

## Молодые руководители швейцарских компаний - как стать генеральным директором в 25 лет? | Patrons jeunes suisses

Автор: Лейла Бабаева, [Лозанна/Ла Шо-де-Фон](#) , 07.07.2014.



Молодым приходят в голову свежие идеи ([blog.startups.ch](http://blog.startups.ch))

Некоторые поп-звезды зарабатывают миллионы еще до наступления 20 лет, а юные вундеркинды создают компании, не достигнув совершеннолетия. Как живется таким начальникам, какие трудности их подстерегают в Швейцарии?

Des CEO à 25 ans, quels sont les difficultés de leur activité?

Patrons jeunes suisses

С такими руководителями ассоциируется образ бойких молодых людей, подчас чересчур активных, не склонных вести долгие диалоги и презирающих авторитеты и опыт. Однако семь швейцарских предпринимателей, согласившихся дать интервью журналу PME, подходят под иное описание: разговорчивые, вдумчивые, способные

понять и исправить свои ошибки, настойчивые, жаждущие признания, которого не так просто добиться в деловых кругах.

Знакомьтесь: 27-летний Джонатан Жиль пять лет назад купил часовой бренд Dubey et Schaldenbrand. Пабло Альбрехт, которому сейчас всего двадцать, продал свою первую фирму в 15 лет, а сегодня он – исполнительный директор инвестиционного фонда Meliora Capital. Жереми Салафа уже отметил 28-й день рождения, но первую булочную открыл в 19. Гийому Боверу – 33, но его фирма, занимающаяся веб-дизайном, была основана 14 лет назад и успешно работает до сих пор, хотя сегодня больше известна его компания, выпускающая «умные» мячи для гольфа. Сверстник Гийома, Грегори Фере, в 23 года создал консалтинговую фирму Sorrel Group, специализирующуюся в области страхования, сегодня здесь работают 80 человек. Самый старший респондент – 40-летний Пьер-Симон Кербаж, возглавил компанию Bossy Céréales в 21 год. Антуан Вердон, которому сейчас 31 год, стал сооснователем фирмы Sandbox в 24 года.

Отвечая на вопросы журналистов, бизнесмены сломали немало стереотипов.

**Упрямство**, которое часто ставят молодым руководителям в вину, Гийом Бовер предпочитает заменить словом «настойчивость». В случае провала у молодого предпринимателя есть время начать сначала, а последствия неудачи совсем не обязательно оказываются серьезными для окружающих, поскольку фирма еще не успела набрать обороты.

Антуан Вердон считает, что упрямство – «качество, необходимое для успеха». При этом молодой бизнесмен способен пойти на риск, увлекаемый новой идеей, пусть даже не до конца оформившейся. Однако на определенном этапе своей жизни человек начинает тщательнее взвешивать риски, так как ему есть, что терять.

**Нежелание слушать старших** – «худшая ошибка молодого руководителя», подчеркнул Грегори Фере. И те, у кого дела идут хорошо без советов более опытных коллег или знакомых, представляют собой, скорее, исключения.

К этому Пабло Альбрехт добавил, что, кроме умения слушать, хорошему менеджеру нужно окружить себя старшими и опытными сотрудниками, чтобы действовать эффективно, а не двигаться вслепую.

**Желание перестроить мир**, заботясь о расходах и прибыли во вторую очередь – тоже не лучшая черта молодого руководителя. По этому поводу однозначно высказался Пабло Альбрехт: «Молодой человек, который начинает свое дело, живя с родителями – это несерьезно. Когда вам приходится платить за аренду офиса и выдавать зарплату подчиненным, у которых есть семьи, то вы поневоле задумаетесь, как заработать денег. Это не мешает желанию переделать мир, но инновация – лишь часть дела».

**Неумение вести переговоры** – вот еще один недостаток молодых директоров. Жереми Салафа признался, что в начале своей карьеры легче уступал партнеру, желая произвести лучшее впечатление, хотя такая стратегия не годится для долгосрочной перспективы.

Грегори Фере добавил, что молодому руководителю легче вести переговоры по электронной почте. В таком случае он может почерпнуть нужную в переговорах информацию из интернета, у него будет время обдумать слова возможного партнера

и дать взвешенный ответ. Он даже у друга возьмет товар лишь в том случае, если это будет самый лучший товар.

**Нетерпеливость** и молодость часто идут рука об руку, и «в 19 лет хочется свернуть горы, а не мучиться с бумагами торгового реестра, – отметил Пабло Альбрехт. – Однако чтобы удержаться на плаву, нужно иметь трезвую голову и следовать строгим правилам».

Грегори Фере признался, что нетерпение свойственно его характеру, но он научился сдерживать себя, к тому же в его компании есть сотрудники, которые дают ему знать, если коллектив не справляется с заданным ритмом.

Для молодых существует и другая трудность: некоторые международные компании сразу дают понять, что не хотят работать с чересчур молодыми менеджерами. В таких случаях Грегори Фере спрашивал, что значит «молодой» в их понимании, и, благодаря такому подходу, добивался взаимопонимания. А со временем именно молодость, если директор применяет взвешенную стратегию, помогает ему отличиться на фоне конкурентов.

Джонатан Жиль указал на другой минус: «Многие молодые мечтают о высоких постах, не желая мириться при этом с такими минусами, как несуществующие выходные, длительные поездки и неудобства для личной жизни».

Верно и то, что у многих молодых менеджеров – **переизбыток энергии**. В глазах Пабло Альбрехта это – большое преимущество перед 45-летними. «В деловых путешествиях к вечеру многие теряют продуктивность, в то время как я могу еще с легкостью работать. Однако чем больше приобретаешь опыта, тем меньше тратишь времени на то, чтобы выбрать верное направление. Да, молодой легко может лавировать на пути к цели, зато пожилой найдет прямой курс. И кто придет к финишу первым?»

Впрочем, ощущение в себе «силы невиданной» может и боком выйти. Джонатан Жиль вскоре после покупки бренда Dubey et Schaldenbrand провел пять дней подряд в переговорах с клиентами. Вместе с недосыпанием и вечерней выпивкой в обществе заказчиков это дало предсказуемый результат: предприниматель на неделю угодил в больницу.

Грегори Фере указал на важный нюанс: главное – желание действовать. «И в 60 лет человек может кипеть энергией, а молодые люди могут быть вялыми и безынициативными».

**Отсутствие строгой самоорганизации** – причина того, что молодых нередко обходят более опытные. Новичкам приходится провести на работе много часов, которые не приносят в итоге нужного результата. Случается, что молодой бизнесмен не производит ясного и цельного впечатления, или не в силах донести свои идеи, хотя его товар или услуги интересуют возможных партнеров. «Нужно четко определить свои цели, и не распыляться», – отметил Пабло Альбрехт.

[швейцарские компании](#)

Статьи по теме

[500 миллионов за идеи, зародившиеся в Лугано](#)

[Швейцарец на обложке Forbes](#)

[Швейцария \(пока\) лидирует в инновациях](https://dev.nashgazeta.ch/news/econom/17933)

---

**Source URL:** <https://dev.nashgazeta.ch/news/econom/17933>