

Skrita kriza visokotehnološkega razvoja: zakaj podjetja gradijo podobo in ne izdelkov

Avtor: Dr. Mikhail Kostkin



Dr. Mikhail Kostkin je soustanovitelj in direktor podjetja PEK AUTOMOTIVE d. o. o. Pri svojem delu že desetletja združuje vrhunsko inženirstvo in poslovno strategijo. V članku opozarja na neprijetno resnico: velik del visokotehnološke industrije danes gradi privlačne fasade za investitorje namesto dejanskih in trajnostnih izdelkov. Na podlagi podatkov globalnega trga dela in lastnih podjetniških izkušenj poziva k spremembi kulture – od kratkoročnih »podob« k odgovornosti in konkretnim rezultatom.

Past sodobnega inovacijskega cikla

Na papirju se pot razvoja v večini tehnoloških podjetij zdi preprosta: **1. semenska faza:** razvoj osnovnih tehnologij, **2. zagonska faza (»start-up«):** izdelava prototipov, **3. podjetniška faza:** množična proizvodnja. A v praksi so podjetja, ki prehodijo vse tri stopnje, redka. Tehnologije se večinoma prodajajo od ene skupine investorjev k drugi, pri čemer se vsaka faza obravnava kot tržno blago in ne kot poslanstvo.

Posledica tega je industrija, ki **ni optimizirana za resnične izdelke**, temveč za **privlačne izstopne priložnosti**. Ustanovitelji in vlagatelji ustvarjajo bleščeče »podobe« za naslednjega kupca, pa naj to pomeni bleščeč prototip ali popolno PR-kampanjo. V ozadju pa sama tehnologija ostaja pogosto nezrela ali celo neuporabna. Zato toliko podjetij na predstavitvah in družbenih omrežjih zasije, ob izzivih proizvodnje in rasti pa se hitro zrušijo.

Pomanjkanje odgovornosti

Omenjeno strukturno šibkost pa dodatno pogloblja še kulturni izziv: **vse manjša odgovornost na trgu dela**.

V visokotehnološkem okolju so ključne osnovne zahteve, ki morajo biti brezpogojno spoštovane – spoštovanje rokov, proračunov in odgovornost vsakega člana ekipe –, vse težje uresničljive. V številnih zahodnih državah so ta temelj oslabile liberalna delovnopravna zakonodaja in nove delovne norme. Primer Slovenije kaže, kako močno zaščiteni so zaposleni, delodajalci pa imajo malo možnosti ukrepanja. Zaposleni so lahko dneve odsotni zaradi stresa, glavobola ali »duševnih obremenitev«, zdravniki pa v takšnem družbenem ozračju brez težav odpirajo bolniške dopuste.

Za podjetja, ki temeljijo na znanju, to pomeni sistemska tveganja: projekti se zamikajo zaradi absenzizma, ne zaradi tehnologije; odgovorni zaposleni prevzemajo breme, kar ustvarja nezadovoljstvo; kultura podjetja razpada, nezadovoljni nekdanji sodelavci pa svoje frustracije pogosto prenašajo na družbena omrežja. Nastane protislovje: **podjetja so kaznovana, ko želijo uvesti disciplino, a brez nje ne morejo preživeti**.

Pasti cikla: seme, zagon (start-up), podjetje

Današnji inovacijski cikel pogosto pomeni, da se tehnologija proda še pred komercializacijo, prototip se uporablja predvsem za trženje vizije, velike korporacije pa zagonska podjetja prevzemajo zaradi blagovne znamke ali borzne vrednosti – in ne nujno zaradi zrelega izdelka. **Posledično** je poudarek namesto na razvoju trajnostnih izdelkov na ustvarjanju čim bolj privlačne »podobe« za investitorje.

Globalna zavzetost v številkah

Podatki o ravni zavzetosti zaposlenih so jasni (vir: Gallup 2023): **23 odstotkov** je zavzetih in aktivno prispevajo k uspehu podjetja; **59 odstotkov** je nezavzetih in opravljajo le minimum; kar **18 odstotkov** pa je aktivno nezavzetih in škodujejo ekipnemu delu ali širijo negativnost. V visokotehnoloških podjetjih po svetu torej **skoraj štirje od petih zaposlenih ne prispevajo popolnoma zanesljivo**.

Vzporednice z Atlasovim skomigom

Opisane razmere spominjajo na Atlasov skomig, delo Ayn Rand: sistem, v katerem tiste, ki so željni ustvarjati, ovirajo tisti, ki si tega ne želijo, birokracija in socialni liberalizem pa nagrajujeta izgovore namesto rezultatov. Za tehnološka podjetja navedeno ni proza, ampak realnost. Podjetje lahko vложи milijone v raziskave in razvoj, vendar če zaposleni obravnavajo dogovorjene roke kot izbirne, bo rezultat ostal enak, kot če inovacij sploh ne bi bilo.

Gradimo za rezultate, ne za podobe

V PEK AUTOMOTIVE d. o. o. smo izbrali drugačno pot. Naša filozofija je preprosta: **ničelna toleranca do nepoštenosti in nezavzetosti**. Ponosni smo, da gojimo ekipo, v kateri: **štejejo samo rezultati**, kajti trud brez izvedbe ni dovolj; **zavzetost je skupna**, saj vsak član nosi kolektivno misijo; **integriteta pa je brezpogojna** – tisti, ki ne prispevajo, odidejo, kar krepi celoto.

Tak pristop morda ne ustvarja najbolj popolne podobe za družbena omrežja,

a daje nekaj mnogo pomembnejšega: delujoče izdelke, ki pridejo na trg in spreminjajo industrijo.

Onkraj ekonomije podobe

Sodobna visokotehnološka ekonomija se spopada z dvema povezanima problemoma. Prvi je **strukturni kratkoročni pristop**, pri katerem so podjetja ustvarjena za prodajo namesto trajnosti, drugi pa **kulturna erozija odgovornosti**, pri čemer delavske pravice in socialni liberalizem zmanjšujejo odgovornost.

Dokler se oba problema ne rešita, bo industrija še naprej proizvajala bleščeče fasade in razočaranja v praksi. Podjetja, ki bodo obstala, ne bodo tista z najbolj bleščečo podobo, temveč tista z najmočnejšo kulturo – ekipe, ki delajo skupaj, spoštujejo roke in ustvarjajo resnične izdelke.

Na koncu prihodnost ne pripada tistim, ki slikajo podobe, temveč tistim, ki opravijo delo do konca.

Pek Automotive d.o.o.
www.pekauto.com