

AZ EREDMÉNYES VEZETÉSHEZ NEM CSAK ÉRTELEM, ÉRZELEM IS KELL

Dr. Rázsóné Szórády Csilla, az Újház országos építőanyag-kereskedelmi hálózat vezérigazgatója

– Idén szeptemberben Példakép díjra jelölték cégvezetés kategóriában. Mit gondol, mire érdemes építeni vezetőként egy kihívásokkal, válságokkal teli időszakban?

– Nem titok, hogy az építőiparban 25-30 százalékos a visszaesés, amivel országos hálózatként nekünk is számolni kell. Sok mindent el kellett engednünk az év során, amiből viszont nem engedek - és ezt a kollégáimnak is megígértem -, hogy bármennyire is nagy a nyomás, az ember mindig a feladat felett lesz. Ehhez azóta is tartom magam és erre kértem az összes vezető beosztású kollégámat is. Az Újház öt vállalati alapértéke közül az empátia az egyik. Amire pedig különösen büszke vagyok, hogy ezt nem én mondom női vezetőként, hanem a kollégáim érzik így. Ez nem azt jelenti, hogy ne lennének elvárások, célkitűzések vagy kemény KPI-ok, amiket teljesíteni kell, hanem azt, hogy semmi nem előzi meg a kollégáinkat emberként. Azt látom, hogy ez nagyon erős motiváció, amire egy kihívásokkal teli időszakban is lehet építeni.

– Mit jelent az emberközpontú vezetés a gyakorlatban?

– Az értő figyelem és az aktív hallgatás nekem sem ment egyik napról a másikra. Sosem értem viszont be azzal, hogy egy fontos kérdésnél csak a felszínt kapargatjuk, ezért saját fejlesztésem érdekében nem egy coach szemléletű vezetői képzésre iratkoztam be, hanem nemzetközileg akkreditált képzéseken szereztem coach, illetve teamcoach képesítést. A képzés során hamar rájöttem, hogy az önálló, sikeres kollégák vezetéséhez nélkülözhetetlen támogató, partneri hozzáállás hiányzott belőlem. Én is autoriter vezetőként kezdtem a pályafutásom és hosszú út vezetett addig, hogy az elvá-

rásokhoz ma már „csak” határidőt és rugalmas kereteket adok, nem pedig egy általam meghatározott konkrét utat a megvalósításra. Egy 120 fős szervezetnél nem működik a mikromenedzsment. Nekem is meg kellett tanulnom, hogy az értékteremtésnek nem része, hogy lépésről lépésre megmondom ki mit csináljon, ahogy önálló, kreatív, tehetséges kollégáknak sem erre van igénye.

– A 2008-as gazdasági világválság után vette át az Újház vezetését, a növekedés pedig azóta is folyamatos.

– Amikor 2010-ben átvettem a cég vezetését, a 2008-as gazdasági világválság után, az Újház forgalma 20 milliárd forint volt, ez a szám a tavalyi évben 113 milliárdra nőtt. Akkor könnyebb volt nagyobbat ugrani. Hittem az országos potenciálban, a tulajdonosok pedig még azelőtt hittek bennem és abban, hogy meg tudom valósítani a stratégiát, mint én. Végül a férjem biztatására vállaltam el a vezetői pozíciót.

– Mi volt az, ami elbizonytalanította?

– Sokáig azt gondoltam, hogy egy nő nem való első számú vezetőnek. Azt gondoltam, hogy mi nők a háttérben szépen rendet tartunk, gondoskodunk. Gazdasági igazgatóként viszont szinte harmadik gyerekemként tekintettem az Újházra és elképzelhetetlennek tartottam, hogy más vigye tovább – ez az érzés pedig végül erősebbnek bizonyult, mint a kezdeti önbizalomhiány. Ma már globális kutatások támasztják alá, hogy jóval eredményesebbek azok a cégek, amelyeknek felsővezetésében nők is vannak, akkor viszont még nem nagyon beszéltünk erről, ahogy kvótarendszer sem volt.

– Mi az a készség vagy képesség, amiben a női vezetők erősebbek?

– Az eredményes vezetés ma már elképzelhetetlen fejlett érzelmi intelligencia nélkül, a nők pedig véleményem szerint emocionálisabban vezetnek és jobban hallgatnak az intuíciónak. „Nem csak értelmem van, hanem érzelmem is. Ettől pedig több vagyok, nem kevesebb” – hangzik el a Barbie-filmben egy vezető Barbie szájából. Hiszek benne, ha sikerül a kollégákat érzelmileg is elkötelezni a vállalat mellett, jobb eredményt fognak elérni. Amikor kineveztek, többen attól féltek, hogy ha nehézséggel találok szembe magam, hisztizni fogok. Habár nem gondolom, hogy az érzelmi túltelítettség hiba lenne, utólag a szkeptikus kollégák is elismerték, hogy ez az egyik legnagyobb tévhit volt, amit a női vezetőkkel kapcsolatban valaha feltételeztek.

– Mit üzenne a női vezetőknek?

– A mentoráltjaim között is azt látom, hogy hiába van már kvótarendszer, az önbizalom még mindig hiányzik. Kell hogy legyen egy olyan részünk, aki mer nagyot álmodni, és tesz is érte, hogy ezt az álmot elérje. Nem töltöttem el éveket multinacionális cégeknél, nem tanultam híres külföldi egyetemen, a háttérsem sem feltétlenül determinált erre az útra, a gimnáziumban pedig senki nem fogadott volna arra, hogy ma egy ilyen székben fogok ülni Magyarország top 50 ingatlanpiaci szereplőinek egyikeként.

– Mi az a személyes vagy szakmai filozófia, amit követ?

– Ha el tudom képzelni valaminek a jobb verzióját, nem tudom elfogadni, hogy ne valósítsuk meg. Ma már tudom, hogy ha valamit nagyon szeretnék, azt meg tudom csinálni – legyen az az élet bármilyen dimenziójában nőként, édesanyaként vagy egy több mint 100 milliárd forintos, piacvezető vállalat vezérigazgatójaként.

*Kell hogy legyen
egy olyan részünk,
aki mer nagyot
álmodni.*

