



"עובדי פרוקטר אנד גמבל ישראל הם המלווערנים בעולם"

לסופי בלום, מנכ"לית הסניף הישראלי של ענקית מוצרי הצריכה, יש עוד מילים חמות על העובדים והמנהלים הישראלים ה"מצוינים בחדשנות ויצירתיות מחשבתית". היא מאמינה גדולה בחדשנות ובמנהיגות של כל עובד, במשרד שלה אין דלתות אבל "הדלת תמיד פתוחה", והיא גאה לעמוד בראש עמותת צב"ע המקדמת ילדים הזקוקים לתמיכה לימודית וחברתית

גלובסטודנט

ג'ק וולש מנכ"ל אלקטריק אמר לא פעם כי הוא מבלה כ-60% מזמנו עם הצוות שלו. מה דעתך על מדיניות ניהול זו?
"אני מאמינה שקשר יומיומי עם כל עובדי החברה חיוני להצלחתנו. לפיכך, אני מבלה זמן רב בשיחות עם הצוותים השונים ומקפידה על מדיניות "דלת פתוחה" לכל עובד. למעשה, למשרדי אין כלל דלתות, מאחר שאנו עובדים בחלל פתוח המאפשר לי להיות עם העור בדים במגע ישיר לאורך רוב יום העבודה. כך, אני זמינה לשמוע על יוזמות חדשניות הבאות מאנשי הצוותים השונים, ללמוד על התפתחויות עסקיות 'בזמן אמת', ולהיות עם האצבע על הדופק כל הזמן".
מהו לדעתך האיזון הנכון בין עבודה וניהול קריירה לבין חיי משפחה והרבה? האם תוכלי לתת מספר עצות לניהול נכון ומאוזן?
"קריירה ומשפחה הם בחירה אישית של כל אדם. אני באופן אישי מאמינה גדולה באיזון ובמיקוד: כשאני תה בעבודה, התמקד בה כ-100% על מנת להשיג את התפוקה הטובה ביותר; כשאתה עם המשפחה, התמקד בה והשקע את כל כולך בזמן איכות ללא הפרעות. כמנהלת, אני מבינה ומעריכה את הצורך של העובדים להגיע לאיזון בחייהם האישיים, ולכן אנו מעניקים להם הדרכות וסיוע בניהול נכון של הזמן, הגברת היעילות והתפוקה, ועוד".

העולם פתוח לישראלים

זהו תפקידך הראשון בישראל, איך את מתרשמת מהחברה הישראלית ומסגנון הניהול כאן?
"העובדים הישראלים מצוינים בחדשנות ויצירתיות מחשבתית. בפרוקטר אנו מלמדים את עובדינו לתעל זאת לכיוון של בנייה והובלה של אסטרטגיות ארוכות טווח. שילוב זה מפיך את המיטב מהמנהל הישראלי, ועור בדה שעובדינו הם מהמוערכים בעולם, ואחוז נכבד מהם קודם למשרות ניהוליות בכירות בחברה העולמית".
וכיצד נתפס המנהל הישראלי בעולם? אילו אפשרויות נפתחות בפני עובדיכם, למשל, הרוצים לפתח קריירה גלובאלית וחוצת יבשות?
"העובדים הישראלים נחשבים מהטובים בעולם. אצלנו, אנו פותחים לעובדינו שער לקריירה בחברת העולמית, ולמעשה כ-20 מעובדי החברה שגוייסו לתפקידים בסניף הישראלי בשנים האחרונות התקדמו, ועובדים כיום בתפקידי ניהול שונים בחו"ל, שם הם נחשבים בין הטובים בתחומם".
את משמשת כיו"ר עמותת צב"ע. תוכלי להסביר על העמותה ופעילויותיה, וכיצד יוכל הסטודנט המעוניין בכך לתרום לה?
"אני מאוד גאה לשמש כיו"ר העמותה המחברת בין מתנדבים כמוני, כמו עובדי פרוקטר אנד גמבל וכמו סטודנטים רבים ברחבי הארץ, עם ילדים צעירים הזקוקים לתמיכה מבוגר. צב"ע - צעירים בונים עתיד - מפעילה מרכזי העשרה בכתי ספר יסודיים בשעות אחר הצהריים, ואלו מעניקים לילדים תמיכה לימודית וחברתית על ידי חונכות אישית של המתנדבים. עמותת צב"ע ייחודית במקצועיות שלה: היא מעניקה למתנדבים הדרושה אישית, המאפשרת לכל מתנדב לחנוך באופן הטוב ביותר ילד אשר זקוק לתשומת לב ודחיפה קטנה בלי מודים ובחי החברה".
"התנדבות בצב"ע כוללת שתיים של פעילות במרכז העשרה, בשעות אחה"צ, מה שמתאים מאוד לסדר היום העמוס של סטודנטים ושל עובדים. אני מזמינה את הקוראים לבקר באתר האינטרנט של העמוד, תה, וללמוד על אפשרויות ההתנדבות במרכזי צב"ע".
www.tzeva.org.il

הנשים בכל סניף של פרוקטר אנד גמבל יהיה שווה לפחות לאחוז הנשים מקרב בוגרי האוניברסיטה באותה המדינה. אנו מציעים לעובדינו תנאי עבודה מצוינים, ומתחשבים ותומכים בהם במיוחד בתקופות של שינויים בחיים, ולמשל לאחר לידה. כתוצאה מכך, נבחרנו לאחד המעסיקים הטובים ביותר לנשים. "בישראל, נשים מהוות למעלה מ-50% מעובדי הסניף ו-40% מההנהלה הבכירה".
בישראל נבחרת פעמיים ברציפות לאחת מ-50 הנשים המשפיעות. מהן המלצותיך לנשות עסקים צעירות שרוצות להטביע את רישומן?
"אני מאמינה גדולה במנהיגות האישית של כל עובד, בכל דרג ובכל תפקיד, כדרך הטובה ביותר להשפיע ולהתקדם. אני מצפה מכל עובד להציב יעדים ברורים ושפתניים, ולהעזיז לפרוץ את הגבולות הקיימים על מנת להשיג יעדים אלה. אני מעודדת את כל עובדי להסתכל על תחום אחריותם ולשאל את עצמם: 'כיצד אני יכול להשתפר? מה ניתן לעשות טוב יותר? היכן ניתן להדגיש כדי ליצור ערך מוסף לצרכנים?'.
את אומרת כי "חדשנות היא ב-DNA של החברת רה". כיצד נושא זה משפיע על הקריטריונים לגיוס אנשים אצלכם?
"מאז ומתמיד חדשנות היתה חלק בלתי נפרד מפרויקטור אנד גמבל, והיא מובילה את הצלחתנו מאז הקמת החברה ועד היום. חדשנות היא לא באחריות הבלעדית של 'צוות חדשנות' מסוים, אלא חלק בלתי נפרד מתפקידו של כל עובד, בכל שורות הניהול של החברה. "לכן, בתהליך המיון אנו מאתרים מועמדים מצטיינים ומובילים אשר מחפשים תמיד לפרוץ גבולות - בעלי סקרנות ויוזמה טבעית המחפשים תמיד דרכים לשפר, להשתפר ולהחדש".

"החברה מגייסת מועמדים מצטיינים עם סיום לימודי התואר הראשון שלהם, על בסיס כישוריהם האישיים, ומשקיעה זמן ומשאבים רבים בבניית היכולת המקצועית וכישורי המנהיגות שלהם. אחד מהמועמדים הללו יהיה באחד הימים ה-CEO הבא של פרוקטר אנד גמבל"

אם כך, האם תוכלי לפרט מעט על התפקידים השונים המוצעים על ידיכם לבוגרי האוניברסיטה טאות בישראל?
"אנו מגייסים לחברה בוגרי אוניברסיטאות מצטיינים ללא ניסיון מקצועי, בעלי אינטליגנציה גבוהה, יכולת עבודה צוות מצוינת וחשיבה יצירתית במיוחד. אנו מציעים משרות ניהול בתחומי ניהול מותג, אנליסט פיננסי וניהול פרויקטים בלוגיסטיקה. לכל המשרות לא נדרש כאמור ניסיון מקצועי, אלא יכולות אישיות ובינאישיות מוכחות. אנו מעניקים לכל עובד הדרכות והכשרה מקצועית נרחבת, על מנת להבטיח את התפתחותו בתפקיד".

חיוקה החברה את פעילותה בישראל, הכפילה את מספר עובדיה ושילשה את היקף הכנסותיה".
לאחרונה נבחרה פרוקטר אנד גמבל על ידי המגזין זינים פורצין וה-HARVARD BUSINESS REVIEW כאחת החברות הנערצות בעולם. מה הנוסחה שלכם להצלחה? מדוע אתם נתפסים בעולם העסקי כ"יצרנים של מנהיגים"?
"גיל: 41
מצב משפחתי: נשואה + 3
מגורים: הרצליה
השכלה: תואר ראשון במסחר ואדמיניסטרציה, ותואר שני בשיווק ואסטרטגיה מאוניברסיטת Dauphine, צרפת

"הנוסחה שלנו להצלחה היא ההתמקדות הרבה שלנו: המבחינה העסקית - התמקדות בחדשנות, ומבחינה הארגונית התמקדות בעובדים שלנו. הצלחתנו העסקית נובעת בראש ובראשונה מהתמקדות ולימוד מעמיק של הצרכנים השונים ברחבי העולם, ופיתוח של חדשנות אשר משפרת את חיי היומיום שלהם.
"מבחינה הארגונית, הצלחתנו נובעת מההשקעה הבלתי פוסקת בעובדים שלנו, בקידום מנהיגות ומצוינות בקרבם. כל העובדים זוכים לתוכנית פיתוח קריירה אישית, המלווה אותם כבר מיומם הראשון בחברה. במסגרתה, הם עוברים קורסים, קואוצ'ינג ותרגול לפיתוח מקצועי ואישי, על מנת לפתח את המקצוענות, המנהיגות והמצוינות של כל אחד מהם בתחומים השונים".
צוטטת כמו שאומרת שהעבודה הכי חשובה שלך היא לאתר את ה-CEO הבא של החברה. למה את מתכוונת בכך? כיצד יכול להפוך בוגר תואר ראשון למנהיג הבא של החברה?
"פרוקטר אנד גמבל מובילה פילוסופיה של 'קידום מתוך החברה', וכך, כל המנהלים הבכירים של החברה התחילו את הקריירה שלהם בתוכה בתפקידי ניהול התחלתיים, וצמחו לתפקידי הנהלה בכירה. החברה מגייסת מועמדים מצטיינים עם סיום לימודי התואר הראשון שלהם, על בסיס כישוריהם האישיים, ומשקיעה זמן ומשאבים רבים בבניית היכולת המקצועית וכישורי המנהיגות שלהם. אחד מהמועמדים הללו יהיה באחד הימים ה-CEO הבא של פרוקטר אנד גמבל, ולכן חשוב לנו מאוד לאתר כבר מההתחלה את דור המנהיגים העתידי של החברה".

מעודדים גיוון ונשים
פרוקטר נבחרה במספר מדינות כאחת מ-100 המעסיקות הטובות לנשים. מה באמת אתם מציעים לנשים?
"גיוון מגדרי הוא יתרון תחרותי בעינינו. מאחר וצרפת כנינו מגוונים ושונים, אנו חייבים לוודא כי החברה תהיה מושתתת על עקרונות של גיוון, על מנת שנוכל לענות על צרכי הצרכנים בצורה מיטבית. מתוך כך, אנו מעודדים גיוון של עובדינו. לדוגמה, שמנו לנו ליעד שאחוז

ופי בלום היא מנכ"לית Procter & Gamble ישראל, אשר נוסדה בשנת 2001. בלום (41) הגיעה ארצה מצרפת בקיץ 2004, לנהל את כחן את פעילות החברה שאר ראיית למותגים בולטים בעולם מוצרי הצריכה. ב-2008 היא השיקה את מרכז החדשנות IHI, המאתר טכנולוגיות חדשות בקרב יזמים ישראלים, אותו היא מגדירה כ"יחידת עילית" שתפעל כחלק מהרשת הבינלאומית לחדשנות בפרוקטר. יוזמה זו היא בין הגורמים שהציבו את בלום במקום ה-39 ברשימת ה-50 הנשים המשפיעות בישראל של מגזין "ליידי גלובס" ל-2008.
ראשית, חלק מקוראי העיתון אינם מכירים את פרוקטר אנד גמבל אלא את המותגים השייכים לה. תוכלי להסביר מעט על החברה והיקף פעילותה? "מדובר בחברת מוצרי הצריכה הגדולה בעולם, המוכרת את מוצריה ל-3 מיליארד צרכנים בלמעלה מ-130 מדינות. היקף המכירות של החברה עומד על כ-84 מיליארד דולר בשנה, ולחברה 24 מוצרים אשר נחשבים "מוצרי הרגל" - לכל אחד מהם מחזור מכירות שנתי של למעלה ממיליארד דולר. ביניהם ניתן למצוא מותגים כמו ג'ילט, הר אנד שולדרס, פנטון, פמפרס, אולוויז, אריאל, טייד ועוד.
"בישראל, החברה מובילה את תחום מוצרי הצריכה עם סניף מקומי הפועל מאז 2001. בשנות פעילות הסניף



סופי בלום (צילום: עינת לברון)