

Editorial



ΚΑΙ ΣΤΟ ΒΑΘΟΣ ... ΤΙ;

Αν και είμαστε φύσει και θέσει αισιόδοξοι, εν τούτοις δεν μας αφήνουν να ... αγιάσουμε !!!

Στις **22/6**, λάβαμε το ετήσιο report του γνωστού σε όλους μας ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟΥ IMD της Λωζάνης, γνωστού για την ετήσια έρευνα της Διεθνούς Ανταγωνιστικότητας των χωρών. Το IMD WORLD COMPETITIVENESS YEARBOOK 2009, αποδεικνύεται για μία ακόμα φορά καταπέλτης για την ελληνική οικονομία. Από την **42^η** θέση το 2008 μεταξύ **57** ερευνωμένων χωρών κατρακυλήσαμε στην **52^η**... Κάτω από την Ελληνική Οικονομία βρίσκεται η Κροατία, η Ρουμανία, η Αργεντινή, η Ουκρανία και η Βενεζουέλα. Έτσι για παρηγοριά !!!

Το ... δυστύχημα είναι για το ποιες οικονομίες είναι ΠΑΝΩ από την ελληνική, κάτι που οπωσδήποτε θα πρέπει να μας προβληματίσει εντονότατα. Η Κολομβία, η Τουρκία (δικαίως), το Μεξικό, η Ιορδανία, το Περού, το Καζακστάν (!), η Βουλγαρία η Εσθονία, η Σλοβακία, η Σλοβενία, η Χιλή, το Κατάρ και πολλές άλλες. Τελικά δεν υπάρχει ΚΑΜΙΑ ΕΥΘΥΝΗ από τους όποιους κρατούντες κυβερνήτες αυτής της χώρας για την σημερινή κατάντια της ελληνικής οικονομίας; Μα τελικά κανείς ΔΕΝ ενδιαφέρεται για τη χώρα αυτή;

Σε ένα χιουμοριστικό σκίτσο ο γνωστός ΚΥΡ, συνέκρινε την σημερινή κατάσταση με την αρχαία Ελλάδα, λέγοντας: «Την ελληνική Δημοκρατία στη Αρχαία Ελλάδα, στήριζαν ο Περικλής και ο Πλάτωνας, την σημερινή ελληνική δημοκρατία στηρίζουν ο ... Μανώλης και ο Παυλίδης». Τι να πει κανείς.

Άλλο σημείο θλίψης: τα εγκαίνια του Μουσείου της Ακρόπολης. Πόσους ανθρώπους του πολιτισμού και της κουλτούρας είδατε στα εγκαίνια; Μήπως σας θύμισαν «Ανώτατο Σοβιέτ», όλοι οι πολιτικοί και παρατρεχάμενοι που φούσκωναν σαν παγώνια στις κάμερες;

ΣΥΝΕΧΕΙΑ....

Σε αυτό το τεύχος...



Editorial – Άρθρο μήνα: Δρ Κων/νος Γεωργιάκας	σελ. 2-3-4
Νέα της GECON	σελ. 4-5
Νέα της αγοράς	σελ.5
Ψυχολογία: Περί σχέσεων ο λόγος	σελ. 6
Συνέντευξη του Μήνα: κ. Δημήτριος Χατζημιχαήλ	σελ. 7



Ας επανέλθουμε στα του ... Management Consultancy οίκου μας, γιατί οι δύο προηγούμενες παράγραφοι ευθύνονται για τα επόμενα στοιχεία από την έκθεση πάντα της Διεθνούς Ανταγωνιστικότητας του 2009. Να ποια είναι η θέση της χώρας μας στις 4 βασικές παραμέτρους στις οποίες βασίζεται η έρευνα του IMD.

- **BUSINESS EFFICIENCY:** 57^η η Ελλάδα (μεταξύ 57 χωρών υπενθυμίζουμε...) στην εκπαίδευση των εργαζομένων, 54^η στις σχέσεις εργαζομένων εργοδοτών, 54^η στις πρακτικές auditing που εφαρμόζονται στις επιχειρήσεις κλπ.
- **INFRASTRUCTURE:** 57^η στην σχέση Πανεπιστημιακών σπουδών με την αγορά εργασίας, 55^η στις δαπάνες για την εκπαίδευση, 42^η στις δαπάνες για R&D κλπ.
- **ECONOMIC PERFORMANCE:** 57^η στο ποσοστό των εξαγωγών αγαθών, 56^η στο ισοζύγιο τρεχουσών συναλλαγών, 48^η στην ανεργία των νέων κάτω των 25 ετών, κλπ.
- **GOVERNMENT EFFICIENCY:** 54^η στο συνολικό έλλειμμα, 53^η στις διαδικασίες έναρξης νέων επιχειρήσεων, 49^η στην ευελιξία και την κινητικότητα του εργατικού δυναμικού, 46^η στην συμμετοχή και την συνεισφορά των εργαζομένων στην κοινωνική ασφάλιση, σαν ποσοστό του κατά κεφαλήν εισοδήματος κλπ.

**ΚΑΙ ΣΤΟ ΒΑΘΟΣ ... ΤΙ;
ΥΠΑΡΧΕΙ ΦΩΣ ΣΤΟ ΤΟΥΝΕΛ;**

Μία νότα αισιοδοξίας εκφράζεται από τον πάντα δυναμικό, επίκαιρο και επιστημονικά τεκμηριωμένο ΣΒΒΕ, ο οποίος συνεισφέρει από πλευράς ελληνικών οργανισμών (μαζί με το IOBE), στην διαμόρφωση του προφίλ της ελληνικής οικονομίας. Προτείνει λοιπόν ο ΣΒΒΕ σαν ευκαιρίες για την ελληνική οικονομία το 2009:

- Την αναμόρφωση του φορολογικού συστήματος, τον περιορισμό των κρατικών δαπανών, την μείωση της γραφειοκρατίας, τον πόλεμο εναντίον της διαφθοράς.
- Την θεσμοθέτηση κινήτρων στις ελληνικές επιχειρήσεις για την διατήρηση των θέσεων εργασίας και την υποστήριξη των εγχώριων επενδύσεων
- Την ολοκλήρωση των υλικών και των άυλων υποδομών που θα διευκολύνουν την ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας
- Την υποστήριξη της διεθνοποίησης των ελληνικών επιχειρηματικών δράσεων.
- Την συνεργασία μεταξύ πολιτικών κομμάτων και κοινωνικών εταίρων, έτσι ώστε να ξεπεραστεί η κρίση.
- Προσαρμογή του εκπαιδευτικού συστήματος ώστε να καλύπτονται καλύτερα οι ανάγκες της επιχειρηματικής κοινότητας.

ΜΕΤΑ ΑΠΟ ΤΙΣ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΑΥΤΕΣ, ΘΑ ΥΠΑΡΞΕΙ ΦΩΣ;

Αν υλοποιηθεί έστω το 20-30% των προτάσεων του ΣΒΒΕ, σίγουρα ΚΑΤΙ ΜΠΟΡΕΙ ΝΑ ΓΙΝΕΙ... Θέλουν όμως οι κρατούντες την αλλαγή της εικόνας και την βελτίωση της θέσης της Ελλάδας ΜΑΣ;

Να διευρύνουμε και εμείς από την πλευρά μας τις όντως σημαντικότερες προτάσεις του ΣΒΒΕ, προσθέτοντας σαν αναγκαιότητα να βγει η Ελλάδα από την μιζέρια, την κακομοιριά και τη νοοτροπία του 1950-1960:

- Απόσυρση του κράτους από κάθε είδους επιχειρηματική δραστηριότητα με την άμεση ιδιωτικοποίηση όλων των ΔΕΚΟ.
- Δραστική μείωση της φορολογίας και εφαρμογή φορολογίας μοναδικού συντελεστή (flat-tax).
- Κατάργηση υποχρέωσης δημοσίευσης ισολογισμών στον τύπο και αντικατάσταση με δημοσίευση στο διαδίκτυο. (Είμαστε η μόνη χώρα στον κόσμο που υποχρεώνονται οι επιχειρήσεις να δημοσιεύουν σε τρεις εφημερίδες τον ισολογισμό τους. Γιατί άραγε; Σκεφθείτε το καλύτερα...)
- Κατάργηση της μονιμότητας των δημοσίων υπαλλήλων.
- Άμεση εξόφληση των υποχρεώσεων του κράτους προς το ΙΚΑ, την πολύπαθη ΟΛΥΜΠΙΑΚΗ, τις ΔΕΚΟ κλπ.
- Άμεση απεξάρτηση από το κράτος και έκθεση τους στον ανταγωνισμό, των ιδρυμάτων εκπαίδευσης, περίθαλψης και της ασφάλισης.
- Απόλυση όλων των δικονομικών προνομίων του Δημοσίου. Επιτέλους να υπάρξει ΣΕΒΑΣΜΟΣ και ΙΣΟΤΗΤΑ πολίτη-κράτους. (Γιατί να επιβαρύνεται με προσαυξήσεις και πρόστιμα ο καταναλωτής ή η επιχείρηση αν καθυστερήσει στην καταβολή του ΦΠΑ ή των ασφαλιστικών εισφορών του ΙΚΑ και να μην ισχύει και το ίδιο με το κράτος που καθυστερεί για χρόνια τις πληρωμές και τις υποχρεώσεις του προς τις επιχειρήσεις;)





- ο Ευελιξία στην αγορά εργασίας, ιδίως στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, με περιορισμό των διοικητικών εμποδίων στις απολύσεις, απελευθέρωση ωραρίου, άνοιγμα κλειστών επαγγελμάτων.
- ο Απλοποίηση ίδρυσης, λειτουργίας, τερματισμού επιχειρήσεων. Αναμόρφωση πτωχευτικού δικαίου.
- ο Κατάργηση επιτέλους των 105 περίπου φόρων ΥΠΕΡ ΤΡΙΤΩΝ, που επιβαρύνουν πολύ σημαντικά τους καταναλωτές και τις επιχειρήσεις και απαγορεύονται ΡΗΤΑ από το Ευρωπαϊκό Δίκαιο.

ΚΑΙ ΣΤΟ ΒΑΘΟΣ ... ΤΙ;

Φίλοι μας το καλοκαίρι είναι, τα μπάνια, κάποια χαλάρωση και ξεκούραση από την ένταση και την ρουτίνα της καθημερινότητας. Είναι η ενδιάμεση στάση πριν από την ... ανηφοριά του Σεπτεμβρη που θα μας οδηγήσει προς την έξοδο του τούνελ της κρίσης που βιώσαμε και βιώνουμε ΟΛΟΙ ΜΑΣ...

ΚΑΛΑ ΝΑ ΠΕΡΑΣΕΤΕ ΟΛΟΙ ΚΑΙ ΝΑ ΕΙΜΑΣΤΕ ΠΙΣΩ ΠΑΡΟΝΤΕΣ ΚΑΙ ΥΓΙΕΙΣ ΣΤΟ NEWSLETTER ΤΗΣ GECON ΤΟΥ ΣΕΠΤΕΜΒΡΗ...

**ΚΛΕΙΝΟΥΜΕ
ΓΙΑ ΔΙΑΚΟΠΕΣ
(ΕΛΠΙΖΟΥΜΕ...)
ΑΠΟ 3-23/08/09.
ΚΑΛΕΣ ΔΙΑΚΟΠΕΣ &
ΚΑΛΗ ΞΕΚΟΥΡΑΣΗ
ΣΕ ΟΛΟΥΣ!!!**



Πραγματοποιήθηκε την Πέμπτη 18/6/09 στους φιλόξενους χώρους του ξενοδοχείου ΝΕΦΕΛΗ, το 8^ο **Εργαστήρι MANAGEMENT** με τίτλο «Οι άνθρωποι σας είναι ο καθρέπτης σας! Αλήθεια εσείς πως βλέπετε τον εαυτό σας;». Το εργαστήρι επικεντρώθηκε σε επίκαιρα θέματα **Human Resources Management**. Συγκεκριμένα ο συνεργάτης της **GECON** και ειδικός σε θέματα **HRM κ. Δημήτρης Χατζημιχαήλ**, ανέπτυξε με γλαφυρότητα 5 περιπτώσεις που πραγματικά «βασανίζουν» καθημερινά μικρές, ΜΜΕ και μεγάλες επιχειρήσεις:

- Τι κοστίζει ένας ΑΝΑποτελεσματικός Manager στην επιχείρησή σας;
 - Τι κοστίζει μία λάθος πρόσληψη;
 - Τι κοστίζει μία «άστοχη» εκπαίδευση;
 - Τι κοστίζει η ΜΗ αξιολόγηση των συνεργατών μου;
 - Τι κοστίζει να μην έχω «διαδόχους» στις σημαντικές θέσεις;
- Περισσότεροι από 40 επιχειρηματίες και στελέχη επιχειρήσεων συμμετείχαν στο διάλογο που ακολούθησε, αναπτύσσοντας ένα γόνιμο προβληματισμό γύρω από το θέμα.



Ο Δρ Κωνσταντίνος Γεωργάκας ταξίδεψε πρόσφατα στη Κύπρο, συμμετέχοντας σε ομάδα εργασίας που επεξεργάζεται ένα μεταπτυχιακό πρόγραμμα διοίκησης επιχειρήσεων προσανατολισμένο σε μηχανικούς, αρχιτέκτονες, μηχανολόγους, χημικούς κλπ. Το πρόγραμμα θα υλοποιηθεί από το Ιδιωτικό Πανεπιστήμιο της Κύπρου **FREDERICK UNIVERSITY**.



COACHING ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΟΜΑΔΩΝ.

Η έννοια και η διαδικασία του coaching στις επιχειρήσεις, αποτελεί αδήριτη ανάγκη για την δημιουργία και την λειτουργία μιας δυνατής ομάδας στελεχών που θα κινήσει το core business της εταιρίας. Στο πλαίσιο αυτού του σκεπτικού η διαφημιστική εταιρία **TRIA ΕΠΕ**, μας εμπιστεύτηκε το **Coaching της διοικητικής ομάδας** των 9 βασικών στελεχών της. Σε έξι 3ωρες συναντήσεις αναλύθηκαν θέματα καθημερινότητας, θέματα στρατηγικής και αντηλλάγησαν απόψεις που αφορούν την καλύτερη και αποτελεσματικότερη συνεισφορά της διοικητικής ομάδας στα δρώμενα της εταιρίας. Χρησιμοποιήθηκαν πολλά εργαλεία Management και μέσα σε ένα «χαλαρό» και «διαδραστικό» περιβάλλον, η ομάδα των 9 στελεχών θεωρούμε ότι απέκτησε σημαντικά εργαλεία και γνώση που θα την βοηθήσει να ανταπεξέλθει στις ταχύτατες αλλαγές του περιβάλλοντος και στην καλύτερη εξυπηρέτηση των πελατών της εταιρίας.



ΣΕΜΙΝΑΡΙΩΝ συνέχεια.

Πραγματοποιούνται σχεδόν 2-3 φορές την εβδομάδα στους νέους διαμορφωμένους χώρους της **GECON**, σεμινάρια κυρίως **ενδοεπιχειρησιακά** που καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα θεμάτων γύρω από την καθημερινότητα της λειτουργίας των επιχειρήσεων.



Νέα της GECON (συνέχεια)

Η συνεργασία της **GECON** με τον Βρετανικό Κρατικό Οργανισμό **ILM (INSTITUTE OF LEADERSHIP AND MANAGEMENT)**, ανανεώθηκε μέχρι τον Ιούνιο του 2013. Η **GECON** είναι ο μοναδικός **APPROVED PROVIDER** του **ILM** στην Ελλάδα. Τα προγράμματα για τα οποία χορηγείται η πιστοποίηση από το **ILM**, είναι:

- Το **GECON BUSINESS ACADEMY AWARD in MANAGEMENT, το Best seller 60ωρο πρόγραμμα** που απευθύνεται σε στελέχη επιχειρήσεων και επιχειρηματίες οι οποίοι δεν έχουν γνώσεις management, λόγω διαφορετικού γνωστικού αντικειμένου σπουδών. Το πρόγραμμα έχει υλοποιηθεί μέχρι σήμερα σε 7 cohorts, τόσο διεπιχειρησιακά, όσο και ενδοεπιχειρησιακά.
- Το νέο πρόγραμμα **INNOVATION & CREATIVITY**. Το 20ωρο εκπαιδευτικό πρόγραμμα της **GECON**, πραγματεύεται το θέμα της καινοτομίας και διαχείρισης της σε καθημερινά ζητήματα επιχειρηματικότητας, διοίκησης, στρατηγικής αλλά και το ρόλο της καινοτομίας και της δημιουργικότητας στο επιχειρηματικό και οικονομικό περιβάλλον ευρύτερα.
- Και το νέο πρόγραμμα «**SKILLS FOR YOUR SUCCESS. THE EXPERTS SHOW THE WAY**». Ένα 24ωρο πρόγραμμα που απευθύνεται σε επαγγελματίες που θέλουν να βελτιώσουν συγκεκριμένες δεξιότητες τους. Το πρόγραμμα διακρίνεται σε 3 ενότητες:
 - α) Πώς θα αντλήσετε περισσότερα οφέλη από τον εαυτό σας,
 - β) Πώς θα αντλήσετε περισσότερα οφέλη από τους συνεργάτες σας,
 - γ) Πώς θα οργανώσετε και θα αναπτύξετε καλύτερα την εταιρία & την καριέρα σας.



Νέα της αγοράς



Επιδοδοτούμενα Προγράμματα:

«Άνοιξε» ο πολυσυζητημένος κύκλος των ΜΜΕ (τομείς **ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ-ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗΣ- ΕΜΠΟΡΙΟΥ – ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ**), όπου πραγματικά παρουσιάζει σημαντικές ευκαιρίες χρηματοδότησης για τον **εκσυγχρονισμό** των δυνητικών δικαιούχων. Το ποσοστό επιδότησης ανέρχεται έως και 65% για τις περιοχές εκτός των Νομών Θεσσαλονίκης και Αθηνών. Σ' αυτούς τους Νομούς το ποσοστό ανέρχεται σε 55%. Οι δαπάνες αφορούν κτίρια και εγκαταστάσεις, μηχανήματα & εξοπλισμό, εξοπλισμό και εγκαταστάσεις προστασίας του περιβάλλοντος, εξοικονόμησης ενέργειας, συστήματα αυτοματοποίησης, δικαιώματα Τεχνογνωσίας, πιστοποίηση συστημάτων διασφάλισης ποιότητας, δαπάνες προβολής & προώθησης, αμοιβές συμβούλων. Βρίσκονται ακόμα σε εξέλιξη τα νέα προγράμματα του Υπουργείου Ανάπτυξης για την ενίσχυση των μικρομεσαίων επιχειρήσεων.



Ταξιδιωτικές καλοκαιρινές προτάσεις:

Αποδράστε στην Ιερισσό Χαλκιδικής, με τα καταγάλα να νερά της και φιλοξενηθείτε στο νέο υπέροχο ξενώνα **ΛΙΟΓΕΡΜΑ**.

www.xenonas-liogerma.gr



«Ένας κλόουν που ήρθε με τσίρκο στην πόλη δίνει στον κόσμο περισσότερη υγεία, συγκριτικά με ένα καραβάνι φορτωμένο με φάρμακα».

Ινδική παροιμία



Ο Δωδεκάλογος των Ρομαντικών Σχέσεων: Βρείτε και Κρατήστε τον/την σύντροφό σας!

Για τους αδέσμευτους, το δυσκολότερο θεωρείται να βρουν το κατάλληλο άτομο για σύντροφο. Για όσους πάλι έχουν χωρίσει από μια σχέση που δεν ευοδώθηκε, το δυσκολότερο είναι να εντοπίσουν τι ακριβώς πήγε λάθος. Όποια και αν είναι όμως η περίπτωση, το εύκολο είναι να εστιάζει κανείς στα λάθη του άλλου, όμως να δυσκολεύεται να εντοπίσει τα δικά του.

Έτσι, το να βρει κανείς σύντροφο δεν είναι τελικά το δυσκολότερο κομμάτι στον τομέα των ρομαντικών σχέσεων, αλλά το να τον/την κρατήσει αποτελεί σοβαρή πρόκληση, την οποία πολλοί άνθρωποι αγνοούν και γι' αυτό έχουν προβλήματα σχέσεων. Μην ξεχνάτε όμως, ότι για να είστε καλοί προς κάποιον άλλον θα πρέπει επίσης να είστε καλοί και με τον εαυτό σας!



1. Να είστε ρομαντικοί.

Το ζευγάρι συχνά πελαγώνει στη ρουτίνα ή τα προβλήματα και ξεχνάνε όλα τα όμορφα πράγματα που έκαναν μαζί στην αρχή της σχέσης. Μια σχέση όμως χρειάζεται συνεχή φροντίδα για να διατηρείται. Ένας τρόπος για να τη φροντίσει κανείς είναι να επανεντάξει σε αυτή μια καλή δόση ρομαντισμού.

2. Μην υποτιμάτε τον εαυτό σας.

Κάθε φορά που υποτιμάτε τον εαυτό σας, ουσιαστικά παραδέχεστε ότι δεν είστε αρκετά καλός/ή για την/τον σύντροφο σας. Μην αυτομαστιγώνεστε για παρελθόντα λάθη, γιατί αυτό θα σας κρατήσει πίσω και δεν θα σας επιτρέψει να προσπαθήσετε να επιτύχετε σε νέα πράγματα και αύριο.

3. Να είστε ειλικρινείς.

Ακόμα και αν ο/η σύντροφος σας δεν μάθει ποτέ την αλήθεια το γεγονός ότι είπατε ψέματα θα σας στοιχειώνει και θα είναι υπαίτιο για αλλαγές στα συναισθήματα και τη συμπεριφορά σας.

4. Μην κάνετε πράγματα απλώς για να είναι ο/η σύντροφος σας χαρούμενος/η.

Αναλογιστείτε πώς θα σας έκανε να νιώθετε κάτι τέτοιο, ιδίως αν γινόταν κατ' εξακολούθηση. Κάθε

φορά που συμβιβάζεστε με τέτοιο τρόπο, ένα κομμάτι της αγάπης σας για τον άλλο πεθαίνει.

5. Μην ζητάτε από τον/τη σύντροφο σας να κάνει πράγματα που ξέρετε ότι δεν επιθυμεί.

Πρόκειται για τον αντίποδα της παραπάνω συμβουλής. Κάτι τέτοιο θα ήταν εγωιστικό, σχεδόν κακία. Εξαιρούνται οι δουλειές του σπιτιού και γενικότερα τα καθήκοντα, τα οποία ρυθμίζονται κατόπιν συνεννόησης και κοινής συναίνεσης.

6. Μην μειώνετε τον/τη σύντροφο σας.

Αν σπαταλάτε πολύ χρόνο γκρινιάζοντας στον/στη σύντροφο ή υποδεικνύοντας του/της τα λάθη, πώς περιμένετε να κάνει κάτι σωστό τελικά;

7. Μην αναβάλετε όσα υποσχεθήκατε να κάνετε.

Αν μονίμως υπόσχεστε αλλά τελικά δεν πραγματοποιείτε τις υποσχέσεις σας, δεν θα μπορεί να βασιστεί πάνω σας ο/η σύντροφος σας στο μέλλον.

8. Πάντα να είστε εκεί για τον/τη σύντροφο σας.

Αν κρίνετε ότι είναι σημαντικό κομμάτι της ζωής σας, σταθείτε του/της όταν το χρειάζεται στα δύσκολα, αλλά και στα όμορφα.

9. Επικοινωνήστε.

Οι αλλαγές σε μια σχέση είναι σχεδόν καθημερινές. Αν δεν μιλάτε καθημερινά μαζί του/της για τα συναισθήματα και τις σκέψεις σας, είναι πολύ πιθανό να ξεπνήσετε μια μέρα και να αναρωτιέστε ποιος είναι ο ξένος που κοιμάται στο κρεβάτι σας.

10. Ξεχάστε τη απιστία.

Η πιο επιβλαβής πράξη ενάντια στη σχέση, με την οποία κοροϊδεύετε τον/τη σύντροφο αλλά και τον εαυτό σας,

11. Δείξτε σεβασμό στον/στη σύντροφο σας.

Είναι πολύ εύκολο να θεωρήσετε κάποιο άτομο δεδομένο στη ζωή σας, αλλά χρειάζεται τρόπο για να το κρατήσετε. Τονίζοντας διαρκώς τα ελαττώματα, κοροϊδεύοντας τον μπροστά σε παρέες είναι πράξη έλλειψης σεβασμού. Όταν ξεπεράσετε κάποιο όριο, δύσκολα θα πισωγυρίσετε.

12. Να είστε ανοιχτοί και δεκτικοί στις επιθυμίες του/της συντρόφου σας.

Όταν δεν είστε ανοιχτοί στις ανάγκες και επιθυμίες του άλλου, αυτό σημαίνει ότι δεν είστε ανοιχτοί στο να έχετε ισότιμα κάποιο άλλο άτομο στη ζωή σας.

Πηγή: in.gr



Συνέντευξη του μήνα: Δημήτρης Χατζημιχαήλ Human Resources Consultant



GECON: Τα τελευταία χρόνια ακούμε όλο και συχνότερα για το ρόλο του Ανθρώπινου Δυναμικού στην ανάπτυξη των επιχειρήσεων. Παράλληλα γινόμαστε μάρτυρες ενεργειών μείωσης των θέσεων εργασίας ή ευέλικτων μορφών απασχόλησης που αποσκοπούν στη μείωση του κόστους.

Τελικά, το Ανθρώπινο Δυναμικό μιας επιχείρησης είναι «το πολυτιμότερο κεφάλαιό της» ή «το πιο δυσβάσταχτο κόστος της»;

Είναι γεγονός ότι το Ανθρώπινο Δυναμικό μιας επιχείρησης αποτελεί το «ζωντανό κύτταρο» του «επιχειρείν». Η πιο καινοτόμος επιχειρηματική ιδέα δεν θα επιτύχει αν δεν υλοποιηθεί σωστά από τους ανθρώπους της επιχείρησης. Κατά αυτή την έννοια το Ανθρώπινο Δυναμικό αποτελεί πράγματι το πολυτιμότερο κεφάλαιο της επιχείρησης.

Το κόστος προσωπικού συχνά προσεγγίζεται με την «λογιστική» και όχι την πραγματική διάσταση που έχει όταν συνδεθεί με την απόδοση των ανθρώπων μας και την επίτευξη των επιχειρηματικών στόχων.

Το αν λοιπόν το Ανθρώπινο Δυναμικό μιας επιχείρησης είναι «πολύτιμο κεφάλαιο» ή «δυσβάσταχτο κόστος» εξαρτάται από την αξιοποίησή του και μόνο.

GECON: Ποια είναι η διαφορά μεταξύ «λογιστικού» και «πραγματικού» κόστους για το Ανθρώπινο Δυναμικό μιας επιχείρησης;

Το «λογιστικό» κόστος αναφέρεται στους μισθούς, εργοδοτικές εισφορές, παροχές κλπ που συνθέτουν το κόστος προσωπικού. Το «πραγματικό» κόστος

αναφέρεται στην υστέρηση επίτευξης των επιχειρηματικών στόχων και είναι συνήθως πολλαπλάσιο του «λογιστικού».

GECON: Πόσο τελικά μπορεί να κοστίζει ένας ΑΝΑΠοτελεσματικός manager σε μια επιχείρηση;

Τα στελέχη (managers) είναι επιφορτισμένα με την ευθύνη επίτευξης επιχειρηματικών στόχων στα τμήματά τους. Το πραγματικό κόστος ενός μη αποτελεσματικού manager είναι το κόστος μη επίτευξης των στόχων του τμήματός του.

Σκεφθείτε ότι λειτουργείτε ένα κατάστημα από το οποίο στοχεύετε να έχετε μια μηνιαία κερδοφορία των 5000 €. Αν ηγηθεί του καταστήματός σας ένας manager (με κόστος μισθού 2000 €) ο οποίος επιτυγχάνει μηνιαία κερδοφορία **-3000 €**, το μηνιαίο πραγματικό κόστος του manager για την εταιρεία είναι **-3000 -5000 = 8000 €** και όχι 2000 € που είναι το «λογιστικό» κόστος μισθοδοσίας.

GECON: Η έννοια του «πραγματικού κόστους» όπως την περιγράφετε δίνει άλλη διάσταση στην επιλογή των ανθρώπων που θα αναλάβουν αυτές τις θέσεις. Πόσο μπορεί να κοστίζει σε μια επιχείρηση μια «λάθος» πρόσληψη;

Αν επιχειρήσουμε να προσεγγίσουμε τη «λάθος» πρόσληψη «μαθηματικά», θα λέγαμε ότι κοστίζει τα έξοδα προσέλευσης (αγγελίες κλπ)+ τα έξοδα επιλογής (συνεντεύξεις, τεστ κλπ) + τα έξοδα αρχικής εκπαίδευσης + το χρόνο προσαρμογής + (την αναποτελεσματικότητα Χ μήνες υπηρεσίας). Συνεχίζοντας το

παραπάνω παράδειγμα με τον store manager θα προσθέταμε στα 8000€ το μήνα και όλα τα έξοδα προσέλευσης-επιλογής-εκπαίδευσης-προσαρμογής.

GECON: Αν υποθέσουμε ότι η Επιλογή των ανθρώπων μιας επιχείρησης έχει γίνει «εύστοχα», τι άλλο χρειάζεται για να διασφαλιστεί ότι το Ανθρώπινο Δυναμικό θα αποτελέσει «πολύτιμο κεφάλαιο» και όχι «δυσβάσταχτο κόστος»;

Η «εύστοχη» επιλογή των ανθρώπων μας είναι μια καλή αρχή που πρέπει να υποστηριχθεί από μια σειρά ενεργειών που θα διασφαλίσουν την συνολικά βέλτιστη απόδοσή τους και παράλληλα την εργασιακή τους ικανοποίηση. Στις ενέργειες αυτές εντάσσονται η έγκαιρη και αντικειμενική ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ της απόδοσής τους έτσι ώστε να διαγνωστούν οι τομείς που χρειάζονται βελτίωση, η στοχευμένη στις πραγματικές ανάγκες ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ, η εκπόνηση συστημάτων κινήτρων και αμοιβών που συνδέονται με τους επιχειρηματικούς στόχους, η δημιουργία κατάλληλου εργασιακού κλίματος, η δόμηση της εσωτερικής επικοινωνίας κλπ. Η πιο σημαντική παράμετρος στη επιτυχή διαχείριση του Ανθρώπινου Δυναμικού είναι η συνοχή και ευθυγράμμιση όλων των ενεργειών που αφορούν το Ανθρώπινο Δυναμικό (επιλογή, αξιολόγηση, εκπαίδευση, αμοιβές κλπ) προς τους επιχειρηματικούς στόχους και αξίες. Τότε μόνο μπορούμε να είμαστε βέβαιοι ότι το Ανθρώπινο Δυναμικό αποτελεί το «πολυτιμότερο κεφάλαιο» της επιχείρησης.

