

GILLETTE CORPORATE MANAGEMENT

Ferdinando Frega — Nando the Scribe

Gillettenarrative.com

ZARZĄDZANIE KORPORACYJNE GILLETTE

THE COMPANY · 07

Kto zaczyna tę zawodową drogę, zwykle ma w głowie tylko jedno: karierę, władzę i pieniądze.

Aby osiągnąć te cele, ludzie często poświęcają siebie, swoje rodziny i swoje wartości w imię jednego boga: AMBICJI.

W tym środowisku zawodowym mężczyźni wciąż na ogół mają przewagę, podczas gdy kobiety często muszą włożyć znacznie więcej energii, by dotrzeć do stanowisk, które rzadko znajdują się na samym szczycie.

Wystarczy spojrzeć na korporacje, politykę i wiele innych instytucji, w których udział kobiet na stanowiskach rzeczywistej władzy często utrzymuje się na poziomie około 10%.

Nie dotykając nawet duchowości i religii, kobiety często pełnią role istotne i ważne, ale rzadko te najbardziej wpływowe, gdy chodzi o praktyczne podejmowanie decyzji i władzę.

Postęp w karierze to w gruncie rzeczy wspinaczka po drabinie władzy, a istnieją trzy podstawowe zasady, które wszyscy znają:

• mów, że trzeba obniżyć koszty;

• mów, że się zgadzasz;

• mów to, co ludzie chcą usłyszeć.

Właściwa praca przychodzi później, kiedy nowa rola i tytuł są już zapewnione.

W firmach handlowych, w których pracowaliśmy z ojcem, ci, którzy robili kariery, prawie zawsze wywodzili się z działu zarządzania marką albo z marketingu. Ludzie ze sprzedaży, logistyki, kadr czy administracji zwykle pozostawali w cieniu. Aby zdobyć bardziej widoczne stanowiska kierownicze, często musieli przechodzić do mniejszych firm, w których mogli się wybić i zaznaczyć swoją obecność.

Ci, którzy docierali na szczyt, rzadko otaczali się wyjątkowo zdolnymi numerami dwa.

Zasada była zawsze ta sama: trzymać przy sobie ograniczonego zastępcę i solidnego współpracownika, ale nigdy kogoś, kto mógłby pewnego dnia zagrozić fotelowi.

A kiedy ktoś zostawał numerem jeden, strategia była zwykle przewidywalna.

• Najpierw przedstawiał akcjonariuszom program cięcia kosztów. Natychmiastowe oszczędności oznaczały wyższe zyski i mocniejszy kurs akcji.

• Następnie przychodził przegląd planów reklamowych i marketingowych, a po nim wnioski o nowe inwestycje mające zwiększyć przychody i zyski.

• Wreszcie, kiedy gra była już dobrze pod kontrolą, przechodził w tryb przejęć, kupując firmy i wchodząc na nowe rynki, na których można było powtórzyć tę samą formułę.

Taki jest mechanizm, po który często sięgają ci, którzy zostają powołani, by kierować zarządem, i rozpoczynają relację z prawdziwymi właścicielami firmy: akcjonariuszami.

Życie zawodowe tych ludzi jest długie. Kiedy ich kariery menedżerskie dobiegają naturalnego końca, wielu przechodzi do

rad dyrektorów innych firm, oferując swoje doświadczenie i nadal pobierając miliony dolarów wynagrodzenia finansowanego przez akcjonariuszy.

Bardzo niewielu kiedykolwiek dobrowolnie obniżyło swoje pensje czy świadczenia. Zwykle takie gesty pojawiają się dopiero wtedy, gdy istnieje realne ryzyko wypadnięcia z gry.

Wtedy zagrywa się ostatnią kartę:

„Mogę was kosztować mniej – tylko pozwólcie mi zostać”.

Witaj.

Ferdinando