

SOCIJALNI PROFIL I OSOBENOSTI U DELOVANJU "NOVIH MENADŽERA" U SRBIJI POČETKOM 90-TIH

Silvano Bolčić

Filozofski fakultet, Beograd

1. Uvod

Većina dojučerašnjih "socijalističkih" društva ušla je početkom 90-tih u "razdoblje tranzicije" (Stojanović, R., 1992, Lengyel, G., eds, 1992). U "epicentru" tranzicijskih procesa je tzv. *transformacija svojine*, čiji je cilj da ukine "socijalizmom" nametnutu predominaciju državno-svojinskog statusa i drugih vidova kolektivno-svojinskog statusa poslovnih organizacija i da, gde god je to moguće, uspostavi nove poslovne organizacije sa sistemom *vlasničkog upravljanja* u kome će prevagu imati *privatni vlasnici*.

Iz toga slede i određene promene u *domenu rukovođenja*. Očekuju se nova socijalna svojstva nosilaca funkcije rukovođenja: rukovodioci bi imali biti oni koje postavljaju vlasnici firme i koji imaju *odgovarajuću kopetentnost za rukovođenje*. Mada se ne isključuju i određene "društveno-sistemske" i kulturalno uslovljene specifičnosti u "pravilima rukovođenja", pretpostavlja se bazičan sličnost u osnovnim ovlašćenjima rukovodilaca i u "procedurama rukovođenja" u novim "post-socijalističkim" društvima kao i u ostalim "modernim" društvima. Time se omogućava i veći transfer "menadžerskih znanja" iz jedne zemlje u drugu, pa i lakša internacionalna "cirkulacija" menadžera. Takva "globalizacija" modela rukovođenja deo je opšteg trenda "globalizacije" o kojem govore pojedini analitičari savremenih društvenih zbivanja (Naisbitt, J., 1990).

Društvo Srbije početkom 90-tih takođe je ušlo u razdoblje "tranzicije", mada na osoben način, manje miran i manje "konstruktivan" nego što to sugerise koncept "tranzicije".

Implozija ("urušavanje") dojučerašnjeg društvenog poretka i dalje proizvodi jedno izrazito nesređeno, "nestrukturisano" opšte stanje društva u kome se teško uspostavljaju dugoročnije društvene tendencije. Ono što trenutno dominira to je *istovremeno trajanje "ostataka starog" i "začetaka novog"* u ustrojstvu društva i to u jednoj labilnoj i "blokirajućoj" ravnoteži čije je opstajanje ali i prevazilaženje teško pouzdano predviđati. Vreme "tranzicije" u Srbiji početkom 90-tih je, s toga, u znaku naglašenih neizvesnosti, izrazitih društvenih napetosti, ali i raznolikih očekivanja ljudi, od kojih mnoga nisu realistična. Dosta je takvih nedovoljno realističnih očekivanja i u vezi sa domenom rukovođenja u cjelini, pa i u vezi sa rukovođenjem u privatnim firmama. Rasprava koja sledi ima za cilj da suoči neka od tih očekivanja ljudi u vezi sa promenama u domenu rukovođenja sa nekim realnim "društvenim činjenicama", sa saznanjima do kojih se dolazi, pored ostalog, i putem sistematičnih proučavanja osobina rukovodilaca i karakteristika "rukovodilačke prakse" u novim privatnim firmama u Srbiji početkom 90-tih.

Iz raspoloživih saznanja (na osnovu iskazivanih ocena na stručnim i drugim raspravama o tematici rukovođenja, na stručnim i drugim raspravama o tematici rukovođenja, na osnovu uvida što ih daju sredstava informisanja o toj tematici i na bazi niza nesistematičnih "svakodnevnih" zapažanja) može se reći da se u vezi sa domenom rukovođenja u ovoj zemlji sada očekuju:

- radikalne izmene institucija za upravljanje i rukovođenje (ukidanje dojučerašnjih kolektivnih "samoupravnih" organa i uspostavljanje od vlasnika imenovanih novih "upravnih odbora" i rukovodilaca firmi sa punim "menadžerskim ovlašćenjima");
- izvođenje "upravljачkih prava" iz prava svojine nad uloženim kapitalom;
- uspostavljanje čvrste kontrole rukovodstva firme nad svim resursima i aktivnostima u firmi kao i izričite odgovornosti rukovodilaca za rezultate rada firme;
- "profesionalizacija" rukovođenja u smislu prepuštanja rukovodećih uloga onima koji su školovani za menadžere ili koji su veštinu upravljanja sticali u firmama sa "modernim menadžmentom";
- započinjanje procesa "modernizacije" upravljanja i rukovođenja najpre u novim privatnim firmama koje bi potom imale preuzeti ulogu "rasadnika" novih sposobnih menadžerskih kadrova;
- generalno podmlađivanje "menadžerskog kruga";
- društveno reafirmacija "rukovodilačke profesije" i širenje pozitivnih stereotipa o menadžerima, umesto dojučerašnjih negativnih stavova o direktorima i ostalim rukovodiocima organizacija i ustanova.

Iako već ima znakova promena u sferi rukovođenja, realne razmere tog preobražaja u ovoj zemlji su manje od očekivanih, pa su, razume se, manji i pozitivni pomaci u globalnoj efikasnosti poslovanja nego što su mnogi priželjkivali kao rezultat rušenja dojučerašnjeg "socijalističkog" poretka. Naravno, ta usporena "tranzicija" u sferi rukovođenja kao i izostali pomaci u globalnoj efikasnosti poslovanja u ovoj zemlji mogu se objašnjavati skorašnjim opštim (ne) prilikama izazvanim ratom u "jugoslovenskom prostoru" i ograničenjima što ih proizvode sankcije međunarodne zajednice prema "trećoj Jugoslaviji". Ne potcenjujući značaj tih okolnosti, nužno je, ipak, suočiti se sa činjenicama koje govore o realnim svojstvima "novih menadžera" i pitati se: mogu li takvi "novi menadžeri" u povoljnijim sutrašnjim prilikama osigurati očekivani kvalitativni pomak u poslovnoj efikasnosti i firmi kojima trenutno rukovode ali i privrede ove zemlje u celini?

2. Očekivani i realni profil "novih menadžera"

Pretpostavljene i očekivane prednosti koje bi imali doneti "novi menadžeri" mahom uvažavaju saznanja o svojstvima menadžera i praksi rukovođenja u "čuvenim" svetskim "preduzetničkim" firmama i onim velikim čije menadžere kao uzore ističu autori savremenih udžbenika iz menadžmenta (Drucker, P., 1991) i predavači na mnogobrojnim "školama za menadžment". Međutim, nove privatne firme u Srbiji početkom 90-tih su male firme (u 60% slučajeva sa ne više

od 5 zaposlenih a u 95% slučajeva sa najviše zaposlenih).^{*} To su takođe mahom (u 50% slučajeva) tzv. "porodične" firme gde su pored vlasnika zaposleni i članovi njegove porodice i gde se, po pravilu, uspostavlja osoben "socijalni sistem" radnih uloga i položaja drugačiji od onog u velikim "biznis organizacijama". Tako, umesto da se radne uloge dodeljuju najkompetentnijima (što sugerise moderna teorija menadžmenta) često se dešava da se dojučerašnja praksa uvažavanja "političke lojalnosti" kadrova, naročito onih na važnim položajima, na osoben način produžuje u vidu uvažavanja "rodbinske lojalnosti", ne retko i na štetu kompetentnosti. Ima i specifičnog nepoverenja prema zaposlenima "ne-srođnicima" u firmi. Ti se "ne-srođnici" primetno manje identifikuju sa ciljevima firme i njenim stremljenjima, usled čega vođstvo firme pribegava autoritarnom stilu rukovođenja a zaposleni "ne-srođnici" učestalo napuštaju te "porodične" firme (Brislin, R., ed., 1990).

Bez odgovarajućih istraživanja nije moguće tvrditi da su pomenute tendencije o stilu rukovođenja "porodičnim" firmama došle već vidljivo do izražaja u Srbiji početkom 90-tih. Ali, valja ih očekivati. Iz usputnih zapažanja može se reći da je primetna fluktuacija zaposlenih iz novih privatnih firmi, te da ima dosta nepoverenja vlasnika prema onima koji nisu iz rođaćkog ili prijateljskog kruga vlasnika firme. Iz tog nepoverenja verovatno proizilazi i dosta retko razdvajanje uloge vlasnika i uloge vlasnika i uloge rukovodioca privatnih preduzeća, usled čega verovatno uveliko izostaje i očekivana "profesionalizacija" rukovođenja o kojoj je prethodno bilo reči.

U dojučerašnjem "direktorskom krugu", kako proizilazi iz niza saznanja (vidi, na primer, Lazić, M., 1992, str. 173), bili su krajem 80-tih rukovodioci preduzeća u 95% slučajeva sa univerzitetskim obrazovanjem. Naravno, radilo se o većim preduzećima od anketiranih malih privatnih preduzeća, dok je u manjim preduzećima zanatskog tipa verovatno bilo više rukovodilaca bez visokog obrazovanja. Treba ovde reći i to da su ranije mnogi direktori "usput" sticali univerzitetske diplome i da znanja što su ih davale mnoge visoko-obrazovne ustanove u nas nisu morale biti dovoljna podloga za "profesionalizaciju" rukovođenja u dojučerašnjim "društvenim" firmama. Ipak, mora se zabeležiti da su rukovodioci novih privatnih firmi u Srbiji početkom 90-tih mahom (u 57% slučajeva) sa srednjim obrazovanjem. Direktori privatnih firmi koji nisu i vlasnici

* Ovaj podatak kao i ostali koji slede dobijeni su anketom, realizovanom u drugoj polovini 1992. godine u 373 firme u Srbiji (u Beogradu, Novom Sadu, Zrenjaninu i nekoliko drugih mesta u "centralnoj" Srbiji. Izbor pojedinačnih firmi bio je slučajna, ali uzorak nije teritorijalno reprezentativan pa se i ove ocene moraju primiti sa izvesnom rezervom. Anketom su dobijeni nalazi za potrebe istraživačkog projekta Instituta za sociološka istraživanja Filozofskog fakulteta u Beogradu "Sociološko proučavanje novih osobenosti društva Srbije u 90-tim godinama" čiju realizaciju finansira Ministarstvo za nauku i tehnologiju Srbije. Umnožavanje upitnika za deo anketiranja u Beogradu pomogla je i Privredna komora Beograda. Anketu je osmislio i organizovao S. Bolčić, dok su anketiranje u firmama obavili studenti sociologije (III godine) u okviru njihove obavezne stručne prakse. Šifriranje podataka ankete organizovala je Z. Milivojević u njenoj istraživačkoj agenciji "Argument", dok je kompjutersku obradu ankete izveo S. Cvejić, asistent Odeljenja za sociologiju. Svima koji su pomogli realizaciju ove ankete iskazuje se i ovom prilikom velika zahvalnost.

firmi kojima rukovode imaju, doduše, u 64% više ili visoko obrazovanje, ali i njihova je obrazovanost niža od obrazovanosti dojučerašnjeg "direktorskog kruga" u društvenim firmama. Razlog tome može biti već pomenuta mala veličina firmi, kao i izrazita prevaga firmi koje se bave trgovinom i uslugama (u 85% slučajeva) dok se tek u 15% slučajeva privatne firme bave proizvodnjom, proizvodnim zanatstvom ili građevinarstvom.

Raspoloživi podaci govore, takođe, da 4/5 rukovodilaca privatnih firmi nije pohađalo odskoro moderne "kratke kurseve" iz menadžmenta, što znači da su problematična očekivanja o nekoj izrazitoj "profesionalizaciji" rukovođenja u nas pod uticajem ubrzanog nastajanja novih privatnih firmi. Ukoliko u praksi rukovođenja tim firmama ima nečeg što bi kao novo "znanje" valjalo prenositi u dojučerašnje "društvene" firme, to je, čini se, pre rezultat neposrednog iskustva i novog "odnosa prema radu" u vlastitoj firmi nego novog "menadžerskog znanja" koje su školovanjem i učenjem stekli "novi menadžeri".

Očekivalo se, a i dalje postoji takvo uverenje, da bi poslovni uspon privatnih firmi, a potom i svih ostalih firmi, trebalo da proizađe iz *transfera menadžerskih znanja i iskustava iz inostranstva* (iz razvijenih kapitalističkih zemalja) i to tako što bi nove firme učestalo uspostavljali i njima rukovodili oni koji su radili u inostranstvu, odnosno u inostranim firmama u kojima se praktikovao "moderni menadžment".

Reklo bi se da takav transfer menadžerskih znanja i iskustava (kao i transfer kapitala što su ga sticali naši ljudi u inostranstvu) još nije ozbiljno ni krenuo. Jer, 60% anketiranih vlasnika-rukovodilaca privatnih firmi u Srbiji 1992. godine je prethodno radilo u "društvenim" firmama, oko 20% bilo je nezaposleno, 10-tak posto je i pre toga radilo u svojoj firmi, dok je tek svaki deseti bio u inostranstvu ili je radio u nekoj inostranoj firmi lociranoj u Jugoslaviji.

Imajući u vidu ove nalaze biće potrebna mnoga dopunska objašnjenja za često isticanu veću poslovnu efikasnost novih privatnih firmi od firmi u "društvenom" sektoru. Jer, i tim novim privatnim firmama, kao što je navedeno, najčešće rukovode ljudi iz dojučerašnjih "društvenih" firmi, čije je "menadžersko znanje" sticano u tim, po čestim kazivanjima, loše vođenim firmama. Dakle, nedostajuća moderna znanja iz menadžmenta mogla su biti tek jedna od "stvari" koje su uslovljavale nisku efikasnost dojučerašnjih "samoupravnih" firmi. To znanje i nije moralo biti skromno kako bi se moglo zaključiti iz učestalih komentara o "menadžerskoj" neobrazovanosti dojučerašnjih direktora "društvenih" firmi, zbog čega se zdušno reklamiraju nove "škole" (centri, fakulteti) za menadžment i dovode inostrani predavači za takve škole. Jer, dostupni podaci govore da su mnogi dojučerašnji "neuspešni" rukovodioci "društvenih" firmi postali uspešni "novi menadžeri" privatnih firmi: 1/3 rukovodilaca sadašnjih novih privatnih firmi radila je prethodno na raznim "šefovskim" mestima u "društvenim" firmama. S toga, umesto paušalnog negiranja "menadžerske osposobljenosti" dojučerašnjih direktora "samoupravnih" preduzeća valjalo bi uraditi celovitije studije o tom ranijem stvarnom "modelu i praksi upravljanja" ali i o nizu drugih okolnosti koje su uticale na nisku poslovnu efikasnost tih firmi. Nikako ne bi

trebalo zaboraviti i mnoge moderne menadžere iz tog vremena (videti studiju Zolaka&Zolaka, 1991).

Relativno značajna je i učestalost prelaza ljudi iz "komercijalno-finansijskih krugova" iz "društvenih" firmi u uloge rukovodilaca novih privatnih firmi (takvih je u anketiranom uzorku bilo 14%) a ima i "običnih" radnika, posebno onih koji su radili u trgovini i uslugama (takvih je bilo 20-tak posto) koji su preuzeli uloge rukovodilaca privatnih firmi.

Iz navedenih nalaza o "profesionalnom" sastavu "kruga novih menadžera" u privatnim firmama sledi, dakle, još jedno upozorenje o problematičnosti tvrdnji po kojima je ključ trenutne poslovne efikasnosti mnogih novih privatnih firmi u "menadžerskim znanjima" onih koji njima rukovode. Ovde bi se valjalo prisetiti i zapažanja onih istraživača "novih biznismena" u post-socijalističkim zemljama (na primer, Lengyel, G., eds. 1992, str. 133) koji su uočili osobenu vrstu "transfera" iz "društvenih/državnih" firmi u privatne firme nečeg što bi se moglo nazvati "pozicionim kapitalom" (u vidu poslovnih veza i poznanstava, poslovnih informacija i sl.), što su ga kontrolisali rukovodioci, komercijalisti i slične skupine zaposlenih. Reklo bi se da je i to bio jedan od važnih činilaca poslovne efikasnosti tih "novih menadžera" i firmi kojima su oni rukovodili. Jer, ti su "novi menadžeri" brzo ulazili u relevantne "poslovne mreže" a "biti u mreži" često je važnije od niza drugih svojstava "uspešnih menadžera". Buduća sociološka istraživanja trebalo bi da daju više sistematskih i dokumentovanih znanja o značaju "socijalnih mreža" uopšte za uspešnost menadžerskog i sličnog rada, da osvetle okolnosti koje omogućuju ulazak i delovanje ljudi unutar raznih "socijalnih krugova". Iz trenutno raspoloživih saznanja o širini "poznaničkog kruga" rukovodilaca privatnih firmi i "običnih" ljudi proizilazi da je taj "poznanički krug" kod rukovodilaca znatno širi nego kod običnih ljudi.* To je dobrim delom proizašlo iz poslovnih kontakata što su iz ljudi imali zahvaljujući već pominjanim šefovskim i sličnim radnim mestima u dojučerašnjim "društvenim" firmama. To je, dakle, jedna od prednosti koju nemaju svi koji se upuštaju u "privatni biznis".

Pošto se mnoga "menadžerska znanja" i veštine ne stiču pukim školovanjem već i u samoj sredini gde se radi kao i "otkrivanjem tajni" od onih koji su već radili date poslove, oživljavanje "modernog menadžmenta" dovelo se u vezu i sa povratkom u "privatni biznis", ako ne "predratnih" vlasnika privatnih firmi ono njihovih naslednika koji bi imali nastaviti *porodičnu tradiciju* u bavljenju određenom djelatnošću. Ima, razume se, i takvih novih privatnih firmi u Srbiji početkom 90-tih gde je došlo do obnove porodične poslovne tradicije. Takve su firme privlačile posebnu pažnju medija. Ali, iz nalaza ankete iz 1992. godine proizilazi da je tek kod svake desete firme bio neko iz porodice ko se ranije bavio "privatnom delatnošću" a sada se ne bavi i da je bilo još 20-tak procenata onih gde se neko iz porodice sada bavi privatnom delatnošću. Za preostale 2/3 može se reći da tek započinju sa uspostavljanjem neke nove buduće porodične poslovne tradicije. Dakle, realno je malo izgleda da bi se

* Ova ocena ima u vidu rezultate ankete iz leta 1991., takođe realizovane u Institutu za sociološka istraživanja Filozofskog fakulteta u Beogradu, kojom su prikupljeni podaci o tzv. *preduzetničkim inklinacijama* zaposlenih u "društvenim" firmama i nezaposlenih mladih ljudi. Anketom je bilo obuhvaćeno 1101 lice iz većeg broja mesta u Srbiji. Neki od nalaza te ankete biće publikovani u posebnoj studiji ovog autora koja se priprema u navedenom institutu.

samim *obnavljanjem* predratnih porodičnih poslovnih tradicija moglo u značajnijoj meri uticati na "modernizaciju" menadžmenta u nas.

No, osim činjenica koje govore o nedovoljnoj realističnosti mnogih očekivanja o pozitivnim stranama oživljavanja privatne delatnosti po kvalitet "novih menadžera", ima i činjenica koje su u skladu sa ranije navedenim očekivanjima. Reč je pre svega o *trendu podmlađivanja* ljudi u "menadžerskom krugu". Kako proizilazi iz raspoloživih podataka, čak 50% anketiranih rukovodilaca privatnih firmi nema više od 35 godina starosti, dok je svega 15% onih koji su stariji od 55 godina. Dojučerašnji "direktorski krug" je bio u proseku stariji (Lazić, M., 1991, str. 171) a to je u nizu slučajeva bio i faktor umanjene inovativnosti i agilnosti "čelnih" ljudi u "društvenim firmama. Bilo je i povremenih sukoba unutar "upravljačkih struktura" između "starih" rukovodilaca i mlađih stručnjaka. O tome, međutim, gotovo i nije bilo sistematskih proučavanja, mada su ti sukobi mogli nepovoljnije uticati na date firme (vidi, V. Rus, F. Adam, 1986) nego češće izučavani sukobi "radnika" i "uprave" (Jovanov, N., 1979.).

Trenutno podmlađivanje menadžerskog kruga u novim privatnim firmama može biti znak i većeg uključivanja stručnih ljudi u vođenje privatnih firmi. To se, izgleda, dešava češće kod rukovodilaca privatnih firmi koji nisu i vlasnici tih firmi. Ali, već pomenuta prevlast "srednjeobrazovanih" među rukovodiocima tih firmi govori da u ovoj sredini ima i dalje niz okolnosti koje otežavaju prodor "ljudi od znanja" u vodeće društvene pozicije. O tome govore i viđenja ljudi (svojevrni "stereotipi") o svojstvima onih koji su odskora postali "uspešni poslovni ljudi" u ovoj zemlji, o čemu se govori u narednom odeljku ovog rada.

3. Činioci poslovne uspešnosti "novih menadžera"

Ima podataka i ocena (list "Biznis", br. 32, 1992) i drugih zapažanja o značajnoj poslovnoj uspešnosti privatnih firmi i u vremenu svopšteg ekonomskog nazadovanja ove zemlje koje dramatično ugrožava i sam poslovni opstanak većine firmi u još uvek dominantnom "društveno-državnom sektoru". U pomenutoj anketi iz 1992. godine 53% anketiranih vlasnika i rukovodilaca privatnih firmi je smatralo da njihova firma posluje vrlo uspešno ili dobro; 37% je taj rad smatralo "zadovoljavajućim" a svega je 8% mislilo da im firma "slabo radi". Može se pretpostaviti da bi ocene uspešnosti poslovanja "društvenih" firmi bile mnogo nepovoljnije.

Zanimljivo može biti objašnjenje poslovne uspešnosti privatnih firmi što su ga u navedenoj anketi dali anketirani "novi menadžeri". Po njima, uspešno poslovanje date firme proizilazi prevashodno iz:

- rada i zalaganja samih rukovodilaca ali i ostalih zaposlenih (to ističe 21% ispitanika);
- kvaliteta rada i načina ophođenja sa klijentima (13%);
- organizacije rada i načina rukovođenja (11%);
- stručnosti vlasnika i ostalih zaposlenih u firmi (9%);
- poznavanja tržišta i brzine reagovanja na zahteve tržišta (7%);
- objektivnog položaja firme (vrste delatnosti, lokacije firme, i sl.) (7%);
- veza sa "moćnicima u vlasti" (2%).

Uočljivo je, dakle, da se uspešnost firmi vidi prevashodno kao *rezultanta doprinsa ljudskog faktora*. Ali, iz odgovora onih "novih menadžera" koji su objašnjavali razloge

neefikasnosti svojih firmi proizilazi da su za to gotovo isključivo bile krive objektivne prilike (opšte stanje u zemlji, sankcije međunarodne zajednice, zakonski propisi, sistem oporezivanja, i sl.). I ovdje se pojavljuje poznati "obrazac": uspeh se pripisuje "čelnim" ljudima a neuspeh "objektivnim" (ne)prilikama. Ali, sistematska izučavanja su pokazala da se tek mali deo varijacija u uspešnosti različitih firmi pokazala da se tek mali deo varijacija u uspešnosti različitih firmi može objasniti svojstvima njihovih rukovodilaca, te da su često "uspešni" oni menadžeri koji uspevaju na vreme otići iz neuspešnih firmi ili se vezati za firme koje postaju uspešne.

Trenutno raspoložive činjenice ne omogućavaju dovoljno pouzdan sud o stvarnom značaju činilaca poslovne efikasnosti. U svakodnevnim opaskama "običnih" ljudi ima učestalih isticanja raznih vidova nelegalnosti u delovanju mnogih "novih biznismena" (izbegavanje plaćanja raznih dažbina državi, "pranja" nelegalno stečenog novca, i sl.). Zapažanje te vrste javljaju se i u vezi sa "tranzicijom" u drugim zemljama, pa se, na primer, govori o pojavljivanju tzv. "ekonomske mafije" (Stojanović, R., 1992), ili o "mafiozo-menadžerima" (Tholen, J., 1992). Po iskazima samih "privatnih biznismena" njihova uspešnost prevashodno bazira na njihovom radu, stručnosti, uvažavanju tržišnih zahteva. Tako, anketirani "novi menadžeri" u privatnim firmama za sebe izdvajaju kao *vlastitu glavnu osobinu*, od presudnog značaja za njihovu poslovnu uspešnost:

- radinost (u 24% slučajeva);
- upornost (21%);
- samopuzdanje (10%);
- kreativnost (8%);
- snalažljivost (8%);
- posvećenost vlastitoj ideji (6%);
- spremnost na pružanje rizika (5%);
- lakoću u stupanju u kontakte (5%).

Iz činjenice da se "radinost" subjektivno izdvaja kao prva osobina od značaja za ljude koji danas ulaze u "privatni biznis" nije, svakako, moguće tvrditi da je poslovni uspeh mnogih privatnih firmi zaista proizašao iz rada onih koji njima rukovode i onih koji su u njima zaposleni, mada valja pretpostaviti da se u tim "vlasnički" uspostavljenim firmama već uspostavio novi odnos prema radu i da u njima ima intenzivnog i predanog rada i rukovodilaca i svakog zaposlenog u njima. Moglo bi se reći da je navedeno izdvajanje "radinosti" trag dojučerašnjeg vremena i da je na delu i dalje "stari legitimacijski obrazac" *o radu i radnom doprinosu kao osnovi društvenog položaja* kojim se nastoji opravdati sve ono što se sada čini u "privatnom sektoru".

U realnosti, osim rada vlasnika i zaposlenih, važne su, naravno, i druge okolnosti a njih ističu i anketirani privatnici kada načelno govore o svojstvima a njih ističu i anketirani privatnici kada načelno govore o svojstvima *uspešnih poslovnih ljudi* u nas. Iz tih odgovora vidljivi su i *pozitivni i negativni stereotipi* o "novim biznismenima" u nas, koji nastaju pdo uticajem realnih zbivanja, ali i trajnije formiranih "kulturalnih" orijentacija u ovoj zemlji prema "poslovnim ljudima" i "preduzetnicima" (Bolčić, S., 1992). Iz odgovora anketiranih "privatnih biznismena" proizilazi da su za poslovnu uspešnost generalno značajni:

- stručna znanja vlasnika, rukovodioca, (u 28% slučajeva);
- veze sa "moćnicima u vlasti" (17%);
- brzina kojom se reaguje na potrebe tržišta (14%);

- originalnost poslovnih ideja (12%);
- zalaganja u poslu svih zaposlenih (8%);
- kapital kojim se raspolaže za posao (7%);
- delatnost u kojoj se posluje (4%);
- sreća u poslu (3%).

Iz navedenih podataka moglo bi se zaključiti da kod samog privatnika dominiraju pozitivni stereotipi u "uspešnim poslovnim ljudima" u nas. Kod "običnih" ljudi, ako je suditi po anketi iz 1991. godine, takođe prevladavaju pozitivni stereotipi (Bolčić, S., 1992), ali je kod njih učestalije pominjanje elemenata negativnih stereotipa o "uspešnim". Valja smatrati značajnim što i sami privatnici stavljaju na drugo mesto po učestalosti "veze sa moćnicima u vlasti" kao ono što stvara uspešne poslovne ljude kod nas. Jer, iz takvih raširenih uverenja da su mnogi privatnici u sprezi sa aktualnim vlastima i da bez oslonca na te vlasti mnoge firme verovatno ne bi ni postojale niti bi uspešno poslovale, sledi *društvena klima generalne podozrivosti prema privatnoj delatnosti*, pa i nespремnost mnogih stručnih i kreativnih ljudi da se uključe u "krug novih privatnika".

4. Zaključna napomena

U ovom radu data je početna "empirijska" slika o "novim" menadžerima u Srbiji početkom 90 - tih. Ta "slika" je svakako nepotpuna pa će biti neophodna nova produbljenija izučavanja ove nove društvene grupacije u nas, za koju su trenutno vezana mnoga očekivanja kao i raznolike kontroverze. Iz iznesenih činjenica moglo očekivanja kao i raznolike kontroverze. Iz iznesenih činjenica moglo se uočiti da između predstava o modernim "menadžerima" što ih nude teoretičari i ideolozi brze "kapitalističke rekonstrukcije" novonastalih "post-socijalističkih" društava i "novih menadžera" u nas postoji znatan raskorak. Mnogi "novi menadžeri" ne samo da su bili dojučerašnji rukovodioci "društvenih" firmi, već su, čini se, po "menadžerskoj" praksi nalik onim "direktorima" čija je glavna preporuka kod izbora na tu funkciju bila da "dobro stoje u komitetu" i da se "znaju sa drugovima u opštini, republici..." Ispada da i ti "novi menadžeri" provode dosta svog vremena u susretima sa "ljudima iz vlasti", sada možda nešto više izvan službenih prostorija nego raniji direktori, ali radi dobijanja važnih informacija i dogovaranja o poslovima od obostranog interesa.

Navedena svojstva "novih menadžera" i stil njihovog rada, kao što je već primećeno, moraju se dovesti u vezu i sa ukupnim društvenim (ne)prilikama u ovoj zemlji i mogu se, bar delom, smatrati prolaznim. Ali, sociolozi znaju da se jednom stvorene "strukture" teško menjaju. Stoga, društvena obeležja "novih menadžera", koja su ovde tek naznačena, mada nose pečat ovog osobenog trenutka "tranzicije" Srbije u neko sutrašnje, novo ("preduzetničko") društvo, mogu da nagoveštavaju i stvaranje jednog osobenog "društvenog kruga" čiji dugoročni uticaj na društvena zbivanja u ovom prostoru može biti manje "modernizujući" nego što danas mnogi očekuju od tog "kruga novih poslovnih ljudi". Šanse za drugačija zbivanja postoje, ali, uslov da se prekine sadašnji trend "destruktivne tranzicije" u Srbiji i uz mnoštvo novih suštinskih društvenih promena u svim domenima a ne samo u domenu rukovođenja.

Citirana literatura

- Bolčić, Silvano, 1992, "Cultural Dimension of Entrepreneurship - Some Empirical Findings for the Yugoslav Area" *Ekonomska analiza*, br 2, Beograd
- Brislin, W. Richard, ed., 1990, *Applied Cross-Cultural Psychology*, Sage, London
- Drucker, Peter, 1973, *Management: Tasks, Responsibilities, Practices*, Heinemann, London
- Jovanov, Neca, 1979, *Radnički štrajkovi u SFRJ od 1958 do 1969.*, Zapis, Beograd
- Lazić, Mladen, 1992, "Prisoners of the Command Economy:..." in Lengyel, G.,..., eds, *Economic Institutions, Actors and Attitudes: East-Central Europe In Transition*, University of Economic Sciences, Department of Sociology, Budapest
- Lengyel, Georgy, ..., eds., 1992, *Economic Institutions.*, cit. rad
- Naisbitt, John, Aburdene, Patricia, 1990, *Megatrends 2000: Ten New Directions For the 1990, s*, Avon, New York
- Rus, Veljko, Adam, Frane, 1986, *Moć i nemoć samoupravljanja*, Globus, Zagreb
- Stojanović, Radmila, 1992, "Soviet and Western Top Management in Industry..." in Lengyel, G., cit. rad
- Zolak, Trivo i Velibor, ur., 1991., *Kako smo uspjeli*, Zolak&Zolak, Budva

NEW MANAGERS IN PRIVATE FIRMS I SERBIA AT THE BEGININGS OF 90-TIES (Summary)

"New managers" are an outcome of the "transition" of Serbia at the beginnings of 90-ties. They are being seen as an element of forces which would modernize Serbia. Considering some of their real features, part of these expectations seem to be unrealistic. According to the findings of the survey in 373 private firms, "new managers" are situated now in very small firms (in 95% with no more than 30 employees). Most (2/3) of these firms are in trade and service business. While previous "directors" of "social" firms were in 95% with university education, "new managers" have in 57% only secondary education. Only some 10% had some experience of work in "foreign firms". Contrary to expectations, there is quite limited return in private business of former owners and their descendants. Therefore, there is limited "transfer" of managerial skills and "new managers" in Serbia seem to lack many features of "modern managers" portrayed in managerial textbooks and lectures presented in numerous new "schools for management". In "social climate" there are some negative stereotypes of "new managers".

About their "connections with persons in government" as a condition of their success in business. This limited "legitimacy" of "new managers" diminishes their impact on real modernization of Serbia.