

Bevezetés

Az új évezredre való felkészülés közepette számos toplista született a legjobb és legkiválóbb dolgokról. Ezeken a listákon általában tudósok, írók, művészek, sportolók, médiasztárok és előadóművészek neveivel találkozhattunk, teljesítményükről, ötleteikről és személyiségükről sok szó esett. Feltűnő ugyanakkor a menedzserek mellőzöttsége – annak ellenére is, hogy a vezetés korunk egyik legnagyobb vívmánya. A XX. század során az emberiség diszciplínaként, foglalkozásként és hivatásként is felfedezte a menedzsmentet.

Vezetni, irányítani természetesen nem új dolog. Napóleon is vezetett, amikor elhelyezte erőit egy csata előtt, és az ókori Egyiptom piramisainak az építését is vezette valaki. A babiloni függőkerteket gondozó kertészek sem azt csinálták, amit éppen jónak láttak, hanem épp ellenkezőleg: vezették őket. Jó pár könyv egyenesen arról szól, hogy maga Jézus Krisztus is menedzser volt (lásd például a *Jesus CEO* című könyvet). Jézus sok fontos alapelvet megtanított nekünk – mondja Charles Manz, a *Leadership Wisdom of Jesus* című könyv szerzője. „Amikor például a házasságtörő asszony megkövezésén azt mondta a tömegnek, hogy az vesse rá az első követ, aki maga sem vétkezett, a megbocsátást választotta az elítélés helyett.”

Valóban, a Biblia valóságos példatára a vezetői döntéseknek. „Népének tízes, százas és ezres csoportokba osztásával Mózes volt az első, aki hierarchiát, parancsnoki láncot alakított ki” – állapítja meg Warren Bennis, a University of Southern California tanára. De gondolhatunk pél-

dául Noéra is, akinek projektmenedzserként fontos logisztikai döntéseket kellett hoznia egy szoros és rugalmatlan határidőn belül. „Esetleg felvehetnénk a listára Józsefet, aki a fáraónak azt javasolta, hogy a többletbúzáat hét évig tárolják” – mondta Philip Kotler, amikor a legfontosabb döntésekről gondolkodott. „Vagy Jézus döntését a tizenkét apostollal kapcsolatban... kivéve persze a Júdással kapcsolatos hibát. Ezzel a kérdéssel évekig el lehetne játszani.”

Minél többet keressük a nagy vezetői döntéseket, annál többet fogunk találni. A történelem monumentális alkotásai közül egy sem jöhetett volna létre, ha nem menedzselték volna az elkészítését, létrejöttét. Lehet, hogy briliáns művészek voltak a reneszánsz olasz festői, ugyanakkor éles eszű menedzserek is, akik előnyükre fordították a megbízásokat. A londoni Szent Pál-katedrális építő munkások nemcsak véletlenül gyűltek össze; toborozták és vezették őket.

Néhány alkotás persze pont a hiányosságai miatt vált híressé – ezek így a korabeli menedzsment hibáinak is emlékművet állítanak. A pisai ferde torony aligha vonzana látogatókat, ha tökéletesen függőleges lenne; ezt az épületet egy tizenharmadik századi itáliai építkezési felügyelőnek, tulajdonképpen egy menedzsernek köszönhetjük – függetlenül attól, hogy akkoriban milyen titulusa volt.

Némileg megdöbbenő, de a valóságban szinte minden általunk meghozott döntés – bizonyos értelemben – menedzserei jellegű. A döntések vonatkozhatnak emberekre (emberi erőforrásokra), pénzre (költségvetés-készítésre), vételre és eladásra (marketingre), arra, hogy mit hogyan csináljunk (tevékenységekre), illetve a jövőben végrehajtandó cselekvésekre (stratégiára és tervezésre). Nyilvánvaló kivételnek számítanak az érzelmi alapon hozott döntések – bár némely „elvetemült lélek” még a párválasztást is képes racionális elemzés tárgyává tenni. David Wren (University of Oklahoma), a *Management Innovators* című könyv társszerzője kiemeli például a tudományos menedzsmenttel (*scientific management*) foglalkozó Frank Gilbreth döntését, aki Lillian Mollert vette feleségül, valamint közös elhatározásukat arról, hogy 12 gyermekük lesz. A *Cheaper by the Dozen* című könyvvel híressé is vált Gilbrethék (a könyvből később film is készült) a „nem keményebben, hanem okosabban dol-

* Utalás a 7S-modellre, amely a szervezeteket alkotó hét összetevőt sorolja fel: strategy, structure, systems, style, staff, skills, shared values – a szerkesztő megjegyzése.