Anton Barcík

**Podnikanie ako vznešené povolanie alebo naopak**

Po viac ako 35 rokoch v riadiacich funkciách z toho viac ako 26 rokov na čele firmy, povedzme strednej veľkosti som v súčasnosti na menej náročnej pracovnej pozícii. Väčšinu času som pracoval v konkurenčnom a dravom prostredí. Myslím si, že môžem ponúknuť zaujímavý spätný pohľad na naše podnikateľské prostredie.

Do môjho života vstúpilo množstvo vzácnych ľudí, ale aj takých, ktorých jedinou prioritou sa stali peniaze, moc a to bez ohľadu na to akými prostriedkami peniaze nadobudnú. To bol dôvod prečo na Slovensku sa slovo podnikateľ stalo súčasne nadávkou. Pre mnohých aj objektívnym prívlastkom a pre iných, ktorí v ekonomickej a sociálnej oblasti rešpektovali morálne zásady, ľudskú dôstojnosť a spoločné dobro, bol takýto prívlastok dehonestovaním ich úsilia. V tomto štádiu raného kapitalizmu na Slovensku, ktoré bolo sprevádzané viacerými vnútornými problémami Slovenska, napr. nízka vymožiteľnosť práva a pod. nedostávali podnikatelia ani potrebnú podporu od vrcholových štátnych orgánov a inštitúcií, napr. legislatívnu a pod. Odmietal som to, čo som videl a zažil, teda absolutistický prístup moci bez ohľadu o akú riadiacu úroveň sa jednalo.

Moc, egoizmus a peniaze ničili vzťahy zatemnili myslenie mnohých ľudí. Nechcem tým povedať, že peniaze sú iba zlé, alebo iba dobré. Skôr ľudia ak to poviem zjednodušene, sú buď zlí alebo dobrí. A peniaze sú skúškou ľudského charakteru. Mnohým ľuďom, ktorým sa zaľúbili do peňazí zničili ich vzťahy a životy. Do životov ľudí sa vnášalo sebectvo a bezcitnosť. Ocitol som sa v situácii, kedy som videl, že ľudia sa ponárajú do morálnej, duchovnej a hospodárskej krízy. Nastupujúce vedenia firiem odbúravali tradičné dobré zvyky, prejavy úcty a vzájomnej spolupatričnosti. Patrilo k tomu unáhlené škrtanie tradičných sociálnych a kultúrnych aktivít. Takmer všade sa pristúpilo k predaju kultúrno-spoločenských zariadení, ktoré tvorili zázemie kultúrno-spoločenského života zamestnancov a vytváranie dobrých vzťahov s najbližším okolím firiem. Mnohí z nových majiteľov firiem a vedúcich pracovníkov ostali zahľadení do seba a v kultúrnych a sociálnych aktivitách videli a vidia iba nepotrebnú záťaž.

Sledovanie iba vlastných záujmov je hlbokým nepochopením poslania svojho vedúceho postavenia. Takéto postoje sú dôkazom ľudskej nezrelosti, ktorá vedie k nedorozumeniam. Odmietal som prístup mnohých vedúcich funkcionárov a činiteľov, ktorí v arogantnej domýšľavosti o svojej výnimočnosti stratili súdnosť. Mysleli si, že majú absolutistické právo na všetko čo dostali. Odporúčam, aby nemali až takú veľkú mienku iba o sebe. Veď aj tak sú závislí na práci mnohých ľudí. Ostatní ľudia sa pre nich často stávali ľuďmi druhej kategórie, niekedy iba číslami. Účelovo sa prehliada, že ľudia so svojimi talentami a svojou originalitou sú tou najväčšou hodnotou spoločnosti. Preto aj pre podnikanie a vôbec aj pre akúkoľvek činnosť platí, že na vedúcich pozíciách by nemali byť ľudia, ktorí sú pohltení sami sebou (aj v politike máme veľa konkrétnych príkladov), ktorí sa vo svojej nadradenosti pasujú za pánov vesmíru. Žiadny človek vo vedúcej funkcii si nemôže nárokovať právo na pravdu. Pravdu treba hľadať v radách odborníkov a ľudí s praxou. Čím viac sa vedúci cíti expertom na všetko, tým viac sa vzďaľuje od ľudí a od pravdy. Tí, ktorí neprijmú, že hlavným zmyslom podnikania (ale aj politiky) je slúžiť, nemali by do tohto povolania nikdy vstúpiť.

Vedúci, či vodca koná vo vzťahu k ľuďom, ktorí sú mu zverení

* buď z pozície lásky, dôvery a rešpektu,
* alebo z pozície moci a strachu.

Strach a dôvera sa neznášajú. Strach je emócia, ktorá polarizuje spoločnosť, brzdí motiváciu a zabíja iniciatívu. Poctivý prístup k spolupracovníkom vždy prinesie svoje ovocie.

Som rád, že za ostatné štvrťstoročie sme nezvolili cestu moderného biznisu. Neustále som presadzoval i s podporou mojich najbližších spolupracovníkov zásadu, že nad „ekonomickým dobrom“ je vyššie dobro. Sú to ľudské, kultúrne a etické hodnoty, ktoré sa nedajú vyrobiť v žiadnej firme. Naša firemná kultúra vedie k zodpovednosti a službe druhým. Pre firmu je vždy pozitívne, keď ľudia, ktorí spolu pracujú, dokážu sa spolu radovať, tráviť spolu čas a prípadne aj smútiť. Ako sa dá finančne vyčísliť hodnota vzájomnej úcty a obyčajnej ľudskej pohody zažitej v spoločenstve spolupracovníkov, priateľov či obchodných partnerov? Koľko stoja dobré medziľudské vzťahy vo vnútri firmy a pevné vzťahy s vonkajším okolím?

Osobný vzťah vzájomnej úcty a rešpektu sa nedá ničím nahradiť. Iba vo vzájomných vzťahoch ľudia zažívajú spolupatričnosť. Práve naša osobitná firemná kultúra bola základom, že sa nenaplnili očakávania neprajníkov, ktorí hovorili, že sa porazíme sami. Naopak, napriek tomu, že nie sme firma s globálnym zázemím, dosiahli sme výsledky a parametre, ktoré v hlavných indikátoroch zodpovedajú špičkovej úrovni cementárenského priemyslu v Európe a vo svete.

To bol aj základ, že za ostatných 10 rokov sme v kameňolome firmy na hore Butkov štedro podporili vznik nového duchovného miesta, ktoré povznáša dušu návštevníkov. Tisíce pútnikov a turistov potvrdzujú, že na tomto mieste, ktorá sa stalo symbolom našej pravej identity, zažívajú vnútornú radosť a veľký pokoj. Je to miesto, ktoré vzniklo proti prúdu súčasného globálneho vývoja, ktorý ohrozuje hrozba jadrového konfliktu. Je to miesto, kde chorá duša našej rozdelenej civilizácie môže nájsť cestu k prepotrebnému vzájomnému dialógu, komunikácii a uzdraveniu narušených vzťahov.

*Príspevok nebol prednesený, keďže autor sa nemohol pripojiť.*