

## EGY VEZETŐNEK MŰKÖDJÖN JÓL A BELSŐ IRÁNYTŰJE

# Határozott elképzelés szükséges a sikerhez

Vezetőnek születünk vagy azzá válunk? Mit üzen Dzsingisz mongol nagykán és Steve Jobs a kor vezetőinek? Mi teszi sikeresé a 21. század vezetőit? – dr. Baráth Tibor, az SZTE Közoktatási Vezetőképző és Továbbképző Intézetének igazgatója érdekes összefüggéseket oszt meg velünk a témában.



Dr. Baráth Tibor rávilágít, milyen a 21. században egy jó vezető. FOTÓ: BOBKÓ ANNA

### FEJLŐDÉS KANCSÁR TÍMEA

#### – Vezetőnek születünk vagy azzá válunk?

– Azzá válunk. Még annak fényében is, hogy a tudósok évekkal ezelőtt azonosították azt a gént, amely a vezetés szempontjából fontos tulajdonságokat hordoz. Tudományos folyóiratokban született már erről számos tanulmány, írtak róla doktori értekezést, mégsem tudunk még róla eleget. De mint nagyon sok más területén az életnek – bár egyáltalán nem mindegy, hogy milyen genetikai állománnyal születünk –, a környezet, a tanuláson, a tapasztalatszerzésen és az önreflexióra való képességen múlik, hogy mivé leszünk.

#### – Melyek azok a legfontosabb tulajdonságok, amelyekkel egy jó vezetőnek garantáltan rendelkeznie kell?

– Ha megnézzük különböző értékrenddel bíró szervezeteket, és ha megvizsgálunk különböző állapotban lévő szervezeteket, nem mondhatjuk, hogy ugyanaz a vezető mindkét helyen kifogástalanul teljesít majd. Nincs mértekegység, amellyel a vezetői minőség mérhető lenne. Ilyen értelemben ez relatív fogalom, függ a szervezet értékrendjétől, a környezettől, az adott társadalomban elfogadott normáktól. Ezt fontos látni. Ha azonban azt is megvizsgáljuk, hogy milyen dinamikus és gyorsan változó világban élünk, ahol sok az áren-

deződés, nehéz az eligazodás, akkor persze mégiscsak vannak olyan jellemzők, amelyek egy vezető számára fontosak. Talán az egyik ilyen dolog a belső irányító, ami azt jelenti, hogy a vezetőnek legyen valami határozott, világos elképzelése a jóról. És ez természetesen egy nagyon nehezen megfogható dolog. De azért mégiscsak megragadható a szervezeti minőségben, eredményekben, a társadalmi hasznosságban. A vezetőnek tudnia kell, merre szeretné irányítani a szervezetet. Más-különböen a modern szervezetekben nem annyira vezetőről, sokkal inkább vezetéstől beszélhetünk. Többek együttműködéséről, a szervezet tagjainak bevonásáról, közösen meghatározott értékekről és célokról, ezek megvalósítása érdekében végzett tudatos cselekvésről. Ahhoz, hogy ezt egy vezető meg tudja tenni, a technikai tudáson (a vezetés módszereinek ismeretén) túl rendkívül fontos számára az önismeret, az érzelmi tudatosság. Tisztaban legyen magával és a korlátaival. És akarja ezek határait folyamatosan feszegetni.

#### – Akarjon folyamatosan fejlődni és tanulni?

– Valóban. És a fejlődés legfontosabb forrása mások visszajelzése, és az ezen való elmélkedés. Egy jó vezető alapvetően jó csapatépítő. Nem mindent neki kell tudni, de tudni kell kiválasztania azokat az embereket, akikkel együtt dolgozik. Természete-

sen mindenért ő tartozik felelősséggel, melyet úgy visel, hogy közben nem tud ténylegesen mindent és mindenkit kontrollálni.

#### – Ehhez bizalom kell...

– Anélkül hosszú távon nincsen sikeres vezetés. A

#### A fejlődés legfontosabb forrása mások visszajelzése, és az ezen való elmélkedés.

#### Dr. Baráth Tibor

megfélemlítés, kényszerítés csak rövid távon működhet. Minél magasabbra kerül valaki, annál nagyobb a kockázat, hogy az irányítottaktól elszakad, ennél fogva a róla kialakított képük sokkal távolabb kerül attól, ahogyan ő önmagát látja. Ezért magányosabb is lesz.

#### – Mit üzen a kor vezetőinek Dzsingisz mongol nagykán?

– Akkor, amikor vezetői példákra beszélünk, nem lehet őket a történelmi kortól függetleníteni. Ilyen Dzsingisz kán is, aki a történelem egyik legmeghatározóbb alakja, de rengeteg vér tapad a kezéhez. A 13. században azonban más volt az emberi élet értéke, szerepe, az egy más világ volt. A világtörténelem egyik legnagyobb hódítója. Dzsingisz egyesítette a mongol törzseket, és megalapította a Mongol Birodalmat. Ő és utódai elfoglalták Eurázsia nagy részét, beleértve Kínát, Oroszországot, Perzsiát és Kelet-Európát is. Nyugaton Magyarorszáig jutottak, a Közel-Keleten csak az egyiptomiaknak sikerült megállítaniuk csapataikat. Ez volt a világtörténelem legnagyobb összefüggő területű birodalma. Minden kétséget kizáróan a mai napig a leghíresebb mongol a világon, s máig a mongol nemzeti öntudat megtévesztője. Mindez nem ment volna, ha a szellemiséget, a feladatokat nem osztotta volna meg a hadvezérei között. Ezt mai szóhaszná-

lattól élve úgy mondanánk: delegált. Felismerte saját korlátait – írástudatlan volt –, felmérte az írás jelentőségét az állami adminisztrációban, ezért megbízott egy más nemzetből származó írnokot (a legyőzött najman törzsből származó, foglyul ejtett Tarta-Tongát), hogy az újgur írást igazítsa a mongol nyelvhez. Ezzel lemondott a kontrollról – hiszen maga nem tudott olvasni –, amihez egyben hatalmas bizalom is kellett. Ahogy ahhoz is, hogy a fiatal mongol vezetőket megtaníttassa írni és olvasni. Megalkotta az addigi legnagyobb postai szolgálatot, és elterjesztette a mongolok között az egységes ábécét.

#### – És mit tanulhatnánk Steve Jobstól?

– Ő egy kreatív zseni volt, aki mindig törekedett az új dolgok létrehozására. Nemcsak ő maga tudott alkotni, hanem képes volt rendkívüli módon inspirálni saját közegét. Egy introvertált ember volt, aki együttműködést várt el és segített elő a munkatársai között. Aki képes volt megújítani a tervezési folyamatot. Amikor kitalálták az iPod-ot, azt mondták neki, hogy semmi értelme sincsen, aztán megújította a zenelejátszást. Az iPhone új világot hozott a mobiltelefonok világában; ez a telefon nemcsak egy eszköz, amely más mint a többi, hanem funkcionálisan és élmény szempontjából egy egészen új dolog lett. Jobs rendkívül okos és gyors gondolkodású ember volt. Inspirálta a vitát; ellen lehetett neki mondanivaló. Egy olyan vezető, aki nem tűri a vitát, a kritikát, szolgálat nevel, és nem munkatársakat.

#### – Szükséges vágyakozni a sikerre?

– Igen. Egy jó vezető lelkeben kell, hogy ez ott munkáljon. És ez nem a törtétejt jeleníti. De akarjon jobbat tenni egy szervezetet, létrehozni valami olyan dolgot, ami addig nem volt. Ha társadalmi szempontból nézzük: azon munkálkodjon, hogy jobbat tegye a világot.

#### SEGÍTSÉGÉVEL TÚLÉLT A LEGÉNYSÉGE

Amikor Ernest Shackleton 1914-ben útnak indult az Endurance (magyarul: kitarítás) fedélzetén, már neves felfedezőnek számított. Egy 2800 kilométeres utat megtéve elsőként akart átkelni az Antarktiszon. De 1915 októberében a jég körbevette a hajót, és elkezdte összenyomni a törzset. Shackleton kiadta a parancsot, és minden felszerelést lehozta a hajóról. A hajót végül összetörte a jég, és elsüllyedt. A legénység 635 napot töltött a jég fogságában, mire kiszabadultak. A hit a sikerben, a bátorítás válság idején, a tehetségnek és a szakértelemnek egy olyan fajta együttes súlya jellemezte Shackletonot, amely segítségével kijuttatta a legénységét, és példabértékű lehet a mai kor vezetői számára is.