



Cesta nahoru L. - Máte vliv na svou společnost?

Pepper de Callier
předseda Bubenik Partners

Řadu let mě zajímá a fascinuje delikátní, téměř mimovolný vliv vůdčích osobností na celou organizaci. Jejich styl řízení proniká hluboko do systému firmy, přičemž ovlivňuje lidi a rozhodnutí, a šéfové o tom nemají ani ponětí. Aspoň ne o každém jednotlivém činu.

Na kolektivní úrovni se však odehrává o poznání jiný a silnější příběh - stejný jako ve vládách a podnicích celého světa. Napadají mě minimálně dva příklady, jež tento fenomén ilustrují. Jeden je ze Spojených států a druhý pochází indickým prostřednictvím z České republiky.

Nejprve ten první: Jonathan Alter ve svém nedávném článku pro časopis Newsweek popisoval a analyzoval proces, jemuž říká byrokratická osmóza, tedy byrokratické prolínání. V jeho rámci se "povaha a temperament šéfa v Oválné pracovně odráží v množství drobných rozhodnutí o událostech vzdálených často tisíce kilometrů." A Alter pokračuje: "Pokud je prezident pružný a vnímavý, pak se rozhodnutí o mnoho pater níže budou nejspíš přijímat hbitě a na základě zkušeností. Je-li tvrdohlavý a přesvědčený, že právě on má na všechno tu správnou odpověď, potom jeho chování povede k rozhodnutím, za které byste udělili svému - náctiletému zaracha."

Hádáte správně, Jonathan Alter mluví o pohledu na současnou vládní administrativu ve Washingtonu a na osmózu v jejích nejhorších formách.

Během téměř čtyřiceti let ve svém oboru jsem měl tu čest, ale i nepříjemnou povinnost, setkat se s řadou šéfů firem pocházejících z rozličných kultur. Naše debaty se vždy točily kolem toho, v jaké oblasti tito lidé podnikají. Většina odpovědí mi silně připomínala stručné reklamní slogany nebo působila jako pasáže z výroční zprávy. Výpovědi nic neřikaly o osobním pohledu na etiku nebo hodnoty. Obvykle to byly věty typu: nejlepší ve svém oboru, leader na trhu, novátorský přístup, zaměření na zákazníky, maximalizace výnosů pro naše investory.

A nyní příklad druhý: nedávno jsem byl spolu se svou ženou pozván na recepci v sídle indického velvyslance v České republice, Jeho Excellence P. S. Raghavana. Oslava se konala u příležitosti oznámení velké investice indické společnosti Hinduja Group a jedné z jejích firem Ashok Leyland v Česku. Zde se odehrála neočekávaná a velmi milá událost.

Byl to způsob, jakým předseda představenstva Hinduje Srichand P. Hinduja celou skupinu popisoval. Požádal jsem také Anderse Spara, šéfa jedné z dceřiných firem, aby mi něco pověděl o uvedené společnosti. Po stručných dějinách řekl přímo s pýchou: "Naše organizace se pevně drží hodnot."

Zeptal jsem se ho, co tím přesně míní. Odpovědí mi bylo životní krédo zakladatele skupiny Shri Parmananda Hinduji: "Mojí povinností je pracovat, abych mohl dávat."

"To je ústředním bodem našeho snažení," řekl Spare, a pokračoval: "Každoročně část svého zisku věnujeme nemocnicím, klinikám a různým charitativním organizacím. Domníváme se, že je to naše odpovědnost vůči společnosti." Pan Hinduja tato slova ještě podtrhl, když dodal: "Rozhodnutí investovat v České republice je stejné, jako byste se rozhodli oženit. Podle nás je to velmi dlouhodobý závazek, a bereme ho velmi vážně." Když jsem na vlastní oči viděl upřímnost a zdravý rozum obou manažerů, nemohl jsem si pomoci a souhlasně jsem přikývl: Osmóza ve své nejlepší formě.

Z toho všeho vyplývá otázka: jaký máte osmotický vliv na svou organizaci vy?

Hodně štěstí na vaší cestě vzhůru!