

कॉरपोरेट प्रबंधन

जो कोई भी यह पेशेवर यात्रा शुरू करता है, उसके दिमाग में आमतौर पर सिर्फ एक चीज़ होती है: करियर, सत्ता और पैसा।

इन लक्ष्यों तक पहुँचने के लिए, लोग अक्सर खुद को, अपने परिवारों को और अपने मूल्यों को एक ही ईश्वर के नाम पर कुर्बान कर देते हैं: महत्वाकांक्षा।

इस पेशेवर माहौल में, पुरुष अब भी आम तौर पर लाभ में रहते हैं, जबकि औरतों को अक्सर उन पदों तक पहुँचने के लिए कहीं ज़्यादा ऊर्जा लगानी पड़ती है जो शायद ही कभी बिल्कुल शीर्ष पर होते हैं।

बस कॉर्पोरेशनों, राजनीति और कई अन्य संस्थाओं को देख लीजिए, जहाँ सत्ता के असली पदों पर स्त्री प्रतिनिधित्व आमतौर पर लगभग 10% के आसपास रहता है।

आध्यात्मिकता और धर्म को छुए बिना भी, औरतें अक्सर अनिवार्य और महत्वपूर्ण भूमिकाएँ निभाती हैं, पर व्यावहारिक निर्णय और सत्ता की बात आते ही शायद ही कभी सबसे प्रभावशाली भूमिकाओं में होती हैं।

करियर की प्रगति, आखिरकार, सत्ता की सीढ़ी चढ़ना है, और तीन बुनियादी नियम हैं जिन्हें हर कोई जानता है: कहना कि लागत घटानी होगी; कहना कि आप सहमत हैं; कहना जो लोग सुनना चाहते हैं।

असली काम बाद में आता है, एक बार नई भूमिका और नया पद सुनिश्चित हो जाने के बाद।

उन व्यावसायिक कंपनियों में जहाँ मेरे पिता और मैंने काम किया, जो करियर में आगे बढ़ते थे वे लगभग हमेशा ब्रांड प्रबंधन या मार्केटिंग से आते थे। सेल्स, लॉजिस्टिक्स, ह्यूमन रिसोर्सेज़ या प्रशासन के लोग आमतौर पर छाया में रहते थे। ज़्यादा दृश्यमान नेतृत्व भूमिकाओं तक पहुँचने के लिए, उन्हें अक्सर छोटी कंपनियों में जाना पड़ता था, जहाँ वे उभर सकें और अपनी छाप छोड़ सकें।

जो शीर्ष तक पहुँचते थे वे शायद ही कभी खुद को असाधारण सक्षम नंबर-दो लोगों से घेरते थे।

नियम हमेशा एक ही था: एक सीमित उप-प्रमुख और एक मज़बूत सहयोगी रखना, पर कभी कोई ऐसा नहीं जो एक दिन कुर्सी के लिए ख़तरा बन सके।

और एक बार कोई नंबर-एक बन जाता, तो रणनीति आमतौर पर अनुमानित होती थी।

पहले, शेयरधारकों के सामने लागत-कटौती का एजेंडा पेश किया जाता। तुरंत बचत का मतलब ज़्यादा मुनाफ़ा और ज़्यादा मज़बूत शेयर होता।

फिर विज्ञापन और मार्केटिंग योजनाओं की समीक्षा आती, उसके बाद टर्नओवर और मुनाफ़ा बढ़ाने के लिए नए निवेश की माँग।

अंत में, एक बार खेल पूरी तरह काबू में आ जाता, अधिग्रहण के तरीके पर स्विच किया जाता, कंपनियाँ खरीदी जातीं और नए बाज़ारों में प्रवेश किया जाता जहाँ वही फॉर्मूला दोहराया जा सके।

यह वह तंत्र है जो अक्सर उन लोगों द्वारा इस्तेमाल किया जाता है जिन्हें किसी बोर्ड की अगुआई के लिए नियुक्त किया जाता है और जो कारोबार के असली मालिकों — शेयरधारकों — के साथ अपना रिश्ता शुरू करते हैं।

इन लोगों का पेशेवर जीवन लंबा होता है। उनके कार्यकारी करियर स्वाभाविक अंत तक पहुँचने के बाद, कई अन्य बोर्डों में सीट लेते हैं, अपना अनुभव पेश करते हुए, जबकि शेयरधारकों द्वारा वित्तपोषित लाखों डॉलर का पारिश्रमिक पाते रहते हैं।

बहुत कम लोगों ने कभी स्वेच्छा से अपना सेलेरी या लाभ घटाया। आमतौर पर, ऐसे इशारे तभी सामने आते हैं जब उन्हें खेल से बाहर धकेले जाने का असली खतरा हो।

फिर आखिरी पत्ता चला जाता है:

‘मैं आपको कम में पड़ सकता हूँ — बस मुझे रहने दीजिए।’

कोई बात नहीं।

फ़र्दिनान्दो फ़्रेगा

Ferdinando Frega — gillettenarrative.com