

#13



## GECON NewsLetter

MΑΡΤΙΟΣ 2008





### Αγαπητοί μας φίλοι και συνεργάτες,

«Επενδύστε σε ηγέτες, όχι μόνο σε πόρους. Κρίσιμος παράγοντας ανταγωνιστικότητας της επιχείρησης / του οργανισμού σας», ήταν ο τίτλος του 1<sup>ου</sup> ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟΥ MANAGEMENT που διοργανώσαμε στις 21/2. **ΓΙΑΤΙ, θα μου πείτε. Και θα είναι εύλογο το ερώτημα σας.**

**ΓΙΑΤΙ** σήμερα παρά ποτέ οι επιχειρήσεις και οι οργανισμοί αναζητούν ανάμεσα στο προσωπικό τους, τους εργαζόμενους γενικά, αυτούς που διαθέτουν αυτοπεποίθηση και θάρρος, έχουν οράματα και κίνητρα, έχουν «τσαγανό».

**ΓΙΑΤΙ** σήμερα περισσότερο από άλλες εποχές και οι ίδιοι οι επιχειρηματίες πρέπει να παρακινούν και να υποστηρίζουν, να συντονίζουν, να αναπτύσσουν τους ανθρώπους τους, να μπορούν να καινοτομούν και να αλλάζουν συνεχώς.

**ΓΙΑΤΙ** σήμερα, το 2010 ο ηγέτης πρέπει να έχει ανεπτυγμένη ΕΥΦΥΪΑ, δηλαδή να έχει και ΓΝΩΣΕΙΣ και ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ.

**ΓΙΑΤΙ** σήμερα ο ρόλος του ηγέτη στις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς είναι πολύπλευρος και δεν εξαντλείται μόνον στην άσκηση των καθημερινών καθηκόντων και υποχρεώσεων του management και της διοίκησης, αλλά ένα μεγάλο μέρος του πρέπει να αφιερώνεται στην ευαισθησία του για τους συναδέλφους και συνεργάτες του. Αναζητάμε λοιπόν **τη νέα ανθρώπινη διάσταση από τον ηγέτη των επιχειρήσεων.**

**ΓΙΑΤΙ** ο ηγέτης πρέπει να διαθέτει την ικανότητα **διαρκούς επιτυχίας**, να έχει αυξημένες κοινωνικές ευαισθησίες και για την ανάπτυξη της εταιρίας και της κερδοφορίας με διαφάνεια και χρηστή διοίκηση.

**ΓΙΑΤΙ** ο ηγέτης πρέπει να διαθέτει ΑΠΑΡΑΙΤΗΤΑ τις παρακάτω 5 ικανότητες:

- Μοίρασμα εξουσίας με τους υφισταμένους του
- Ταύτιση με την ομάδα του
- Όραμα και πράξεις
- Διάισηση
- Αυτογνωσία

**ΓΙΑΤΙ** ο ηγέτης πρέπει να ΕΜΠΝΕΕΙ. Και έχουμε εξαιρετικές ηγετικές μορφές στις ελληνικές επιχειρήσεις.

Στη δημόσια διοίκηση της χώρας μας δυστυχώς βιώνουμε πολύ έντονα, ιδιαίτερα τον τελευταίο καιρό ΤΗΝ ΠΑΝΤΕΛΗ ΕΛΛΕΙΨΗ αυτής της ηγετικής φυσιογνωμίας... Προς τα πού οδεύει η χώρα, τελικά;

**ΚΑΛΗ ΑΝΑΣΤΑΣΗ, ΚΑΛΟ ΚΑΙ ΕΥΛΟΓΗΜΕΝΟ ΠΑΣΧΑ, ΜΕ ΥΓΕΙΑ ΓΙΑ ΟΛΟΥΣ...**

Κ. ΓΕΩΡΓΑΚΑΣ

### Σε αυτό το τεύχος...



Editorial	σελ.2
Νέα της GECON	σελ. 3-4
Νέα της αγοράς	σελ.4
Συνέντευξη του μήνα:	σελ. 5-6
Συνέντευξη με τον κ. Κωνσταντίνο Ευθυμίου ΓΕΝΙΚΟ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗ & ΣΥΜΒΟΥΛΟ της <b>ΓΕΤΗΛ Α.Ε.</b>	
<b>Η συμβουλή του μήνα...για την ώρα της κρίσης!</b>	σελ.6
<b>Άρθρο του μήνα</b>	
Υπάρχει και για τις επιχειρήσεις μακροβιότητα;	σελ.7
Περί πνευματικής υγείας και...επαγγελματικής αποκατάστασης..	σελ.8

**Το επόμενο Newsletter θα κυκλοφορήσει τον Ιούνιο του 2008**



Την 01/02/08 ξεκίνησε ο Α' κύκλος **GECON BUSINESS ACADEMY** για το 2008, ο οποίος θα ολοκληρωθεί στις 12/04/08. Με το πέρας του εκπαιδευτικού προγράμματος, οι συμμετέχοντες λαμβάνουν πιστοποίηση από τον Βρετανικό Κρατικό Οργανισμό **ILM** (INSTITUTE OF LEADERSHIP & MANAGEMENT). Η θεματολογία του συγκεκριμένου προγράμματος καλύπτει ένα ευρύ φάσμα επιχειρηματικών «ανησυχιών», όπως management, marketing, χρηματοοικονομικά, διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού, project management, διοίκηση λειτουργιών/ παραγωγής, οργάνωση πωλήσεων, εξυπηρέτηση πελατών, ηγεσία, καινοτομία, επικοινωνία, ψηφιακή τεχνολογία και πληροφοριακά συστήματα.



Ο **Β' κύκλος** του συγκεκριμένου προγράμματος θα ξεκινήσει στα μέσα Μαΐου 2008 και θα ολοκληρωθεί μέχρι τα μέσα Ιουλίου 2008. Το πρόγραμμα είναι διάρκειας 60 ωρών και υλοποιείται σε 5 12ωρες ενότητες: τις Παρασκευές 4 ώρες και τα Σάββατα 8 ώρες.



Το **ΠΡΩΤΟ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙ ΜΑΝΑΓΕΜΕΝΤ** με θέμα

**«Επενδύστε σε ηγέτες, όχι μόνο σε πόρους. Κρίσιμος παράγοντας ανταγωνιστικότητας της επιχείρησής σας»**

πραγματοποίησε η **GECON** στις 21/02/08 στο ξενοδοχείο Νεφέλη στο Πανόραμα. Η ανταπόκριση του επιχειρηματικού κόσμου (και όχι μόνο) της πόλης ήταν μεγάλη. Περισσότερα από 40 στελέχη επιχειρήσεων και επιχειρηματίες παρακολούθησαν τις σύντομες εισηγήσεις και τοποθετήσεις και συμμετείχαν ενεργά στην συζήτηση. Το θέμα ανέπτυξαν οι κ. κ Σταύρος Σταυρόπουλος, Πρόεδρος & Διευθύνων Σύμβουλος «DOPPLER ABEE» Βιομηχανία Ανελευκυστήρων, ο κ. Κωνσταντίνος Ευθυμίου, Γενικός Διευθυντής «ΓΕΤΗΛ Α.Ε.» & «ΠΥΛΗ Α.Ε.», η κα. Αγγελική Νταλιάνη «ΑΣΦΑΛΕΙΕΣ ΝΤΑΛΙΑΝΗ», η Δρ Αγγελική Δεληγιάννη, Σχολική Σύμβουλος Θεσσαλονίκης, Καθηγήτρια – Σύμβουλος Ελληνικού Ανοικτού Πανεπιστημίου, η π. Μορφωτική Ακόλουθος Ελληνικής Πρεσβείας Λονδίνου. Συντονιστής της συζήτησης ήταν ο κ. Γεωργάκας. Την εκδήλωση τίμησε με την παρουσία του και ο Δήμαρχος Πανοράματος, κ. Ι. Καϊτεζίδης, ο οποίος διατύπωσε την άποψη του περί ηγεσίας στην τοπική αυτοδιοίκηση και γενικότερα στο δημόσιο τομέα.



Το **ΤΡΙΤΟ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙ ΜΑΝΑΓΕΜΕΝΤ**, με θέμα «**ΤΕΛΙΚΑ ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ; ΠΟΛΛΑ ΛΕΓΟΝΤΑΙ, ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΑ ΓΡΑΦΟΝΤΑΙ... ΠΩΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΖΕΤΑΙ ΟΜΩΣ;**», θα πραγματοποιηθεί στις 08/05/08. Μπορείτε ήδη να καλείτε για δηλώσεις συμμετοχής.



Ένα ακόμα project που διαχειρίστηκε η **GECON** βγήκε «στον αέρα» στις 17/01/08: η διαφημιστική καμπάνια των **ANTISMOKING CENTERS** με σύνθημα «**Αν θέλεις να το κόψεις, κάντο σωστά**». Η τηλεοπτική προβολή πραγματοποιήθηκε από τους τηλεοπτικούς σταθμούς ANTENNA, ALPHA, ALTER και ΣΚΑΪ TV, ενώ ακολούθησε έντονη προβολή των Κέντρων στον τύπο, παράλληλα με παραγωγή και διανομή μεγάλου αριθμού έντυπου υλικού.

**ANTISMOKING CENTER**

Η **GECON** σε συνεργασία με την διαφημιστική εταιρία **CAT ADVERTISING**, ανέλαβαν αντίστοιχα την οργάνωση του υπάρχοντος δικτύου των αντικαπνιστικών κέντρων σε Ελλάδα και Κύπρο και την επικοινωνιακή εκστρατεία της εταιρίας Health & Life ΕΠΕ, η οποία διαχειρίζεται την αλυσίδα των **ANTISMOKING CENTERS** σε Ελλάδα, Κύπρο και Βαλκανικές χώρες.

**Οσοδήποτε λαμπρή και αν είναι μια πράξη, δεν πρέπει να χαρακτηριστεί ως μεγάλη αν δεν είναι το αποτέλεσμα ενός μεγάλου σχεδίου.**

**Λούκας ντε Λα Ροσφουκό**



## Νέα της GECON



Ολοκληρώθηκε στην Πορταριά του Πηλίου στα τέλη Ιανουαρίου, η τριήμερη ετήσια συνάντηση των στελεχών πωλήσεων, εμπορικής διεύθυνσης και Διοίκησης της **OLYMPIA ELECTRONICS ABEE**. Οι κ.κ. Κ. Γεωργάκας και Π. Παπαδόπουλος, σχεδίασαν, οργάνωσαν και παρουσίασαν το εκπαιδευτικό πρόγραμμα της συνάντησης που κάλυψε θέματα, **ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ, ΠΩΛΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΩΝ**.

Ολοκληρώθηκε επίσης με επιτυχία για 3<sup>η</sup> χρονιά το σεμινάριο **SKILLS FOR YOUR SUCCESS, THE EXPERTS SHOW THE WAY**, που πραγματοποιείται από την **GECON**, για λογαριασμό των μελών του **ΕΜΠΟΡΙΚΟΥ & ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΟΥ ΕΠΙΜΕΛΗΤΗΡΙΟΥ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ**.



Την 1<sup>η</sup> Απριλίου ξεκινά στο **CLUB HOTEL CASINO LOUTRAKI**, η εκπαίδευση της Β' σειράς 45 εργαζομένων/στελεχών της εταιρίας με το πρόγραμμα **GECON BUSINESS ACADEMY**, που είναι πιστοποιημένο από τον Βρετανικό Κρατικό Οργανισμό **ILM (INSTITUTE OF LEADERSHIP & MANAGEMENT)**. Ομάδα 3 συνεργατών/ εκπαιδευτών της **GECON**, θα υλοποιήσει για 12 μέρες το συγκεκριμένο πρόγραμμα στις εγκαταστάσεις της εταιρίας.

## Νέα της αγοράς



Και η επέλαση των μεγάλων καταστημάτων συνεχίζεται. Ετοιμάζεται με ταχύτατους ρυθμούς το 1<sup>ο</sup> κατάστημα της γαλλικής αλυσίδας **Leroy Merlin**, στο χώρο του Εμπορικού Κέντρου **FLORIDA**, όπου είναι ήδη εγκατεστημένο το **IKEA**, ο **ΚΩΤΣΟΒΟΛΟΣ**, το **ELECTRO WORLD** κ.α. Η συγκεκριμένη αλυσίδα καταστημάτων εμπορεύεται προϊόντα για το **ΣΠΙΤΙ** και **DO IT YOURSELF**.



Ξεκίνησαν με μεγάλη επιτυχία την λειτουργία τους δύο νέα εστιατόρια, δύο νέοι ξεχωριστοί «χώροι γεύσεις» στην Θεσσαλονίκη. Το παλιό **ΟΛΥΜΠΙΟΝ**, το οποίο ανακατασκευάστηκε εκ βάθρων και το **TIKE**, το νέο

Κωνσταντινουπολίτικο στέκι με εκπληκτικές και αυθεντικές γεύσεις που ικανοποιούν και τον ποιο «καλομαθημένο» *bon viveur*. Ευχόμαστε κάθε επιτυχία και στις δύο προσπάθειες.



Στο ίδιο μήκος κύματος, αλλά πάνω σε μία εντελώς διαφορετική φιλοσοφία κινείται, και πάλι στο χώρο της εστίασης, το **YAMAS**. Στους 4 ξεχωριστούς χώρους που δημιουργήθηκαν, ο πελάτης μπορεί να πιει τον καφέ του ή να απολαύσει ένα πρόχειρο snack στο **ΚΑΦΕΝΕΙΟ** να γευματίσει στο **ΟΥΖΕΡΙ**, με ξεχωριστές γεύσεις βασισμένες στο ψάρι και να δειπνήσει στην **TABERNA** με σπεσιαλιτέ βασισμένες στο κρέας.

Οι gourmet σπεσιαλιτέ της πράγματι «δημιουργικής ελληνικής κουζίνας» αποτελούν δημιουργίες του γνωστού βραβευμένου Έλληνα **CHEF** Λευτέρη Λαζάρου. Ο 4<sup>ος</sup> χώρος του **YAMAS**, είναι η καταπληκτική **ΟΙΝΟΘΗΚΗ** στο ισόγειο, η οποία προσφέρεται για δοκιμές κρασιών και γενικά οινογνωσία, αλλά αποτελεί παράλληλα έναν ιδανικό χώρο για συναντήσεις εταιριών με τα στελέχη και τους πελάτες τους, για παρουσιάσεις νέων προϊόντων κλπ. Είναι σίγουρο ότι η προσπάθεια του **YAMAS** θα γράψει ιστορία στην ελληνική και διεθνή γαστρονομία, όπως έγινε με πολλές αντίστοιχες προσπάθειες που ξεκίνησαν επίσης από τη Θεσσαλονίκη.





## Η Συνέντευξη του μήνα

### Κωνσταντίνος Ευθυμίου

Γενικός Διευθυντής «ΓΕΤΗΛ Α.Ε.» & «ΠΥΛΗ Α.Ε.»

#### **GECON NEWS: κ. Ευθυμίου, μιλήστε μας για το προφίλ και τη δραστηριότητα της ΓΕΤΗΛ Α.Ε.**

Η ΓΕΤΗΛ Α.Ε. είναι η κεντρική επιχείρηση του ομώνυμου δικτύου καταστημάτων εμπορίας ηλεκτρολογικού υλικού. Η συνοπτική ορολογία και περιγραφή της δραστηριότητάς της είναι η διαχείριση ενός δικτύου καταστημάτων που τα συνδέουν οι αρχές του συνεργατικού franchising.

Το καλοκαίρι του 2002, εννέα εταιρίες με δραστηριότητα το εμπόριο ηλεκτρολογικού υλικού συμφώνησαν να ιδρύσουν την ΓΕΤΗΛ Α.Ε. Την ίδια περίοδο είχα την χαρά να στρατολογηθώ στην εταιρία. Καταλήξαμε μαζί στο παρακάτω τρίπτυχο που θα έπρεπε να δραστηριοποιηθεί η ΓΕΤΗΛ Α.Ε. επιδιώκοντας ανάλογα αποτελέσματα:

- βελτίωση του κόστους των εμπορευμάτων προς πώληση, με αποτέλεσμα την ανταγωνιστικότητα και την επιπλέον κερδοφορία για τα καταστήματα. Για τον σκοπό αυτό η ΓΕΤΗΛ Α.Ε. διαπραγματεύεται και προχωρά σε κεντρικές αγορές για λογαριασμό των καταστημάτων από την εγχώρια αγορά.
- εφαρμογή κοινής διαφημιστικής στρατηγικής από την ΓΕΤΗΛ Α.Ε. προσελκύοντας επιπλέον πελάτες για τα καταστήματα
- βελτίωση της λειτουργικής διαχείρισης των καταστημάτων για να επιτευχθεί ακόμα καλύτερη εξυπηρέτηση των πελατών μέσα από τον συντονισμό και την οργάνωση που παρέχει η ΓΕΤΗΛ Α.Ε.

Σήμερα κάνοντας έναν συνοπτικό απολογισμό μπορώ να σας παραθέσω τα παρακάτω στοιχεία : Το 2002 η ΓΕΤΗΛ είχε τζίρο αγорών γύρω στα 13εκ.€ με 16 σημεία πώλησης. Το 2007 κλείσαμε στα 49εκ€ διαθέτοντας 48 σημεία πώλησης. Ενοποιημένος ο κύκλος εργασιών των καταστημάτων μας για το 2007 έκλεισε στα 70εκ€. Κατά συνέπεια η μικτή κερδοφορία κινήθηκε στο 30% περίπου. Θα πρέπει να αναφέρω ότι ο μέσος κλαδικός δείκτης κερδοφορίας είναι 24%. Σήμερα μπορούμε να υπολογίσουμε ότι τα καταστήματα του δικτύου έχουν μερίδιο αγοράς που αγγίζει το 12%.

#### **GECON NEWS: Ποιο είναι το δυνατό σημείο της ΓΕΤΗΛ, και το σημείο διαφοροποίησής της στον κλάδο του ηλεκτρολογικού υλικού;**

Ευτυχώς είναι περισσότερα από ένα τα δυνατά μας σημεία και αντίστοιχα μας προσφέρουν σημαντική διαφοροποίηση. Συνοπτικά :

- Κάθε σημείο πώλησης το διαχειρίζεται ένας επιχειρηματίας εξασφαλίζοντας την άριστη καθημερινή εξυπηρέτηση των πελατών όπως και την προσωπική επαφή μαζί τους
- Τα 48 σημεία πώλησης που μπορούν οι πελάτες να εξυπηρετηθούν σχεδόν σε όλη την Ελληνική επικράτεια
- Ο όγκος πωλήσεων που προσφέρει μεγάλη διαπραγματευτική δυνατότητα στο δίκτυο της ΓΕΤΗΛ Α.Ε. άρα καλές τιμές για τους πελάτες, διαθεσιμότητα, και κερδοφορία για τα καταστήματα.
- Η τεχνογνωσία που διαθέτουμε στα καταστήματα μας που συνεπάγονται λύσεις που παρέχονται στους πελάτες για κάθε τους ανάγκη.
- Η ύπαρξη της κεντρικής ανώνυμης ΓΕΤΗΛ Α.Ε. με σκοπό την ανάδειξη και διαφύλαξη συγκριτικών και ανταγωνιστικών πλεονεκτημάτων για τα καταστήματα.

#### **GECON NEWS: Πώς βλέπετε το μέλλον της ΓΕΤΗΛ και γενικότερα του κλάδου στην Ελλάδα και πώς προέκυψε η ανάγκη για τη δημιουργία της «ΠΥΛΗ Α.Ε.»;**

Ο κατασκευαστικός κλάδος και κατά συνέπεια ο δικός μας περνάει μια προσωρινή κρίση. Το μέλλον της ΓΕΤΗΛ εκτιμούμε ότι θα είναι σαφώς καλύτερο σε σχέση με άλλες επιχειρήσεις που δεν επενδύσανε και δεν κινήθηκαν ανάλογα. Έχουμε πετύχει σε ικανοποιητικό βαθμό την προτίμηση των πελατών, την αναγνωρισιμότητα του δικτύου, και την ανταγωνιστικότητα του για το παρόν αλλά και το κοντινό μέλλον. Ένας από τους σημαντικούς ρόλους της ΓΕΤΗΛ και των στελεχών της είναι η εξασφάλιση των απαιτούμενων δυνατοτήτων και μακροπρόθεσμα.



Η ΠΥΛΗ Α.Ε. ιδρύθηκε προκειμένου να αναλάβει την αντιπροσώπευση οίκων του εξωτερικού, όπως και να εισάγει εμπορεύματα για λογαριασμό του δικτύου της ΓΕΤΗΛ Α.Ε. Παράλληλα συνάπτει συμβόλαια με επώνυμους οίκους της Ελληνικής αγοράς ως επίσημος διανομέας τους. Το αποτέλεσμα που επιδιώκουμε είναι ακόμα καλύτερα κοστολόγια και ακόμα μεγαλύτερη διαφοροποίηση του δικτύου μας σε επίπεδο ποιοτικών προϊόντων.

**GECON NEWS: Στο πρώτο εργαστήριο management που πραγματοποίησε η GECON στις 21/02/08 με θέμα την ηγεσία, ήσασταν ένας από τους κεντρικούς ομιλητές της εκδήλωσης. Ποια ήταν τα σημεία κλειδιά της εισήγησης σας;**

Όπως είχα επισημάνει, οι ηγέτες γίνονται δεν γεννιούνται. Οι προϋποθέσεις είναι η δημιουργική αντίληψη, οι απαραίτητες γνώσεις για ανάλογη αντίδραση και σχεδιασμό, και η συμπεριφορά που θα πρέπει να έχει ένας ηγέτης για να υποκινήσει θετικά το περιβάλλον προς τις κατευθύνσεις του σχεδιασμού. Το περιβάλλον ενός ηγέτη αποτελείται από ανθρώπους που έχουν ανάγκη την κατανόηση, τον σεβασμό για την διαφορετικότητά τους, και την ανάδειξη του καλού τους εαυτού, ώστε να υιοθετήσουν το όραμα του και να επέλθει η επιτυχία.

**GECON NEWS: Πώς βλέπετε και πώς κρίνετε τα «Εργαστήρια Management» που σχεδιάζει και υλοποιεί η GECON;**

Η ανταλλαγή εμπειριών των παρευρισκομένων, οι γνώσεις που μπορούν να αποκομίσουν, θα επηρεάσουν μετά βεβαιότητας την συμπεριφορά και την αποδοτικότητά τους θετικά. Κατά την δική μου άποψη όταν ένας εργαζόμενος ή ένας επιχειρηματίας εκτίθεται σε μια τέτοια εμπειρία αποκομίζει και τα βασικά συστατικά ενός ηγέτη ή έστω ενός επιτυχημένου επαγγελματία. Οι επιχειρήσεις έχουν ανάγκη από τέτοιους ανθρώπους που προβληματίζονται δημιουργικά και κάνουν κάτι για αυτό. Το εργαστήριο Management που έχετε θεσπίσει είναι μια αξιόλογη λύση για αυτούς τους ανθρώπους.

## **Η ΣΥΜΒΟΥΛΗ ΤΟΥ ΜΗΝΑ...ΓΙΑ ΤΗΝ ΩΡΑ ΤΗΣ ΚΡΙΣΗΣ!**

Ενώ πολύς λόγος γίνεται τελευταίως για το **management των κρίσεων**, καλό είναι οι υπεύθυνοι των επιχειρήσεων να έχουν κατά νου απλές, αλλά πολύ χρήσιμες συμβουλές, ώστε να μπορούν να επικοινωνούν καλύτερα τόσο με τα ΜΜΕ όσο και με τους άλλους εμπλεκόμενους σε μια κρίση.



**Τι να κάνετε από επικοινωνιακής πλευράς σε καταστάσεις κρίσεων:**

- Αντιμετωπίστε το και μιλήστε για το γεγονός.
- Να είστε ανοιχτός και σύντομος, ιδιαίτερα όταν μιλάτε στο κοινό.
- Να δείχνετε ενδιαφέρον για αυτούς που υφίστανται τις επιπτώσεις.
- Να δείχνετε σεβασμό για αυτούς που έχουν διαφορετική άποψη στον τρόπο αντιμετώπισης.
- Να δείχνετε υπευθυνότητα στην αντιμετώπιση και στην ενημέρωση.
- Να δείχνετε ακεραιότητα, αναγνωρίζοντας το μερίδιο της ευθύνης σας.
- Να συμπάσχετε με αυτούς που δεν καταφέρατε να βοηθήσετε ακόμα.
- Να δείχνετε γενναιοδωρία και να πηγαίνετε πιο πέρα από αυτά που περιμένουν ή που είναι αναγκαία.
- Να δείχνετε τιμιότητα, μαθαίνοντας από τα λάθη σας και μιλώντας για αυτά ανοιχτά.
- Να λέτε την αλήθεια, χωρίς υπεκφυγές.

**Πηγή: Περιοδικό MANAGER-ΕΕΔΕ**





Το θέμα του μέσου χρόνου ζωής μιας επιχείρησης απασχολεί πολλούς ειδικούς στην Ευρώπη και την Αμερική. Καταλήγουν δε στο συμπέρασμα ότι μια τυπική επιχείρηση δεν ξεπερνά, κατά κανόνα, τα είκοσι χρόνια ζωής. Εντούτοις είναι σαφές ότι υπάρχουν και εξαιρέσεις. Ποια είναι λοιπόν τα στοιχεία που διαφοροποιούν τις επιχειρήσεις από πλευράς χρόνου ζωής; Σύμφωνα με τα αποτελέσματα πρόσφατης έρευνας που πραγματοποιήθηκε από μια μεικτή ομάδα ακαδημαϊκών και στελεχών επιχειρήσεων, με επικεφαλής τον Άριντε Ζες, πρώην διευθυντικό στέλεχος της Shell, οι περισσότερες επιχειρήσεις «πεθαίνουν» νέες γιατί η πολιτική και η πρακτική τους καθορίζεται αποκλειστικά και μόνο από τα οικονομικά τους αποτελέσματα. Σε αυτές τις επιχειρήσεις, τα στελέχη επικεντρώνουν το ενδιαφέρον και τη δράση τους στην παραγωγή και τη διάθεση των προϊόντων ή των υπηρεσιών, ξεχνώντας ότι οι επιχειρήσεις είναι «κοινότητες» ατόμων, που εργάζονται για να κρατήσουν αυτές τις επιχειρήσεις ζωντανές.



Αντίθετα, τα διευθυντικά στελέχη των «living companies», δηλαδή των επιχειρήσεων που μακροημερεύουν, θεωρούν τους εαυτούς και τους συνεργάτες τους ζωντανά κύτταρα αυτών των επιχειρήσεων. Θεωρούν ότι το κέρδος είναι απαραίτητο στην

επιχείρηση, όσο το οξυγόνο για τον άνθρωπο. Δεν σταματούν όμως σε αυτό. Αναζητούν διαρκώς νέες ιδέες με στόχο τη βελτίωση των λειτουργιών της επιχείρησης, δημιουργούν ευκαιρίες για το προσωπικό τους, το εκπαιδεύουν συνεχώς, καλλιεργούν κλίμα σωστής επικοινωνίας και αρμονικής συνεργασίας και διακρίνονται για την εξαιρετική ποιότητα προϊόντων και υπηρεσιών που προσφέρουν. Οι επιχειρήσεις με τέτοια στελέχη και χαρακτηριστικά, είναι αυτές που θα επιβιώσουν σε έναν κόσμο όπου η επιβίωση και επιτυχία εξαρτώνται από τις ικανότητες μάθησης, συνεχούς εκπαίδευσης και προσαρμογής στις διαρκώς μεταβαλλόμενες συνθήκες του περιβάλλοντος και όχι αποκλειστικά και μόνο από τα οικονομικά αποτελέσματα και τις προσπάθειες για συνεχή βελτίωση.



Ως γνωστόν, οι προσπάθειες για συνεχή άνοδο της παραγωγικότητας και της κερδοφορίας προκαλούν άγχος και μπορεί να έχουν αρνητικές επιπτώσεις στην επιχειρηματική λειτουργία. Αυτή τη διάσταση οι ευφυείς επιχειρηματίες την έχουν εντοπίσει από χρόνια και για αυτό αλλάζουν τακτική σχέσεων με το ανθρώπινο δυναμικό τους. Τα τελευταία χρόνια μεγάλη σημασία αποδίδεται στην αποκαλούμενη «επικοινωνία της αλλαγής». Επειδή οι επιχειρήσεις γνωρίζουν ότι τίποτε— ούτε η ζωή, ούτε η δραστηριότητα,

δεν είναι αιώνιο, πριν κινδυνεύσουν να βγουν από την αγορά, είναι απαραίτητο να προχωρήσουν σε βαθιές αλλαγές για την επιβίωση τους. Οι αλλαγές αυτές προϋποθέτουν τη στήριξη και την αποδοχή από το προσωπικό, γιατί διαφορετικά υπάρχει κίνδυνος μοιραίων αναταραχών.



Η πρόκληση λοιπόν για μια επιχείρηση που θέλει μακροζωία, είναι ο τρόπος με τον οποίο μεταχειρίζεται τους ανθρώπους της σε επαγγελματικό και κοινωνικό επίπεδο. Άρα η επιχειρηματική μακροζωία είναι θέμα μιας ολόκληρης σειράς παραμέτρων και ανθρώπινων συμπεριφορών, μεταξύ των οποίων θα λέγαμε ότι καθοριστικός είναι ο ρόλος αποφυγής της ρουτίνας και του εθισμού σε αυτήν και συνακολούθως της εφαρμογής μιας ζωντανής και συμμετοχικής πολιτικής ανθρωπίνων σχέσεων. Όσο για τις τελευταίες, δεν αναπτύσσονται και δεν αποδίδουν όταν υπαγορεύονται από αφηρημένες έννοιες, αλλά όταν προέρχονται από την άμεση και ζωντανή επαφή των ηγετών μιας επιχείρησης με τους ανθρώπους της εμπροσθοφυλακής. Είναι δε γνωστό ότι οι τελευταίοι απεχθάνονται τις αφ' υψηλού οδηγίες και τα εξ αποστάσεως τσιτάτα. Η διαδικασία της προόδου υπακούει και αυτή σε αρχές.

Πηγή: Περιοδικό **MANAGER**



Σύμφωνα με τον «Δείκτη Ευτυχίας» του οργανισμού City & Guilds, που συντάσσεται ετησίως για να παρακολουθήσει την ικανοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού στην Αγγλία, τα στοιχεία του 2006 έδειξαν ότι οι αισθητικοί απολαμβάνουν την επαγγελματική σταδιοδρομία τους περισσότερο από οποιονδήποτε άλλο, βαθμολογώντας την εργασία τους με βαθμό 9.2 στα 10 στην κλίμακα ευτυχίας.



Οι κύριοι παράγοντες αυτής της ευτυχίας είναι η δυνατότητα που έχουν οι αισθητικοί να συναντούν πολλούς νέους ανθρώπους (95%) και η αίσθηση ότι η δουλειά τους εκτιμάται (90%). Άλλοι ευτυχείς επαγγελματίες, οι οποίοι επίσης λαμβάνουν υψηλή βαθμολογία, είναι οι ανθοπώλες και οι κομμωτές. Εν τω μεταξύ πολλά από τα στελέχη, όπως οι ειδικοί πληροφορικής, οι δημόσιοι υπάλληλοι, οι δικηγόροι και οι φαρμακοποιοί, φαίνεται ότι βρискουν λιγότερο χαρά στο περιεχόμενο της εργασίας τους, αξιολογώντας την ευτυχία τους με μέσο όρο 7.55 στα 10. Κύριοι λόγοι που τους κάνουν να νιώθουν δυστυχείς στην εργασία τους είναι το άγχος (55%) και η αίσθηση ότι αμείβονται λιγότερο από όσο αξίζουν (35%). Αξιόλογα είναι επίσης τα ευρήματα για την ισορροπία μεταξύ προσωπικής ζωής και εργασίας, όπου οι Djs βαθμολογούνται με 6.7 στα 10.

Η δυνατότητα τους να επιλέγουν το πότε εργάζονται (52%) και η δυνατότητα να ταιριάζουν την εργασία τους σε σχέση με τη ζωή τους (50%) είναι οι πιο σημαντικοί παράγοντες για τους Djs. Στα 5 επαγγέλματα με την καλύτερη ισορροπία μεταξύ ζωής και εργασίας είναι οι αισθητικοί (6.6/10), οι μάγειρες/ σεφ (6.4/10), οι διακοσμητές (6.0/10) και οι ανθοπώλες (5.8/10).



Δυστυχώς, ένα επιτυχημένο μοντέλο ισορροπίας ζωής και εργασίας παραμένει μακρινό όνειρο για τα στελέχη, τα οποία αξιολογούν την ευτυχία τους από την ισορροπία μεταξύ προσωπικής ζωής και εργασίας με μόνο 4.5/10 και αυτό, σε σύγκριση με τον μέσο όρο των ελεύθερων επαγγελματιών που είναι 5.2, αποτυπώνει την κατάσταση. Θετικό εύρημα, ωστόσο, αποτελεί ότι τα επίπεδα ευτυχίας των εργαζομένων έχουν βελτιωθεί από την προηγούμενη χρονιά στα περισσότερα επαγγέλματα, με τους ελεύθερους επαγγελματίες να συνεχίζουν να προηγούνται σημαντικά. Οι ελεύθεροι επαγγελματίες βαθμολογούν το επίπεδο ευτυχίας τους με 8.3, έναντι 8.0 πέρυσι. Αξιοσημείωτο είναι ότι οι ελεύθεροι και άνω βαθμολογούν την ευτυχία τους με 8.7, ενώ οι κάτω από 30 με 8.2. Η έρευνα της City & Guilds δείχνει ότι η ευτυχία βρίσκεται στη

χειρονακτική εργασία. Πολλοί εργαζόμενοι σε χειρωνακτικά επαγγέλματα λαμβάνουν την εκτίμηση για την εργασία τους ως επιβράβευση (65% λένε ότι νιώθουν αξίοι, 62% ότι μαθαίνουν νέα πράγματα, 61% ότι είναι το αφεντικό, 59% ότι δεν είναι σε ένα γραφείο και 52% ότι εκπληρώνουν μια φιλοδοξία).



Σύμφωνα με το γενικό διευθυντή της City&Guilds, Chris Humphries, «είναι λανθασμένη η εντύπωση ότι τα στελέχη έχουν καλύτερες εργασίες και για αυτό είναι ευτυχέστερα. Μία αντίθετη έρευνα αποδεικνύει ότι οι ελεύθεροι επαγγελματίες νιώθουν πιο πλήρεις. Υπάρχει μια αυξανόμενη τάση οι άνθρωποι να αλλάζουν την καριέρα τους για να ασχοληθούν με κάτι χειρωνακτικό. Πολλοί υπάλληλοι αρχίζουν να κατανοούν ότι η ικανοποίηση από την εργασία είναι πιο σημαντική από οποιαδήποτε άλλη παράμετρο, συμπεριλαμβανομένων και των χρημάτων. Σπαταλάμε τόσο πολύ χρόνο στην εργασία μας που είναι ζωτική σημασίας να χαιρόμαστε ό,τι κάνουμε». Τα ευρήματα της έρευνας του Βρετανικού οργανισμού City & Guilds, ο οποίος είναι ο μεγαλύτερος φορέας πιστοποίησης επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων παγκοσμίως, δείχνουν ότι η συνεργασία με άλλους και η αλληλεπίδραση στη εργασία είναι από τους σημαντικότερους παράγοντες ευτυχίας.

Πηγή: Εφημερίδα ΕΞΠΡΕΣ