

**E / B / R**

**POVZETKI V  
SLOVENSKEM JEZIKU**

## CORRUPTION: A REVIEW OF ISSUES

### KORUPCIJA: PREGLED VPRAŠANJA

Sandra Damijan

---

*Prispevek ponuja zgodovinski pregled pojma korupcije, obstoječih modelov za njeno preučevanje in posledice, ki jih korupcija povzroča gospodarstvu in družbi nasploh. Korupcijo so najprej razumeli kot motnjo ravnotežja državnih moči, kasneje pa kot nemoralnost političnega pokroviteljstva in favoriziranja določenih skupin. Iz javne sfere se je razvila v prepletanje javne in zasebne sfere, iz političnega vprašanja v prepletanje političnih in ekonomskih vprašanj. Boj proti korupciji se je razvil iz vzdrževanja potrebnih kontrol in ravnovesij, iz moralnih bojev proti sistemu privilegijev, v glavni motiv državne politike. Če pogledamo vse te vidike, lahko razumemo izvor in razvoj korupcije ter zakaj se boj proti korupciji vidi kot način za vodenje »propadlih držav«, politično zaostalih in nemoralnih družb, ter katera je pot pravih političnih vrednot. Z razumevanjem zgodovinskega razvoja korupcije in njenih različnih oblik lahko institucije in države na splošno razvijejo bolj ciljno usmerjene in učinkovite protikorupcijske politike za omejitev pojava korupcije.*

---

**Ključne besede:** koncept korupcije, modeli korupcije, stroški korupcije, države v tranziciji

---

---

## A LITERATURE REVIEW OF HRM SYSTEMS AND FIRM INNOVATION

### PREGLED LITERATURE O HRM SISTEMIH IN INOVATIVNOSTI PODJETIJ

Yang Zhang

---

*Ozadje in cilj: Prispevek združi različne teoretične poglede in razišče, kako, kdaj in zakaj HRM sistemi ali sistemi upravljanja s človeškimi viri vplivajo na različne vrste inovativnosti podjetij. Poleg tega prispevek predstavi trenutne dileme in poda usmeritve za prihodnje raziskovanje na področju HRM sistemov in inovativnosti podjetij.*

*Metode: Temeljiti pregled literature.*

*Rezultati: Z vidika HRM sistemov obstajajo tri glavne vrste inovacij v podjetjih: inovacije v izdelkih in storitvah, inovacije v procesih ter inovacije v ljudeh in organizaciji. Za obrazložitev odnosa med sistemi upravljanja s človeškimi viri in različnimi vrstami inovacij v podjetjih raziskovalci empirično obravnavajo organizacijsko zmogljivost, kapital in klimo kot moderatorje in posrednike.*

*Zaključki: Po temeljitom pregledu literature avtor poda vrsto pronicljivih usmeritev za prihodnje raziskovanje. Eden takšnih primerov je ugotovitev, da je na področju inovacij v procesih in inovacij v ljudeh in organizaciji potrebnih več raziskav na temo upravljanja s človeškimi viri.*

*Prispevek/vrednost: Članek zagotavlja urejen in organiziran pregled inovativnosti podjetij z vidika upravljanja s človeškimi viri ter razloži, kaj je na tem področju bilo narejenega in kaj je še potrebno narediti. Bodoči raziskovalci kadrovskega področja lahko na primer raziščejo, ali bi v odnosih med HRM sistemi in različnimi vrstami inovacij v podjetjih morale organizacijska zmogljivost, kapital in klima biti moderatorji ali posredniki, ali oboje.*

---

**Ključne besede:** človeški viri, HRM sistemi, inovativnost podjetij, pregled literature

---

---

## THE PROCESS OF THE INTERGENERATIONAL SUCCESSION OF LEADERSHIP IN A FAMILY BUSINESS

### PROCES MEDGENERACIJSKEGA NASLEDSTVA VODENJA V DRUŽINSKEM PODJETJU

Bojan Dolar, Roberto Biloslavo

---

*Ozadje in cilj:* V tem prispevku raziskujemo prvo generacijsko nasledstvo vodenja v družinskih podjetjih, ki ga kljub obsežni literaturi na to temo preslabo poznamo in razumemo. Naš cilj je pridobiti novo znanje in razumevanje tega pojava z namenom povečanja njegove uspešnosti.

*Metoda:* Osnova za raziskavo je kvalitativna multipla študija primera, ki vključuje šest slovenskih srednje velikih proizvodnih družinskih podjetij. S prenosniki, prevzemniki in predstavniki družin smo izvedli polstrukturirane intervjue in pridobljene podatke analizirali z metodo analize vsebine.

*Rezultati:* Analiza podatkov in interpretacija pripeljeta do opredelitve kategorije »Pot naprej: proces nasledstva« in do opisa njenih devetih elementov, ki pomagajo odgovoriti na tri raziskovalna vprašanja.

*Zaključki:* Rezultati raziskave pokažejo pomembne razlike med obravnavanimi procesi in njihove edinstvene posebnosti. Medtem ko je potreba po načrtovanju nasledstva in pripravi načrta jasno izražena, se nadaljnjih korakov ne izvaja zaradi podcenjevanja njegovega pomena, pomanjkanja tako izkušenj kot ustreznega znanja, in pogostih čustvenih bremen, ki odvrčajo od načrtovanja.

*Prispevek:* Študija prispeva izvirne vpoglede in novo znanje o procesu nasledstva vodenja, načrtovanju nasledstva in njegovem udejanjanju.

---

**Ključne besede:** medgeneracijsko nasledstvo vodenja, družinsko podjetje, multipla študija primera, kvalitativna metodologija, metoda analize vsebine

---

## GIVING SENSE TO CHANGE LEADERSHIP: TOWARDS A NARRATIVE-BASED PROCESS MODEL

### OSMIŠLJANJE VODENJA SPREMEMB: V SMERI PROCESNEGA MODELA, KI TEMELJI NA PRIPOVEDI

Antonio Sadarić, Miha Škerlavaj

*Uvod:* Nedavne raziskave na temo delovanja spreminjanja in neuspešnih poskusov organizacijskih sprememb so sicer bistveno razširile perspektivo organizacijskega vedenja na posamezne izkušnje s spremembami, kljub temu pa mehanizem, ki je podlaga za vplivno vedenje vodij sprememb, ostaja razmeroma premalo opredeljeno področje.

*Cilji:* Naš osrednji teoretični prispevek, usmerjen v načine povezovanja ugotovitev z različnih raziskovalnih področij, ki se ukvarjajo s pripovedovanjem zgodb in prepričljivim komuniciranjem, lahko pripomore k razumevanju temeljev delovanja vplivnega vedenja vodij sprememb.

*Metode:* V prispevku preučimo različno raziskana področja na temo upravljanja, ki se ukvarja z vodenjem sprememb in prepričljivo komunikacijo, ter podamo multidisciplinarno perspektivo iz razvojne psihologije, jezikoslovja, političnih znanosti, potrošniške psihologije in religijskih študij.

*Rezultati:* Naš pristop, osnovan na ključnih teoretičnih vidikih s področja socialno kognitivne teorije in primerljivih interdisciplinarnih ugotovitvah, tvori izhodišče za procesni model vplivnega vedenja vodij sprememb, ki temelji na pripovedi. Naš model vključuje predpostavke, kako voditelji sprememb interpretirajo ideološke spremembe, kakor tudi njihov proces ustvarjanja smisla (osmišljanja) in dajanja smisla.

*Zaključek:* Trdimo, da uporaba prepričljive komunikacije s strani vodij sprememb temelji na njihovi pripovedni inteligenci in njihovem vplivu, kar spodbuja oblikovanje navezanosti prejemnika spremembe.

**Ključne besede:** vodenje sprememb, prepričevalna komunikacija, narativni model procesa, socialna kognitivna teorija