



GOMBÁS ÉVA

VAN-E ÉLET A MULTIKON TÚL?

Nemrég összefutottam egy régi ismerősömmel, akit a saját szektorában mindig is az egyik legígéretesebb és legtehetségesebb szakemberként tartottak számon. Sikeres ügyvezetői karriert tudhat a háta mögött, komoly piaci tapasztalattal rendelkezik és vezetőként is csak a legjobbat hallottam róla.

Rövid beszélgetés után kiderült, hogy év elején egy régiós átszervezés miatt távoznia kellett a pozíciójából egy jól ismert nemzetközi vállalatból. Bár felajánlottak neki egy külföldi lehetőséget, családi okok miatt nem tudta vállalni a költözést. Az azóta eltelt időszakot intenzív álláskereséssel töltötte, azonban inkább frusztráló, mintsem pozitív tapasztalatokat szerzett. Az iparágában az elmúlt években egy régiós centralizációs hullám söpört végig, ennek következtében a stratégiai döntéshozói pozíciók nagy részét Prágába és Varsóba vitték át a multinacionális vállalatok. Bár természetesen itthon is maradtak érdekes lehetőségek, a mozgáster beszűkült, és a kevés nyitott pozícióért óriási verseny zajlik.

Ahogy az előző példából is látható, a nemzetközi vállalatoknál az elmúlt években lezajló változások átrajzolták a felsővezetői piacot. A termelő vállalatok és üzleti szolgáltató központok bővítették ugyan a hazai jelenlétüket, a többi szektorban azonban inkább a szűkülés volt a jellemző. Összességében csökkent a felsővezetői pozíciók a száma ebben a körben Magyarországon, szabad vegyértékként pedig megjelent egy kiválóan felkészült és remek vezetői gárda az álláskeresők között.

Eközben a hazai vállalatok körében fokozatos erősödés volt megfigyelhető – a 90-es években és azóta alakuló cégek alapítói kiváló üzleti érzéssel építkeztek és számtalan sikertörténetnek lehettünk tanúi. Ezeknél a vállalkozásoknál egyre többször merül fel az igény, hogy a tulajdonos

visszalépjen a napi üzletmenetből és stratégiai szinten irányítsa, vagy akár teljesen visszavonuljon.

A kereslet – kínálat szabályai alapján logikus lenne ennek a két piaci igénynek a találkozása – az álláskereső nemzetközi háttérű felsővezetők és a profi menedzsmentet építő magyar közép- és nagyvállalatok kölcsönösen tudnának profitálni az együttműködésből. Az egymásra találás ugyanakkor nem mindig zökkenőmentes.

Az alapítók számára az utód, a céget átvevő ügyvezető megtalálása érthető módon nehéz feladat. Hosszú évek építkezése után kell bizalmat szavazni valakinek, akire sokszor egy élet munkáját és a család vagyonát bízják. A nemzetközi környezetből érkező vezetők számára



pedig gyakran jelent kihívást egy családi vállalathoz való beilleszkedés – másféle normák, működési elvek vezérlik ezeket a cégeket, mint amikhez korábbi karrierjük során hozzászoktak.

A kulturális különbségek és az eltérő vállalati életciklus jelentette nehézségek tudatos kezelése ugyanakkor segíthet a problémák leküzdésében és a mindkét fél számára gyümölcsöző együttműködés kialakításában. A középvállalatok olyan profi, tapasztalt és harcedzett vezetői gárdát kaphatnak, akiknek az irányítása alatt szintet léphetnek. Ezek a vezetők széles, akár határokon átívelő kapcsolati hálójuknak, piacismeretüknek és vezetői múltjuknak köszönhetően új lendületet adhatnak ezen cégek fejlődésének. A multikból egy középvállalati működésbe való átlépés pedig inspiráló és építkező jellegű lehet vonzó szerepkör a vezetők számára. A kialakult, nagy nemzetközi céges struktúrákban sokszor nem nyílik tér a kreativitás számára, a döntések nem itthon születnek, és a magas szintű pozíciókban is sokszor csak végrehajtó szerep jut az azokat betöltőknek.

Az építkezés fontos hívószó az ügyvezetők számára, akiket emellett a tulajdonosi körbe való bevonódás lehetősége is erősen motivál. Ami a bérezést illeti, iparágtól, vállalat mérettől és nemzetiségtől függően az elsőszámú vezetői fizetések kb. 2.5 – 5 millió Ft bruttó havi alapbér sávban mozognak, amelyhez egyéb juttatások is

társulnak. A vállalati gépjármű, különböző biztosítások és egyéb elemek mellett a részvényopció és a bónuszok azok, amelyek nagy mértékben megnövelhetik az éves juttatáscsomag mértékét. A középvállalatoknak nem mindig egyszerű ezekkel a kompenzációs csomagokkal versenyezni, azonban az anyagi ösztönzőknél kiemelt szerepet játszhat a tulajdonosi körbe való bekerülés opciója. Erre sokféle konstrukció létezik a piacon, és közép- és hosszabb távon kölcsönösen előnyös megtartó szerepe lehet a felek számára.

Egy vállalat sikeressége nagyban függ a vezetés és az ügyvezető személyétől. Nem kérdés, hogy a gyorsan fejlődő középvállalati kör és a nemzetközi cégeknél tapasztalatot szerzett felsővezetők egymásra találásában jelentős gazdasági potenciál és óriási szinergia rejlik – használjuk ki!



GOMBÁS ÉVA

HR tanácsadó