**Érdemes megfúrni a főnököt?**

Egy napon a tanítvány felül akarja múlni a mesterét. Ilynek járnak a fejében: - Hogy lehetne nekem is olyan érdekes munkám, mint a főnökömnek? - Hogyan kereshetnék én is annyi pénzt, mint a főnököm? Ez jó kérdés, és a válasz is lehet igen egyszerű, - Meg kell fúrni a főnökömet! Volt rá kísérlet, hogy, hogy azok, akiknek segítettem a karrierjét, végül is kínjukban azzal kezdtek el foglalkozni, hogy megfúrjanak. Hát ez nem szokott sikerülni. Egyrészt azért, mert csak olyan vezetőt lehet megfúrni, akinél a tudás nincs a helyén, rések vannak a tárgyi tudásán, a gyakorlatán vagy a tapasztalatán. Másrészt pedig, kockázatos a dolog, mert végleg elveszti a legfelsőbb vezetés bizalmát az az ember, aki megfúrja a főnökét. A legfelsőbb vezetés nem fogja blamálni magát azzal, hogy olyan fiatalt vesz fel a soraiba, aki esetleg őket is megfúrhatja majd. Előbb utóbb elfogy körülötte a levegő, és kiutálják a cégből.

Legalább három alaphelyzet képzelhető el. Az egyik úgy működik, hogy a beosztott egyszer csak nem végzi el a határidős feladatait, nem járul hozzá ahhoz, hogy a vállalatvezetés jó benyomást keltsen a tulajdonosi kör előtt. Ezt fel kell ismerni, illetve azt kell vélelmezni, hogy semmi nem véletlen. Véletlenek a menedzsment területen általában nincsenek. Ha az eset többször is előfordul, és vezetőként vállalhatatlan határidőkéséseket szenvedek el a beosztottam késései miatt, akár a mestere vagyok, akár nem, meg kell, hogy váljak tőle. Azután előfordulhat, hogy egy tulajdonosi megbeszélésen, amelyet jól előkészítettem, és amelyre meghívtam a beosztottaimat is, valamelyik beosztottam elérkezettnek látja az időt, hogy a helyemre lépjen, és nyíltan támadásba lendül. A közösen elkészített prezentációban nyíltan hibákat talál, egyes részeit kritizálja, verbálisan és testbeszéddel is jelzi a tulajdonosi kör felé, hogy készen áll a helyemre lépni és az irányítást átvenni. Az ilyen eset után komolyan meg kell fontolnom, hogy akarok-e még ezzel a munkatársammal együtt dolgozni. A klasszikus fúrás harmadik alapesete az, hogy a beosztottam a fejem felett alattomban panasszal fordul a főnökeimhez, és jelenti nekik a vélt vagy valós apróbb baklövéseimet. Túl magas kedvezményt adtam egy vevőnek a projektjéhez, elengedtem egy szállítást egy vevő számára, pedig kicsúszott a fizetési határidőből, vagy egyszerűen csak másként ítéltem meg egy üzleti alapesetet, mint ahogy azt a beosztottam elképzelte. Egyik sem végződött úgy, hogy a beosztott a főnöke helyére léphetett. A fúró nem ismerte a főszabályt, miszerint, lehet, hogy meghallgatják a véleményét, de az ilyet vezetőnek kinevezni sosem fogják, annál sokkal jobban féltik magukat és a vállalati rendet.

A mesternek számolnia kell azzal, hogy tanítványai egy napon felülmúlják majd. Eltekintve attól, hogy a hálátlanság szép dolog vagy nem szép dolog, a tanítvány egyszer majd ott áll előtted és helyet követel magának. Tudomásul kell venni azt, hogy mindenki kitermeli a saját versenytársát. Akár üzleti megoldásokról akár személyi kérdésekről van szó. Az életpályám azt mutatja, hogy jól döntöttem akkor, amikor nem fordultam a trónkövetelő tanítványaim ellen. A tanítványnak igenis az a dolga, hogy felülmúlja a mesterét. A mester ezt úgy is megélheti, hogy a tanítvány cserbenhagyta vagy ellenségesen lépett fel vele szemben. A valóság az, hogy az a tanítvány, amelyik ténylegesen a mestere ellen fordul, elnyeri a büntetését, másképp, nem a mesterétől. A tanítványok elleni bosszú vagy a kisstílű fellépés nem fér össze az erős mester filozófiájával. Ha viszont elhisszük, hogy előbb utóbb minden felesleges jótett elnyeri a büntetését, nem hagyhatjuk, hogy az üzletünket kizárólag csak a jótettek irányítsák, kritikusak is legyünk, ha kell.