

Πώς προσμετρείται η επιτυχία σε μία επιχείρηση

Ποια είναι τα συστατικά του ηθικού συμβολαίου μεταξύ επιχειρήσεων και εργαζομένων - Από την διά βίου απασχόληση στην απασχολησιμότητα

Της Χριστινας Δαμουλιανου/ xd@kathimerini.gr

Συμβαίνει συχνά στην αρχή κάθε καινούργιου χρόνου να αναδύονται ερωτήματα, που ενώ τον υπόλοιπο χρόνο τις απαντήσεις τους νομίζαμε ότι μπορούσαμε άνετα να τις ανασύρουμε από το χρονοντούλαπο της γνώσης μας, τις μέρες αυτές διεκδικούν πιεστικά την επικαιροποίησή τους -και όχι άδικα. Αφού κάθε καινούριος χρόνος μας υπενθυμίζει ότι η διαχρονική θεώρηση αποδίδει τις πλέον αξιόπιστες απαντήσεις. Δύο από τα συγκεκριμένα ερωτήματα -που προφανώς βρίσκονται σε μόνιμη επικαιρότητα- είναι το «πώς αξιολογούνται και πώς μετράται σήμερα η επιτυχία των επιχειρήσεων» και «αν υπάρχει και ποια είναι η διαχρονική διαφοροποίηση τις τελευταίες δεκαετίες». Για τις απαντήσεις τους η «Κ» αναζήτησε τις απόψεις του «καθ' ύλην αρμόδιου» και διακεκριμένου καθηγητή Στρατηγικής Διοίκησης του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών κ. Βασίλη Παπαδάκη όπως τις έχει ήδη επισημάνει στο πλούσιο διδακτικό έργο του, με το οποίο σμιλεύει τη γνώση για το «ορθώς και στρατηγικώς διοικείν» στο μυαλό των σημερινών στελεχών και των αυριανών ηγετών της οικονομικής ζωής του τόπου μας.

«Αναμφισβήτητα ναι, υπάρχει διαφοροποίηση» είναι η αυθόρμητη απάντηση του κ. Παπαδάκη. Και παραθέτει τις δυο θεωρίες που διαδοχικά επικράτησαν και το αποδεικνύουν. Είναι η Shareholder theory η οποία τις δυο τελευταίες δεκαετίες έχει ανατρέψει τη φιλοσοφία της Stakeholder theory που επικρατούσε στις δεκαετίες του 60 και 70. Τότε, που η επιτυχία των επιχειρήσεων κρινόταν με βάση ένα μείγμα κριτηρίων όπως η οικονομική απόδοση, η φήμη στους πελάτες και στους εργαζόμενους, η τιμή της μετοχής και η υπευθυνότητά της απέναντι στην κοινωνία. Όμως, τις τελευταίες δυο δεκαετίες είδαμε μια ριζική ανατροπή της φιλοσοφίας αυτής μέσω της επικράτησης της θεωρίας της αξίας στον μέτοχο (Shareholder theory).

Η απόδοση στον μέτοχο ήταν και είναι για πολλούς το απόλυτο και σχεδόν μοναδικό κριτήριο επιτυχίας με αποτέλεσμα συχνά να «παραγνωρίζονται οι άλλες ομάδες ενδιαφερομένων (σ.σ. οι stakeholders)» Η δραστηριοποίηση των μετόχων ως ομάδα σημαντικής πίεσης ήταν άλλωστε ένας από τους λόγους για τους οποίους επικράτησε η

Shareholder Theory. Η υπέρμετρη αυτή προσήλωση στην αξία του μετόχου είχε σαν αποτέλεσμα την ιδιαίτερα μεγάλη σημασία για τη βραχυχρόνια κίνηση της τιμής της μετοχής όπως και για τη «μυωπική» στρατηγική συμπεριφορά με βραχυπρόθεσμα οφέλη. Ο κ. Παπαδάκης αναφέρει επίσης ότι υπήρξαν και «κάποιες περιπτώσεις» στις οποίες επικράτησε ένα «κακώς εννοούμενο πλέγμα διοικητικής αλαζονείας και απληστίας, σύμπραξης ελεγκτικών εταιρειών-εταιρειών συμβούλων, απληστίας μετόχων, κακώς εννοούμενης συμπεριφοράς κάποιων χρηματοοικονομικών αναλυτών». Μεγάλη ανάπτυξη παρουσίασε επίσης και το φαινόμενο των εξαγορών και συγχωνεύσεων.

Ωστόσο, τον ρόλο των επιχειρήσεων στην κοινωνία τον επιδείνωσε σημαντικά και η ύφεση των προηγούμενων ετών, οι εκατοντάδες απολύσεις και η μαζική εξωτερική δραστηριότητα (offshoring) σε χώρες χαμηλού κόστους. «Στην Ελλάδα σημειώθηκε κατασπατάληση πόρων στο χρηματιστήριο όπως και από κάποιες από τις επιχειρήσεις μας», υπογραμμίζει ο κ. Παπαδάκης. Και επισημαίνει ότι «τώρα είναι ίσως η κατάλληλη στιγμή για τις επιχειρήσεις μας να αναθεωρήσουν τον προσανατολισμό τους και μπροστά την προοπτική μιας νέας ανάπτυξης, να απαντήσουν στα προαναφερθέντα δυο ερωτήματα όπως και σε ένα ακόμη ερώτημα: "ποιος είναι ο ρόλος των επιχειρήσεων στην κοινωνία", ξεκαθαρίζοντας από την αρχή το αν τελικά, το ανθρώπινο κεφάλαιο είναι "ο πιο πολύτιμος πόρος" ή αν είναι ένας αναλώσιμος πόρος».

Αυτό που υπογραμμίζει είναι ότι υπάρχει ανάγκη για ένα Νέο Ηθικό Συμβόλαιο (Moral Contract) μεταξύ των επιχειρήσεων και των εργαζόμενων με πρώτο «συστατικό» του τη μετάβαση από την δια βίου απασχόληση στην απασχολησιμότητα. «Οι εργαζόμενοι αναλαμβάνουν την υπευθυνότητα για την ανταγωνιστικότητα των ίδιων και του τμήματος της επιχείρησης στο οποίο εργάζονται. Σε αντάλλαγμα, η επιχείρηση προσφέρει όχι την εξάρτηση της ασφάλειας της εργασίας, αλλά την ανεξαρτησία της απασχολησιμότητας. Μια εγγύηση που την προσφέρει μέσα από συνεχή εκπαίδευση και ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού της». Άλλωστε, η εμπειρική έρευνα καταδεικνύει ότι οι επιχειρήσεις που επενδύουν συστηματικά πολύ πάνω από τον μέσο όρο στην ανάπτυξη των ανθρώπων τους, απολαμβάνουν ανώτερη απόδοση σε μια σειρά δεικτών «ακόμη και απόδοσης στους μετόχους».

Δεύτερο συστατικό του νέου συμβολαίου πρέπει να είναι ο ρόλος του οράματος, της αίσθησης του «ανήκειν» και της ταυτότητας που δημιουργεί η επιχείρηση «σε κατά τεκμήριο αδιάφορους» εργαζομένους. Και είναι δεδομένο ότι οι οραματικές επιχειρήσεις είναι οι περισσότερο επιτυχημένες. Άλλα συστατικά είναι ο εργαζόμενος να γίνεται «εταίρος» στον στρατηγικό διάλογο και η απόκτηση και μετάδοση της γνώσης. «Το

μοναδικό μας ανταγωνιστικό πλεονέκτημα είναι η ικανότητά μας να μαθαίνουμε γρηγορότερα από τους ανταγωνιστές μας» Ακόμη η επιχείρηση να είναι μια μαθησιακή οργάνωση (Learning Organization), «ένας εκπαιδευτικός οργανισμός στον οποίο ο καθένας να είναι δυνητικός δάσκαλος».

Εξασφάλιση ισορροπίας

Άλλωστε η επιχείρηση που αναπτύσσει το μονοπώλιο στην πληροφορία και έχει την ικανότητα να μαθαίνει από αυτήν συνεχώς, είναι αυτή που θα κερδίσει, ανεξαρτήτως κλάδου δραστηριότητας. Και η σειρά των συστατικών του νέου συμβολαίου κλείνει με την ανάγκη εξασφάλισης ισορροπίας μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής τη γνωστή μας Work-Life Balance. Τελευταία, όχι γιατί έτσι ιεραρχείται η σημαντικότητά της, αλλά επειδή -όπως εμείς πιστεύουμε- είναι το απαραίτητο «χαλί» που αν δεν στρωθεί, ο δρόμος για να περπατήσει το κάθε συμβόλαιο θα είναι απρόβλεπτα κακοτράχαλος και για τους δυο συμβαλλόμενούς του -τις επιχειρήσεις και τους εργαζόμενους.

Ημερομηνία : 05-01-2008

Copyright: <http://www.kathimerini.gr>