

El decàleg d'Isidre Fainé per ser un empresari d'èxit

Per aconseguir l'èxit com a empresari, Isidre Fainé ha proposat una sèrie d'idees en l'acte de cloenda del Congrés de Directius CEDE.

1. Com fer possible, el que per a molts és impossible.

Els Directius hem de ser persones transformadores. Imaginar camins per fer possible l'impossible. Pere **Duran Farell**, prestigiós empresari (i gran referent per a mi), solia dir als seves Directius: «Alguns miren les coses com són i es pregunten per què; jo prefereixo mirar les coses com podrien ser, i preguntar-me per què no ». És necessària aquesta inquietud vital que fuig de la passivitat i afronta els problemes i les oportunitats.

2. Dirigir també és concentració

El bon directiu necessita blindar la seva ment i concentrar-se en el que ha de fer perquè l'urgent no prevalgui sobre l'important. A l'empresa, la velocitat del Directiu, és la velocitat de l'Equip. Segons **Paul Romer**, que és un dels economistes de més prestigi de la Universitat de Stanford, les noves idees són el combustible del progrés. Per aquest economista, la riquesa no depèn dels recursos naturals, ni de l'abundància de capital sinó del coneixement.

3. Simplificar

Cal ser dràstics i utilitzar el nostre temps d'una manera més intel·ligent, dedicant la major part del dia a la gestió, per poder assolir els nostres objectius (que són els que asseguruen el futur i la continuïtat de les nostres empreses). La complexitat no s'ha d'admirar, s'ha d'evitar. Perquè moltes vegades no aporta res en positiu i sovint és el simple escut de la ignorància. Com afirmava **Steve Jobs**: *"Cal molta feina, perquè alguna cosa resulti senzilla de comprendre"*.

4. Les responsabilitats no caduquen

El líder no es limita a seguir el camí que marca l'opinió general. És ell qui es posa al capdavant, defineix el lloc al qual arribar i decideix la manera de fer-ho. I d'aquesta actitud no cal abdicar al menor contratemps o dificultat. Encara que no us ho sembli, és molt important que cadascun dels nostres empleats tingui un projecte professional definit, amb objectius a curt, mitjà i llarg termini, i que aquests siguin coherents amb el Pla Estratègic de la nostra empresa. Sense que cap oblidí que també ha d'assumir la seva responsabilitat de principi a fi, ocupi el càrrec que ocupi. Perquè, un directiu pot delegar una tasca, però no la responsabilitat. (La responsabilitat mai és delegable).

5. La formació permanent

La formació per a un home de negocis, per a un empresari i per a un directiu no acaba mai. La formació ha de ser l'apartat permanent a l'agenda de qualsevol directiu. Necessitem saber per preveure. Necessitem preveure per poder prevenir, tot en un món cada vegada més complex i interdisciplinari. El talent guanya els partits, però el treball en equip i la intel·ligència acumulada guanyen els campionats. Per això, els dirigents amb èxit fan de les seves vides un projecte professional, social i col·lectiu. Acostumen a generar moltes iniciatives, estableixen relacions personals a través de projectes comuns, solen valorar a les persones d'una manera inusual i aconsegueixen grans resultats en termes de vendes, beneficis, inversió i en creació d'ocupació.

6. No hi ha beneficis sense vendes i no hi ha vendes sense productes.

Només hi ha una manera d'aconseguir empreses amb futur i per a això és imprescindible que la gent se senti motivada. D'aquesta manera, podem crear contínuament productes i serveis, que siguin útils i que cobreixin les necessitats de la societat. Recolzar-nos en la història no val per assolir els objectius. El que sí que hauríem sempre de preguntar és: *Té la meua empresa una proposta de valor única?*

7. La bona comunicació multiplica el nostre missatge

Quan el temps és el principal actiu i l'entorn canvia ràpidament, comunicar d'una manera adequada és vital, amb missatges concisos, sense generar equívocs i dient de manera clara el que volem dir. El Directiu d'avui dedica més de la meitat del seu temps a comunicar amb els seus *stakeholders* i els seus *shareholders*. Saber comunicar, en definitiva, no és una cosa complementària. És tan necessari com imprescindible.

8. Només amb l'exemple aconseguirem motivar els nostres equips

La motivació comença pel convenciment. Però serà el tracte humà, el dia a dia, aquestes converses informals, els petits detalls i els aspectes més genèrics els que faran que finalment cadascú se senti compromès amb els petits i grans reptes de l'empresa. Quan la persona se sent útil, quan veu que el seu treball té una finalitat, quan sap el què fa, per què ho fa i per a què ho fa. És llavors quan el seu compromís és total. Ser exemplars és la millor autoritat. És a dir, ser coherents entre el que diem i el que fem.

9. Una conversa és el més efectiu dels "emails"

Les noves tecnologies de vegades sembla que desplacen i eliminen el contacte personal. No permetem que ho facin. El 'cara a cara' segueix sent insubstituïble. La revolució digital és compatible amb la salvaguarda de la relació personal. La tecnologia no ha de deshumanitzar l'home. Ha de donar-li més llibertat, més identitat. En la nova economia, la gent és única i l'entorn tecnològic és substituïble. La creativitat sorgeix en les reunions espontànies i en les discussions imprevistes. (Aquestes són paraules de Steve Jobs, tot i que he de confessar que jo penso el mateix).

10. El camí cap a l'èxit està ple de detalls

En l'últim punt d'aquest decàleg de pensaments vull insistir que per liderar cal visió global, talent, treball, concentració i cura dels petits detalls. (Aquests són els que marquen les grans diferències, tant en les empreses, com en les persones). Estem en aquesta aventura empresarial per resistir grans tensions, fins i tot en ocasions menyspreus o calúmnies. I de vegades, fins i tot mancat d'un merescut i just descans. Hem de procurar tenir pau, tant interior com exterior, mantenir la serenitat davant les dificultats, respectar a tots els col·lectius i preocupar-nos per la nostra gent.