

# Ας γίνει η επιχείρηση χώρος έκφρασης για τον άνθρωπο



Η σύγχρονη επιχείρηση δεν πρέπει να θεωρεί τον εργαζόμενο «παραγωγική οντότητα», αλλά περιουσιακό στοιχείο. Οφείλει, λοιπόν, να αποτελεί χώρο έκφρασης για τους ανθρώπους της.

## Μιχάλης Ε. Αχιλλέως,

Γενικός Διευθυντής, Cyta Ελλάδος/Ανώτερος Διευθυντής, Cyta Κύπρου



Ο ηγέτης με όραμα οφείλει να κυβερνά με το μυαλό και την καρδιά και κυρίως να μην ξεχωρίζει τον εαυτό του από τους ανθρώπους που διοικεί ή συναναστρέφεται, είτε πρόκειται για πελάτες είτε για συνεργάτες. Ο «άνθρωπος» πρέπει να προηγείται σε κάθε περίπτωση

και οικονομική συγκυρία, ακόμη και όταν η έντονη καθημερινότητα και η διαρκής προσπάθεια επίτευξης των επιχειρησιακών στόχων μας κάνει να ξεχνάμε πόσο σημαντικό είναι αυτό. Η σύγχρονη επιχείρηση, λανθασμένα, βλέπει ακόμη τον εργαζόμενο ως «παραγωγική οντότητα» και αντιμετωπίζει τους πελάτες της μόνο ως πηγή εσόδων και όχι ως πηγή έμπνευσης και εξέλιξης.

Από νωρίς στην καριέρα μου διαπίστωσα ότι το να μετράς και να αντιμετωπίζεις κάθε συνάδελφο πρώτα ως προσωπικότητα και μετά ως επαγγελματία, μόνο υπέρ της επιχείρησης μπορεί να λειτουργήσει. Το σημαντικότερο περιουσιακό στοιχείο κάθε εταιρείας που στοχεύει στην ανάπτυξη της δεν παύει άλλωστε να είναι οι ίδιοι οι άνθρωποί της. Επιπλέον παράγοντας επιτυχίας πέραν των τυπικών προσόντων, είναι οι ηθικές αξίες. Είναι αλήθεια ότι ο σύγχρονος επιχειρηματικός κόσμος χαρακτηρίζεται από καθημερινό άγχος, επαγγελματική εξουθένωση ακόμη και σύγκρουση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Όμως, εξίσου αλήθεια είναι και το ότι ακόμη και υπό αυτές τις συνθήκες, οι εργαζόμενοι ανοίγουν την καρδιά τους όταν διαπιστώσουν ότι η επιχείρηση πιστεύει σε αυτούς, επενδύει στο μέλλον τους και στον καθένα ξεχωριστά και κυρίως τους σέβεται ως προσωπικότητες. Τότε, σχεδόν αυτόματα, δημιουργείται η αίσθηση του καθήκοντος και της δημιουργίας προς το κοινό όφελος. Όσες εταιρείες πετύχουν να κάνουν τα λόγια τους πράξεις, θα δουν θεαματικά αποτελέσματα ως προς την πρόοδο της επιχείρησης. Τότε και μόνο τότε, οι επιχειρηματικοί στόχοι είναι δυνατόν να ξεπεραστούν. Μόνο έτσι θα μπορέσει η επιχείρηση, όχι μόνο να αντεπεξέλθει στους δύσκολους

καιρούς, αλλά και να διακριθεί. Και ας μην ξεχνάμε ότι η ικανοποίηση του πελάτη εξαρτάται πρώτα από την ικανοποίηση του ίδιου του εργαζόμενου. Εάν εκείνος αισθάνεται ευχαριστημένος τότε είναι σχεδόν βέβαιο ότι θα παράγει τα καλύτερα δυνατά αποτελέσματα. Το ίδιο ισχύει και για τον ευχαριστημένο πελάτη ο οποίος παραμένει πιστός.

### Έφτασε η ώρα της «ανθρώπινης εποχής» στη Διοίκηση

Ο καλός ηγέτης διοικεί με σημείο αναφοράς τις ανάγκες των ανθρώπων του και τις ιδιαιτερότητές τους. Πρέπει να πιστεύει σε αυτούς, να εμπνέει και να εμπνέεται και παράλληλα να κάνει τις ανθρωποκεντρικές αξίες πυξίδα προς την επιτυχία. Ολόκληρη η επιχείρηση επηρεάζεται από έναν ηγέτη-οραματιστή, αργά ή γρήγορα συμβαδίζει με τις αξίες που εκείνος πρεσβεύει και που στη συνέχεια γίνονται αναπόσπαστο κομμάτι της εργασιακής κουλτούρας. Γι' αυτό και πρέπει απαραίτητα να είναι υπόδειγμα της φιλοσοφίας που ακολουθεί.

Μετά από αρκετές δεκαετίες, όπου οι περισσότερες μεγάλες επιχειρήσεις έδωσαν μεγαλύτερη έμφαση στα κέρδη και στη μεγιστοποίηση του οφέλους των μετόχων, τώρα συνειδητοποιούμε αργά αλλά σταθερά τη σημασία και την ουσία των «παλιών» αξιών. Ήταν αναμενόμενο και επόμενο να συμβεί. Δεν είναι δυνατόν μία κοινωνία, η οποία στρέφεται ενάντια στον ίδιο τον άνθρωπο, να μπορεί μακροπρόθεσμα να επιβιώσει. Πιστεύω ότι το ανθρώπινο δυναμικό είναι ο σημαντικότερος παράγοντας επιτυχίας, πρέπει όμως να συνειδητοποιήσουμε και ότι η επιχείρηση οφείλει να είναι ο χώρος έκφρασης για τους ανθρώπους της. Είναι ευθύνη μας να δημιουργήσουμε ένα περιβάλλον όπου αυτοί θα νιώθουν ελεύθεροι να εκφράζουν τις ιδέες τους και να αξιοποιούν τα έμφυτα χαρίσματα και τις ικανότητές τους προς όφελος της επιχείρησης. Με σύμμαχο τη μοναδικότητα του καθενός και τη σωστή σκιαγράφηση κάθε προσωπικότητας, θα οδηγηθούμε εν τέλει στη διαφοροποίηση, στον κλάδο μας.

Μιλάμε συχνά για επιχειρησιακή ηθική και αυτό δεν είναι τυχαίο. Η επιχείρηση είναι οι άνθρωποί της και οι άνθρωποι θέλουν να νιώθουν εκτός του ότι ανήκουν κάπου και ότι και εκεί όπου ανήκουν τους σέβονται και τους υπολογίζουν. Ακόμη και σε περιόδους έντονου ανταγωνισμού, μία εταιρεία μπορεί να κρατήσει τους ανθρώπους της εάν έχει φροντίσει να εφαρμόσει από νωρίς την ανθρωποκεντρική προσέγγιση -αυτή αποδεικνύεται, άλλωστε, άκρως ανθεκτική σε συνθήκες έντονου ανταγωνισμού. Τα στελέχη που νιώθουν ευχαριστημένα γίνονται ένα με την επιχείρηση, δίνουν πρόσθετη αξία σε ότι κάνουν, συνεισφέρουν στο μέγιστο βαθμό και παραμένουν στα δύσκολα. Βάσει των παραπάνω, η ανθρωποκεντρική προσέγγιση πρέπει να αποτελέσει συνειδητοποιημένη πρακτική και θεμέλιο κάθε επιχείρησης. Παράλληλα, ένα δομημένο σύστημα αξιών εντός της επιχείρησης είναι σίγουρο ότι βελτιώνει τόσο το χαρακτήρα των ανθρώπων όσο και τη μεταξύ τους επικοινωνία, άρα και την ποιότητα εργασίας. †

**ΕΙΝΑΙ ΕΥΘΥΝΗ ΜΑΣ ΝΑ ΔΗΜΙΟΥΡΓΗΣΟΥΜΕ ΕΝΑ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΟΠΟΥ ΟΙ ΑΝΘΡΩΠΟΙ ΘΑ ΝΙΩΘΟΥΝ ΕΛΕΥΘΕΡΟΙ ΝΑ ΕΚΦΡΑΖΟΥΝ ΤΙΣ ΙΔΕΕΣ ΤΟΥΣ ΚΑΙ ΝΑ ΑΞΙΟΠΟΙΟΥΝ ΤΑ ΕΜΦΥΤΑ ΧΑΡΙΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΤΙΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ ΤΟΥΣ.**