



Lipcsei András,
Dr.Pendl&Piswanger
Int. Vezetői
Tanácsadó Kft. és az
Interim Management
Resourcing Kft.
ügyvezető igazgatója,
az Intersearch
Worldwide globális
FB elnöke

Hogyan viselkedjünk a munkahelyi politikai küzdőtéren?

Bagoly mondja a verébnek, hogy nagyfejű – fordítva életveszélyes. Megfelelő képzettségi háttér, jó nyelvismeret, vezetői tapasztalatok és készségek, a szakterület ismerete. Mindezt számba vesszük, amikor egy vezető alkalmasságáról beszélünk, és mindezeket megpróbáljuk mérni és objektívizálni. De van még valami, amiről nem sok szó esik, pedig már nem egy gyakorló vezető sorsa múltott rajta.

Ez pedig a vállalati politizálás. Lehet nagyon magas szinten művelni és ezzel a saját karrierünket is megtámogatni, még akkor is, ha a pozíciónk betöltéséhez szükséges alapkövetelmények valamelyikének éppen nem tudunk megfelelni. Ugyanakkor, ha nem vagyunk képesek vagy hajlandók a belső vállalatpolitikai dinamikát megfelelően kezelni, akár végzetes helyzetbe is sodorhatjuk magunkat.

Mégis, miért van csend ekörül a téma körül, amikor a belső emberi viszonyok diplomatikus kezelése szinte mindenütt fontos? Az egyik ok lehet, hogy a vállalatpolitika témái általában személyekhez kötöttek és többnyire vezetőkhöz. Az ő ügyeiket pedig nem illik kitergetni. Meg aztán az sem lenne jó, ha a nehezen épülő „corporate brand” ezáltal sérülne, vagy erodálódna. Pedig fontos lenne tudni – különösen, ha kívülről kerülünk új állásba egy céghez –, hogy ki az erős ember a management teamben? Vagy, hogy ki kívül van bizalmas viszonyban, esetleg kik azok, akik ugyanazt a sportot űzik, vagy szabadidejükben ugyanazzal a hobbival mulatják az időt. Azzal is jó tisztában lenni, hogy ki volt az egyetemi évfolyamtársa az elnöknek, vagy a vezérigazgatónak. És ez még csak az információs része az ügynek, vagyis a jéghegy csúcsa. Ha már kezdünk ezekkel tisztába jönni, akkor már csak a hozzáállásunkat, a munkahelyi és vezetői közösségben való viselkedésünket kell ehhez igazítani. De ennek a politikus, diplomatikus hozzáállásnak is vannak határai. Egy ponton túl már úgy érezhetjük, elvesz az igazi egyéniségünk, mert azt mondjuk, amit a helyzet megkíván

és nem azt, amit gondolunk. Interjúim során gyakran halom a vezetői állást megpályázóktól, hogy ők szorult helyzetben is mindig nyíltan megmondják az igazat, kertelés nélkül kiállnak a véleményükért. Karakán magatartás és jól is hangzik. De mindig célravezető?

A közelmúltban egy gyakorló HR-es barátom, Nagy László hívta fel a figyelmemet saját blogjára (<https://munkahelyipolitika.wordpress.com>), amelynek mottóját Gabriel Garcia Marqueztől kölcsönözte: Ha nem mászol bele a politikába, majd a politika mászik beléd.

Érdekes szemezgetni a blog rövid cikkeiből, írásából. Egyik például azt dolgozza fel, hogyan viselkedünk egy vezetővel, ha tudjuk, már a felmondását tölti. Fogatlan oroszlánként kezeljük, vagy könyörületből legyen egy két jó szavunk hozzá? Esetleg arra számítunk, hogy még összetalálkozunk vele az életben és akár hasznunkra is lehet, akkor meg miért ne legyünk hozzá kedvesek?

Akkor is mindenki saját személyiségjegyeinek megfelelően viselkedik, amikor a főnök éppen elbukóban van. Kemény küzdelem folyik a domináns helyért, a közösség vezetéséért, és aki a formális győzelmet nem éri el, még mindig lehet a háttérből irányító informális vezető. Hogy hol, milyen helyzetek alakulnak ki nagy gyakorisággal és ezek megoldására mi az elfogadott megoldás, az vállalati kultúrafüggő. Ezért is fontos egy állásváltoztatásnál beleérezni a leendő munkaadó belső életébe, vállalati kultúrájába.

A munkapszichológia számára további kutatásokat igénylő terület a munkahelyi politika megzabolázása és valamilyen konszenzuson alapuló keretek közé szorítása. E területen még hosszú út áll előttünk. A magas érzelmi intelligenciával rendelkezők előnnyel indulnak a munkahelyi politikai küzdőtéren. Mi kell még ahhoz, hogy a vállalatpolitikai játszmáinkat a magunk számára kedvező eredménnyel tudjuk lefolytatni? Intelligencia, emberi érettség, jóindulat és pozitív életszemlélet. De tudjuk ezt mérni?