



GILLETTE CORPORATE MANAGEMENT

Ferdinando Frega — Nando the Scribe

Η ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΤΗΣ GILLETTE

THE COMPANY · 07

Όποιος ξεκινά αυτή την επαγγελματική διαδρομή έχει συνήθως ένα μόνο πράγμα στο μυαλό του: καριέρα, εξουσία και χρήμα.

Για να πετύχουν αυτούς τους στόχους, οι άνθρωποι συχνά θυσιάζουν τον εαυτό τους, τις οικογένειές τους και τις αξίες τους στο όνομα ενός μόνο θεού: της ΦΙΛΟΔΟΞΙΑΣ.

Σε αυτό το επαγγελματικό περιβάλλον οι άντρες είναι ακόμη γενικά ευνοημένοι, ενώ οι γυναίκες συχνά χρειάζεται να επενδύσουν πολύ περισσότερη ενέργεια για να φτάσουν σε θέσεις που σπάνια είναι στην κορυφή.

Αρκεί να κοιτάξεις τις μεγάλες εταιρείες, την πολιτική και πολλούς άλλους θεσμούς, όπου η γυναικεία εκπροσώπηση σε πραγματικές θέσεις εξουσίας μένει συχνά γύρω στο 10%.

Χωρίς καν να αγγίξουμε την πνευματικότητα και τη θρησκεία, οι γυναίκες έχουν συχνά ουσιαστικούς και σημαντικούς ρόλους, σπάνια όμως τους πιο επιδραστικούς όταν πρόκειται για πρακτικές αποφάσεις και εξουσία.

Η εξέλιξη στην καριέρα είναι τελικά ένα ανέβασμα στη σκάλα της εξουσίας, και υπάρχουν τρεις θεμελιώδεις κανόνες που τους ξέρουν όλοι:

- λες ότι το κόστος πρέπει να μειωθεί·
- λες ότι συμφωνείς·
- λες αυτό που θέλουν να ακούσουν.

Η πραγματική δουλειά έρχεται μετά, όταν ο νέος ρόλος και ο τίτλος έχουν εξασφαλιστεί.

Στις εμπορικές εταιρείες όπου δουλέψαμε ο πατέρας μου κι εγώ, όσοι έκαναν καριέρα προέρχονταν σχεδόν πάντα από το brand management ή το μάρκετινγκ. Οι άνθρωποι των πωλήσεων, της εφοδιαστικής, του ανθρώπινου δυναμικού ή της διοίκησης έμεναν συνήθως στη σκιά. Για να αποκτήσουν πιο ορατούς ηγετικούς ρόλους, έπρεπε συχνά να πάνε σε μικρότερες εταιρείες, όπου μπορούσαν να αναδειχθούν και να αφήσουν το στίγμα τους.

Όσοι έφταναν στην κορυφή σπάνια περιστοιχίζονταν από εξαιρετικά ικανούς Νούμερο Δύο.

Ο κανόνας ήταν πάντα ο ίδιος: κράτα έναν περιορισμένο αναπληρωτή και έναν δυνατό συνεργάτη, αλλά ποτέ κάποιον που θα μπορούσε μια μέρα να απειλήσει την καρέκλα.

Και όταν κάποιος γινόταν Νούμερο Ένα, η στρατηγική ήταν συνήθως προβλέψιμη.

- Πρώτα παρουσίαζε στους μετόχους ένα πρόγραμμα περικοπής δαπανών. Άμεση εξοικονόμηση σήμαινε υψηλότερα κέρδη και πιο δυνατή τιμή μετοχής.
- Ακολουθούσε η αναθεώρηση των πλάνων διαφήμισης και μάρκετινγκ, και μετά τα αιτήματα για νέες επενδύσεις με στόχο την αύξηση του τζίρου και των κερδών.
- Τέλος, όταν το παιχνίδι ήταν πια καλά υπό έλεγχο, περνούσε σε φάση εξαγορών, αγοράζοντας εταιρείες και μπαίνοντας σε νέες αγορές όπου η ίδια συνταγή μπορούσε να επαναληφθεί.

Αυτός είναι ο μηχανισμός που χρησιμοποιούν συχνά όσοι διορίζονται να ηγηθούν ενός διοικητικού συμβουλίου και ξεκινούν

τη σχέση τους με τους πραγματικούς ιδιοκτήτες της επιχείρησης: τους μετόχους.

Η επαγγελματική ζωή αυτών των ανθρώπων είναι μακριά. Όταν η καριέρα τους ως στελεχών φτάσει στο φυσικό της τέλος, πολλοί περνούν σε άλλα διοικητικά συμβούλια, προσφέροντας την εμπειρία τους και συνεχίζοντας να εισπράττουν εκατομμύρια δολάρια σε αμοιβές που πληρώνουν οι μέτοχοι.

Ελάχιστοι μείωσαν ποτέ οικειοθελώς τους μισθούς ή τις παροχές τους. Συνήθως τέτοιες χειρονομίες εμφανίζονται μόνο όταν υπάρχει πραγματικός κίνδυνος να βγουν από το παιχνίδι.

Τότε παίζεται το τελευταίο χαρτί:

«Μπορώ να σας κοστίζω λιγότερο — απλώς αφήστε με να μείνω».

Καλώς ήρθες.

Ferdinando