



Опубликовано на Швейцария: новости на русском языке (<https://nashagazeta.ch>)

Кумовство в швейцарских фирмах | Le népotage dans les entreprises suisses

Автор: Лейла Бабаева, [Невшатель](#) , 14.06.2012.



Дети начальства – блестящая карьера или проблемы с коллегами? (targi.pracuj.pl)
Кумовство не приветствуется при трудоустройстве в Швейцарии. Об этом говорят результаты недавно проведенного исследования на базе Университета Невшателя.

Le népotage n'est pas bienvenu dans les entreprises suisses. C'est ce que relèvent les résultats d'une étude de l'Université de Neuchâtel à paraître prochainement.

Le népotage dans les entreprises suisses

Если обнаружится, что кандидат на вакантную должность, будь он суперквалифицированным, приходится родственником директору, его шансы получить работу значительно уменьшаются. Как доказать свою значимость и таланты наследникам владельцев компаний и родственникам топ-менеджеров - разбирались журналисты Le Temps.

В швейцарской прессе нередко проскальзывают сообщения о том, что тот или иной руководитель какого-либо крупного учреждения или частной фирмы принял на работу своего родственника, чем вызвал неодобрение общественности, заподозрившей его в кумовстве. Капитан Навигационной компании на озерах Невшатель и Муртен устроил двух сыновей на свое судно и тут же подвергся нападкам местной прессы. Бывший судья Невшателя Фредерик Энар стал объектом такого же порицания за то, что трудоустроил подругу в свою администрацию. А в Италии в 2010 году ректорам университетов запретили принимать на работу своих

родственников.

Результаты исследования, проведенного недавно на базе Университета Невшателя, четко показали, что население Швейцарии подозрительно относится к родственным узам в вопросах трудоустройства. Сотрудники предприятия могут устроить настоящую обструкцию родственнику патрона, затесавшемуся в их ряды. Даже обладая блестящими профессиональными качествами, сын, дочь или просто член семьи начальника, назначенный на ответственный пост, априори воспринимается, как менее компетентный специалист. «Сотрудники не пытаются оценить объективно способности своего руководителя, как только узнают, что он родственник патрона», - отметила доктор психологии труда Анник Дариоли, которая руководила исследованием в университете Невшателя.

В рамках исследования были проанализированы разные виды компаний: как государственные учреждения, так и семейные предприятия (из 346 опрошенных только 21 респондент заявил, что работает в предприятии семейного типа). «Однако и в малых и средних предприятиях, принадлежащих одной семье, проблемы те же самые, - отметил руководитель программы «Руководство семейным бизнесом» в Швейцарской международной школе бизнеса (IMD) Йоахим Швасс. - Сын, унаследовавший компанию от отца, выставлен всем на обозрение. Иногда потребуются годы, чтобы доказать свою компетентность».

Один из ярких примеров такой судьбы - Кристоф Барман. На него стали косо смотреть собственные служащие, когда в 30 лет он возглавил страховую компанию по предоставлению консультаций в области риск менеджмента Unirisc Group, которую основал совместно со своим отцом. «Конечно, в начале за вами постоянно тянется приставка «сын такого-то». Надо вкалывать в два раза больше, чтобы доказать свой профессионализм. А также не зазнаваться, - считает молодой финансист. - Я никогда бы не смог стать генеральным директором в 30 лет, не будь я сыном своего отца. Нечего это от себя скрывать - надо просто упорно работать. Люди будут судить о тебе по результатам работы».

Восемь лет сын своего отца работал, не покладая рук, прибавил в волосах достойной седины и доказал-таки сослуживцам, на что он способен. «Я ввел новые бизнес-модели на нашем предприятии, как, например, аутсорсинг персонала, который составляет сейчас 50% нашего оборота. В глазах сотрудников я привнес что-то новое и ценное в работу фирмы».

Камилла Виал также поставила перед собой единственную цель - работа, упорный труд, как залог успеха. Начала карьеру стажером в отделе персонала, затем поднималась по служебной лестнице Банка Мирабо, и в этом году назначена на ответственный пост ассоциированного участника (впервые за всю историю Банка Мирабо) вместо своего отца Тьерри Фошье-Маньяна.

Камилла уверяет, что и не мечтала достичь таких высот в свои 33 года. Ее коллеги всегда воспринимали ее, как скромную и трудолюбивую сотрудницу, она «никогда не устанавливала себе высокой планки». Новоиспеченная начальница, по профессии - инженер-математик, мать троих детей, поделилась впечатлениями: «Коллеги и руководство банка ожидают от меня большего, чем ожидали бы от человека со стороны. Нужно на каждом шагу доказывать свою компетентность». Право на уважение коллег она заслужила десятью годами кропотливой работы в различных

подразделениях, что, впрочем, позволило Камилле лучше узнать коллектив.

С отцом на работе у нее так и сложились особые «деловые» отношения, профессионального барьера при общении с ним она не ощущала. И при всем при этом, Камилла не почувствовала ни зависти, ни критики со стороны коллег при своем недавнем назначении. «Женщины скорее порадовались моему продвижению, поскольку видели в этом женский успех. Но надеюсь, что очутилась на этой должности благодаря своим рабочим навыкам, а не потому, что я женщина и дочь своего отца», – с улыбкой заметила Камилла Виал.

Как руководство предприятия может убедить своих сотрудников в обоснованности такого утверждения? «Процесс отбора должен быть максимально прозрачным. Необходимо помнить, что профессионализм – наиболее решающий критерий отбора, – заявила Анник Дариоли. – Суть кумовства в том, чтобы нанять некомпетентного члена семьи, но при этом было бы несправедливо отказывать высококвалифицированному специалисту в трудоустройстве лишь потому, что он сын или дочь такого-то».

Чтобы устранить всякие подозрения в необъективности, Йоахим Швасс советует усугубить в профессиональном плане процесс отбора – например, поручить его внешней компании или отнести к компетентности совета директоров, состоящего из независимых членов. К тому же владельцам предприятий не следует слишком рано привлекать к работе наследников: «Брать своих детей на стажировку в собственную компанию, когда они еще очень молоды – это непродуктивно! Они должны сперва получить закалку на стороне».

[университет Невшателя](#)
[трудоустройство в Швейцарии](#)

Source URL: <https://dev.nashagazeta.ch/news/13696>