

ΟΙ ΡΑΓΔΑΙΕΣ ΑΛΛΑΓΕΣ ΚΑΙ ΟΙ ΝΕΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ

Ο σημερινός ηγέτης στην εποχή των μεγάλων αλλαγών είναι παγκόσμιος

ΤΟΥ ΣΩΤΗΡΗ ΧΑΤΖΗΔΑΚΗ

Τον περασμένο Ιανουάριο ο δρ. Srinji Pillay, ειδικός στη λειτουργία του ανθρώπινου εγκεφάλου και κλινικός καθηγητής στο Harvard Medical School, προσκεκλημένος του CEO Clubs Greece, έδωσε μια εξαιρετική διάλεξη σε Έλληνες και ξένους ηγέτες εταιρειών που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα. Ανάμεσα στα πολλά και ενδιαφέροντα που ανέλυσε έδωσε ιδιαίτερη έμφαση στην ΑΛΛΑΓΗ σε προσωπικό και εταιρικό επίπεδο.

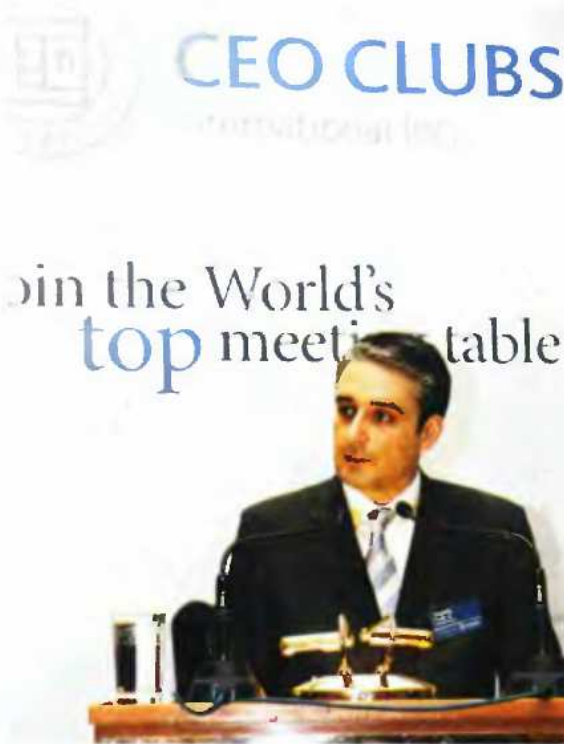
Κλείνοντας την ομιλία του και απευθυνόμενος σε όλους είπε: «Είμαι σίγουρος ότι μετά αυτή την ομιλία όλοι θέλετε να αλλάξετε. Για το ευχαριστώ, εφόσον κρίνεται ότι πρέπει να γίνει. Για προετοιμασία όμως πως η διαδικασία της αλλαγής είναι από τις πιο δυσάρεστες διαδικασίες που μπορεί ένας άνθρωπος ή ένας οργανισμός να βιώσει».

Σήμερα, σε μια εποχή αλλά και σε έναν πλανήτη, ο οποίος βιώνει τη μεγαλύτερη κρίση αρχών και αξιών στη νεότερη ιστορία του, ο δρόμος της αλλαγής σε όλα τα επίπεδα μοιάζει μονόδρομος. Το ίδιο και η δυσκολία που συνεισάγειται.

Παγκοσμίως, βιώνουμε μια περίοδο επιτακτικής ανάγκης δομικών αλλαγών. Αλλαγών στη σκέψη, στο αξιακό σύστημα, στην κοινωνική συμπεριφορά, στην εκπαίδευση, στο δικαστικό, στο επιχειρηματικό, σε όλους τους τομείς και κυρίως στον παραδοσιακό τρόπο δουλειάς μας.

Σε μια εποχή που το επιχειρηματικό τοπίο αλλάζει κάθε λεπτό και που η ανάγκη για έλεγχο με έναν σύγχρονο και πολύ πιο αποτελεσματικό τρόπο αλλά και η καινοτομία γίνεται επιτακτική, είναι απαραίτητη η ύπαρξη τεχνολογίας, η οποία θα μας βοηθήσει να υλοποιήσουμε τα νέα μας οράματα και να τα καταστήσουμε βιώσιμα, άρα αποτελεσματικά.

Η αγορά μας σήμερα είναι παγκόσμια. Είναι παντού και



Ο γεν. διευθυντής του CEO Clubs Greece κ. Σωτήρης Χατζηδάκης

επιβάλλει την παρουσία του σημερινού ηγέτη σε πολλά σημεία την ίδια στιγμή. Αν σε κάποιους φαίνεται υπερβολικό, υπάρχουν σήμερα στη διάθεσή μας στοιχεία τα οποία το αποδεικνύουν:

■ Περισσότερες από 21.000 εταιρείες έχουν την έδρα τους σε αναδυόμενες αγορές. Ακόμη περισσότερες έχουν εκεί θυγατρικές.

■ Από τις 500 εταιρείες της λίστας του «Fortune», 98 έχουν μεταφέρει το R&D τους στην Κίνα και 60 στην Ινδία.

■ Τον τελευταίο χρόνο έχουν αυξηθεί ραγδαία οι εξαγωγές και συγχωνεύσεις εταιρειών με στόχο τη μείωση του κόστους.

Όλα αυτά έχουν ως αποτέλεσμα μία ενιαία αγορά όπου μέχρι το τέλος του 2011, περίπου το 2/3 του παγκόσμιου εργατικού δυναμικού θα εργάζεται από τον χώρο του μέσου

ενός εικονικού (virtual) περιβάλλοντος. Παρ' όλα αυτά μόνο το 30% αναμένεται να είναι αποτελεσματικό και επιτυχές. Ποιος είναι ο κρίσιμος παράγοντας που καλείται να κάνει τη διαφορά; Η ποιότητα και το είδος της virtual ηγεσίας. Ας δούμε όμως τι προκαλεί τον περιορισμό των μετακινήσεων και άρα την ανάγκη για έναν νέο τύπο ηγεσίας:

■ Η συνεχής μείωση των εξόδων των εταιρειών (αλλά και οι ατυχείς συγκυρίες π.χ. ηφαισίου Ιαλανδίας) κάνει τις μετακινήσεις αραιότερες και επομένως περιορίζει και την προσωπική επαφή του ηγέτη με τα στελέχη του.

■ Ο χρόνος, ο οποίος χάνεται, είναι τεράστιος. Υπολογίζεται ότι ένας ηγέτης ξοδεύει περίπου το 1/5 του χρόνου του σε αεροδρόμια και αεροπλάνα. Δεδομένου ότι πολλές δραστη-

**ΣΗΜΕΡΑ,
ΣΕ ΜΙΑ ΕΠΟΧΗ
ΑΛΛΑ
ΚΑΙ ΣΕ ΕΝΑΝ
ΠΛΑΝΗΤΗ,
Ο ΟΠΟΙΟΣ ΒΙΩΝΕΙ
ΤΗ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΗ
ΚΡΙΣΗ ΑΡΧΩΝ
ΚΑΙ ΑΞΙΩΝ ΣΤΗ
ΝΕΟΤΕΡΗ ΙΣΤΟΡΙΑ
ΤΟΥ, Ο ΔΡΟΜΟΣ
ΤΗΣ ΑΛΛΑΓΗΣ
ΣΕ ΟΛΑ ΤΑ
ΕΠΙΠΕΔΑ ΜΟΙΑΖΕΙ
ΜΟΝΟΔΡΟΜΟΣ**

ριότητες έχουν μεταφερθεί στην Ασία (Κίνα, Ινδία κ.λπ.) γίνεται εύκολα αντιληπτό τι σημαίνει αυτό.

■ Η φθορά που προκαλούν στον ηγέτη οι μετακινήσεις αυτές και που συντελούν δραματικά στο burn-out περιορίζοντας σημαντικά τον προσωπικό χρόνο των ηγετών.

■ Τη στιγμή που οι περισσότερες εταιρείες έχουν υιοθετήσει δράσεις κοινωνικής εταιρικής ευθύνης δεν είναι δυνατόν να εφαρμόζουν αντίθετες πρακτικές.

ΤΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ

Τι χρειάζεται ο σημερινός ηγέτης, ώστε να μπορέσει να αντεπεξέλθει στις σημερινές απαιτήσεις;

Η προηγούμενή του επιτυχία του εξασφαλίζει και τη μελλοντική στο νέο περιβάλλον; Ποια είναι τα χαρακτηριστικά εκείνα που πρέπει να έχει ή να αποκτήσει το συντομότερο δυνατόν;

1. Να προσαρμόζεται στη διοίκηση ανθρώπων με διαφορετικές κουλτούρες.

2. Να εμπνέει την αλλαγή, το όραμα και τις αξίες από απόσταση.

3. Να εφευρίσκει συνεχώς τρόπους που μικραίνουν την απόσταση μεταξύ

των ομάδων.

4. Να ανακαλύπτει συνεχώς νέους τρόπους αποτελεσματικής επικοινωνίας ή να επιλεγεί τους σωστούς από τους υπάρχοντες.

5. Να κτιζει εμπιστοσύνη. Να είναι σε θέση να έχει τη δυνατότητα να βασιστεί το «έξτρα μίλι» που θα ζητήσει από τα στελέχη του.

6. Να προφυλάσσει και να εξελίξει την κουλτούρα της εταιρείας και να διασφαλίζει την υιοθέτησή της από όλο τον οργανισμό.

7. Να οραματίζεται την εταιρική κοινωνική ευθύνη σε παγκόσμιο επίπεδο και να την καθιστά αποτελεσματική.

8. Να εμπιστεύεται τα στελέχη του, αφού σε τέτοιες δύσκολες εποχές οι decision makers πρέπει να είναι περισσότεροι από ένας.

9. Να μπορεί και να θέλει να συνεργάζεται με φτωχά μαλά. Η δικτατορία του μέτρου οφείλει να είναι παρελθόν.

10. Να προσαρμόζεται άμεσα στις αστραπιαίες αλλαγές που συμβαίνουν.

Είναι σαφές ότι οι αλλαγές είναι ραγδαίες και δομικές. Το μόνο σίγουρο είναι ότι βρισκόμαστε στη διαδικασία δημιουργίας ενός νέου μοντέλου διοίκησης τελείως διαφορετικού από ο,τι γνωρίζαμε μέχρι σήμερα. Μπορεί κάποιος να δει σαν εμπόδιο. Μπορεί όμως να το δει και σαν ευκαιρία. Αλλιώςτε όπως λέει και μια παλιά κινέζικη ευχή: «Είθε να ζεις σε ενδιαφέροντες καιρούς».

Όλοι οι παραπάνω προβληματισμοί αποτελούν το θέμα συζήτησης στο 3ο Forum που διοργανώνει το CEO Clubs με θέμα «Virtual Leadership» στις 20 Μαΐου.

Ο κ. Σωτήρης Χατζηδάκης είναι γεν. διευθυντής του CEO Clubs Greece