

GILLETTE CORPORATE MANAGEMENT

Ferdinando Frega — Nando the Scribe

Gillettenarrative.com

GILLETTE நிறுவன நிர்வாகம்

THE COMPANY · 07

இந்தத் தொழில்முறைப் பயணத்தைத் தொடங்கும் எவருக்கும் பொதுவாக மனதில் ஒன்றே ஒன்றுதான் இருக்கும்: பதவி உயர்வு, அதிகாரம், பணம்.

இந்த இலக்குகளை அடைய, மக்கள் பெரும்பாலும் ஒரே ஒரு கடவுளின் பெயரால் தங்களையும், தங்கள் குடும்பங்களையும், தங்கள் விழுமியங்களையும் தியாகம் செய்கிறார்கள்: லட்சியம்.

இந்தத் தொழில்முறைச் சூழலில், ஆண்களுக்கு இன்னும் பொதுவாகச் சாதகம் இருக்கிறது; பெண்களோ, மிக உச்சத்தில் அரிதாகவே இருக்கும் பதவிகளை அடைய, பெரும்பாலும் மிக அதிக ஆற்றலைச் செலவிட வேண்டியிருக்கிறது.

பெருநிறுவனங்கள், அரசியல், இன்னும் பல நிறுவனங்களைப் பாருங்கள்: உண்மையான அதிகாரப் பதவிகளில் பெண்களின் பிரதிநிதித்துவம் பெரும்பாலும் சுமார் 10% அளவிலேயே இருக்கிறது.

ஆன்மீகத்தையும் மதத்தையும் தொடாமலேயே சொல்லலாம்: பெண்கள் அடிக்கடி அத்தியாவசியமான, முக்கியமான பங்குகளை வகிக்கிறார்கள், ஆனால் நடைமுறை முடிவெடுப்பதிலும் அதிகாரத்திலும் மிகுந்த செல்வாக்குள்ள பங்குகளை அரிதாகவே வகிக்கிறார்கள்.

தொழில் முன்னேற்றம் என்பது இறுதியில் அதிகார ஏணியில் ஏறுவதுதான்; எல்லோருக்கும் தெரிந்த மூன்று அடிப்படை விதிகள் உண்டு:

• செலவுகள் குறைக்கப்பட வேண்டும் என்று சொல்லுங்கள்;

• நீங்கள் ஒப்புக்கொள்வதாகச் சொல்லுங்கள்;

• மக்கள் கேட்க விரும்புவதைச் சொல்லுங்கள்.

உண்மையான வேலை பின்னர்தான் வருகிறது, புதிய பதவியும் பட்டமும் உறுதியான பிறகு.

என் தந்தையும் நானும் வேலை செய்த வணிக நிறுவனங்களில், பதவியில் முன்னேறியவர்கள் கிட்டத்தட்ட எப்போதும் பிராண்ட் மேலாண்மை அல்லது சந்தைப்படுத்தலிலிருந்து வந்தவர்கள். விற்பனை, தளவாடம், மனிதவளம், நிர்வாகம் ஆகியவற்றைச் சேர்ந்தவர்கள் பொதுவாக நிழலிலேயே இருந்தார்கள். அதிகம் வெளிப்படும் தலைமைப் பதவிகளைப் பெற, அவர்கள் பெரும்பாலும் சிறிய நிறுவனங்களுக்குச் செல்ல வேண்டியிருந்தது; அங்கே அவர்கள் வெளிப்பட்டுத் தங்கள் முத்திரையைப் பதிக்க முடிந்தது.

உச்சத்தை அடைந்தவர்கள், மிகத் திறமையான இரண்டாம் இடத்தவர்களைத் தங்களைச் சுற்றி வைத்துக்கொண்டது அரிது.

விதி எப்போதும் ஒன்றுதான்: வரம்புக்குட்பட்ட ஒரு துணையாளரையும் வலுவான ஒரு பங்களிப்பாளரையும் வைத்துக்கொள்ளுங்கள், ஆனால் ஒரு நாள் நாற்காலியை அச்சுறுத்தக்கூடிய ஒருவரை ஒருபோதும் வைத்துக்கொள்ளாதீர்கள்.

ஒருவர் முதலிடத்தவரானதும், உத்தி பொதுவாக முன்கூட்டியே கணிக்கக்கூடியதாக இருந்தது.

• முதலில், அவர்கள் பங்குதாரர்களிடம் ஒரு செலவுக் குறைப்புத் திட்டத்தை முன்வைத்தார்கள். உடனடிச் சேமிப்பு என்றால் அதிக லாபமும் வலுவான பங்கு விலையும்.

• அடுத்து விளம்பர, சந்தைப்படுத்தல் திட்டங்களின் மறுஆய்வு வந்தது; அதைத் தொடர்ந்து, வருவாயையும் லாபத்தையும் அதிகரிக்கும் நோக்கில் புதிய முதலீடுகளுக்கான கோரிக்கைகள்.

• இறுதியாக, ஆட்டம் நன்றாகக் கட்டுக்குள் வந்ததும், அவர்கள் கையகப்படுத்தல் நிலைக்கு மாறினார்கள்: நிறுவனங்களை வாங்கி, அதே சூத்திரத்தை மீண்டும் செயல்படுத்தக்கூடிய புதிய சந்தைகளுக்குள் நுழைந்தார்கள்.

இயக்குநர் குழுவை வழிநடத்த நியமிக்கப்பட்டு, வணிகத்தின் உண்மையான உரிமையாளர்களான பங்குதாரர்களுடன் தங்கள் உறவைத் தொடங்குபவர்கள் அடிக்கடி பயன்படுத்தும் வழிமுறை இதுதான்.

இவர்களின் தொழில் வாழ்க்கை நீண்டது. நிர்வாகப் பணிக்காலம் இயல்பாக முடிவுக்கு வந்த பிறகு, பலர் மற்ற இயக்குநர் குழுக்களில் அமரச் செல்கிறார்கள்; தங்கள் அனுபவத்தை வழங்கியபடியே, பங்குதாரர்கள் செலுத்தும் பத்து லட்சக்கணக்கான டாலர் ஊதியத்தைத் தொடர்ந்து பெறுகிறார்கள்.

தாமாக முன்வந்து தங்கள் சம்பளத்தையோ சலுகைகளையோ குறைத்துக்கொண்டவர்கள் மிகச் சிலரே. பொதுவாக, ஆட்டத்திலிருந்து வெளியேற்றப்படும் உண்மையான அபாயம்

இருக்கும்போது மட்டுமே இத்தகைய செயல்கள் தோன்றுகின்றன.

அப்போது கடைசிச் சீட்டு இறக்கப்படுகிறது:

"என்னால் உங்களுக்குக் குறைவாகச் செலவாக முடியும் — என்னை இருக்க மட்டும் விடுங்கள்."

உங்களை வரவேற்கிறேன்.

Ferdinando