

GILLETTE CORPORATE MANAGEMENT

Ferdinando Frega — Nando the Scribe

Gillettenarrative.com

जिलेट कॉरपोरेट मैनेजमेंट

जो भी यह पेशेवर सफ़र शुरू करता है, उसके मन में आम तौर पर एक ही बात होती है: करियर, ताक़त और पैसा।

इन लक्ष्यों को पाने के लिए लोग अक्सर ख़ुद को, अपने परिवारों को और अपने मूल्यों को एक ही देवता के नाम पर क़ुर्बान कर देते हैं: महत्वाकांक्षा।

इस पेशेवर माहौल में आम तौर पर अब भी मर्दों का पलड़ा भारी है, जबकि औरतों को अक्सर उन पदों तक पहुँचने के लिए कहीं ज़्यादा ऊर्जा लगानी पड़ती है जो शायद ही कभी सबसे ऊपर के होते हैं।

बस कंपनियों, राजनीति और कई दूसरी संस्थाओं को देख लीजिए, जहाँ ताक़त के असली पदों पर औरतों की नुमाइंदगी अक्सर 10% के आसपास ही रहती है।

अध्यात्म और धर्म को छुए बिना भी, औरतें अक्सर ज़रूरी और अहम भूमिकाएँ निभाती हैं, पर व्यावहारिक फ़ैसलों और ताक़त की बात आए तो सबसे असरदार भूमिकाएँ शायद ही कभी।

करियर में तरक़्क़ी आख़िरकार ताक़त की सीढ़ी चढ़ने का नाम है, और तीन बुनियादी नियम हैं जो सब जानते हैं:

• कहो कि ख़र्चे घटाने होंगे;

• कहो कि तुम सहमत हो;

• वही कहो जो लोग सुनना चाहते हैं।

असली काम बाद में आता है, जब नई भूमिका और नया ओहदा पक्का हो चुका हो।

जिन व्यापारिक कंपनियों में मेरे पिता और मैंने काम किया, वहाँ जो करियर में आगे बढ़े वे लगभग हमेशा ब्रांड मैनेजमेंट या मार्केटिंग से आए थे। सेल्स, लॉजिस्टिक्स, मानव संसाधन या प्रशासन के लोग आम तौर पर परछाई में ही रह जाते थे। ज़्यादा दिखने वाली नेतृत्व की भूमिकाएँ पाने के लिए उन्हें अक्सर छोटी कंपनियों में जाना पड़ता था, जहाँ वे उभर सकें और अपनी छाप छोड़ सकें।

जो चोटी पर पहुँचे, उन्होंने शायद ही कभी अपने इर्द-गिर्द असाधारण रूप से क़ाबिल नंबर दो रखे।

नियम हमेशा एक ही था: एक सीमित डिप्टी रखो और एक मज़बूत काम करने वाला, पर ऐसा कोई कभी नहीं जो एक दिन कुर्सी के लिए ख़तरा बन जाए।

और जब कोई नंबर एक बन जाता, तो रणनीति का अंदाज़ा आम तौर पर पहले से लगाया जा सकता था।

• पहले वे शेयरधारकों के सामने ख़र्च-कटौती का एजेंडा रखते थे। फ़ौरन बचत का मतलब था ज़्यादा मुनाफ़ा और शेयर का मज़बूत दाम।

• इसके बाद विज्ञापन और मार्केटिंग योजनाओं की समीक्षा आती थी, और फिर कारोबार और मुनाफ़ा बढ़ाने के मक़सद से नए निवेश की माँगें।

• आख़िर में, जब खेल अच्छी तरह क़ाबू में आ जाता, तो वे अधिग्रहण के दौर में उतरते थे, कंपनियाँ ख़रीदते और उन नए बाज़ारों में घुसते जहाँ वही फ़ॉर्मूला दोहराया जा सके।

यही वह तंत्र है जिसे अक्सर वे लोग अपनाते हैं जिन्हें बोर्ड की अगुवाई के लिए नियुक्त किया जाता है और जो कारोबार के असली मालिकों से अपना रिश्ता शुरू करते हैं: शेयरधारकों से।

इन लोगों की पेशेवर ज़िंदगियाँ लंबी होती हैं। जब उनका कार्यकारी करियर अपने स्वाभाविक अंत पर पहुँचता है, तो कई दूसरे निदेशक मंडलों में जा बैठते हैं, अपना अनुभव पेश करते हैं और शेयरधारकों के पैसे से लाखों-करोड़ों डॉलर का मेहनताना बटोरते रहते हैं।

बहुत कम लोगों ने कभी अपनी मर्ज़ी से अपना वेतन या अपनी सुविधाएँ घटाई हैं। आम तौर पर ऐसे क़दम तभी दिखते हैं जब खेल से बाहर धकेले जाने का असली ख़तरा हो।

तब आख़िरी पत्ता चला जाता है:

“मैं आपको सस्ता पड़ सकता हूँ — बस मुझे रहने दीजिए।”

आपका स्वागत है।

फर्दिनांदो