

Η Ερώτηση του τεύχους: Πώς καλλιεργείται η εταιρική κουλτούρα; του Εμμανουήλ Περάκη



Η Εταιρική Κουλτούρα είναι έννοια με πολλές ερμηνείες. Για χάρη του άρθρου αυτού, ας την ορίσουμε ως τη «συμπεριφορά που χαρακτηρίζει τον τυπικό

εργαζόμενο ενός οργανισμού». Εάν υποθέσουμε ότι επιθυμούμε να εντάξουμε την Υπευθυνότητα ως στοιχείο της Εταιρικής μας Κουλτούρας, τα «μέσα» που έχουμε στην διάθεσή μας είναι κυρίως τα παρακάτω:

Εσωτερική Επικοινωνία: Παράδειγμα αποτελεί η ένταξη και επικοινωνία του «Be Responsible», ως μία από τις τρεις Αξίες της Grundfos-Δανίας.

Εκπαίδευση: Παράδειγμα αποτελεί η εκπαίδευση σε «Ηθικά Διλήμματα» που ακολουθείται στην DNV-Norβηγίας και σε θέματα «Υγιεινής Ζωής» στην SOLVE-Βελγίου.

Ενσωμάτωση Συστημάτων: Παράδειγμα αποτελεί η ένταξη της Εταιρικής

Υπευθυνότητας στους ετήσιους στόχους όλης της Διοικητικής Ομάδας στην COCA-COLA Τρία Ήφιλον-Ελλάδας.

Συμμετοχή Εργαζομένων:

Παραδείγματα αποτελούν το Πρόγραμμα Εθελοντισμού 12 Εβδομάδων της Danone-Γαλλίας και η Ομάδα Άμεσης Δράσης της TNT-Ολλανδίας.

Ενώ όμως τα δύο πρώτα μέσα χρησιμοποιούνται εκτεταμένα, εκεί που οι εταιρείες υστερούν είναι στα τελευταία δύο. Συμμετοχή Εργαζομένων σημαίνει όχι να ακούν απλά, αλλά να συμμετέχουν ενεργά οι εργαζόμενοι, αφού όπως λένε και οι Κινέζοι «ακούω-ξεχνάω, βλέπω-θυμάμαι, κάνω-καταλαβαίνω». Εκεί που όμως συνήθως χάνεται το στοιχείο, είναι στην Ενσωμάτωση Συστημάτων. Αυτό που δεν είναι ευρέως γνωστό είναι ότι η κατάρρευση της ENRON στην Αμερική, δεν ήταν αποτέλεσμα του ότι κάποιοι επιτήδειοι εφάρμοσαν απλά πρακτικές «δημιουργικής λογιστικής».

Μάλλον είναι αποτέλεσμα του ότι 3 χρόνια πριν την κατάρρευση, το σύστημα Αξιολόγησης Εργαζομένων άλλαξε, με αποτέλεσμα ο μόνος παράγοντας αξιολόγησης να είναι η Οικονομική επιτυχία, με οποιονδήποτε τρόπο. Έτσι, όσοι είχαν και άλλες Αξίες σταδιακά απομακρύνθηκαν ή έφυγαν. Όπως μου είχε αναφέρει ο **Andrew Weissman** (ο εισαγγελέας της Ουάσιγκτον που είχε το δυσάρεστο έργο να ελέγξει την ENRON), αυτό που του έκανε τη μεγαλύτερη εντύπωση ήταν ότι πολλά στελέχη της ENRON στην ερώτηση «γιατί ακολούθησαν παράνομες πρακτικές;» παραδέχονταν: «Ναι, παραβίασα το νόμο, αλλά δεν είμαι εγκληματίας».

Μετάφραση: οι Αξίες και Αρχές που ενσωματώθηκαν στα συστήματα της εταιρείας έγιναν πιο σημαντικές για τα στελέχη από τις Αξίες και τους Νόμους της Κοινωνίας.

Το μηχανισμό με τον οποίο κάτι τέτοιο μπορεί να συμβεί, θα τον αναλύσουμε τον επόμενο μήνα. Για τις ερωτήσεις σας: info@stream-eu.com.



www.hrpro.gr



Τα πάντα για το HR τώρα σ' ένα site

boussias | communications