

GILLETTE CORPORATE MANAGEMENT

Ferdinando Frega — Nando the Scribe

Gillettenarrative.com

QUẢN TRỊ DOANH NGHIỆP GILLETTE

THE COMPANY · 07

Ai bắt đầu hành trình nghề nghiệp này thường chỉ có một điều trong đầu: sự nghiệp, quyền lực và tiền bạc.

Để đạt được những mục tiêu ấy, người ta thường hy sinh bản thân, gia đình và các giá trị của mình nhân danh một vị thần duy nhất: THAM VỌNG.

Trong môi trường nghề nghiệp này, nhìn chung đàn ông vẫn được lợi thế, còn phụ nữ thường phải bỏ ra nhiều sức lực hơn hẳn để đạt tới những vị trí hiếm khi nằm ở đỉnh cao nhất.

Cứ nhìn các tập đoàn, giới chính trị và nhiều thiết chế khác, nơi tỷ lệ phụ nữ ở những vị trí quyền lực thật sự thường vẫn chỉ quanh mức 10%.

Chưa cần nói đến tâm linh và tôn giáo, phụ nữ thường giữ những vai trò thiết yếu và quan trọng, nhưng hiếm khi là những vai trò có ảnh hưởng nhất khi bàn đến việc ra quyết định thực tế và quyền lực.

Thăng tiến sự nghiệp rốt cuộc là leo lên nấc thang quyền lực, và có ba quy tắc cơ bản mà ai cũng biết:

• nói rằng phải cắt giảm chi phí;

• nói rằng bạn đồng ý;

• nói điều người ta muốn nghe.

Công việc thật sự đến sau, khi vai trò và chức danh mới đã nằm chắc trong tay.

Trong những công ty thương mại nơi cha tôi và tôi từng làm việc, những người thăng tiến gần như luôn xuất thân từ quản lý nhãn hàng hoặc marketing. Người từ bán hàng, hậu cần, nhân sự hay hành chính thường ở lại trong bóng tối. Để có được những vai trò lãnh đạo dễ thấy hơn, họ thường phải chuyển sang các công ty nhỏ hơn, nơi họ có thể nổi lên và để lại dấu ấn.

Những người lên tới đỉnh hiếm khi vây quanh mình bằng những người số hai có năng lực xuất chúng.

Quy tắc lúc nào cũng vậy: giữ một cấp phó hạn chế và một người đóng góp đắc lực, nhưng không bao giờ là kẻ một ngày nào đó có thể đe dọa chiếc ghế.

Và một khi ai đó đã thành số một, chiến lược thường có thể đoán trước.

• Trước tiên, họ trình cho cổ đông một chương trình cắt giảm chi phí. Tiết kiệm tức thì nghĩa là lợi nhuận cao hơn và giá cổ phiếu mạnh hơn.

• Tiếp theo là rà soát các kế hoạch quảng cáo và marketing, rồi đến những đề nghị đầu tư mới nhằm tăng doanh thu và lợi nhuận.

• Cuối cùng, khi cuộc chơi đã nằm gọn trong tầm kiểm soát, họ chuyển sang chế độ thâu tóm, mua lại các công ty và tiến vào những thị trường mới nơi cùng một công thức có thể lặp lại.

Đây là cơ chế thường được dùng bởi những người được bổ nhiệm để dẫn dắt một hội đồng quản trị và bắt đầu mối quan hệ với những người chủ thật sự của doanh nghiệp: các cổ đông.

Đời nghề nghiệp của những người này rất dài. Sau khi sự nghiệp điều hành của họ kết thúc một cách tự nhiên, nhiều người chuyển sang ngồi ở các hội đồng quản trị khác, đem kinh nghiệm của mình ra cống hiến trong khi vẫn tiếp tục nhận hàng triệu đô la thù lao do cổ đông chi trả.

Rất ít người từng tự nguyện giảm lương hay phúc lợi của mình. Thường thì những cử chỉ như thế chỉ xuất hiện khi có nguy cơ thật sự bị đẩy ra khỏi cuộc chơi.

Lúc ấy lá bài cuối cùng được tung ra:

“Tôi có thể tốn ít tiền của quý vị hơn — chỉ cần để tôi ở lại.”

Chào mừng bạn.

Ferdinando