



Istvan Juhasz

2021. február 12. · 🌐



Szeretném kihangsúlyozni, hogy a cikkben hivatkozott ismerősöm csak a katalizátor szerepet töltötte be, vagyis felgyorsította azt, hogy kiírom magamból azt, amit már régen terveztem. Pár napja Vámos Miklós úgy fogalmazott a Dunapest című könyve kapcsán, hogy 1978 óta tudja, hogy meg kell írnia ezt a könyvet. Én nem tudok ekkora számokkal dicsekedni, de legalább 20 éve van már, amikor először megfogalmazódott bennem az, amit most leírtam. Kíváncsi vagyok a véleményetekre. Nem fogok vitatkozni, elfogadom mindenki véleményét. Amit leírtam az az én véleményem, aminek az alapja közel 30 éves tapasztalat.

You can find my article in English on my Linkedin profile (a cikk angolul megtalálható a LinkedIn profilomon): <https://www.linkedin.com/.../why-while-professional-work...>

Miért van az, hogy a „szakmai” munkát csak szakemberek végezhetik, míg a menedzsmenthez mindenki ért?

Egy ismerősöm cikke nagyon elgondolkodtatott. A munkakezdéséről elmélkedett és arra volt büszke, hogy nem olyan pozícióban kezdte a karrierjét, amihez nem kellett különösebb szakértelem. Miközben büszke volt arra, hogy programozóként kezdett dolgozni, meg is nevezett pár pozíciót, amelyhez nem kell szakértelem: menedzser, projekt menedzser.

Persze nem most kezdtem a pályafutásomat és én sem menedzserként kezdtem, ismerem ezt a megközelítést. Tudom, hogy a menedzseri munkát mindenki el tudja végezni, mindenki tud csapatot, céget vezetni, de egyetlen menedzser sem ért a szakmához, és ha már az informatikán belül maradunk, akkor nem ért pl. a programozáshoz (akkor sem, ha egyébként évekig foglalkozott azzal is). Ha kérdez valamit, ha beleszól, akkor lenéző pillantást kap: „Mit akarsz Te itt most? Nem értesz hozzá!” Bezzeg, mint cégvezető, mint menedzser semmit nem tudhat jól csinálni, mindenki kritizálja, hogy „ezt most miért?”, „ezt most miért nem így vagy miért nem úgy?” vagy éppen „nem lehet érteni, hogy mit és miért csinál”.

Ez teljesen érthető és ennek a hozzáállásnak a kialakulását megvilágítanám a saját példámmal. Az egyetemen a 2. évet kezdtem, amikor az egyik tanárom felajánlotta, hogy kezdjük együtt dolgozni egy témán az Automatizálási Tanszéken. Ezért a lehetőségért örökké hálás leszek neki, hiszen meghatározta a következő 7 éveimet. Amikor befejeztem az egyetemet és a Phd képzést csináltam, akkor a társa megkérdezte, hogy nem szeretnék-e egy kis pénzt keresni. Már hogyné szeretnék, válaszoltam, hiszen nekem is szükségem lett volna keresetre, azt pedig nem kaptam a Phd képzésen. Amikor elmondta, hogy mi a feladat nemet mondtam. Aztán pár hónap múlva megismétlődött az eset, megint nemet mondtam. A harmadik után azt mondtam, hogy beszéljünk kicsit és megkérdezte, hogy miért nem vállaltam el. Elmondtam neki őszintén, hogy illet még soha életemben nem csináltam, nem értek hozzá és nem veszélyeztethetem a projekt sikerességét azzal, hogy elvállalom a munkát. Erre rám nézett és közölte, hogy ahol vagyunk az a Műszaki Egyetem és itt nem betanított segédmunkásokat képeznek. Ne felejtszünk el arról a tényről, hogy akkor én már okleveles villamosmérnök voltam. Nagyon sokat töprengtem az eseten, mély nyomott hagyott bennem. A következő eseténél 3 kérdést tettem fel, majd rögtön igent mondtam a feladatra. Nem volt több idő az egész, mint 10 perc. Megtanultam, hogy nem betanított segédmunkás vagyok és képes vagyok megérteni egy feladatot, megtanulni, ami szükséges ahhoz, hogy megcsináljam azt a feladatot és a projekt lezárása után úgy éreztem, hogy mindenre képes vagyok. Persze megnéztem volna magam, hogy mit mondtam volna, ha mondjuk egy gyógyszerkészítési projektben egy kémikusi feladatot akartak volna rám bízni...

Éppen ezért, amikor kineveztek igazgatónak, egyből előálltam a vezetőmnek azzal az ötletemmel, hogy el szeretnék végezni egy megfelelő menedzsment képzést. Erre ő azt mondtam, hogy ez teljesen felesleges, mert van, aki vezetőnek születik és nincs szüksége képzésre és van, aki akármennyi képzést elvégezhet, akkor sem lesz jó vezető. Bár azóta beláttam, hogy sok igazság volt abban, amit mondott, de én tovább erősködtem, ő magadta magát és a munkahelyem támogatott abban, hogy a következő években menedzsmentből diplomát szerezzek, majd annak folytatásaként az MBA fokozatot is megszereztem. Ezt soha nem bántam meg, mert így tudatosan tudtam mindig megfelelő eszköztárból válogatni a megoldandó problémák során és nem ösztönösen.

Tehát akkor mi is itt a helyzet azzal kapcsolatban, hogy menedzselni, céget vezetni mindenkit tud? Arról felejtszünk csak el, hogy menedzsernek lenni is egy szakma, pont olyan, mint bármi más és a menedzserek között is vannak jók, tehetségesek és olyanok is, akik biztosan rossz pályát választottak. Mármint, ha választottak... Miért mondom ezt? Mondom ezt azért, mert sokan nem választottak, csak az élet és a főnöke tolt ki vele. Ismerjük azt a mondást, hogy minden ember addig emelkedik felfelé a karrier létrán, míg el nem éri azt a pozíciót, aminek betöltésére tökéletesen alkalmatlan.

Nagy vállaltoknál is nagyon sokszor ezt látom, ezt tapasztalom. A karrier pálya (meg kellene már érteni és hallgatni kellene a jó HR-esekre, mert vannak olyanok, akik ezt fennen hangoztatják) nem csak menedzseri pályafutást jelenthet, hanem a szakmait is. Szakmait, ahol valaki képes arra a szintre fejlődni, hogy tudása nagyon mély, átlátóképessége nagyon széles és ezáltal képes komplex projekteket átlátani, megtervezni. Ez nem jelenti azt is, hogy képes a projektet le is menedzselni, mert az már egy másik skillset. Emberekkel foglalkozni, embereket irányítani ahhoz is kell érzék. Ezt lehet tanulni, lehet fejleszteni, de azért mondjuk ki, hogy vannak, akikből ez a képesség hiányzik. Persze minden megtanulható megfelelő iskola nélkül is, csak akarat kell hozzá. Bár ameddig egy programozó megtanulja a szakmát, addig sokat fog kínlódni. Viszont ameddig egy menedzser megtanulja a szakmát, addig az összes beosztottja fog sokat kínlódni. Kinek a feladata ezt észrevenni? Először is a szakembernek. Annak a szakembernek, akiről régen azt mondtuk, hogy „a HR túlságosan fontos ahhoz egy cégben, hogy egy HR vezetőre bizzuk”. Ez egy hibás megközelítés. Mint ahogy az is, hogy nem baj, hogy nincs HR vezető, nem baj, hogy nem ért mondjuk valaki a people menedzsmenthez, mert majd megtanulja. Lehet. Megtanulja, ha van aki segít neki. Ha van aki mellette áll, coach-olja, de ez nem várható el attól a feletttestől, akinek ugyanúgy semmi érzéke nincs ehhez és ugyanúgy senki nem segített neki és nem is érti, hogy most miről beszélek.

Ezzel nem azt szeretném mondani, hogy nincs más út, mint az iskola és mindent csak ott lehet megtanulni. Az élet is egy nagy iskola és a vezetői informatikai szakembereim között volt zenész, volt történelem tanár, volt irodalmár és még hosszan sorolhatnám. Meg lehet mindent tanulni, de idő, fáradság, megfelelő motiváció és kitartás szükséges ahhoz, hogy kellő mértékű tapasztalatra tegyen sort valaki és akkor még nem beszéltünk arról, hogy van-e neki képzettsége és így van-e egy megfelelő eszköztár a birtokában, csak arról beszélünk, hogy valami alapján valahogy valamit fog csinálni az illető, aminek lehet jó kimenetele. Ez a kimenetel természetesen kétséges és bár lehet, hogy az illető nem fogja ezt érezni, de mint ahogy mondtam az előbb mögötte a szervezet nagyon fog kínlódni, hiszen még elmagyarázni is nehéz az illetőnek, hogy mit csinál ... na nem rosszul, hanem sokkal inkább mi az, amit nem is csinál és annak, azoknak milyen negatív következményei lesznek. Nem csak abban, hogy elmennek az emberek, mert az a kisebbik probléma, hanem abban, hogy romlik a morál, nincs fejlődés, nincs hatékonyság növekedés, nincsenek egyéni célok és egyéni karrier utak, hiszen a szakmailag jobbakat majd belekényszerítjük egy olyan pozícióba, ahonnan nincs visszatérés, de bukás az van vagy ha odáig nem jut el az illető, akkor marad számára is és a beosztottjai számára is a kínlódás.

Az ismerősöm is eljutott egyébként eddig a cikkében. Meg is pendíti, hogy lehet, hogy jobb lett volna, ha mégis inkább menedzser lesz. Igaz, hogy nem lett volna jó (ezt nem én, hanem ő mondja), de a jelenlegi mezőnyben még mindig a szakma csúcsának számítana. Mondhatnánk, hogy nagyképű, de sajnos inkább azt mondom, hogy reális. Reális az értékítélete és addig sajnos igaza is lesz ameddig meg nem értjük, el nem fogadjuk, hogy ez is egy olyan szakma, amit tanulni kell, amit gyakorolni kell, amiben folyamatosan fejlődni kell és azóta azt is beláttam, hogy igaza volt a vezetőmnek és tényleg vannak olyanok és nem is kevesen, akiket kinevezhetnek vezetőnek, elvégezhet bármennyi iskolát, de akkor sem lesz vezető. Azért nem, mert nem ért hozzá, nincs is affinitása hozzá és nem is fogadják el. Ennél pedig nagyobb kínlódást senki számára nem lehet elképzelni és biztosan nem teszi semmilyen szempontból sem sikeresebbé a céget. Még akkor sem, ha esetleg így nem kell felvenni valakit és nem kell a munkájának és a képzettségének megfelelő fizetést adni neki, mert amennyivel kevesebbe kerül a cégnek, annál sokkal több kárt okoz és sajnos nem csak direktben a cégnek, de az ott dolgozók lelki világa és ezáltal motivációja, teljesítő képessége sem lesz nagyobb.