



GILLETTE CORPORATE MANAGEMENT

Ferdinando Frega — Nando the Scribe

MANAGEMENTUL CORPORATIV GILLETTE

THE COMPANY · 07

Oricine începe acest drum profesional are de obicei un singur lucru în minte: cariera, puterea și banii.

Ca să atingă aceste obiective, oamenii se sacrifică adesea pe ei înșiși, își sacrifică familiile și valorile în numele unui singur zeu: AMBIȚIA.

În acest mediu profesional, bărbații sunt încă, în general, avantajați, în timp ce femeile trebuie adesea să investească mult mai multă energie ca să ajungă în poziții care rareori sunt chiar în vârf.

Ajunge să te uiți la corporații, la politică și la multe alte instituții, unde reprezentarea feminină în poziții reale de putere rămâne adesea în jur de 10%.

Fără să mai vorbim de spiritualitate și religie, femeile ocupă frecvent roluri esențiale și importante, dar rareori pe cele mai influente când e vorba de decizii practice și de putere.

Avansarea în carieră înseamnă, în fond, urcarea pe scara puterii, iar trei reguli fundamentale le cunoaște toată lumea:

- spui că trebuie reduse costurile;
- spui că ești de acord;
- spui ce vor oamenii să audă.

Munca propriu-zisă vine mai târziu, după ce noul rol și noul titlu au fost asigurate.

În companiile comerciale în care am lucrat eu și tatăl meu, cei care avansau în carieră veneau aproape întotdeauna din brand management sau din marketing. Oamenii din vânzări, logistică, resurse umane sau administrație rămâneau de obicei în umbră. Ca să obțină roluri de conducere mai vizibile, trebuiau adesea să treacă la companii mai mici, unde puteau ieși la suprafață și să-și lase amprenta.

Cei care ajungeau în vârf rareori se înconjurau de numere doi excepțional de capabili.

Regula era mereu aceeași: să ții un adjunct limitat și un colaborator puternic, dar niciodată pe cineva care ar putea într-o zi să-ți amenințe scaunul.

Iar odată ce cineva devenea numărul unu, strategia era de obicei previzibilă.

- Mai întâi, le prezenta acționarilor un program de reducere a costurilor. Economii imediate însemnau profituri mai mari și un preț mai bun al acțiunilor.
- Urma revizuirea planurilor de publicitate și marketing, apoi cererile de noi investiții menite să crească veniturile și profiturile.
- În sfârșit, odată ce jocul era bine sub control, trecea în modul achiziții, cumpărând companii și intrând pe piețe noi, unde aceeași formulă putea fi repetată.

Acesta este mecanismul folosit adesea de cei care sunt numiți să conducă un consiliu de administrație și își încep relația cu adevărații proprietari ai afacerii: acționarii.

Viața profesională a acestor oameni e lungă. După ce cariera lor executivă ajunge la un sfârșit firesc, mulți trec în alte consilii de administrație, oferindu-și experiența și continuând să încaseze milioane de dolari în remunerații plătite de acționari.

Foarte puțini și-au redus vreodată de bunăvoie salariile sau beneficiile. De obicei, asemenea gesturi apar doar când există un risc real de a fi scoși din joc.

Atunci se joacă ultima carte:

„Vă pot costa mai puțin — doar lăsați-mă să rămân.”

Bine ai venit.

Ferdinando