

Da li uvek dobro promislimo pre nego što donesemo odluku?

Kako fizička lica u svom privatnom životu, tako i profesionalne kompanije se susreću sa ovakvom dilemom, i pri donošenju svake odluke nalaze se između dve suprotstavljene vrednosti, a rešenje situacije zahteva izbor samo jedne. Kompanija donoseći svoje odluke utiče kako na tok poslovanja, tako i na životni status svojih zaposlenih i njihovih porodica. Kompanija radi toga mora da donosi pravične odluke, a odluka je pravično donesena ukoliko se tokom donošenja odluke ne prave nikakve diskriminacije, kao što su pol, boja koža, i slična obeležja koja nam je priroda dodelila i koja ne možemo menjati. Jedina pozitivna diskriminacija i obeležje na osnovu koje je potrebno vršiti selekciju zaposlenih je kvalifikacija.

Na kvalifikaciju i lične sposobnosti pojedinac može jedino uticati i s toga smatram da je to upravo jedino obeležje na osnovu koje može da se donese pravična odluka.

Poznato je da je u preduzeću čovek najvažniji resurs, stoga je i sam proces selekcije vrlo složen proces koji zahteva primenu psihomotornih testova, raznih upitnika i sličnih instrumenata. Ovakva selekcija je na zapadu poznatija kao „Western Style“.

U navedenom primeru smatram da selekcija nije izvršena u potpunosti pravično.

Otpuštena je treća osoba koja je radila u agorekonomskim poslovima sa odgovarajućom kvalifikacijom, dok je njeno mesto planirano da preuzme jedna od dve pravnice bez odgovarajuće kvalifikacije uz dodatne troškove te kompanije za njenu obuku.

Treća osoba je samohrana majka maloletne dece, kojoj nije ponuđena mogućnost da zameni radno mesto. Odluka je doneta bez ikakvog pogleda na kvalifikaciju pojedinaca. Tu činjenicu iz primera možemo sagledati jer nijedna od dve pravnice nemaju dovoljne kvalifikacije za obavljanje tog posla i potrebne su dodatne obuke.

Kompanija prilikom donošenja odluke nije se upravljala modelom 4C koji se sastoji iz komplementnosti, predanosti, usklađenosti i isplativosti. Ovim tvrdim da je narušena motivacija zaposlenih ka težnji za ostvarivanjem pozitivnih rezultata i usavršavanjem, koja predstavlja jednu od definisanih ljudskih potreba koje kompanija treba da poštuje.

Treća osoba, koja moram da naglasim da ima potrebnu kvalifikaciju, uskraćena je za potrebe sigurnosti, u koje spadaju sigurnost porodice, zdravlja i dr. Ova činjenica takođe loše utiče na imidž date kompanije, zbog čega kompanija može pretrpeti gubitak i njena odluka može biti izložena javnoj kritici.

Sa druge strane zadržavanje pravnice koja je ispunila uslove za penziju, a koja odbija ponuđenu zamenu radnog mesta smatram greškom porediti sa drugom pravnicom koja je 25 godina mlađa i ima prilika za daljim usavršavanjem. I ako statistika i bodovi pokazuju jednake rezultate, u ovakvim slučajevima potrebno je sagledati koja od dve kandidatkinje može u narednom periodu doprineti više datoj kompaniji. Starija pravnica



kao poštovani dugogodišnji radnik ne može podleći novim obukama i obavljati ih jednako efikasno kao što je to slučaj sa mlađim zaposlenima. S toga smatram da je greška otpuštanje treće osobe sa odgovarajućim kvalifikacijama zarad radnika koji ne može jednako efikasno i bez odgovarajuće stručne spreme da obavlja isti posao, a koja pritom odbija ponuđenu zamenu.

Kao menadžer date kompanije posmatrala bih pojedinačne uspehe koja su postigla sva tri kandidata u obavljanju prethodnih zadataka. Ne bih posmatrala rezultate njihovih timova, već njihove pojedinačne doprinose u radu, jer se i odluka odnosi na njih kao pojedince, a ne na sektor u kojem su zaposleni.

Uz poštovanje predloga da se štite stečena radna prava stalno zaposlenih, pružila bih prednost trećoj osobi zbog kvalifikacija koje poseduje i kao menadžer kompanije ponudila bih zamenu radnog mesta.

Anka Simeunović