

## Izobraževanje za solastništvo in rast podjetja

**Alojz Klaneček, spec.**

Primit d.o.o., Dunajska 156, 1000 Ljubljana, E-mail: [primit@siol.net](mailto:primit@siol.net).

*Članek prikazuje vpliv solastništva zaposlenih na rast podjetja in v povezavi s tem odnos zaposlenih do dela v podjetju Primit d.o.o. Med zaposlenimi smo izvedli polstrukturirani intervju, študijo primera. Namen in cilj raziskave je bil spoznati in poiskati teoretične in praktične elemente, ki opredeljujejo rast podjetja, ter v okviru ugotovitev podati priporočila za prakso. Raziskavo med zaposlenimi smo izvedli s pomočjo intervjujev, raziskovalno vprašanje se je glasil: »Kakšen odnos do dela bi imeli, če bi bili solastniki podjetja?« Z analizo odgovorov smo oblikovali kategorije pomembnih elementov, ki vplivajo na zaposlene in razvoj podjetja. Ključne ugotovitve raziskave so, da je pomen solastništva v podjetju zelo velik in da le-to prinaša veliko motiviranost zaposlenih in pripravljenost za boljše delo in da so solastniki zelo pripadni podjetju. Pomemben jim je tudi dobiček podjetja in pa dejstvo, da solastništvo pomeni na nek način razbitje monopola vodenja peščice ljudi v podjetju.*

**Ključne besede:** Primit d.o.o., zaposleni, vpliv, lastniki, rast podjetja.

## Training for Employees Ownership and Company Growth

*The purpose of research, qualitative study of the case, in company Primit d. o. o. was to get known with deeper understanding of employees about influence of shared ownership to growth of company and in connection with it importance of shared ownership to their relations to work. The goal of researching study is to find theoretical basis for determination of growth of company and reasons for its growth as well as to find main categories of reasons for growth of the company that are giving recommendations for practical work according to statements of research. Theoretical starting points for growth of companies that are making possible comparison with categories got by analysis of interviews are determined in this study. Following researching question was set: "What would be your attitude to work, if you are co-owner of the company?" This question was basis for half-structured interviews with three persons. Analysis of the answers was main source for making categories that helped answering researching question. Main statements are that the importance of co-ownership in company is really big and brings motivation of employees as well as make them ready for better working; co-owners are feeling strong personal connection with the company. They put a lot of importance to the profit of the company as well as co-ownership means a kind of breaking monopolism of few leading people in the company.*

**Key words:** Primit d.o.o., employees, influence, ownership, growth of company .

### 1 UVOD

Situacija v svetu in vpliv globalizacije je, da je večina kapitala v rokah zunanjih lastnikov podjetij. Vse več menedžerjev se tudi pri nas odloča, da omogoči zaposlenim delavcem solastništvo v organizaciji. V spodnjem kontekstu nas zanima, kakšen je vpliv solastništva zaposlenih na rast podjetja in v povezavi s tem odnos zaposlenih do dela v podjetju Primit

d.o.o. Med zaposlenimi smo izvedli polstrukturirani intervju, študijo primera. Namen in cilj raziskave je bil spoznati in poiskati teoretične in praktične elemente, ki opredeljujejo rast podjetja, ter v okviru ugotovitev podati priporočila za prakso. Raziskavo med zaposlenimi smo izvedli s pomočjo intervjujev, raziskovalno vprašanje se je glasilo: »Kakšen odnos do dela bi imeli, če bi bili solastniki podjetja?« Z analizo odgovorov smo oblikovali kategorije pomembnih elementov, ki vplivajo na zaposlene in razvoj podjetja. Ključne ugotovitve raziskave so, da je pomen solastništva v podjetju zelo velik in da le-to prinaša veliko motiviranost zaposlenih in pripravljenost za boljše delo in da so solastniki zelo pripadni podjetju. Pomemben jim je tudi dobiček podjetja in pa dejstvo, da solastništvo pomeni na nek način razbitje monopola vodenja peščice ljudi v podjetju.

## **2. OPIS TEORETIČNIH IZHODIŠČ IN PROBLEMATIKE**

### **2.1. Opis problematike**

Situacija v svetu in ponovno tudi pri nas je taka, da je večina kapitala v rokah zunanjih lastnikov podjetij. Nekatera zelo uspešna podjetja dokazujejo, da je notranje lastništvo pomemben generator motivacije za podjetniško rast. Tak primer v svetu sta multinacionalni podjetji Microsoft in Ikea, pri nas v Sloveniji pa nekaj zelo uspešnih mlajših podjetij, ki so na svojem področju v samem svetovnem vrhu.

Obstaja vedno več empiričnih podatkov iz Evrope in ZDA, ki podpirajo zaželenost različnih oblik participacije zaposlenih, ob tem pa rušijo dolgotrajne stereotipe o nezdružljivosti participacije zaposlenih in ekonomske učinkovitosti (Mrčela, 2002, str. 123).

Nosilci razvoja so danes vse manjši in srednji izjemno motivirani podjetniki, ki zlasti na osnovi projektne organizacije uresničujejo uspešne dobičkonosne projekte. Pobudniki novosti so vse pogostejše organizirani v obliki partnerskih delniških družb ali družb z omejeno odgovornostjo, v katerih sta združena interdisciplinarna inovativnost skupine podjetnikov in potreben kapital. Vedno bolj se širi spoznanje, da je pozitivna motivacija zaposlenih za delo, ustvarjanje in zaščito interesov podjetja ključnega pomena za preživetje v vse bolj zaostreni podjetniški konkurenci. Programi delavske participacije in delitve dobička z zaposlenimi so postali že splošno sprejeta praksa. Toda participacija na dobičku ne motivira tako kot lastnina. Zato večinski lastniki med delničarje ali družbenike vključujejo managerje, strokovnjake, pa tudi rutinske delavce (Stanič, 1997, str. 100).

V Sloveniji je veliko hitro rastočih podjetij, ki imajo prav tako lastnike kapitala, ki so tako zunanji kot notranji. Z raziskavo bomo proučili, kakšen odnos do solastništva imajo zaposleni v podjetju Primit.

### **2.2 Teorija rasti podjetij**

#### **2.2.1 Opredelitev pojma podjetniške rasti**

Ko govorimo o dinamičnem podjetništvu, praviloma najprej pomislimo na rastoča podjetja, takoj za tem pa tudi na druga podjetja, ki se dinamično prilagajajo spremembam v okolju, da bi obstala ali vsaj ne izgubila svoje tržne pozicije. Ker izjemno hitra rast podjetij predstavlja tudi dinamično spreminjanje in prilagajanje okolju (Birch, 1987, str. 33-34), lahko kot temeljno teoretično izhodišče dinamičnega podjetništva povzamemo teorijo rasti, ki postavlja temelje kasneje razvitim modelom rasti, strategijam rasti, sistemu upravljanja in poslovanja

ter produktne in procesne inovativnosti, vključno s teorijo upravljanja in vodenja sprememb. Podjetniško rast lahko definiramo iz več zornih kotov.

### **2.2.2 Kriteriji za opredelitev rasti podjetij**

Vsa podjetja v nekem gospodarstvu bi lahko opredelili glede na hitrost rasti v naslednje tipe (Pšeničny, 2002, str. 33):

- hitro rastoča podjetja,
- rastoča podjetja,
- povprečna podjetja,
- usihajoča podjetja,
- odmirajoča podjetja.

Zelo hitra rast podjetja pomeni, da podjetje po izbranih kriterijih v določenem časovnem intervalu (ne manj kot 5 let) dosega stopnje rasti, ki ga uvrščajo med zgornjih 10% podjetij (ali celo le 5%) v gospodarstvu ali dejavnosti glede na izbrano merilo. Zmerna rast podjetja pomeni, da podjetje po izbranem kriteriju (npr. rast prodaje) raste realno hitreje od letne stopnje rasti BDP.

### **2.2.3 Vzroki za podjetniško rast**

V prejšnji točki je navedeno, da podjetje raste, ko se v njem spreminjajo proizvodne zmogljivosti. To je dejstvo, ki pa mu je potrebno dodati motiv za to, da bi podjetje raslo. Če analiziramo izkušnje podjetnikov (Tajnikar, 2000, str. 18), ugotovimo, da podjetje največkrat raste, ker podjetnik potuje od problema do problema in jih rešuje. Zelo malokdaj pa se podjetnik znajde pred dilemo ali rasti ali ne. Razlog za to je v nenačrtovanju v malih podjetjih, ki so vodena na relativno primitiven način, zato ponavadi pride do nenačrtovane spontane rasti podjetja.

### **2.2.4 Motivacija za podjetniško rast**

Za dinamične podjetnike oz. dinamična podjetja ni dileme, ali rasti ali ne, vendar je iz različnih zornih kotov rast različno pomembna. V prvi vrsti je odvisna od pričakovanih rezultatov rasti (Hanks, Chandler, 1994, str. 649), ki so različni z vidika okolja, podjetja in podjetnika. Pričakovani rezultati uspešnega podjetja so tako materialne kot nematerialne narave. Motivacija za rast je povezana z dejavnostjo, starostjo, izobrazbo, izkušenostjo in drugimi osebnostnimi značilnostmi na eni strani, na drugi strani pa predvsem z možnostmi, ki jih daje sama podjetniška priložnost (Timons, 1999, str. 519).

### **2.2.5 Ekonomska teorija rasti podjetja**

Ekonomska teorija nas najlažje pripelje do temeljnega vzroka, ki vodi podjetnike, da svoja podjetja usmerjajo v rast. To je maksimizacija profita. Brez profitnega motiva ne bi bilo kapitalskega motiva, ne bi bilo trga, ne bi bilo konkurence in tudi podjetništva ne. Zato je tudi pri rasti podjetja profitni motiv temeljni motiv (Tajnikar, 2000, str. 18).

Zgornjo mejo rasti vsakemu podjetju postavlja trg. Upoštevati pa je treba tudi dejavnike, ki nastajajo znotraj podjetja. To so zlasti tehnologija, stroški in profiti. Ekonomska teorija zato trdi, da podjetje ne dosega vedno tiste velikosti, ki mu jo dopušča trg, pač pa dosega optimalno velikost, ki jo po eni strani trg še dopušča, po drugi strani pa omogoča zaslužiti maksimalni profit, če ga ocenjujemo z vidika vloženega kapitala lastnika oz. podjetnika v podjetje. Podjetja ni več smiselno širiti, če se ugotovi, da vodi večanje podjetja k zmanjšanju profita na enoto vloženega kapitala (Tajnikar, 2000, str. 19).

## **2.4 Ekonomska gospodarska rast države**

### **2.4.1 Definicija**

Ekonomska rast predstavlja večanje narodovega potencialnega BDP ali narodovega outputa. Povedano drugače, ekonomska rast se pojavi, ko se narodova krivulja proizvodnih možnosti premakne navzven. S tem povezani koncept je stopnja rasti outputa na prebivalca. Ta določa stopnjo, po kateri rase življenjski standard države (Samuelson, Nordhaus, 2002, str. 518).

### **2.4.2 Dejavniki rasti**

Ključni dejavniki rasti, ki poganjajo stroj gospodarskega razvoja vsake države, so (Pšeničny, 2002, str. 39):

- človeški viri (ponudba dela, izobrazba, disciplina, motiviranost),
- naravni viri (zemlja, minerali, goriva, kakovost okolja),
- oblikovanje kapitala (stroji, tovarne, ceste),
- tehnologija (znanost, inženirstvo, menedžment, podjetništvo).

Ekonomisti opisujejo to zvezo kot agregatno proizvodno funkcijo, ki povezuje celoten narodni output z inputi in tehnologijo:

$$Q = AF(K, L, R),$$

kjer predstavlja  $Q$  output,  $K$  produktivne sile kapitala,  $R$  inpute naravnih virov,  $A$  raven tehnologije in  $F$  proizvodno funkcijo (Samuelson, Nordhaus, 2002, str. 519).

### **2.4.3 Teorije ekonomske rasti**

Obstaja več teorij ekonomske rasti in vsak avtor navaja prednosti svoje teorije. V nalogi se bomo osredotočili na teorijo ekonomske rasti s kopičenjem kapitala, ki se imenuje tudi novoklasični model. Glavni sestavini tega modela ekonomske rasti sta kapital in tehnološke spremembe. Kapital je sestavljen iz trajno proizvedenih dobrin, ki jih uporabljamo v proizvodnji drugih dobrin in vključujejo zgrajene objekte, opremo in zaloge. Pri neoklasičnem modelu rasti agregatno proizvodno funkcijo, brez tehnoloških sprememb, zapišemo kot:

$$Q = F(KL).$$

Če se osredotočimo na proces ekonomske rasti, ekonomisti poudarjajo potrebo po poglobljanju kapitala. To je proces, pri katerem se sčasoma povečuje količina kapitala na delavca. Pri tem se zgodi, da prične donos na kapital, pri dani tehnologiji, padati. Brez tehnoloških sprememb bo poglobljanje kapitala povzročilo rast outputa na delavca, mejnega proizvoda dela in plače. Prav tako bo vodilo v padajoče donose od kapitala in posledično znižanja stopnje donosa od kapitala. Brez tehnoloških sprememb se dohodki in plače sčasoma ustalijo. Dolgoročno ravnotežje novoklasičnega modela rasti jasno kaže, da bo življenjski standard prej ali slej nehal rasti, če bo ekonomsko rast sestavljalo le kopičenje kapitala. Manjkajo seveda tehnološke spremembe. Zato je potrebno poleg poglobljanja kapitala upoštevati tudi napredek pri tehnologiji. Kaj je glavni prispevek nove teorije rasti? Ta teorija je spremenila način, kako mislimo o procesih rasti v javni politiki. Ekonomska politika rasti se bo morala usmeriti bolj na to, kako lahko države izboljšajo svojo tehnološko uspešnost (Samuelson, Nordhaus, 2002, str. 525).

## **2.5 Solastništvo zaposlenih v podjetju**

### **2.5.1 Človeški kapital**

Ključna oblika kapitala sodobne informacijske družbe oziroma globalno delujočih podjetij nove ekonomije so managerji in strokovnjaki, ki so sposobni nenehno ustvarjati novo znanje in prehitovati konkurenco. Če ima ta družbeni razred v rokah lastnino svojega podjetja, družba v obdobju kibernetike ekonomije najbolj napreduje. Samozaposleni v svojem podjetju delajo za sebe, toda proizvajajo le tisto, kar trg sprejema. Na svetu je že več kot šest milijard ljudi. Svetovni trg je na podlagi medmrežja vse bolj pregleden. Konkurenca je zato res svetovna. Izjemno hitro sledi konkurenca tistega, ki pride z novostjo. V tistih proizvodnih ali storitvenih programih, ki jih je lažje osvojiti, bo zaradi globalne konkurence dobiček plahnel. Ekstra dobički se lahko dosežejo predvsem v prodajanju novega znanja v vsakovrstni obliki oziroma na podlagi inovacij (Stanič, 2001, str. 8).

### **2.5.2 Motivacijski vzvod za ustvarjanje in delitev dohodka**

Če postavimo na prvo mesto ustvarjanje dodane vrednosti in bogastva nasploh, potem moramo ob navedenem smiselno zaokrožiti najbolj značilno povezavo med ustvarjanjem in delitvijo. Delež posameznega proizvodnega tvorca v delitvi dohodka je v temelju povezan z njegovim položajem pri ustvarjanju dobrin – blaga, torej s proizvodjalnimi odnosi- družbeno ekonomskim sistemom. Nosilci gospodarskega dogajanja v vsakem normalnem družbeno – ekonomskem sistemu morajo težiti k dolgoročnemu povečevanju bogastva, to pa je praviloma možno le z ustvarjanjem nove vrednosti, v katerem imajo proizvodni tvorca odločilno vlogo. Spremembe lastninskih in s tem tudi upravljalških oblik v gospodarskih družbah, kjer sta se v Sloveniji leta 1990 dotedanji obliki samoupravljanja pridružili še obliki samoupravljanja in kapitalskega upravljanja, so silovito posegle tudi na področje opredelitve motivacijskih vzvodov družb, zlasti podjetij (Stanič, 2001, str. 364).

Nove oblike nagrajevanja (plačilo po zaslugi, premije za vzpodbudo in zainteresiranost, upoštevanje kakovosti, nagrajevanje za ustvarjalnost, delavsko delničarstvo, ki omogoča poistovetenje zaposlenih s cilji glavnih družb, ki jih zaposlijo itd.) se povezujejo z novo kulturo in tudi pojmovanjem uspešnosti tudi prek funkcije pripadnosti podjetju. Organizacija dela naj določa vrsto prisil in priložnosti, ki se morajo upoštevati v sistemu motiviranja in

nagrajevanja. Obstaja sen o kulturi novega človeka, ki bi bil istočasno delavec in kapitalist (zahodna različica), socialist in uspešnež (vzhodna različica) (Stanič, 2001, str. 382).

### 2.5.3 Dobiček in zaposlenost

V sodobni slovenski družbi se glede temeljnih ciljev delovanja gospodarskih družb kosata dva pristopa, dvoje pogledov na kakovost življenja in različni narodnogospodarski cilji. Vladajoče politične strukture izpostavljajo kot edini cilj delovanja gospodarskih družb ustvarjanje čedalje večjega dobička na vloženi kapital. Zaposleni v obstoječih družinskih in bivših samoupravnih podjetjih pa gledajo na delovanje gospodarske družbe drugače. Gre predvsem za to, da se zagotovi vsaj samo-zaposlitev lastnikov, družinskih članov ali pa notranjih delničarjev oziroma partnerjev kot solastnikov gospodarskih družb, to pa je mogoče le na podlagi dobičkonosnega poslovanja podjetij. Podjetja, ki jih upravljajo samo-zaposleni, morajo optimizirati dva cilja: samo-zaposlitev in dobičkonosnost, sicer taka podjetja ne morejo biti globalno konkurenčna (Stanič, 2001, str. 27).

## 3. RAZISKAVA V PODJETJU PRIMIT D.O.O.

### 3.1 Študija primera

Želeli smo dobiti poglobljen pogled na obravnavano situacijo in analizo stališč zaposlenih na solastništvo v podjetju in na vpliv solastništva na rast podjetja. Raziskava je aplikativna, saj so se in se še bodo pridobljene ugotovitve aplicirale v prakso. Pristop v empiričnem delu raziskave je študija primera, ker imamo majhen vzorec in poglobljen vpogled v situacijo ki jo raziskujemo (Trnavčević, 2005, str. 24). Rezultatov študije ni mogoče posploševati, kajti vzorec anketirancev je bil premajhen, da bi rezultate lahko posploševali izven podjetja. Cilj raziskave je bil predvsem poglobljen vpogled v Podjetje Primit d.o.o. in poiskati priporočila za prakso.

### 3.2 Raziskovalna vprašanja

Raziskava je postavljala glavno raziskovalno vprašanje: »*Kakšen odnos do dela bi imeli, če bi bili solastnik podjetja?*« Metoda raziskovanja je bila polstrukturiran intervju, ker je na ta način intervjuvancem dano veliko svobode pri odgovorih, hkrati pa bodo usmerjeni v želeno tematiko. Trem intervjuvancem smo postavili naslednjih 5 pod - vprašanj:

- a) *Kako gledate na motiviranost za delo če bi bili solastnik podjetja? Kje vidite za to glavne razloge?*
- b) *Za kaj bi se odločili prej – za solastništvo in dobiček ali za večjo plačo?*
- c) *Zakaj bi bili bolj pripadni podjetju, če bi bili njegov solastnik?*
- d) *Na katerih področjih bi se bolj angažirali, če bi bili solastnik podjetja?*
- e) *Zakaj se po vašem mnenju tako malo večinskih lastnikov podjetij odloča, da b deleže razdelili med zaposlene?*

### 3.3 Vzorec, triangulacija in posploševanje

Namenski vzorec je bil določen na osnovi pozicije intervjuvancev v organizacijski strukturi podjetja, in sicer po eden predstavnik iz vsakega od treh nivojev: vodstvo, operativni vodje in zastopniki na terenu. Posameznik iz posameznega organizacijskega nivoja je bil izbran na osnovi uspešnosti v poslovnem letu 2004. K sodelovanju so bili povabljeni najboljši sodelavci v podjetju na svojem področju dela. Na ta način smo dobili najširši možen vpogled v obravnavano situacijo.

Triangulacija, kot način za povečanje veljavnosti raziskave, je bila dosežena z izbiro treh intervjuvancev, torej je bila izbrana triangulacija po skupinah.

### 3.4 Analiza odgovorov

Intervjuji so bili posneti na CD in kasneje prepisani na papir, nato je bila izvedena temeljita analiza izjav vseh treh intervjuvanih oseb. V tekstih smo iskali tiste elemente, ki so se pojavili v vseh treh intervjujih. Dali smo jim skupen pomen in tudi ime, posplošeno jih imenujemo kategorije. Navajamo kategorije, ki smo jih z analizo intervjujev odkrili. Poleg njih navajamo tudi stavke, ki smo jih zasledili v vsebini odgovorov, na osnovi katerih smo kategorije oblikovali (glej tabelo 1).

Tabela 1: Kategorije odgovorov intervjuvancev

Pripadnost podjetju	Enakomerna razporeditev moči vodenja v podjetju
<i>Če si ti del nečesa, če se čutiš pripadnega, potem maksimalne napore vložiš na vseh področjih, zato, da uspeš.</i>	<i>S solastništvom se razbije hierarhija v podjetju, vodja ne more več reči: «Jaz sem vodja!» in dati direktive za delo.</i>
<i>V tem torej vidim večjo pripadnost in motivacijo, pomagati tudi konkurenci v končni fazi.</i>	<i>Če sem lastnik sam, lahko sam poveljujem, dominiram nad sodelavci, če pa imaš solastnike, pa jih dvigneš na isti nivo.</i>
<i>Če bi bila solastnik podjetja, bi delala več in bolje in to zaradi pripadnosti, zaradi motivacije, zaradi večje želje po novih sodelavcih, zagotovo....</i>	<i>Lastniki podjetij, ki imajo v lasti večino, se bojijo za svojo pozicijo, za svoje deleže, zato, ker se bojijo, da bi bili ogroženi, če bi omogočili solastništvo zaposlenim.</i>
<i>Če bi bila solastnik, bi bila tudi bolj pripadna podjetju.</i>	<i>Lastniki se tudi zavedajo, da s tem izgubijo del vpliva in avtoritete, ki so jo imeli prej, za to izgub pa ne dobijo pravega nadomestila.</i>
<i>Če je človek solastnik podjetja je gotovo bolj pripaden, čuti večjo povezanost s podjetjem.</i>	

Rast števila zaposlenih	Dobiček podjetja	Lastniški status
<i>Trudila bi se pripeljati več sodelavcev v svojo skupino, da bomo mi drugim konkurenca.</i>	<i>Če bi se morala odločati med dobičkom in plačo, mi dobiček danes ne pomeni več toliko, kot mi je pomenil včasih npr. pred desetimi leti, ker ne mislim več tako dolgo živeti</i>	<i>Lastniški status se meni ne zdi tako pomemben, da bi rekla:« Zdaj sem pa jaz lastnik.....«.</i>
<i>Je pa pomembno, ko vodim ljudi, da lahko njim rečem, da bodo lahko enkrat postali solastniki podjetja. To se mi zdi najpomembnejše, saj jih bo s tem tudi lažje pridobila.</i>	<i>Na kratek rok bi se gotovo odločila za plačo, ker moram od nečesa živeti, če pa pogledam na dolgi rok, je pa zagotovo dobiček tisti, ki mi je bolj zanimiv.</i>	<i>Imidž, ki ga da solastništvo, meni ne pomeni veliko da bi se zato bolje počutila.</i>
<i>Želiš graditi podjetje ga širiti, ker veš da gradiš tudi nekaj svojega.</i>	<i>Če bi mi nekdo ponudil udeležbo na dobičku ali plačo, bi se v tem primeru v tej situaciji odločila za udeležbo na dobičku.</i>	<i>Ne pomeni pa mi lastništvo veliko iz vidika položaja v podjetju, kot takega.</i>

Posamezne kategorije ni bilo težko odkriti, ker so bili intervjuvanci zelo enotni pri svojih stališčih do problematike, ki so jo vsebovala vprašanja. Če dobljene kategorije primerjamo s teoretičnimi izhodišči oz. spoznanji na področju podjetniške rasti, ugotavljamo, da je ta odvisna od ugotovljenih kategorij. S pridobitvijo solastništva bi sodelavci v Primitu delali več in bolje, ker bi bili bolj motivirani za delo, lažje bi vodili sodelavce v svoji organizacijski strukturi, pripeljali bi več novih sodelavcev, bili bi bolj odgovorni, raje bi sprejemali odločite. Tako delo bi povečalo število zaposlenih podjetja in povečalo dobiček, kar sta po navedeni teoriji glavna kazalca rasti podjetja.

#### 4 ZAKLJUČEK

Ključna ugotovitev, ki izhaja iz vsebine odgovorov je, da so vsi trije anketiranci zelo poudarili pomen solastništva v podjetju in da le-to prinaša veliko motiviranost zaposlenih in pripravljenost za boljše delo. Nadalje je možno razbrati, da se v tem primeru zelo močno poveča pripadnost podjetju. Vprašanim se zdi zelo pomemben tudi dobiček podjetja in njihova udeležba na njem, če bi postali solastniki. Status solastnika se jim sam po sebi ne zdi pomemben, velik pomen pa pripisujejo dejstvu, da solastništvo pomeni na nek način razbitje monopola nad vodenjem v podjetju in temu, da bodo svoje sodelavce, ki jih vodijo, veliko lažje motivirali za boljše delo, če bodo tudi oni enkrat lahko postali solastniki. Te kategorije pa, glede na teoretična izhodišča, prispevajo k rasti podjetja. Seveda teh zaključkov ne moremo posploševati izven anketiranih oseb, kar tudi ni bil namen raziskave.

Vodstvo obravnavanega podjetja bi moralo na osnovi rezultatov te raziskave globlje razmisliti o pomenu solastništva v podjetju in o njegovih vplivih na rast podjetja v prihodnje. Za sprejemanje tako pomembnih odločitev bi bilo potrebno narediti novo raziskavo, ki bi dala rezultate, ki bi imeli višjo stopnjo veljavnosti, da bi se jih dalo posplošiti na celotno podjetje

ali tudi na organizacije izven njega. Menimo, da je notranje solastništvo priložnost, ki jo ima tako podjetje Primit d.o.o. kot tudi veliko ostalih podjetij v Sloveniji, da bo človeški potencial zaposlenih bolj izkoriščen kot je sedaj, ko na trgu delovne sile prevladujejo le zaposleni brez lastniške funkcije. Ta raziskava kaže na to, da si zaposleni solastništva želijo.

## LITERATURA

- Birch, David L. 1987. Job creation in America: how our smallest companies put the most people to work. New York: Free Press.
- Černetič, Metod. 2004. Upravljanje in vodenje. Maribor: Pedagoška fakulteta Maribor.
- Hanks, S.H., Chandler, G.N. 1994. The Impact of New Venture Growth Research on Entrepreneurship Education. Boston: Babson College.
- Kanjuo M., Aleksandra. 2002. Lastništvo zaposlenih na prelomu tisočletja.
- Purič, Iztok. 2004. Participacija na osnovi lastništva. Kranj: Organizacija.???
- Pšeničny, V. 2002. Pogoji in možnosti za dinamično podjetništvo v Sloveniji. Doktorska dizertacija. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
- Samuelson. A.P., Nordhaus D., W. 2002. Ekonomija. 16. izdaja. Ljubljana: Naklada Mate, GV Založba.
- Stanič, G. 2001. Oblast in lastnina. Ljubljana: Moja delnica, Svetovanje, inženiring in založništvo d.o.o.
- Stanič, G. et al. 2001. Manifest nove ekonomije. Ljubljana: Inštitut za delničarstvo, Zavod za raziskave delničarstva.
- Stanič, G. 1997. Partnerska delniška družba. Ljubljana: Inštitut za delničarstvo, Zavod za raziskave delničarstva.
- Tajnikar, Maks. 2000. Tvegano poslovanje: Knjiga o gazelah in rastočih poslih – 2. izdaja. Portorož: Visoka strokovna šola za podjetništvo.
- Timmons, Jeffry A. 1999. New venture creation: entrepreneurship for the 21st century. Boston: Irwin McGraw-Hill.
- Trnavčevič, Anita. 2005. Študija primera. Delovno gradivo na podiplomskem študiju. Koper: Fakulteta za management.

## VIRI

[URL: <http://www.dezap.si>]. 5.8.2005

*Alojz Klaneček je rojen 14. januarja 1961 v Celju. Stanuje v Ljubljani. Po izobrazbi je specialist podjetništva, inženir strojništva, diplomirani ekonomist in končujem magisterij in managementa na Fakulteti za management v Kopru. Že 14 let se ukvarja s podjetništvom. Je ustanovitelj podjetja Primit d.o.o., katerega dejavnost je trženje zavarovalnih storitev in podjetja Maratonec d.o.o., ki se ukvarja z nepremičninsko dejavnostjo. Glede na to, da je ob*

*koncu lanskega leta večji delež podjetja dal zaposlenim, raziskuje modele vpliva solastništva na rast podjetij.*