

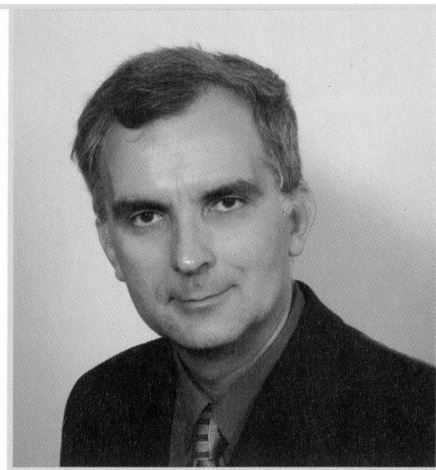
Dr. Bógel György:

Tudás, pénz, hatalom

avagy miért nem szerette
Rózsa Sándor a vasutat?

II. rész

LEKTORÁLVA
PEER REVIEW



A tudás illékony hatalmi bázis. A tudás a használattól valóban nem kopik, de nagyon gyorsan avul, különösen manapság. Birtokosa csak akkor remélhet tartósan erős alkupozíciót, ha lépést tud tartani a fejlődéssel. Ami ma különleges, hosszú évek alatt összeszedett tudásnak számít, abból holnap közönséges egyetemi tananyag lesz, amit százak bifláznak minden évben.

HATALMI KONFLIKTUSOK A SZAKÉRTŐI SZERVEZETEK BEN

A szakértői hatalmi játszmák és ellenjátszmák legérdekesebb terepe az úgynevezett szakértői szervezet, amit meritokráciának is szoktak ne-

vezni. Sok szervezetben a szakértők kisebbségben vannak, a szakértői típusban viszont ők végzik annak alaptevékenységét. Szakértői szervezetnek tekinthető például egy kórház, egy fejlesztő laboratórium, egy egye-

tem, egy tanácsadó cég, egy szoftverfejlesztő vállalkozás.

Ezek a szervezetek a tudás, mint hatalmi bázis homályos volta és illékony természete miatt kiváló terepet adnak a különböző hatalmi játszmákhoz, érdekérvényesítési akciókhoz. A munkát nehéz vagy lehetetlen szabályozni, ellenőrizni, a teljesítményeket nehéz mérni. A szakértők gyakran szorosabban kötődnek a saját szakmai közösségeikhez, mint a szervezethez. A legfontosabb hatalmi bázis



pesti ház
maxima

összeáll a kép

Budapest, XIII. kerület Kassák Lajos u. 26.



Új lakások 280 eFt/m²-től
a város szívében ...
... a Nyugatitól pár percre.

Átadás: 2006. IV. negyedév

Finanszírozó bank: MKB

Beruházó, ingatlanfejlesztő és értékesítő:

PH PESTI HÁZAK Rt.
www.pestihazak.hu

Értékesítés: 06/1 219 5475,
20/469 9000,
30/688 9637
www.phmaxima.hu



a tudás. A hivatalos, jogosítványokra épülő hatalmi rendszer gyakran eltér a tudásalapú rendszertől, hiszen a vezetők nem feltétlenül okosabbak a szakértőknél, egy vezetőnek másfajta képességekre van szüksége, mint egy szakértő specialistának. A hatalom nem a szervezet csúcsán összpontosul, eloszlása egyenletesebb, párhuzamosan él egymás mellett a jogosítványokra épülő és a tudásalapú hatalmi rendszer. A hatalmi rendszer „szellemképes” volta, a szakérték motivációjának összetettsége, a szakértői hatalmi bázis változékonysága miatt a szervezet céljai (ha vannak egyáltalán ilyenek) homályosak, változékonyak, nehezen megfoghatók.

A meritokrácia konfliktusos természetű szervezet. Robbanékony a jogosítványaira támaszkodó, tulajdonosi, megbízói érdekeket képviselő, a költségvetést kézben tartó, a rövid távú pénzügyi célokat hangsúlyozó hivatalos vezetés és a korábban leírt összetett és részben szubjektív érdekeket érvényesíteni akaró, a tudással, mint hatalmi bázissal operáló szakértők közötti kapcsolat. Vezetőnek, érthető okokból, általában jó szakembert igyekeznek kiválasztani. Aki viszont az ideje egyre nagyobb részét vezetési feladatokkal, adminisztrációval tölti, könnyen lemarad a többiek mögött, aminek következményeként

elveszti előttük a tekintélyét. Gyakran keletkeznek ellentétek a szakértők és a hivatalos vezetőket támogató, a munkafolyamatok, a költségek ellenőrzésével, szabványosításával, szabályozásával próbálkozó adminisztratív személyzet között is.

A sok konfliktus miatt, a hatalmi küzdelmek aktuális állásától függően a szervezet váltakozva követ különböző célokat. A zászló mindig azoknak áll, akik a legfontosabb, leginkább monopolizálható hatalmi bázist tudják felmutatni. Ha például a szervezetnek anyagi gondjai támadnak, az irányítást átveszik a költségvetéseket megnyirbáló, szigorúbb kontrollt érvényesítő „pénzügyesek”, de ha a helyzet javul, ismét a pénzügyi célokkal, költségvetési egyensúllyal kevésbé törődő szakértők kerülhetnek nyeregbe.

Olyan nagyméretű szakértői szervezetekben, mint például egy egyetem, egy kórház vagy egy befutott tanácsadó cég, a szakértők általában nem tekinthetők homogén csoportnak. Az egyes szakmai köröknek eltérő elképzelése lehet a követendő szakmai irányról, a rendelkezésre álló anyagi keretek elosztásáról, a hosszú és rövid távú célok összehangolásáról. Mivel a szakértelem gyorsan avul, a friss tudást képviselő fiatalabb generációk szembekerülhetnek a megszerzett elő-

jogaikat védő „öregekkel”. Rádadásul nem mindig a szakmai szempontból legigényesebb tudás a legpiacképesebb: ínségesebb időkben a pénzszerző képesség erősebb hatalmi bázis lehet a szakmai felkészültségnél. (Ne feledjük: az erős hatalmi bázisnak a szervezet számára fontosnak és szűkösen rendelkezésre állónak kell lennie.)

A szakértői csoportok konfliktusai, hatalmi összecsapásai még bizonytalanabbá tehetik a szakértői szervezet amúgy is ingatag célrendszerét, megnehezítik annak vezetését, kézben tartását. A hatalmi viszonyok függvényében változó célrendszer pazarláshoz vezet, rontja a hatékonyságot. A negatív tendenciák különösen fel erősödhetnek az olyan szervezetekben, ahol hiányzik az erős külső (pl. tulajdonosi, állami, közösségi) vagy belső (vezetési) kontroll, amely képes lenne gátat vetni a korábban leírt módon értelmezett átpolitizálódásnak.

HOSSZABB TÁVÚ HATALMI ÁTRENDEZŐDÉSEK

A szervezeten belüli átalakulásokon kívül a tudás, mint hatalmi bázis erejét és szerepét átfogóbb, ha úgy tetszik „történelmi” események és trendek is meghatározzák. Általánosságban azt mondhatjuk: ha egy esemény vagy trend számottevő hatással van valamilyen tudás fontosságára, helyettesíthetőségére, monopolizálhatóságára, akkor a hatalmi bázisokon keresztül az alkupozíciókra, hosszabb távon a hatalmi rendre is befolyást gyakorol. Sokféle dologról lehet szó, így például valamilyen politikai átalakulásról, az állami szabályozás új módjáról, az oktatási rendszer nagyobb irányváltásairól, a lakosság fogyasztási szokásainak átrendeződéseiről és így tovább.

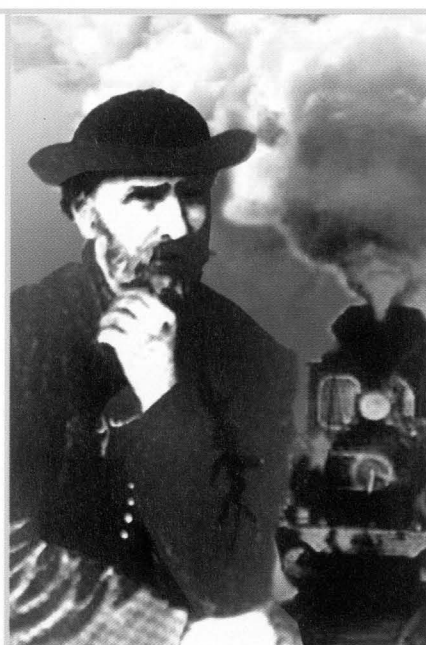
Tudással, szakértelemmel összefüggő hatalmi átalakulásokat hozott magával például a magyarországi rendszerváltás. A hiánygazdaságban a beszerzés volt a legfontosabb vál-

latalati funkció, a piacgazdaságra való áttéréssel az értékesítők kerültek kedvezőbb alkuhelyzetbe. A kezdeti időkben hiány mutatkozott jó eladók-ból, az új rendben eligazodni tudó pénzügyi és számviteli szakemberek-ből. A tudásalapú hatalmi átrendeződés nemcsak az üzleti életben indult meg. Az események személyes következményeit drámai erővel mutatja be Szabó István Édes Emma, drága Böbe című filmje. De említhetünk más példát is: a háborúk befejezésének örök problémája, hogy mi történjen a harchoz értő katonákkal, akiknek a „szakértelme” egyik napról a másikra feleslegessé válik.

A teljesség minden igénye nélkül lássunk most néhány olyan jelenséget, amelyeket a technológia, és így tulajdonképpen maga a tudás fejlődése idéz elő.

Rózsa Sándorról írt regényében Krúdy Gyula leírja, miért nem szerte az öregedő betyár a vasutat. Nem szerette, mert a vonat minden-hová eljutott, és mindent megváltoztatott; felforgatta a pásztorok, a földművesek és persze a betyárok életét. Krúdy néhány költői sorban a nagy technikai változások, innovációs hullámok társadalmi hatását foglalja össze. „A hajdani pogányság végét a kereszt jelentette” - írja. „A magyar betyárvilágnak befejezését az a vasúti hálózat, amellyel a mérnökök elárasztották az országot. Tönkrement bele a nyergesújfalusi fuvaros, a „gyorsparaszt”, belepusztult Rózsa Sándor az Alföldön minden legény-ségével.”

Minden kornak megvannak a maga jellegzetes technikai eszközei, technológiái. Ezekhez mindig meghatározott munkavégzési, munkaszervezési módok is tartoznak, amelyek bizonyos tudás, szakértelem meglétét feltételezik. Az adott technikai korszak elején ez a tudás korlátozott mértékben áll rendelkezésre, birtokosai tehát kedvező hatalmi pozícióban vannak, hiszen fontosak, és kevés van



belőlük, nehezen helyettesíthetők. Később, ahogy a tudás terjed és szabványosodik, ahogy rendes, jól kodifikált tananyag válik belőle, ahogy a kor oktatási intézményei átállnak a szakértelem tömeges termelésére, ez az alkupozíció meggyengül, sőt, a következő innovációs hullám hatására az értékét akár teljesen elveszítheti.

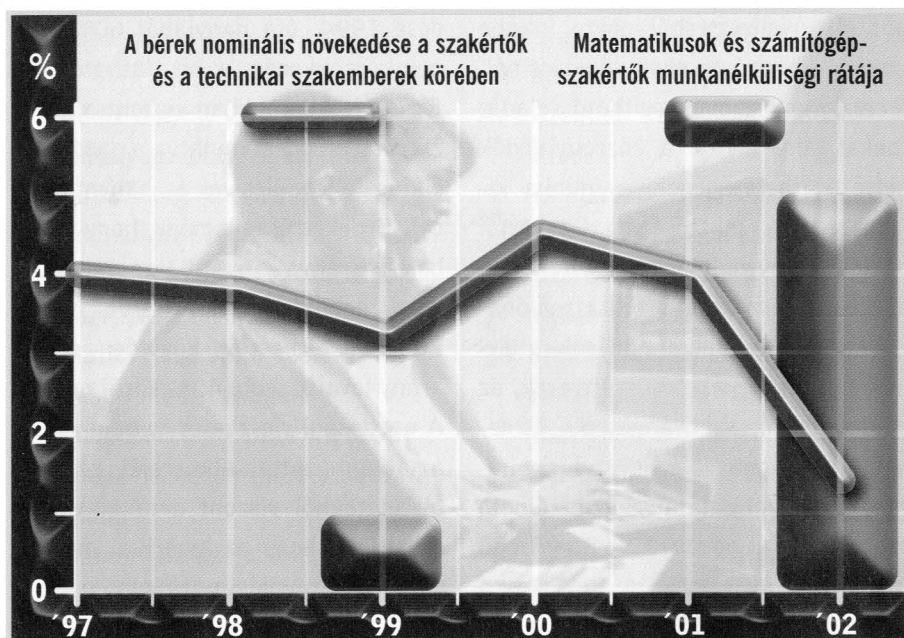
A hatalmi gépezetben tehát egész szakmák, munkakörök képviselői emelkedhetnek és süllyedhetnek attól függően, hogy a technikai változások mit tesznek fontossá, monopolizálhatóvá és megfordítva. Az egyik technikai kor előkelő szakmai arisztokrataiból a következő időszak páriái válhatnak. Az állás után néző ember, a megbízásra vadászó szakértő is tudja, nem mindegy, ha őt keresik, vagy ha ő keres, ez a helyzet pedig alapvetően a több tényező által befolyásolt kereslet-kínálati viszonyok függvénye.

A nagy, átfogó technikai innovációk, például a vasút megjelenése, az autózás térhódítása, a műanyagok tömeges elterjedése ezért mindig feszültségekkel, konfliktusokkal, szervezeteken belüli és magasabb, akár társadalmi szintű hatalmi átrendeződésekkel jár. Megváltoznak a hatalmi bázisok, az alkupozíciók és ezek következményeként az osztozkodási arányok. A feszültség erővonalai sok területen megjelennek:

- az új és a régebbi, érett iparágak között;
- iparágakon belül a modern és régi módon megszervezett cégek között;
- az új és a régi iparágak számára otthont adó régiók között;
- az új és a régi, avulófélben lévő szakértelem képviselői között;
- a modern cégek, dinamikus régiók és a régebbi övezetek lakosai között;
- a modern cégek, új iparágak és a korábbi rendhez igazodó állami szabályozási rendszer között;
- az új technológiák hátán felemelkedő és a régiekkel együtt hanyatló országok között.

A nagy technológiai innovációs hullámok hatással vannak a társadalom hatalmi berendezkedésére, miközben a következményeik mikroszinten, így a vállalati tárgyalasztalok mellett is jól megfigyelhetők. Azok a szakértők, akik valamilyen technológiai változás hatására fontos, nehezen helyettesíthető, monopolizálható hatalmi bázishoz jutnak, csoportként és egyénileg jobban tudják érvényesíteni érdekeiket – persze akkor, ha felismerik, hogy milyen kártyalapok vannak a kezükben, a kijátszásukhoz pedig megvan az ügyes taktikájuk. Visszatérve cikkünk címéhez (Tudás, pénz, hatalom) a megváltozott alkupozíciók következményeit leginkább az elosztási arányok, még konkrétabban a jövedelmek és egyéb juttatások alakulásában követhetjük nyomon.

A mai korban az informatika és a távközlés rohamos fejlődése gerjeszt innovációs hullámot. Témánk szempontjából a következményei ugyanazok, mint a korábbi nagy innovációs hullámoké: tudásfajták értékelődnek fel és le, szakértői hatalmi bázisok erősödnek és gyengülnek, alkupozíciók változnak meg, tömeges hatalmi, érdekérvényesítési játszmák indulnak be. Hogy pontosan mi történik, és ami történik, abból mi lesz tartós és mély,



2. ábra: A foglalkoztatottság és a bérek alakulása az USA informatikai szektorában.

Forrás: Labor Department, Economic Policy Institute, USA, 2003.

az események közelsége miatt még nem láthatjuk pontosan, de tapasztalhatjuk és érzékelhetjük, hogy az előbb felsorolt feszültségvonalak hiánytalanul megjelennek.

Az infokommunikációs innovációs hullám felemelkedése természetesen az adott technológiához értő szakértőknek kedvezett, leginkább azoknak, akik élni tudtak hatalmi bázisuk erősödésével. A vállalati informatikai beruházások a kilencvenes években rohamosan nőttek, és természetesen rengeteg szakemberre volt szükség, akik a rendszereket megtervezik, bevezetik, működtetik. Nőtt a „mission critical” alkalmazások száma, vagyis azoké, amelyek leállása, meghibásodása végzetes lehet a szervezet számára. Egyre több informatikai szakembert kerestek, megindult a legtehetségesebbekért folytatott piaci háború (a war for talent, ahogy az angol szakirodalom mondja). A megerősödött hatalmi bázisú szakemberek a szervezetekben nagyrészt technológiai szempontból laikus vezetői gárdával néztek szembe, ami kedvező lehetőséget adott a hatalmi kártyák kijátszásához.

A pontosság kedvéért azért tegyük hozzá, hogy az infokommunikációs szakértői kör a hatalmi bázisok erős-

sége és a taktikai ügyesség tekintetében sohasem volt homogén, és ma sem az.

A helyzet az új évszázad elején megváltozott. Az informatikai beruházásokat visszafogták, ami csökkentette a szakértelem iránti keresletet. Ugyanakkor az internetes cégek csődsorozata, a nagy informatikai és tanácsadó cégek tömeges létszámcsökkentési akciói, az oktatási rendszer alkalmazkodása miatt megnőtt a szakemberkínálat. A változások látványosan megmutatkoztak pl. az amerikai foglalkoztatottsági adatokban: a közelmúltban a Szilícium-völgyben nagyobb volt a munkanélküliség az amerikai átlagnál, a szakértői béreket pedig megtépázta a recesszió (2. ábra).

Az infokommunikációs technológia fejlődése, terjedése erősíti a hozzá kapcsolódó szakértők hatalmi pozícióját, de ugyanakkor gyengíti is azt. Egy amerikai vagy nyugat-európai szakértő ma indiai, kínai vagy éppen román szakemberekkel versenyez, akiknek el sem kell hagyni a hazájukat, hiszen az internet segítségével a munkájukat otthon is végezhetik. Az informatikai tevékenységek más országokba való kihelyezése, az úgynevezett off-shore outsourcing a mai

informatikai piac egyik legérdekesebb jelensége. Korábban a gyári munkásokat fenyegette leginkább a termelés kitelepítése, ma ez a jelenség erőre kap a tudáspiacon is.

Hatalmi szempontból nézve a kérdést arról van szó, hogy bizonyos szakértelmek (pl. szoftverfejlesztés, ügyfélszolgálat-működtetés) tekintetében bővül a helyettesíthetőség lehetősége, ami gyengíti a tudásalapú hatalmi bázist. Nem véletlen, hogy a nekilendülő kihelyezési hullámot heves, néha a nagypolitika csúcsáig is felcsapó viták kísérik. A külföldre irányuló állás-export az amerikai elnökválasztási kampány témájává vált, a német Schröder kancellár pedig egy 2004. márciusában mondott beszédében arra figyelmeztette a multikat, hogy az olcsó országokba való munkakihelyezés nem éppen hazafias cselekedet.

Látni kell azonban, hogy a kihelyezés nemcsak lehetőség, hanem versenyképességi kényszer is egyben. A globális piacokon a vállalati nyereséghányadokra óriási nyomás nehezedik, ami állandó költségcsökkentési kényszerhez vezet, az olcsó külföldi munkaerő alkalmazásával pedig költségeket lehet megtakarítani. Ez utóbbi szempontból az sem mindegy, hogy hova, melyik országba telepítik ki a munkákat. A német cégek például az off-shore munkák több mint felét Kelet-Európába viszik, és csak 40% kerül belőle távolabbi országokba, leginkább Indiába. Az amerikai cégek viszont előszeretettel Indiát veszik célba, ami javítja a németekkel szembeni versenyképességüket, hiszen így mintegy 20%-kal több költséget takarítanak meg. E különbségek azt is jelentik, hogy a költségek szempontjából az Európai Unióba frissen belépett kelet-európai országok szakembereinek rosszabb az alkupozíciója, mint az indiaiaké.

A kihelyezési verseny nemcsak az informatikai vagy ahhoz közeli szakmákban változtatja meg a szakértői hatalmi bázisokat és alkupozíciókat.

Az indiai szubkontinens felé vándorol a kutatási-fejlesztési tevékenységek egy része is (pl. biotechnológia, gyógyszeripar). Az újságokban számításokat lehet olvasni arról, mennyivel olcsóbb egy műtét külföldön, mint otthon, egy fejlett országban. Becslések szerint (Deloitte Research) az elkövetkező 3-4 évben 7-800 ezer pénzügyi és csúcstechnológiai állás fog Nyugat-Európa országaiból máshová települni. A sort a jelek szerint Anglia és Írország vezetik, mivel nyelvi okok miatt a szakembereiket könnyebb angolul jól beszélő külföldiekkel – leginkább indiaiakkal – helyettesíteni. A fejlődés érdekes fordulatokat hoz: a kilencvenes években az írek értelmi-ségi munkák tízezreit vették át Amerikától, a szigetország átlagbérei azonban azóta jócskán megnöttek, és ma ötször nagyobbak a lengyelekénél. Ekkora különbségek feltétlenül megmozgatják az üzletemberek fantáziáját.

De beszélhetünk más országokról is. A Deutsche Bank vagy a francia Société Générale már régóta komoly szoftverfejlesztési kapacitásokat működtet Indiában, a Lufthansának nagy ügyfélszolgálati központja van ugyanott. A Philips, miközben 22.000 állást számol fel Nyugat-Európában és Amerikában, Kínában, Indiában és Kelet-Európában toboroz újakat. Azt se gondoljuk, hogy csak a nagyokról van szó: a párizsi Valtech vezetési és technológiai tanácsadó cég, miután nagy pénzintézeti és autóipari ügyfelei rákényszerítették, egy indiai konzultáns céggel lépett frigyre.

Modern infokommunikációs technológia nélkül az off-shore outsourcing itt leírt változatai nem lennének lehetségesek, e kihelyezési hullám viszont a helyettesíthetőség révén gyengíti a fejlett országok érintett szakértői köreinek hatalmi bázisát. A szakma képviselői így bizonyos értelemben saját maguk alatt vágják a fát. Ezt egyébként más módokon is teszik. A technológiai fejlődés például

a szoftverfejlesztésből egyre inkább „gyári” jellegű tevékenységet csinál, tervezhető, szabványosítható feladatokkal, ami javítja a közreműködők helyettesíthetőségének, a munka kihelyezésének lehetőségét. Szakértői pozíciókat gyengítenek az egyre könnyebben használható felhasználóbarát informatikai alkalmazások, a terjedő nyitott forráskódú szoftverek, az egyszerűsödő, szabványosodó, tömeges tananyaggyártó bevezetési eljárások, a szolgáltatásként bérelhető szoftverek, a növekvő népszerűségű internetes távoktatás. A tudás és a szakértő tömegcikkessé válik, annak minden következményével.

Az információs technológia fejlődése más szakmák hatalmi pozíciójára is hatással van. Már kifejtettük, hogy a tudásalapú hatalmi bázis akkor erős, ha monopolizálható, nehezen vagy egyáltalán nem helyettesíthető. A monopólium legnagyobb ellensége a kodifikálás és a megosztás, erre pedig a modern technológia kiváló lehetőségeket ad. Érdekes módon a helyettesítés veszélye nem annyira a munka bonyolultságától, nehézségétől, mint inkább az algoritmizálhatóságától függ, a megfejthető algoritmus ugyanis szoftverbe írható, automatizálható, a gép tehát helyettesíteni tudja a szakértőt. Ebből a szempontból például egyes magas szintű munkát végző banki alkalmazottakat nagyobb veszély fenyeget, mint mondjuk a kamionsofőröket. Vigasztalásul elmondhatjuk, hogy a magasabb szintű szakértői rendszerekhez fűzött remények nagy része mindezidáig illúzióknak bizonyult.

A vállalati hatalmi játszmák egyik legizgalmasabb jelensége a jövedelmekért folytatott csata. Érdekes figyelni, miként alakul a vállalati hozzáadott értéken belül a bérek és a profit aránya, ebből ugyanis következtetni lehet a tulajdonosok és az alkalmazottak hatalmi harcának állására. Nyugat-Európában ez az arány meglehetősen stabil, a bérek részese-

dése 1994. óta nagyjából 60%, bár némi csökkenés azért látható. Az Egyesült Államokban viszont ingadozik, összefüggést mutatva a gazdasági ciklus fellendülésével és hanyatlásával. Érdekes új fejlemény, hogy míg a bérek aránya az 1991-es recesszió után meghaladta a 80%-ot, ma, a 2001-es recessziót követően ez az arány jóval kisebb, 40% körül mozog. A gazdasági visszaesés mindig rontja az alkalmazottak alkuerejét, az előbbi adatokból viszont arra következtethetünk, hogy az amerikai munkavállalók tárgyalási pozíciója egyelőre a fellendülés idején sem javult. Ugyanezt jelzi a bizonytalan, alkalmi, szabadúszó megbízások terjedése is, amelyek egyre több helyen váltják fel a tartós, mindenféle juttatásokkal járó állásokat. Miközben a munkaerő iránti kereslet csak lassan nő, az egyetemek nagy tömegben ontják a friss diplomásokat.

A modern munkaerőpiacot a globális verseny, az olcsó országok támasztotta verseny, a Wal-Mart és hasonló cégek költségsökkentési akciói jellemzik. A munkavállalók alkupozíciója tehát romlik, és ez igaz az „átlagos szakértőre” is. Mindazonáltal a kép összetett, tehát kerülni kell az általánosításokat. Az állandóan fejlődő tudásnak mindig lesz egy olyan élvonalbeli része, ami az adott időszakban korlátozottan áll rendelkezésre, és ez birtokosainak kivételes hatalmi pozíciót (és persze magas jövedelmeket) biztosít. Más oldalról viszont felgyorsult a tudás tömegesedése, jóval könnyebbé vált a rögzítése, megosztása, terjesztése, megszerzése, ami negatív hatással van az átlagos szakértői alkupozíciókra. Erre a változásra az egyes szakmák képviselőinek, a szakmai szövetségeknek és az egyéneknek egyaránt fel kell készülniük. Az „átlagos szakértőnek” arra kell számítnia, hogy tudásalapú hatalmi bázisa gyengébb, illékonyabb, mint korábban volt.

Irodalom

1. Bőgel György (2001): Buddha mosolyog. CEO, 5. sz.
2. Cairncross, F. (2002): The Company of the Future. Harvard Business School Press, Boston
3. Carr, N. (2004): Does IT Matter? Harvard Business School Press, Boston
4. Davenport, T.–Prusak, L. (2001): Tudásmenedzsment. Kossuth Kiadó
5. Hámori Balázs (1998): Érzélemgazdaságtan. Kossuth Könyvkiadó
6. Klepper, R.–Jones, W. (1998): Outsourcing Information Technology, Systems and Services. Prentice Hall, Upper Saddle River
7. Magretta, J. (2002): What Management Is. The Free Press, New York
8. Mintzberg, H. (1983): Power in and around Organizations. Prentice Hall, Upper Saddle River
9. Mintzberg, H. (1985): The Organization as Political Arena. Journal of Management Studies, 2. sz.
10. Monks, R.–Minow, N. (2004): Corporate Governance. Blackwell Publishers, Oxford
11. Perez, C. (2002): Technological Revolutions and Financial Capital. Edward Elgar, Cheltenham, U.K.
12. Salamonné Huszty Anna (2001): Jövőkép- és stratégiaalkotás. Kossuth Kiadó
13. Shapiro, C.–Varian, H. (1999): Information Rules. Harvard Business School Press, Boston
14. Stewart, T. (1997): Intellectual Capital. Nicholas Brealey, London
15. Sveiby, K. (2001): Szervezetek új gazdasága: a menedzselt tudás. KJK KERSZÖV (Benne Boda György: Tudásmenedzsment Magyarországon)
16. Szabó Katalin–Kocsis Éva (2003): Tanulás és felejtés vegyes vállalatokban. Oktatási Minisztérium
17. Tiwana, A. (2000): The Knowledge Management Toolkit. Prentice Hall, Upper Saddle River

Dr. Bőgel György a KFKI Számítástechnikai Rt. stratégiai tanácsadója, a CEU Business School tanári karának tagja, a Debreceni Egyetem docense. A CEO Magazin szakértője, szakírója.

Ángyán Balázs:

MESTERSÉGES TŐZSDE

Az e-korszaki vezető kristálygömbje

A Time magazin 2004. júliusi száma „A menedzsment vége?”¹ címmel hatásos cikket közöl a mesterséges tőzsdék vállalati alkalmazása előtt álló fényes jövőről. A cikk írója arról vizionál, hogy a jövő vállalatánál nem lesz szükség a menedzsmentre, mert a dolgozók kollektív bölcsessége fogja irányítani a vállalatot. Mégpedig mesterséges tőzsdéken keresztül. A stratégiai döntésekre vonatkozó „mesterséges részvények” kereskedési árfolyamai megmutatják a jövőt, legalábbis jóval pontosabban jelzik előre jövőbeli események bekövetkezésének valószínűségét, mint amire a menedzsment valaha is képes volt.

Gondoljuk csak végig, hogy mennyit érne egy olyan eszköz a vezető kezében, amely pillanatok alatt visszajelzést ad egy intézkedés eredményéről. Amely már azelőtt nagy bizton-

sággal megmondja, milyen lesz egy termék piaci fogadtatása, hogy a nullszériát legyártottuk volna. Amely segít bennünket, hogy azelőtt felismerjük a kedvezőtlen változásokat, hogy



azok megjelenének a szervezet teljesítményében. Amellyel időt nyerünk olyan intézkedések megtételére, amelyeknek szükségességét versenytársaink csak ezután fogják felismerni. És mindezt szinte ingyen?!

Az eszköz már létezik. Mesterséges tőzsdének hívják. A vállalatok vezetői közül kevesen ismerik, és még kevesebben használják. Pedig lehet, hogy a mesterséges tőzsde a pozíciójukra tör?