

Responsibility & Excellence

Στη στήλη αυτή θα προσπαθήσουμε να αναλύουμε διαστάσεις δύο θεμάτων που απασχολούν τον κόσμο του Management και τον τομέα της Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού, ολοένα και περισσότερο: την Επιχειρηματική Αριστεία και την Εταιρική Υπευθυνότητα.



του Εμμανουήλ Περάκης

Αρχίζοντας από τον τομέα της Εταιρικής Υπευθυνότητας, θα προσπαθήσουμε να παρουσιάσουμε τις τάσεις και καλές πρακτικές που επικρατούν αυτή τη στιγμή, σε τομείς που οι Διευθύνσεις Ανθρώπινου Δυναμικού μπορούν και πρέπει να επηρεάσουν περισσότερο: Εκπαίδευση, Εταιρική Κουλτούρα, Ανάπτυξη Εργαζομένων, Δίκαιη Εργασία, Διαφορετικότητα, Συνδικαλισμός, Εργασιακές Συνθήκες, Υγεία και Ασφάλεια και Ικανοποίηση Εργαζομένων.

Εταιρική Υπευθυνότητα και Εκπαίδευση

Η εκπαίδευση αποτελεί σημαντικό μέσο διάδοσης κάθε διοικητικής δεξιότητας και η Εταιρική Υπευθυνότητα (ΕΥ), ακόμη και ως εν μέρει ηθική δεξιότητα, δεν θα μπορούσε να αποτελέσει εξαίρεση. Προτείνουμε τέσσερις κατηγορίες αποδεκτών:

«Η κορυφή»: Η καλύτερη προσέγγιση για υψηλά ιστάμενα στελέχη (π.χ. Γενικούς Διευθυντές) προφανώς δεν είναι η εκπαίδευση αλλά η έμμεση ευαισθητοποίηση (π.χ. ομιλίες σε συνέδρια). Βέβαια, επειδή η «έκφραση ευαισθησίας» δεν είναι δύσκολη (και επί της ουσίας δύσκολη αξιολογείται), κινδυνεύουμε από την υπερβολή. Ίσως δούμε σύντομα το φαινόμενο να υπάρχουν ελάχιστες εταιρείες που δεν θα έχουν βραβευτεί από κάποιον «αρμόδιο» φορέα και ακόμη λιγότερες που δεν θα έχουν εκφράσει με κάθε επισημότητα ότι «πρώτη μας προτεραιότητα αποτελεί το κοινωνικό σύνολο», ήες και αποτελεί αμάρτημα η πρώτη προτεραιότητα -όχι μοναδική- για μία εταιρεία να είναι η οικονομική επιτυχία. Φυσικό επακόλουθο είναι η ψευδαίσθηση ότι σαν επιχειρηματικός κόσμος έχουμε κατακτήσει το στόχο να λειτουργούμε υπεύθυνα, ενώ στην πραγματικότητα μόλις το 1/3 του κοινού στην Ελλάδα δηλώνει ότι «εμπιστεύεται τις εταιρείες». Χρειάζεται λοιπόν ισορροπία και μέτρο: μία υπεύθυνη εταιρεία πρέπει να στοχεύει στη κερδοφόρο ανάπτυξη της, και συγχρόνως να λαμβάνει υπόψη τον αντίκτυπο της λειτουργίας της στο σύνολο (σε περιβαλλοντικό, κοινωνικό, οικονομικό και ηθικό επίπεδο) και να προχωράει σε αντίστοιχες δράσεις με μετρήσιμα αποτελέσματα.

«Οι συντονιστές»: Αναφερόμαστε στους ανθρώπους που συντονίζουν τα θέματα ΕΥ στις εταιρείες. Αρκετά διαδεδομένη πρακτική στην Ελλάδα είναι να παρακολουθούν γενικά προγράμματα ΕΥ. Αυτό που λείπει είναι η παροχή εκπαίδευσης σε τεχνικές διοίκησης (αξιολόγηση, σχεδιασμός, συντονισμός, μέτρηση κτλ.) και η εφαρμογή των τεχνικών αυτών στη συνέχεια. Ένα παράδειγμα αποτελεί η δημοσιοποίηση ελεγχμένων,

ποσοτικών, συγκρίσιμων και προβλέψιμων στοιχείων Εταιρικής Υπευθυνότητας μέσω Απολογισμών, σε σχέση με την έκδοση Απολογισμών ελκυστικών εικαστικά και κειμενογραφικά.

«Οι εφαρμοστές»: Αναφερόμαστε στο σύνολο των στελεχών, που ουσιαστικά εφόσον λειτουργούν υπεύθυνα, λειτουργεί υπεύθυνα και η εταιρεία. Στην Ελλάδα συνήθως το κοινό αυτό, περιορισμένα έστω, παρακολουθεί γενικά προγράμματα ΕΥ, όπως στην κατηγορία των Συντονιστών. Αυτό που προτείνουμε είναι η ενσωμάτωση αρχών και πρακτικών ΕΥ σε ήδη υπάρχοντα εκπαιδευτικά προγράμματα, έστω και σε μικρό ποσοστό. Ο δρόμος αυτός είναι πιο δύσκολος, αλλά πιο αποτελεσματικός. Έχει διαφορετικό αποτέλεσμα να παρακολουθήσει το 20% των στελεχών ένα 2ήμερο σεμινάριο για ΕΥ, από το να παρακολουθήσει (μέσα σε 2-3 χρόνια) το 100% των στελεχών 3 ώρες εκπαίδευσης για ΕΥ, αν είναι ενσωματωμένες σε ήδη προγραμματισμένες εκπαιδεύσεις (π.χ. σε προγράμματα διοίκησης).

«Το μέλλον»: Αναφερόμαστε ουσιαστικά στα μελλοντικά στελέχη. Παρόλο που στην Ελλάδα έχει γίνει αξιοπρόσεκτη πρόοδος (προγράμματα ΕΥ, διδακτορικές διατριβές κτλ.), περισσότερο εστιάζουν στο θέμα της επικοινωνίας της ΕΥ (που αποτελεί μien τμήμα της ΕΥ, αλλά μονάχα τμήμα της). Αυτό που προτείνεται είναι η διδασκαλία θεμάτων ΕΥ σε προπτυχιακά και μεταπτυχιακά προγράμματα Διοίκησης Επιχειρήσεων, με έμφαση σε δύο άξονες: της ηθικής διάστασης και των τεχνικών διοίκησης (π.χ. Μοντέλο EFQM, GRI, AA1000 κτλ.). Υπάρχουν προγράμματα που ήδη έχουν κινηθεί προς την κατεύθυνση αυτή (π.χ. ALBA, ΟΠΑ).

Στην Ελλάδα όσο περισσότερο κινούμαστε από την 1η προς την 4η Κατηγορία τόσο λιγότερη έμφαση στα θέματα εκπαίδευσης της ΕΥ έχουμε δώσει, κάτι απολύτως συμβατό με την γενικότερη τάση που έχουμε προς το άμεσο και το βραχυπρόθεσμο. Για να «ανεβάσουμε όμως τον πήχη» η έμφαση πρέπει να αντιστραφεί, και η εκπαίδευση σίγουρα μπορεί να βοηθήσει αποφασιστικά στο να μάθουμε «τι πρέπει να κάνουμε», αλλά και «πώς μπορούμε να το κάνουμε». Γιατί μακροπρόθεσμα μία εταιρεία μπορεί να είναι υπεύθυνη μόνο μέσα από τον συνδυασμό των ηθικών αρχών των στελεχών της και του πλαισίου των πολιτικών και διαδικασιών που η Ανώτερη Διοίκηση και η Δ/ση Ανθρώπινου Δυναμικού δημιουργεί. Περισσότερα τον επόμενο μήνα. Για τις ερωτήσεις σας: info@stream-eu.com

Εμμανουήλ Περάκης,
Managing Partner -
STREAM Management