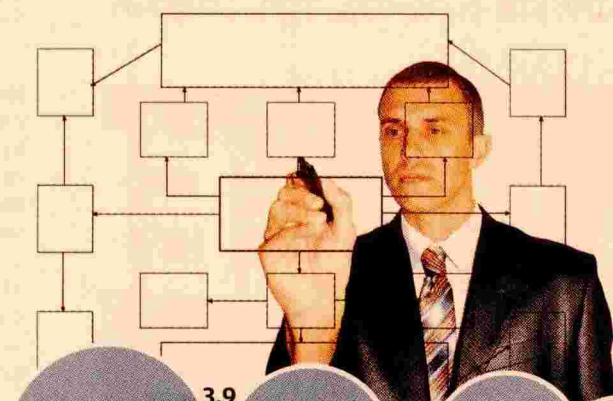


ΜΕ ΣΤΟΧΟ ΤΗΝ ΕΠΙΤΥΧΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΓΙΑ ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ, ΠΩΣ ΒΑΘΜΟΛΟΓΟΥΝΤΑΙ ΟΙ ΕΞΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ

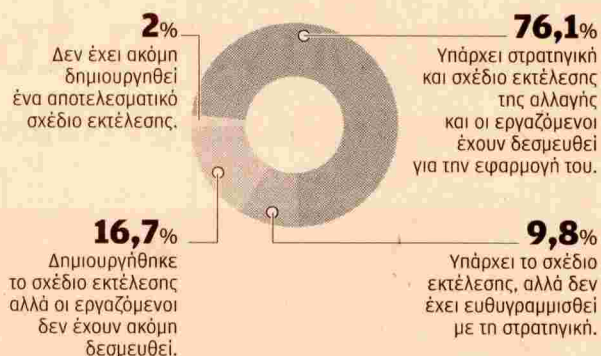


Πώς προχωρούν τα στελέχη της ελληνικής αγοράς προς τη νέα κουλτούρα

Για τη δέσμευση και τη συστράτευση των εργαζομένων τους



ΣΕ ΠΟΙΑ ΦΑΣΗ ΒΡΙΣΚΕΤΑΙ Η ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΤΩΝ ΑΝΑΓΚΑΙΩΝ ΑΛΛΑΓΩΝ ΛΟΓΩ ΚΡΙΣΗΣ



Οι απόψεις των διευθυνόντων συμβούλων για τη δέσμευση των εργαζομένων

Ερευνα της CEO Clubs στην Ελλάδα για μια νέα εταιρική κουλτούρα

της ΧΡΙΣΤΙΝΑΣ ΔΑΜΟΥΛΙΑΝΟΥ

Το ανθρώπινο δυναμικό είναι αυτό που καλείται σήμερα, στην πράξη, να φέρει εις πέρας τις άμεσες και βίαιες αλλαγές στις αγορές, να απορροφήσει τους όποιους κραδασμούς, να υπερβάλει εαυτόν, να κάνει την υπερπροσπάθεια επιλογή του και με τη δική του δέσμευση και την ενεργό συμμετοχή να συστρατευθεί για τη θέσπιση ενός κοινού εταιρικού οράματος και μιας νέας εταιρικής κουλτούρας.

Ερώτημα σε 100 ηγέτες

Αρα, η δέσμευση και «η αφοσίωση των εργαζομένων» υπό τη σημερινή δύσκολη συγκυρία γίνεται το «όχημα» και είναι ο μονόδρομος στην προσπάθεια ενός οργανισμού να προχωρήσει με επιτυχία στις αναγκαίες αλλαγές. «Μήπως, ωστόσο, το ζητούμενο αυτό βασίζεται σε ένα οξύμωρο;» Το λογικό αυτό ερώτημα έθεσε τον Ιανουάριο 2011 σε περισσότερους από 100 ηγέτες μεγάλων οργανισμών που δραστηριοποιούνται σε διαφορετικούς κλάδους της ελληνικής αγοράς η CEO Clubs Greece (www.ceoclubsgreece.com).

σε έρευνα που διεξήγαγε σε συνεργασία με την εταιρεία Focus Bari. Και τα πολλαπλά και ενδιαφέροντα αποτελέσματά της παρουσιάστηκαν πρόσφατα από την πρόεδρο του CEO Clubs στη χώρα μας κ. Γεωργία Καρτσάνη κατά την πρώτη –από τις τρεις προβλεπόμενες εντός του έτους– ημερίδα με θέμα «Organizational Transformation and Engagement: an Oxymoron?».

Στόχος της έρευνας ήταν να εντοπίσει και να αξιολογήσει τη σημασία και τη θέση που δίδουν οι CEOs στον παράγοντα «δέσμευση ανθρώπων» κατά τη διαδικασία των οργανωτικών αλλαγών που επιβάλλονται λόγω της κρίσης. Επίσης, τις ηγετικές δεξιότητες εκείνες που πιστεύουν ότι έχουν κρίσιμη σημασία στο σημερινό επιχειρηματικό περιβάλλον. Ακόμη, το πώς καταγράφεται η τρέχουσα φάση αλλαγής μέσα στον οργανισμό, τι πρέπει να κάνει ο CEO για να κινητοποιήσει και να συστρατευτεί τους εργαζομένους του.

Οι ομιλητές

Ομιλητές αυτού του 5ου Forum / Roundtable ήταν ηγέτες οργα-

Ποιοι είναι

Η CEO Clubs Greece είναι ένας μαθησιακός μη κερδοσκοπικός οργανισμός και λειτουργεί στη χώρα μας από τον Οκτώβριο 2009. Μέλη του είναι περισσότεροι από 60 κορυφαίοι CEOs και επιχειρηματίες που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα. Το CEO Clubs International είναι ένα από τα μεγαλύτερα Business Clubs στον κόσμο. Ιδρύθηκε στη Νέα Υόρκη πριν από 34 χρόνια, έχει παραρτήματα σε 25 χώρες και αριθμεί περισσότερα από 8.000 μέλη παγκοσμίως.

Το επιγραμματικό συμπέρασμα της έρευνας είναι ότι «η δέσμευση των εργαζομένων αρχίζει με το όραμα και τις αξίες και όχι με τη στρατηγική και τους προϋπολογισμούς».

νισμών που έχουν ήδη θέσει τις βάσεις είτε έχουν δημιουργήσει μια νέα εταιρική κουλτούρα που απαντά στο συγκεκριμένο ερώτημα, ενώ ακολούθησαν και συζητήσεις στοτρογγύλης τραπέζης με επιλεγμένους συντονιστές. Το επιγραμματικό συμπέρασμα της έρευνας είναι ότι «η δέσμευση των εργαζομένων αρχίζει με το όραμα και τις αξίες και όχι με τη στρατηγική και τους προϋπολογισμούς». Αναγνωρίζεται, επίσης, ότι το θέμα αυτό είναι πλέον το «καυτό σημείο» (hotspot) στο μυαλό και στις καρδιές των CEOs.

Στρατηγική

Οι CEOs πιστεύουν ότι προκειμένου η στρατηγική που διαμορφώνουν για το μέλλον των οργανισμών τους να είναι επιτυχής, κυρίαρχοι παράγοντες επιτυχίας είναι οι ικανότητες των ηγετών να ρίχνουν φως στο περιεχόμενο του σκοπού, όπως και οι κατευθύνσεις τις οποίες δίνουν να γίνονται σαφείς μέσα από τον δικό τους ρόλο / μοντέλο. Επί πλέον, ο σημερινός ηγέτης πρέπει να είναι προικισμένος με την ικανότητα να εμπνέει και να διαθέτει αποφασιστικότητα, ακεραιότητα και

δημιουργικότητα. Ενώ, όμως, οι συμμετέχοντες στην έρευνα στην πλειοψηφία τους διατείνονται ότι η οργανωσιακή ευθυγράμμιση βρίσκεται ήδη στα στρατηγικά τους σχέδια, ωστόσο, παραμένει και ως μέγιστη ανησυχία τους το πώς θα διατηρήσουν σε υψηλά επίπεδα την ενεργητικότητα και τη συμμετοχή του συνόλου του οργανισμού τους. Επιπλέον, εκφράζουν την ισχυρή γνώμη ότι για τους εργαζομένους, τα κίνητρα για δέσμευσή τους συνδέονται με τη σαφή εικόνα για το μέλλον. Ενα μέλλον, όμως, που θα είναι το δημιούργημα ενός κοινού οράματος που θα έχει διαχυθεί αποτελεσματικά σε ολόκληρο τον οργανισμό. Τονίζεται, επίσης, ότι «στατικό» στον ρόλο / πρότυπο του CEO, προκειμένου να αναπτυχθεί το κοινό όραμα που θα γίνει το «όχημα» για το κατάλληλο οργανωσιακό κλίμα μέσα στο οποίο οι εργαζόμενοι εμπνέονται και αποκτούν κίνητρα για να συστρατευθούν στους στόχους της εταιρείας τους, θα πρέπει να είναι η ανοιχτή επικοινωνία και ο σεβασμός προς όλους.

xd@kathimerini.gr