

(PO)MOČ PRI DELU

Kenneth Blanchard, Norman Vincent Peale, Moč poštenega poslovanja,
Mohorjeva družba, Celje 1990 (108 str.)

Knjiga je ena od svetovnih uspešnic na temo etičnega poslovanja (prodanih je nad 20 milijonov izvodov). Avtorja K. Blanchard in N. V. Peale, prvi profesor in drugi duhovnik, se ukvarjata s poslovnim svetovanjem za direktorje in vodilne delavce v podjetjih, temeljno vprašanje, ki ga njuno delo obravnava, pa je razmerje med *moralnimi* in *tržnimi* merili uspešnosti. Vendar knjiga ni teoretsko delo. Gre za nekakšen priročnik v najboljšem smislu te besede, saj je pisana jedrnat, berljivo (v obliki dialogov) in predvsem sistematično: začne se z zgodbo, katere jedro je tipična *etična dilema* (srednje pomembnega direktorja, ki mu nadrejeni ukažejo izboljšati poslovne rezultate *za vsako ceno*), nadaljuje pa se z metodičnim prikazom postopkov, ki jih je potrebno opraviti, da bi prišli do končne odločitve. Ker knjiga ni moralistična, ostaja končna odločitev odprta (knjiga se končuje z vprašanjem, natisnjenim čez zadnjo stran. "Kaj bi izbrali vi?"), saj je vselej odvisna od konkretnih okoliščin etično problematične situacije, v kateri se znajde posameznik, kot tudi od njegovih meril moralnega ravnanja in od skupne odgovornosti, ki jo je pripravljen prevzeti. Zato knjiga ne ponuja nikakršnih edino-pravilnih etičnih načel, ki naj bi se jih držali, pač pa sugerira načela takšnega postopka, s kakršnim si lahko omogočimo končno odločitev, katere posledice naj ne bi bile v nasprotju z našimi načeli - skratka, ne ukvarja se toliko z vprašanjem, *kakšna* naj bi bila etično neoporečna odločitev, pač pa, *kako* priti do nje. Zato uvodni etični dilemi sledijo *vprašanja etičnega preizkusa* (1. Je odločitev oz. dejanje zakonito? 2. Je uravnoteženo glede na sodelujoče ter glede na časovni razpon? 3. Kakšno mnenje bom imel o sebi in drugi o meni?), ta vprašanja pa so v tesni zvezi s petimi *načeli etične moči* za posameznika, ki jih avtorja aplicirata tudi na podjetje kot celoto ter s tem ponudita normativni okvir nekakšnega internega etično-poslovnega kodeksa.

Avtorja zagovarjata stališče, s katerim sta prežeta vsebina in namen celotne knjige ter je z debelimi črkami izpisano tudi na prvi strani - "Poštenost se splača! Ni vam treba goljufati, če hočete uspeti." Dokazujeta, da se s poštenimi poslovnimi potezami neposredno zavarujemo pred verjetnostjo finančnih izgub zaradi nelegalnih odločitev; posredno pa etično ravnanje poveča učinke podjetja z zaupanjem (ki se utrjuje s takšnimi komuni-

kacijami med zaposlenimi). Tega ne podkrepita z nikakršnimi številkami niti z morebitnimi primeri iz "prakse", pač pa z zgodbicami o japonskih direktorjih, ki v podjetju funkcionirajo po patriarhalnih vzorcih tudi navzdol (socialna skrb za podrejene), pri čemer navajata razne izreke (v pregovornem stilu npr.: "Poslovanje zgolj za dobiček je kot igranje tenisa s pogledom, uprtim v tablo z rezultati namesto v žogico."). Kljub temu mislim, da ne gre za moraliziranje.

Vprašanja osebne integritete in moralne neoporečnosti posameznikov, skupin ter delovnih kolektivov pri njihovih odločitvah so v tržnem (in pravno-državnem) sistemu enako pomembna, kot je bila npr. v našem (dogovorno-samoupravnem) sistemu pomembna politična neoporečnost. Dejstvo je, da se uspeh, dosežen z nelegalnimi in (ali) nemoralnimi sredstvi, običajno tudi brani ter (o)hrani s takšnimi sredstvi, in v sistemu, v katerem tovrstna ravnanja postanejo večinska, prevlada nasilje. Družbeni napredek, zlasti ekonomski, je možen šele, ko se takšno stanje preseže in regulira (npr. s pravno državo). Zato mislim, da je sintagmo o *etični moči* treba razumeti dobesedno, se pravi kot (etično) *sredstvo* za aktivizacijo ter koordinacijo tistih dejavnosti, od katerih si obetamo uresničitev zastavljenih ciljev (npr. finančnih v podjetju).

V tem smislu se mi zdi knjiga pomembna predvsem za področje t.i. družbenih dejavnosti. Če učinkovitost kake organizacije enačimo s stopnjo doseganja njenih ciljev, *ne* pa z načinom interne distribucije moči (ta mora biti funkcionalno usklajena z njenimi cilji, ne more pa nadomestiti analize doseženih ciljev), potem velja tudi za šole, bolnišnice, centre za socialno delo, domove za ostarele ipd., kar velja za profitno usmerjena podjetja: v uspešni organizaciji vselej prevladuje uporaba "tistih oblik moči, ki maksimirajo doseganje njenih ciljev" (V. Rus, Odgovornost in moč v delovnih organizacijah, Kranj 1972, str. 65). V organizacijah, ki se ukvarjajo s socialnimi dejavnostmi, je uporaba npr. fizične moči nemogoča (nedovoljena oz. zelo omejena), enako je tudi z nagrajevalno močjo (denarne stimulacije so učinkovite le, če so v neposredni zvezi z eksaktno razvidnimi delovnimi uspehi, sicer so kontraproduktivne), medtem ko sta strokovno znanje in moralni ugled takšni sredstvi, ki praviloma ne povzročata odpora, se lahko v celoti aktivirata v vpliv (in kontrolo), ob tem pa se ne (iz)trošita. Zato je za socialno delo poklicna etika pomembna v enaki meri kot strokovnost.

Knjigo *Moč* poštenega poslovanja lahko torej beremo tudi brez tistega motiva, iz katerega je nastala (etično neoporečna pot do večjega profita), saj lahko dejansko poveča (etično) moč posameznika na delovnem mestu. Zato - še enkrat - ne gre za moraliziranje, pač pa za koristen napotek (tudi) socialnim delavcem pri konkretni uporabi kodeksa njihove poklicne etike.

Srečo Dragoš