere ovisiti o okruglim stolovima, napuhanim pojedincima, primitivcima i bolesnicima na rukovodećim radnim mjestima, skromno obrazovanim, s lijevim poltronima koji se uspinju zbog slabosti sustava i s visoka uništavaju sve ispod sebe, kako bi se održali na površini uz pomoć političkih zaštitnika bez obzira na cijenu koju će kompanija, ljudi u kompaniji i putnici u kompaniji platiti.

Svakom Izvan Pošte je jasno da je potrebno izuzetno mnogo truda, odricanja i posebnog naprezanja u želji da se, uz redovan rad, kućne i druge obveze, kroz obrazovne institucije ovlada mode-

mim znanjima iz raznih područja, pa i usko specijaliziranih, i da je u razvijenim zemljama potrebno više od sto tisuća dolara za stjecanje poslijediplomskih zvanja obrazovanog čovjeka, koje će u Pošti primitivni pojedinci, raspoređeni po kriterijima političke podobnosti, do krajnosti obezvrijediti na najbezobzirniji način, doslovce psihičkim i fizičkim uništavanjem pojedinaca koji su se usudili takvim i sličnim znanjem raspolagati.

To jest tragedija za sustav koji želi perspektivu za svoje zaposlene.

Temeljem novih odnosa koje smo u stanju stvoriti, bez obzira što o tome netko misli, jer imamo ljude koji su se za to školovali i predano, pošteno i profesionalno radili, moći će se stvoriti uvjeti za trajno silaženje s poslovne scene iskompromitiranih pojedinaca koji su svima pokazali da nisu dorasli značaju kompanije u kojoj im se samo čini da nešto vrijede i stalno potvrđuju upravo suprotno.

Protokom ideja i vrednovanjem inventivnog rada stvoriti će se uvjeti za participiranje radnika u odlučivanju primjereno postupku modernih kompa-

nija.

Kao što sam u nekoliko znanstvenih radova na temu Pošte i odnosa u organizaciji Hrvatske pošte ukazao (i na internetu), Pošti je potreban menadžment umjesto skupine interesno povezanih pojedinaca opremljenih mržnjom prema svemu što je od njih bolje, stručnije i naprednije od njih samih.

Pošti su potrebni elastični i moraini pojedinci, a ne bolesno ambiciozni tipovi koji svoje frustracije liječe na drugima ljudima.

Svima je jasno da bez dovoljno obrazovanih, a ne samo njihovih, kadrova niti oni niti njihovi ljudi ne bi mogli preživjeti bez cukanja za rukave političkih moćnika, zato što je budućnost Pošte u stručnjacima a ne u političarima.

Stručnjacima je imanentno stvarati novac, a političarima rasipati ga iz zajedničke blagajne.

Novac je budućnost za sve ako se stvara i pošteno troši.

A od pošteno zarađenog novca može se stvoriti lijepa budućnost. Slažete li se?

mr.sc. Zlatko Kadoić



Održivost poštanskog sustava ovisi o razvoju međuljudskih odnosa - povjerenik HSP-a Vinko Jakovljević s poštarama u Pleternici