
A csúcshatékony emberek bosszantó szokásairól

*Óvakodjunk a vezérigazgatók
példájának követésétől*

A nagyhatalmú cégvezető életének részletes taglalása egyike az üzleti világról szóló írások szokásos elemeinek. Az olvasók várhatóan elámulnak majd például Tim Cook szívósságán. Az Apple vezérigazgatója hajnali háromnegyed négykor kel, hogy elektronikus levelezését intézze. Ne feledkezzünk el a szegény beosztottakról, akiknek minden reggel hajnali négykor csörren meg az iPhone-ja. Néhány alkalmazottban talán van annyi bátorság, hogy mindezt átalussza; sokan lelkiismeret-furdalástól hajtva felveszik a telefont, ha a főnök hív. A rendkívül hatékony emberek különöségei gyakran boldogtalan fiatalabb munkatársaik életét is megkeserítik. Az életrajzok és cikkek olvasásának talán az lenne a célja, hogy ösztönözze az olvasókat az ilyen vezetők munkamoráljának átvételére. Ettől azonban az előbbieket nem fogna a vezető amerikai nagyvállalatok Standard & Poor's 500 indexének csúcsára jutni. Jelen cikk írója mindössze annyit érne el a hajnalok hajnalán való keléssel, hogy élete párja elválna tőle. Különös veszélyt jelent az igazgatók számára, hogy állítólagos lelkesítő példájuk elérhetetlenné teszi őket. Jeff Bezos, az Amazon alapítója, nemrégiben elmesélte egy konferencián, hogy reggelente szeret „szöszmötölni”, elolvasni egy újságot, meginni egy kávét és együtt reggelizni a gyerekeivel. Első értekezletét délelőtt tíz órára ütemezi. Ez igen nyugalmas életmódnak tűnik, amely lehetőség azonban nem áll nyitva a raktárai többségében dolgozók számára. Nagy-Britanniában két lehetséges műszak van az Amazonnál a GMB szakszervezet szerint: reggel héttől délután fél hatig vagy délután háromnegyed hattól hajnali negyed ötig; mindkettő egyformán megnehezíti azt, hogy együtt reggelizzenek a gyerekekkel.

Richard Branson, a Virgin Group vállalatbirodalom alapítója is elszólta magát a minap, amikor kijelentette, hogy „kevés dolog

bosszant fel az életben, de tényleg felidegesít, ha valaki elkésik.” A Virgin Trains [vasúti személyszállító vállalat] kimerült utasai nem voltak restek rögtön megjegyezni a közösségi oldalakon, hogy ők is szeretnek időben érkezni, de az elmúlt tizenkét hónapban ötből egy vonat késett. Szintén könnyebben elkerülhető a késés, ha nem kell aggódnunk a tömegközlekedés viszonyosságai miatt vagy amiatt, hogy kitegyük a gyerekeket az iskolánál. Mind a női, mind a férfi felsővezetőket olyan emberekkel vannak körülveve, akiknek az a dolga, hogy segítsék őket, kezdve a menedzser-asszisztensektől és a személyi sofőröktől a munkahelyen egészen az otthoni takarítószemélyzetig és szakácsokig. A főnökök a hajnali edzőtermi foglalatosságaikban is megpróbálják túlszárnyalni egymást. Egy gyermekeiről gondoskodó, keményen dolgozó szülőnek megint csak nem lehet elég ideje vagy pénze, hogy ugyanezt tegye. Egy jól kereső középmenedzser járhat ugyan edzőterembe, hogy aztán rájöjjön, hogy minden alkalommal, amikor csak fellép a StairMaster lépcsőzőgépre, kap egy hívást vagy e-mailt valamelyik felettesétől.

Könnyű összekeverni a kölcsönhatást az ok-okozati viszonytal. Tim Cook valószínűleg ugyanolyan hatékony lenne, ha 6:45-kor kelne. A kemény munka és szokatlan cirkadián ritmusa helyett más tulajdonságokkal kellene magyaráznia felemelkedését. Ha végül is a munkával töltött hosszú órák jelentenék a siker kulcsát, akkor azokat, akiknek két állásuk van, vagy a sürgősségi osztályon éjszakai műszakot teljesítő nővéreket felvetné a pénz. Ronald Reagan a következő frappáns megjegyzése ellenére lett elnök: „Úgy hallottam, hogy a kemény munkába még senki se halt bele, én viszont azt mondom, minek is kockáztatni?” A sikeres felsővezetőkről szóló szentbeszédek tele vannak erényfitogtatással. Egyetlen főnök sem fogja bevallani, hogy péntek éjszakánként pizzát fal, és *A trónok harca* évadjait nézi. Ehelyett azt állítják, hogy meditatálnak vagy épületes könyveket olvasnak. Az üzletemberekről szóló méltatások jó része szinte a középkori „szentek életére” emlékeztet, csak itt a hagiográfiák főszereplőinek

részvényopciók jutnak osztályrészül szentté avatás helyett. Egyes vezérigazgató szokásai ártalmatlanok lehetnek, például Steve Jobs és Mark Zuckerberg előszeretettel viselik minden nap ugyanazt a ruhát. Fennáll azonban a veszély, hogy egy vezető különbségei és nézetei annyira beágyazódnak a [vállalati] kultúrába, hogy hosszú távon károsan befolyásolják az üzleti tevékenységet. Henry Ford nagy sikert ért el a Tmodellel, de nem tudott változtatni rajta, amikor az divatjamúlt lett; a hiteltől való irtószása tartotta vissza Fordot akkor is, amikor más gyártók lehetővé tették a fogyasztóknak a részletre történő vásárlást. A multimilliomos Gerard Ratner eredetileg a szókimondás híve volt (a londoni Petticoat Lane piacon eltöltött gyermekora után, ahol beletanult a szakmába), mígnem ez okozta vesztét, amikor is „ócskaságnak” nevezte ékszerbolt-láncolatának termékeit. A szabadidő tevékenységek szintén romboló hatással lehetnek. Amikor a Bear Stearns befektetési bankot a bedőlés veszélye fenyegette 2008-ban, Jimmy Cayne, a vezérigazgató Nashville-ben élte ki a bridzs iránti szenvedélyét, és nem volt elérhető sem emailen, sem telefonon.

A vezérigazgatók utánzásának az a veszélye, hogy szokásaikat a rendszerint jelentős profitnövekedés és részvénytőzsi teljesítmény teszi divatossá, mindezek pedig kérészletiek lehetnek. A bőség idején merésznek és úttörőnek tűnő szeszélyek inkább tehernek számítanak a válságos időszakokban. Kérdezzük csak meg a Tesla részvényeseit.

(The Economist)

Annalisa Quinn

Hatások és befolyások

Létezik két ellentétes közhely az alkoholos befolyásoltság alatt álló emberről: Az egyik szerint ittasan tényleg önmagukká válunk: aljassá vagy csöpögőssé, szeretetteljessé vagy

haragossá, kötekedővé vagy elkeseredetté. (Tacitus római történész szerint az ősi germán törzsek háborús időben rézezen tartották a tárgyalásokat, azzal érvelve, hogy ez képtelenné teszi a feleket arra, hogy bármit is rejtgessenek.) A másik dolog azonban, amelyet a részekkel kapcsolatban előszeretettel emlegetünk – gyakran, amikor valakit éppen bocsánatkérően terelünk kifelé a buliból vagy a bárból –, hogy „nincs magánál” vagy „nem így szokott viselkedni”.

Akkor melyik igaz: Mindig önmagunk vagyunk, vagy benső lényünk erőtlen, a társaság és a körülmények alakítják? A „befolyás” azt sejteti, hogy van némi titkos összefüggés a kettő között – azaz bensőnk és a kívülről jövő nyomás között –, és egyikről sem állítja, hogy az lenne az erősebb. A hatalom nyíltan kényszerít, a befolyás azonban ravasz: úgy lopódzhat tudatunkba, hogy észre sem vesszük, és elkezd munkálkodni.

2017-ben a nemzeti hírszerzés igazgatójának (DNI) a hivatala, amely a számos ügynökségtől származó eredményeket fogja össze, arra a következtetésre jutott, hogy Vlagyimir Putyin „befolyásolási kampányt” rendelt el, hogy Donald Trump javára billentse a 2016-os elnökválasztást. Bot-programok és zoknibábok⁵ – magukat átlag-amerikainak feltüntető orosz ügynökök – téves információkat és elfogult nézeteket terjesztettek online, míg az orosz hírszerzés munkatársai a Demokrata Nemzeti Bizottság (D. N. C.) hálózatairól gyűjtötték be emaileket, hogy a választások előtt táptalajt adjanak a hírekben szereplő kínos sztoriknak. A rasszizmust, szexizmust, pártok közti neheztelést kihasználó kampány – amely a hazai hírszerző szervek szerint továbbra is zajlik – ugyanazt a kérdést teszi fel, mint amit mi kérdeztünk a bódult állapottal kapcsolatban: Vajon pusztán csak azt hozza ki, ami már eleve

5 Zoknibábnak olyan bejelentkezett felhasználó felhasználói neveit és „személyiségeit” nevezük, aki több különböző felhasználónéven regisztrálja magát. Ilyenkor az elsőként regisztrált felhasználói neve tekintendő eredetinek, a többi zoknibábnak. Vö. [web:] https://hu.wikinews.org/wiki/Wikih%C3%ADrek:Wikifogalmak_sz%C3%B3jegyz%C3%A9ke#Zoknib%C3%A1b