



23 ročný Ricardo Semler v roku 1982 preberal od otca malú brazílsku firmu. Prvý krok bol, že prepustil 2/3 vrcholového vedenia firmy. Od toho okamžiku stál v čele jedného z najradikálnejších experimentov so sebariadením zamestnancov, ktoré svet kedy videl.

Čím skôr sa vaša firma začne zbavovať svojich tradičných presvedčení v oblasti managementu, tým skôr bude skutočne pripravená na budúcnosť.

MODEL RIADENIA FIRMY SEMCO

Je vymedzený súhrnom všetkých tradičných manažérskych postupov, ktorých sa firma zriekla.

- Bola zbúraná budova ústredia firmy. Vedenie dnes pracuje v prostredí, kam ľudia prichádzajú a odchádzajú - ako letiskový salónik vyššej triedy, ale trvalo tam nikto neostáva.
- Všetci zamestnanci aj robotníci, plne rozhodujú o svojej pracovnej dobe, kde budú pracovať, ale aj koľko a ako dlho budú pracovať.
- Firma nemá žiadny auditorský útvar. Firma rozvíja medzi zamestnancami zmysel pre česť a dôveru a pretože zamestnanci majú podiel na ziskoch svojej jednotky, sú významne zainteresovaní na odstránení podvodníkov.
- Značná časť zamestnancov si sama určuje výšku platu. Majú prístup k údajom o platoch v iných firmách aj vo svojej firme. Vedia, že keby boli platení vyššie, utrpela by firma a ich kolegovia by od nich očakávali i podobne mimoriadne príspevok.
- Vo firme neexistujú žiadne pravidlá pre služobné cesty zamestnancov.
- Firma nemá žiadnu oficiálnu organizačnú štruktúru ani schému, nemá žiadny podnikateľský plán ani stratégiu, nemá poslanie ani dlhodobý rozpočet.

ZÁSADY

- Pokiaľ zamestnanec nie je na produkte alebo na projekte zainteresovaný, také úsilie nemôže nikdy uspieť.
- Riadia sa zásadou, že ľudia sa nemajú zapájať do ničoho, čo naozaj nechcú robiť, všetky porady prebiehajú na základe dobrovoľnosti. Téma a termín porady sú známe, každý príde kto o to stojí a opúšťa poradu, keď ho to prestane zaujímať.
- Pokiaľ má firma dosahovať vynikajúce výsledky, zamestnanci musia byť uistení v tom, že ich najdôležitejšou prioritou je ich osobný záujem, nie záujem firmy.

Firma Semco poskytuje zamestnancom bezpríkladnú kontrolu nad ich vlastnými pracovnými životmi, spolieha na ich osobnú integritu, kolegiálny tlak, osobný finančný záujem a voľný prístup k informáciám, aby rozumne uplatňovali ich slobody.

Manažéri tam ani nemajú veľmi čo robiť.

Firma Semco je žiariaca reklama na inovácie managementu. Ukazuje nám, koľko pavučinami pokrytých pravoverných zásad i naďalej uctievať tak, ako by išlo o božie prikázanie.

Prečo aj iné firmy nie sú také? Lebo väčšina manažérov si nikdy neurobí čas a nepustí sa do odkrývania a odstraňovania vlastných pravoverných zásad managementu.