

Stratégiai feladattal már nem lehet kerekítési hiba Magyarország

IT-gyárakat, szolgáltató központot és beruházásokat hozott Magyarországra, valamint a hazai mobilpiac második legerősebb vállalatává tette kollégáival a Vodafone-t Beck György, a vállalat elnöke. Most átadja a stafétabotot, és többek között a jövő vezetőinek képzésével foglalkozik majd.

2019.04.30. 05:00 | Szerző: Kotroczó Melitta

Miért döntött úgy, hogy visszavonul a Vodafone-tól?

A 65 év egy ember életében elgondolkodtató kor, hiszen már nem kell jegyet vennem a villamoson sem. Mindenképp jelzés, hogy érdemes végiggondolni, mi történt az elmúlt évtizedekben, és hogyan tovább. A Vodafone-nál az elnöki és a vezérigazgatói posztnak minden matematikai kombinációját végigcsináltam. Ezentúl már csak olyan tevékenységet szeretnék végezni, amely önkéntes, ahol nincs munkaszerződés, beszámoló és fizetés. Szerintem egy karrier három szakaszból épül fel, az első a tanulásról, a második az alkotásról, a jövő építéséről szól, a harmadik során pedig az ember megpróbál visszaadni lehetőleg minél többet abból, amit kapott. Sok tudás és tapasztalat gyűlt össze a negyven év alatt, ezt szeretném átadni a következő vezetői generációnak, és az ország hasznára fordítani.

Vezetői szemszögből hogyan változott a világ az eltelt negyven év során?

Nagyon sokban változott a vezetési kultúra. Az abszolút kulcs ma a csapat kiválasztása. Néhány évtizede mindenki azt nézte, hogy ki a legjobb szakember. Ma nem feltétlenül a legjobb szakembert kell felvenni, hanem azt, aki a legnyitottabb, és képes a változásra. Olyan gyorsan változik minden, hogy már nem elég a legmélyebb tudás. A mi korosztályunk hat-nyolc évente váltott munkahelyet, a mostani generációnál ez már két év. A mai fiatalokat először magunkhoz kell vonzani, és elérni, hogy csatlakozzanak, aztán fejleszteni kell őket, izgalmas feladatokkal ellátni, és személyre szabottan figyelni, mivel lehet megtartani őket. A technológiák egy csomó iparágban összeértek, a termékek nagyon hasonlítanak egymáshoz, így a különbség két versenyző cég között az emberekben van. Innentől az tud sikeresebb lenni, akinek a legjobb emberei vannak.

A négy évtized alatt hat munkahelye volt. Az új cégek mennyire jelentettek nagy váltást?

Valójában az első öt munkahelyen még a székem és az irodám is ugyanaz maradt. Az első váltásom két cég összeolvadásából fakadt, majd azt megvásárolta a harmadik munkahelyem, a Digital, ezt később a Compaq, azt pedig a HP vette meg. Közben én végig a szobámban maradtam, csak a cégtáblák cserélődtek körülöttem. Azt viszont nagy váltásnak éreztem, hogy a Digitalnál pillanatok

alatt bekerültünk egy 150 ezer fős hatalmas cégbe, és elég gyorsan realizáltuk, hogy ott mi pusztán „kerekítési hiba” vagyunk, hiszen a bevételnek és a profitnak csak nagyjából a 0,1 százalékát adtuk. De sikerült megtalálnom ennek az ellenszerét, és elérni, hogy a kis számok ellenére komolyan vegyenek minket.

Mi lett az ellenszer?

Vannak olyan stratégiai termékek és megoldások, amelyek nagyon fontosak a cég menedzsmentjének, és ha egy ilyen Magyarországra kerül, már nem a kis számokat nézik, hanem hogy milyen fejlesztés történik itt. A Digital vezetőinek sikerült elmagyaráznom, mennyire jó szakemberek vannak Magyarországon, milyen jó itt a szoftverfejlesztés, és hogy nálunk legalább azt a minőséget kapják, mint Amerikában. Miután idekerült a termékfejlesztés egy része, rögtön nagyobb figyelmet kaptunk. Amikor a Compaq megvette a Digitalt a kilencvenes évek végén, pont szerencsés helyzetben voltunk, mert a nagy cégek akkor kezdték felismerni hogy, bizonyos feladatokat érdemes keleti irányba elmozdítani. Így volt ezzel a Compaq is. Láttam, hogy itt a lehetőség, hosszas kilincselés és minisztériumi egyeztetés után sikerült Skóciából Komáromba költöztetni a PC-gyártást. Amikor a HP felvásárolta a vállalatot, csak át kellett ragasztani a gyáron a logót, később pedig a nyomtatók és tárolók gyártását, illetve a kapcsolódó fejlesztéseket is ide tudtam csábítani.

Miért hagyta ott a HP-t, és vele együtt a komplett IT-szektor?

Új vezér került a cég élére, aki azt mondta, hogy olyan sok változás volt az elmúlt években a vállalat életében, hogy most már egy unalmas HP-t akar. Úgy éreztem, hogy akkor eljött az ideje a váltásnak, mert ha nem lesz semmi izgalmas dolog, mit fogok csinálni? A HP minden területen piacvezető volt, és az IT-szektorban maradván nem akartam a kollégáim versenytársa lenni. Hívtak a vállalat európai központjába, de nem akartam elmenni az országból. Úgy döntöttem, iparágat váltok, és pont szembejött a Vodafone, ahol izgalmas feladatokat láttam. A cég a két versenytársnál öt-hat évvel később jött az országba, ők addigra már erős márkát építettek, elvitték a legjobbakat. Amikor kineveztek, azt mondták, nagyjából minden rendben, csak a csapatot és a menedzsmentet kell egy kicsit összerakni. Hát ez nem egészen így volt.

Ezzel szemben mit kellett rendbe tenni?

Sok-sok mindent, a hálózatot, az ügyfélkezelést, az értékesítést és a dolgozók mentalitását. A hálózatunkat a Siemens és a Nokia építette, de a két cég váratlanul egyesült, és ez azt jelentette, hogy jó időre minden jelentősen lelassult. Az Ericssont nem akartam, mert a másik két, nálunk nagyobb cég hálózatát is ő csinálta, így nála is harmadikok maradtunk volna. Körbenéztünk, és láttuk, hogy a Huawei szépen fejlődik. Megkerestük, a Vodafone-referenciát ajánlottuk neki. Cserébe jó ajánlatot és a legjobb embereiket kértük, és azt, ha nálunk sikeresek lesznek, és annak alapján a teljes Vodafone-világba bekerülnek, hozzanak ide gyártóközpontot. Ma 36 országba szállítanak Magyarországról. A

hálózatunk nagyon rövid idő alatt jelentősen fejlődött, bőven 90 százalék feletti lefedettségünk volt, lényegesen nagyobb, mint a versenytársaknak. Ügyfélcentrumunkat Budapesten egy külső cég üzemeltette, de mire betanítottuk a dolgozókat, addigra ők munkahelyet váltottak, így javítani kellett ezen a téren is. Az ügyfélkezelésen dolgozókat felvettük saját alkalmazottnak, és Miskolcra költöztettük a teljes részleget, ahol nagy hiány volt munkalehetőségből. A dolgozóink komolyan vették a feladatokat, és ügyfélkapcsolatban pillanatok alatt a legjobbak közé kerültünk. Ma már hétszáz kollégánk dolgozik Miskolcon, több feladatot is oda delegáltunk. Közben sikerült elérni, hogy a vállalat első globális szolgáltató központja is Magyarországra kerüljön, ahol mára csaknem kétezer kiváló, nagyrészt magyar kolléga látja el az összes Vodafone-leányvállalat pénzügyi feladatainak zömét.

Eközben hogyan szabták újra az értékesítést?

Az értékesítési csatornák esetében a gond az volt, hogy 23 saját és 200 partner által üzemeltetett boltunk volt, de az utóbbiak erősen limitált lehetőségekkel. A megoldás az volt, hogy elvégeztük a szükséges IT-fejlesztéseket, és utána minden kereskedelmi lehetőséget megadtunk a partnereknek is, ezzel egyből 223 teljes funkciójú boltunk lett, és így sikerült ledolgoznunk a hátrányunkat. A munkatársaink mentalitásán is változtatnunk kellett. Sok belső kommunikációval és marketinggel elértük, hogy ne csak bejőjenek megcsinálni a feladataikat, hanem lelkesek legyenek, és a sajátjuknak érezzék a céget. Sikerült lendületet adni a vállalatnak, és mára a mobilpiacon a másodikkak vagyunk, a célunk pedig az, hogy az egész magyar távközlési piacon mi legyünk a legfőbb kihívók. Most bizakodunk, hogy az [Európai Unió](#) engedélyezni fogja a UPC felvásárlását, és egy sikeres összeolvadással ennek a célnak az elérésére reális lehet az esély. Az 5G is megérkezik, ami szintén nagy változásokat hoz az elkövetkező években.

Nem bánja, hogy ezeknél a nagy változásoknál már nem lesz jelen?

Ennek az összeolvadásnak a levezénylésére mindkét cégben megvannak a jó szakemberek, és szerintem a negyvenéves tapasztalat átadásával már többet tehetek az országért. Három gyerekelem és két unokám van, akik abszolút prioritást élveznek. Szeretnék velük több időt tölteni ezután, és büszke nagypapaként részt venni a család legkisebb tagjainak örömeiben.

Mit tekint élete legnagyobb sikerének?

Valójában az egész negyven évre büszke vagyok. A legfontosabb célom az volt, hogy olyan életutat tudhassak a magaménak, amelyet a gyerekeim felvállalnak, és azt mondják, ezt érdemes valamilyen szinten követni. Mindhárom gyerekemen abszolút azt érzem, hogy sikerült ezt elérni. Ez a legnagyobb siker számomra. A másik eredmény, hogy sikerült multik nagy beruházásait idehozni, amelyekkel Magyarország is jól járt.

Névjegy

Beck György 1978-ban matematikusként végzett, majd a Számítógép-alkalmazási Kutató Intézetben helyezkedett el. Ezt követően a Számalk tudományos főmunkatársa lett. Később a Digital, a HP és Compaq vezérigazgatója volt, az utóbbi cég régiós tevékenységét is ő irányította. Az első 12 évet magyar informatikai cégeknél töltötte, majd 28 évet a multinacionális világban vezérigazgatói és elnöki pozícióban. A Vodafone-hoz 2007-ben csatlakozott. | VG

Megy, de marad is

Visszavonulása után továbbra is betölti a Neumann János Számítógép-tudományi Társaság elnöki, a Day One Capital Pénzügyi Befektetési Alap felügyelőbizottságának elnöki és a Munkáltatók és Vállalkozók Országos Szövetségének társelnöki pozícióját. A Magyar Vízilabda Szövetség társelnöke és a Magyar Olimpiai Bizottság tagja marad. Folytatja a Management és Leadership a gyakorlatban című kurzust a Budapesti Corvinus Egyetem FAKT Szakkollégiuma diákjainak, továbbá oktatója, igazgatósági tagja és egyik alapítója a 2014-ben elindított SEED, Közép-európai Menedzser Iskolának. | VG

Beck Györgynek hat munkahelye volt

40

év alatt, de az első ötnél

a széke sem változott