

Κυριακή Οικονομάκη

ΔΙΕΥΘΥΝΤΡΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ,
MICROBASE

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ ΣΤΟΝ ΧΡΗΣΤΟ ΚΟΤΣΑΚΑ

Η Κυριακή Οικονομάκη, Διευθύντρια Επιχειρησιακής Ανάπτυξης της Microbase, μιλάει για το θέμα του ψηφιακού μετασχηματισμού και της ισότητας των φύλων στον εργασιακό χώρο, εστιάζοντας ιδιαίτερα στην εκπροσώπηση των γυναικών σε ηγετικούς και τεχνολογικούς ρόλους. Επισημαίνει, παράλληλα, την αναγκαιότητα της ενδυνάμωσης και της στήριξης των γυναικών στον τομέα της τεχνολογίας, προωθώντας ένα ποικιλόμορφο και χωρίς αποκλεισμούς περιβάλλον.

Πώς διαμορφώνεται, αυτή τη στιγμή, ο ψηφιακός μετασχηματισμός του ελληνικού κράτους; Και πώς η τεχνολογία και οι υπηρεσίες που προσφέρει η Microbase συμβάλλουν προς αυτήν την κατεύθυνση;

Η ψηφιοποίηση του κράτους ήταν μια χρόνια εκκρεμότητα, η Ελλάδα ήταν σε χαμηλή κατάσταση σε όλους τους δείκτες ψηφιακού μετασχηματισμού. Θεωρείτο ότι ήταν το πεπρωμένο της, αλλά δεν ήταν έτσι. Με αφορμή την πανδημία πήρε ανοδική πορεία, έγινε αναγκαιότητα. Δημιουργήθηκαν νέες προκλήσεις, κατέδειξε την ανάγκη για καινοτομία, για δημιουργία νέων βέλτιστων πρακτικών. Το Ελληνικό κράτος έδειξε μια γήινη φιλοδοξία, θέλησε να εργαστεί, προκειμένου να διασφαλίσει, σε πολλούς τομείς, την ψηφιοποίηση του Δημόσιου τομέα συνιστώντας την εθνική προτεραιότητα. Στόχος ήταν ο ψηφιακός μετασχηματισμός να φθάσει στον πολίτη. Είναι γεγονός ότι μπορούμε να διακρίνουμε σήμερα μια εκθετική πρόοδο και τα προσδοκώμενα αποτελέσματα να αποδίδουν. Εάν τα έργα που τρέχουν -και αυτά που θα χρηματοδοτηθούν στο άμεσο μέλλον- ολοκληρωθούν, τότε θα κερδίσουμε τη ζωή μας σε χρόνο, σε μείωση της γραφειοκρατίας, στο κομμάτι της διαφθοράς, θα υπάρξει άρση στις μορφές ανισοτήτων που εμπόδιζαν επί χρόνια τη δίκαιη ανάπτυξη, την ποιότητα εργασίας και ζωής κ.ά.

“Όσο ολοκληρώνεται η ψηφιακή συνδεσιμότητα, τόσο η επιχειρηματικότητα ελευθερώνεται”

Ο Έλληνας πολίτης/εργαζόμενος πρέπει να βοηθηθεί από το κράτος με στοχευμένες κινήσεις εκπαίδευσης, ώστε αυτή η ουσιαστική και ολιστική μεταρρύθμιση να έχει θετικό πρόσημο για όλους. Όσο ολοκληρώνεται η ψηφιακή συνδεσιμότητα, τόσο η επιχειρηματικότητα ελευθερώνεται. Οι ψηφιακές δεξιότητες συνδέονται άμεσα με την αναβάθμιση του κόσμου της εργασίας. Ο ψηφιακός μετασχηματισμός έχει στόχο να αλλάξουν οι σχέσεις στο εσωτερικό του κράτους, αλλά και οι σχέσεις του με πολίτες και επιχειρήσεις. Σημαντικό έως καθοριστικό ρόλο έχει η ενεργή συμμετοχή των εταιριών με υψηλή Τεχνολογία.

Εμείς ως Microbase ήμασταν πάντα αρωγοί της ανάπτυξης στηρίζοντας τη μετάβαση του Ελληνικού Κράτους στην Ψηφιακή εποχή, με Λύσεις & Υπηρεσίες που ανταποκρίνονται στις σύγχρονες τεχνολογικές απαιτήσεις. Οι βασικοί πυλώνες μας είναι στον τομέα των λύσεων επικοινωνίας και συνεργασίας, στον τομέα της αυτοματοποιημένης εξυπηρέτησης με τη χρήση τεχνολογιών αναγνώρισης φυσικού λόγου και τεχνητής νοημοσύνης, καθώς και στον τομέα της ασφάλειας με λύσεις προστασίας και αποτροπής κυβερνοεπιθέσεων.

Υπάρχει, σήμερα, ψηφιακός αναλφαριθμητός στις επιχειρήσεις; Και ποιες πρωτοβουλίες αναλαμβάνει η Microbase, για να εκπαιδεύσει και να υποστηρίξει τις επιχειρήσεις;

Το 2021 στο On the Horizon, ο Marc Prensky (Αμερικανός συγγραφέας) καθιέρωσε το Digital native και το Digital immigrant. Είναι ένα ψηφιακό χόσμα! Σε αυτούς που γεννήθηκαν μέσα στην ψηφιακή γλώσσα και οι δεξιότητές τους είναι άριστες και σε αυτούς που δεν γεννήθηκαν στον ψηφιακό κόσμο, αλλά προσπάθησαν και εκπαιδεύτηκαν να υιοθετήσουν τις δεξιότητες της τεχνολογίας. Αν το δούμε με ρεαλιστική ματιά, οι digital native δεν χωρούν στον όρο ψηφιακός αναλφαριθμητός, αλλά οι digital immigrant που είναι από 35 και άνω πρέπει να ενταχθούν κυρίως στην ψηφιακή ανέλιξη, αν θέλουν να έχουν συνέχεια στην επαγγελματική τους πορεία και στην αγορά εργασίας.

Η Ε.Ε. συγκροτεί σχέδιο δράσης για να στηρίξει τη βιώσιμη και αποτελεσματική εφαρμογή εκπαιδευτικών προγραμμάτων για την εξοικείωση στις νέες τεχνολογίες στα κράτη-μέλη της. Στην Ελλάδα τα ποσοστά του ψηφιακού εγγραμματισμού κυμαίνονται σε ιδιαίτερα χαμηλά επίπεδα. Δυστυχώς, πολλές επιχειρήσεις (ιδίως οι βιομηχανικές) επενδύουν ελάχιστα στην επιμόρφωση και τη βελτίωση των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού τους. Στόχος του κράτους πρέπει να είναι, μέσω προγραμμάτων, η ενίσχυση της ψηφιακής ένταξης των πολιτών για την αντιμετώπιση των σύγχρονων επαγγελματικών προκλήσεων και όχι μόνον.

Στόχος τώρα της επιχειρηματικής κοινότητας, αν θέλουν να έχουν μέλλον, θα πρέπει να είναι η επένδυση στα μέλη τους. Εμείς είμαστε τυχεροί ως στελέχη, γιατί η Διοίκηση της Microbase, επενδύει πάντα στους ανθρώπους της, παρότι το μωσαϊκό των ανθρώπων της είναι ποικιλόμορφο, επειδή απαρτίζεται από όλες τις ηλικίες και από διαφορετικές επιστήμες, ωστόσο ως σύνολο έχουμε εξαιρετική χημεία και συνεργασία.

Όσον αφορά στις πρωτοβουλίες που αναλαμβάνουμε ως επιχείρηση, συμβάλλουμε, ουσιαστικά στην αναβάθμιση και στην ανέλιξη όλων των επιχειρήσεων που συνεργαζόμαστε.

Όλες οι Διευθύνσεις και τα τμήματα της Microbase απαρτίζονται από εξειδικευμένους ανθρώπους, έχοντας γνώση, εμπειρία και συνεχή ενημέρωση-εκπαίδευση. Επειδή η προίκα μας είναι οι πελάτες μας, στο πλαίσιο κάθε συνεργασίας περιλαμβάνεται η παροχή υπηρεσιών Εκπαίδευσης από μια δυνατή ομάδα Μηχανικών, που χαρακτηρίζεται από υψηλή τεχνολογία και αμεσότητα. Είμαστε υπερήφανοι που οι πελάτες μας μέσω των ψηφιακών προϊόντων και υπηρεσιών μας, έχουν εκσυγχρονίσει την παραγωγική, εμπορική και διοικητική τους λειτουργία, έχουν αναβαθμίσει τον τρόπο επικοινωνίας και συνεργασίας με νέες μορφές υβριδικής εργασίας (hybrid workplace), έχουν ψηφιοποιήσει τις ηλεκτρονικές συναλλαγές με πελάτες και συνεργάτες και τέλος έχουν αυξήσει το επίπεδο ασφάλειας και εμπιστοσύνης στις ηλεκτρονικές συναλλαγές. Έτσι, πετυχαίνουμε το Customer Satisfaction/Experience. Και αυτό δεν αφορά μόνο την ελεύθερη αγορά αλλά και τον κρατικό μηχανισμό.

Δεν θα μπορούσε να είναι αλλιώς, γιατί δεν θα στηρίζαμε αυτό που μας χαρακτηρίζει -την Πελατοκεντρικότητα- που είναι στον πυρήνα της λειτουργίας μας.

Η συμβολή μας, λοιπόν, είναι καταλυτική.

Τί ποιεύετε για την 4η Βιομηχανική Επανάσταση και ποιες οι θέσεις της Microbase;

Όπως γνωρίζουμε όλοι, η Βιομηχανική Επανάσταση 4.0 θα μεταμορφώσει-διαφοροποιήσει τον τρόπο με τον οποίο βλέπουμε τη ζωή μας.

Χαρακτηρίζεται από μια συγχώνευση τεχνολογιών, η οποία επηρεάζει-συσκοτίζει τις διαχωριστικές γραμμές ανάμεσα στον φυσικό, ψηφιακό και βιολογικό κόσμο. Η ταχύτητα των σημερινών ανακαλύψεων δεν έχει ιστορικό προηγούμενο. Οι προκλήσεις αυτές προκαλούν τόσο θαυμασμό όσο και ανησυχίες. Ο ένας δρόμος-προοπτική οδηγεί σε έναν καλύτερο κόσμο, χωρίς αποκλεισμούς, πιο δίκαιο και με μεγαλύτερο σεβασμό απέναντι στη φύση, ο άλλος οδηγεί σε έναν κόσμο που μοιάζει μ' αυτόν που μόλις αφήσαμε πίσω μας, αλλά χειρότερο και μονίμως απειλούμενο από δυσάρεστες εκπλήξεις. Συνεπώς, πρέπει να κάνουμε το σωστό.

Σύμφωνα με αυτό το πλαίσιο γεννιούνται μεγάλα ερωτηματικά σχετικά με το κατά πόσο ο άνθρωπος μπορεί να ελέγξει την τεχνολογία, αλλά και να παρέμβει στις ραγδαίες αλλαγές που συνοδεύουν την τέταρτη Βιομηχανική Επανάσταση. Είναι δεδομένο ότι πρέπει να λειτουργήσει ως μηχανισμός προόδου για όλα τα έθνη και τους λαούς... σε όλους τους τομείς!

Εμείς ως Microbase, έχοντας μια κοινωνία που ζει μέσα στην τεχνολογία και στις αναδυόμενες εκπλήξεις αυτής, παρακολουθούμε τις εξελίξεις και τις εφαρμογές με απόκτηση ακόμη μεγαλύτερων δεξιοτήτων και re-skilling. Προχωρούμε με άλματα και όχι με βήματα, ως επιχειρησιακή κοινωνία, γιατί όπως λέει ο Klaus Martin Schwab, ιδρυτής του WEF (World Economic Forum) «η Μεγάλη Επανεκκίνηση έχει ξεκινήσει και όσοι δεν έχουν τα απαραίτητα προσόντα θα νιώσουν... εκπλήξεις». Δεν είμαστε υπέρ των εκπλήξεων, η φιλοσοφία μας είναι προνοητικότητα, γνώση, στρατηγική. Είμαστε απόλυτα έτοιμοι να ανταποκριθούμε στις απαιτήσεις της αγοράς για τον Ψηφιακό Μετασχηματισμό, με την παροχή Λύσεων & Υπηρεσιών που χαρακτηρίζονται από την ευκολία στη χρήση τους και που οδηγούν την Παραγωγικότητα, την Εμπειρία, την Ασφάλεια. Δεν είμαστε απλά παρατηρητές αλλά

συμμέτοχοι στην εξέλιξη, με σεβασμό στον «Άνθρωπο» ώστε η τεχνολογία να αποτελεί εργαλείο προόδου και ευημερίας. Η 4η Βιομηχανική Επανάσταση θα πρέπει να επιτρέπει στους επιχειρηματίες να υλοποιήσουν πιο εύκολα τις ιδέες τους, μη ξεχνώντας όμως τι σημαίνει άνθρωπος. Εμείς έχουμε ενσωματώσει τεχνολογίες τεχνητής νοημοσύνης στον τομέα των τηλεπικοινωνιών, οι οποίες μπορούν να βοηθήσουν στη βελτίωση της εξυπηρέτησης των πελατών των πελατών μας με μηχανισμούς αναγνώρισης και παραγωγής φυσικού λόγου, ανάλυσης δεδομένων επικοινωνίας και αυτοματοποιημένων μηχανισμών εκμάθησης.

Λάοις μας μια εικόνα από την εκπροσώπηση των γυναικών στη Microbase, ειδικά σε ηγετικούς και τεχνολογικούς ρόλους. Πώς προωθεί η εταιρεία ένα ποικιλόμορφο και χωρίς αποκλεισμούς περιβάλλον;

Η Διοίκηση της Microbase εμπιστεύεται και επενδύει στις Γυναίκες, σε όλους σχεδόν τους τομείς εμπιστευόντάς τις σε θέσεις κλειδιά όπως: Telecom, Quality Assurance, Development, Marketing, Sales, Accounting, κ.ά. Το ποσοστό των γυναικών τόσο στον Τεχνολογικό όσο και στον Διοικητικό τομέα στην επιχείρηση, είναι υψηλό. Ο Αντώνης Ψαράς και ο Γιάννης Λαγωνίκας, που είναι στο τιμόνι της Microbase, έχουν μια άλλη οπτική συγκριτικά με πολλούς άλλους επιχειρηματίες. Πιστεύουν ότι ο πήχυς των προσδοκιών των γυναικών, για την εξέλιξή τους, προσδιορίζει και προσφέρει προοπτική - μέλλον. Μιλώντας τώρα για τη γυναίκα, πλέον είτε κατηγορείται είτε δοξολογείται δεν πτοείται, δεν επηρεάζεται. Κοιτάζοντας τον παγκόσμιο χάρτη της Τεχνολογίας-καινοτομίας και την ένταξη των γυναικών σε θέσεις κλειδιά, παρατηρούμε ότι έχουν δημιουργηθεί ευκαιρίες στις γυναίκες να αναλάβουν ηγετικούς ρόλους. As αναφερθώ μόνον, στη Margaret Hamilton, Μηχανικό λογισμικού, στα 33 της χρόνια, το 1969, την εμπιστεύθηκαν και ανέλαβε την ομαλή προσελήνωση και επιστροφή του Apollo 11. Από το 1969 έως σήμερα τι μπορούμε να πούμε; Σχεδόν 55 χρόνια μετά... πόσο επιτυχές είναι το ποσοστό των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων, σε υψηλόβαθμα κλιμάκια οργανισμών, επιχειρήσεων; Όχι τα αναμενόμενα, τόσο στην Ελλάδα όσο και στο εξωτερικό. Φανταστείτε σήμερα ότι οι γυναίκες σε ανώτερες διοικητικές θέσεις σε όλο τον κόσμο, φέρουν ως σημαντικό προσωπικό κίνητρο την επίτευξη μακροπρόθεσμης επιτυχίας για την εταιρεία τους, σε ποσοστό 35% στην Ελλάδα και 33% διεθνώς.

Στην ερώτησή σας, όσον αφορά στη Microbase, πιστεύω ότι η διαχείριση της Τεχνολογίας απαιτεί διαφορετικές ικανότητες, που είναι, όπως δείχνουν όλα, πιο κοντά στα έμφυτα ταλέντα των γυναικών, όπως είναι η ικανότητα προσαρμογής, η ευελιξία, η συνεργασία με ανθρώπους διαφόρων ειδικοτήτων, το αυστηρό κριτήριο, η δημιουργικότητα, η πρόληψη κινδύνων, η αποτελεσματικότητα, πάντα όμως με αρχηγό τη γνώση και τη συνεχή ενημέρωση-εκπαίδευση. Επειδή αναφέρατε στο κομμάτι της Τεχνολογίας θα σας αναφέρω ότι ως Head of Telecoms προϊστάται γυναίκα και όλοι στη Microbase την σεβόμαστε και ακολουθούμε τις θέσεις της.

Όσον αφορά τις γυναίκες στις Διοικητικές Διευθύνσεις μας, έχουν άριστη σχέση με όλο το Ανθρώπινο Δυναμικό, διότι διακατέχονται από σχεσιακή/προσγειωμένη νοημοσύνη, αυτοπεποίθηση, ευαισθησία και ευελιξία, είναι ανοικτές στην κριτική, εστιάζουν στη δημιουργία και



όχι στα εμπόδια. Έχουμε τη δυναμική να αξιολογούμε το σημερινό επιχειρηματικό περιβάλλον, τους κινδύνους και τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουμε, καθώς και τον τρόπο με τον οποίο σχεδιάζουμε, για να διασφαλίσουμε την ανάπτυξη και τη μελλοντική επιτυχία στην εταιρεία μας για τα επόμενα χρόνια. Δεν αντιμετωπίζουμε θέματα αποκλεισμού και διαφορετικότητας, παρότι η αντρική παρουσία είναι μεγαλύτερη σε ποσοστό, οι σχέσεις μας πατούν επάνω στον επαγγελματικό πολιτισμό. Σεβόμαστε τη διαφορετικότητα, δεν εστιάζουμε στις πιθανές διαφορές αντίληψης. Σαφώς υποστηρίζω ότι σήμερα απαιτείται μία ισχυρή δέσμευση για γυναικεία συμπερίληψη από όλους του επιχειρηματίες. Όσον αφορά στο DEI (Diversity, Equity and Inclusion) είμαστε εξοικειωμένοι και ανοικτοί. Εκτός από το εσωτερικό περιβάλλον που είναι ένας χώρος εργασίας χωρίς αποκλεισμούς, δεν είναι ξένη και απρόσιτη στη φιλοσοφία μας η εξωστρέφεια των επιχειρηματικών μας επιδιώξεων• πράγμα που το αποδεικνύει και η επί σειρά ετών συνεργασία μας με 40 χώρες ανά το κόσμο. Το ανθρώπινο κεφάλαιο αποτελεί σύνολο διαφορετικών ικανοτήτων και στοιχείων, που μπορούν να προσδώσουν ταυτόχρονα αξία στον χώρο εργασίας. Εντάσσοντας, λοιπόν, τη διαφορετικότητα στο εργασιακό περιβάλλον, ανακαλύπτει κάποιος τη δύναμή της, η οποία απελευθερώνεται όταν σεβόμαστε και εκτιμούμε τις διαφορές. Η ανταλλαγή διαφορετικών απόψεων και ο διάλογος διαφορετικών ανθρώπων στις επιχειρήσεις ενισχύει την εταιρική κουλτούρα, αναδεικνύει τα ταλέντα των εργαζομένων, ενισχύει την έννοια της ισότητας και του σεβασμού ανάμεσα στα άτομα και προσφέρει πολυδιάστατη γνώση.

Γενικότερα, όσον αφορά στο φαινόμενο της «γυάλινης οροφής», ποια είναι η σημερινή κατάσταση στην Ελλάδα; Υπάρχει βελτίωση; Ποια η στρατηγική που θα πρέπει να ακολουθηθεί;

As απαντήσω πρωτίστως για εμάς. Η Διοίκηση της Microbase είναι μακριά από αυτή τη νοοτροπία, αποτελεί ζήτημα Αρχών και συνειδητής επιλογής η έλλειψη προκαταλήψεων και η αναγνώριση αξιοκρατικών κριτηρίων.

Τώρα, σε κέντρα λήψης αποφάσεων και σε επιχειρηματικά επιτελεία τα εμπόδια για την εξέλιξη των γυναικών δεν είναι μόνον το Glass Ceiling, είναι το Sticky Floor, το Glass Elevator, αλλά και το Leaking Pipeline που είναι το τελικό στάδιο (χειραγώγησης), γιατί αφορά την αποχώρηση των γυναικών από το χώρο εργασίας.

Ο όρος «γυάλινη οροφή» υιοθετήθηκε το 1986 από δημοσιογράφους της εφημερίδας Wall Street Journal. Η κλίμακα υπολογισμού της «γυάλινης οροφής» αντικατοπτρίζει το βαθμό δυσκολίας που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην προσπάθειά τους να προωθήσουν τη σταδιοδρομία τους σε επίπεδα ανάλογα με εκείνα των ανδρών συναδέλφων τους. Η πραγματικότητα είναι ότι διατηρούνται οι αντιλήψεις αυτές από γενιά σε γενιά, απόψεις που επιβραδύνουν ή ακόμα και μπλοκάρουν την ανέλιξη των γυναικών σε κορυφαίες θέσεις λήψης αποφάσεων και διευθυντικές θέσεις σε έναν οργανισμό, είτε δημόσιο είτε ιδιωτικό και σε οποιονδήποτε τομέα.

Η έναρξη γνώσης περί ισότητας ευκαιριών και συμπεριφορών πρέπει να ξεκινάει από τα πρώτα χρόνια του παιδιού, ούτως ώστε να μην παγιώνεται από γενιά σε γενιά η αντίθεση της ανισότητας.

Τα δεδομένα μας βοηθούν να αναλάβουμε δράση για τη συστηματική αλλαγή, γιατί πολλά κάστρα τα έχουν ήδη ρίξει οι γυναίκες και μάλιστα με εξαιρετικά, σημαντικά αποτελέσματα και επιτεύγματα για την επιστήμη και την τεχνολογία. Το ίδιο ισχύει και για υψηλόβαθμα στελέχη όπως και για τα Διοικητικά συμβούλια των επιχειρήσεων. Πρόκειται για ηγετικές θέσεις, τις οποίες δικαιούνται ορισμένες γυναίκες να κατέχουν ή να επιδιώξουν, υπό την προϋπόθεση βεβαίως, αφενός, ότι οι ίδιες διαθέτουν την αναγκαία ανταγωνιστική διάθεση και αφετέρου, ότι το περιβάλλον αφήνει ανεμπόδιο τον ανταγωνισμό να αναπτυχθεί.

Η επιστήμη, η καινοτομία και η τεχνολογία απαιτούν συνεχώς νέες ιδέες, και αναμφισβήτητα οι καλύτερες από αυτές προκύπτουν σε περιβάλλον που χαρακτηρίζεται από ποικιλομορφία. **Επίσης, γιατί ίσα δικαιώματα και όχι ίσες δυνατότητες; As σταθούμε και σε αυτή τη διαφορά.**

Το πρώτο μεγάλο εμπόδιο που αντιμετωπίζουν πολλές γυναίκες ηγέτες είναι οι ασυνείδητες προκαταλήψεις. Το unconscious bias σχετικά με τις εργαζόμενες γυναίκες είναι ιδιαίτερα επιζήμιο στους τομείς της διοίκησης και της ηγεσίας. Έρευνες δείχνουν ότι τέτοιες προκαταλήψεις μπορούν να κάνουν πολύ πιο δύσκολη (και πιο αργή) την ανέλιξη των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις σε σχέση με την αντίστοιχη εξέλιξη των ανδρών.

Τί πρέπει να έχουν οι γυναίκες; Εκπαίδευση, γνώση, εξειδίκευση, συγκρότηση, αυτοπεποίθηση, φιλοδοξία, δεξιότητες, στόχους. Γιατί η «γυάλινη οροφή» δεν είναι τίποτε άλλο από ένα γυαλί που σπάει.

Σημείο αναφοράς για την ίση αντιμετώπιση δεν είναι μόνον η νομοθεσία αλλά είναι και η εταιρική βούληση.

Επιπρόσθετα, είναι απαραίτητη και η ατομική δράση. Τελικά, χρειάζονται γερά αντανάκλαστικά, σύστημα, σεβασμός και θέληση για να σπάσει η «γυάλινη οροφή».

Τα μέτρα πρέπει να έχουν ριζοσπαστικό και όχι επιδερμικό χαρακτήρα. Η συνεργασία σε συλλογικό επίπεδο είναι άκρως σημαντική και πρέπει να επιδιώκεται από τον καθένα μας ξεχωριστά σε ατομικό και συλλογικό επίπεδο.

Δεν πρέπει να ξεχνάμε όμως ότι ο κόσμος της ηγεσίας δεν ανήκει αποκλειστικά ούτε στους άνδρες, αλλά ούτε και στις γυναίκες και οι υψηλές ιεραρχικά θέσεις είναι για εκείνους που τολμούν. Οι ηγετικές θέσεις πρέπει να ανήκουν στους ικανούς και στους επίμονους στον στόχο τους ανεξαρτήτως φύλου.

Τελικά η ηγεσία είναι για όσους δεν τους εμποδίζει κανένα φράγμα και καμιά «γυάλινη οροφή». Η ηγεσία είναι για όσους έχουν ψυχή!!!

Ποιος ο ρόλος των Διοικητικών στελεχών στην επίτευξη των εταιρικών στόχων; Ο ρόλος του ηγέτη, αν θέλεις, αλλά και τα της ηγεσίας που μπορούμε να μεταφέρουμε, ως «μαθήματα», σε άλλες εταιρείες;

Ένα Διοικητικό στέλεχος/Manager πρέπει να θέτει στον εαυτό του κάποιες ερωτήσεις:

- Θέλεις να πετύχεις; Εάν θέλεις να πετύχεις, η απάντηση είναι Στόχοι.
- Πώς πρέπει να ενεργήσεις για να πετύχεις τα επιθυμητά αποτελέσματα; Η απάντηση είναι Στρατηγική.
- Για να θεωρείσαι καλός Manager, πρωτίστως σε τί πρέπει να πιστεύεις; Στην Ομαδικότητα.

Ο Γάλλος στοχαστής Montesquieu είχε πει: «Για να κάνεις μεγάλα πράγματα, δεν είναι ανάγκη να είσαι μεγαλοφυΐα. Δεν



είναι απαραίτητο να είσαι πάνω από άλλους ανθρώπους. ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΕΙΣΑΙ ΜΑΖΙ ΤΟΥΣ.» Δημιουργεί μια συμπαγή ομάδα, την αναγνωρίζει, της δίνει θετικό προβάδισμα και τέλος απολαμβάνουν από κοινού τους καρπούς της επιτυχίας. Ο Manager τι skills πρέπει να έχει;

A) Την απάντηση τη δίνει ο ορισμός της Ρητορικής του Αριστοτέλη «πειθούς δημιουργός», αναγνωρίζοντας ως τη σημαντικότερη ικανότητα του ανθρώπου για την επίτευξη στόχων σε συνδυασμό με την αξιοπιστία του λόγου και των ενεργειών του.

B) Πρέπει να έχει την ικανότητα να συλλέγει, να προσεγγίζει, να επηρεάζει και να αλλάζει ή να διαφοροποιεί τον τρόπο σκέψης με σκοπό να προσεγγίζει το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα στη σύγχρονη οικονομία της γνώσης.

Γ) Πρέπει να είναι καλός και μεθοδικός καθοδηγητής μέχρι η ομάδα του να αισθανθεί τη βεβαιότητα του αντικειμένου, να αποκτήσει θάρρος και όσο αυξάνονται οι γνώσεις και το θάρρος τόσο αυξάνεται και η αυτοεκτίμηση που δίνει θετικό πρόσημο στις επικείμενες κινήσεις, γιατί σε αντίθετη περίπτωση υπάρχει κίνδυνος για αποτυχία, για χάσιμο του κύρους και της φήμης της επιχείρησης.

Όσον αφορά στα tips για έναν ηγέτη, πιστεύω ότι πρέπει:

- Να είναι χαρισματικός, να έχει αυτοπεποίθηση, να είναι οραματιστής, να έχει ικανότητα προσαρμογής σε νέες προοπτικές, να είναι προνοητικός και έτοιμος για ένα plan B εκ των προτέρων.

- Ο ηγέτης πρέπει να έχει τη δύναμη για τη καλύτερη διαχείριση κρίσεων, μεταβάσεων και ανατροπών, γιατί η ομάδα που είναι κάτω από αυτόν βασίζεται στην ψυχραιμία και τη σωστή κρίση του.

- Ο χαρισματικός ηγέτης πρέπει να έχει υποδειγματική συμπεριφορά και να κερδίζει το σεβασμό των ανθρώπων του, επιπλέον να κερδίζει τους ανθρώπους του με ξεκάθαρη στρατηγική.

- Ένας ηγέτης πρέπει να είναι ακλόνητος στις αποφάσεις του, αλλά ευέλικτος στον τρόπο που τις υλοποιεί.

- Να είναι ανοιχτός στην κριτική. (Αυτό είναι προνόμιο των μορφωμένων ηγετών!!!)

- Να προβλέπει και να εξαλείφει (στο μέτρο του δυνατού) τα φαινόμενα Backstabbing και Gaslighting στο Εργασιακό Περιβάλλον! Γιατί η **Διοίκηση δεν πρέπει να διοικεί Διοικούμενη!!!**

Εν κατακλείδι, η απόψή μου για τη δομή ενός μάχιμου, μετά από πολλά χρόνια εμπειρίας, σε υψηλόβαθμες θέσεις είτε στον ιδιωτικό είτε στον δημόσιο τομέα, αφορά δύο σκέλη: το ανθρώπινο και το επαγγελματικό. Στο πρώτο είναι ήθος, προσήλωσις, εχεμύθεια, προστασία στο δεύτερο γνώση, αίσθημα δικαίου, σχεδιασμός στόχου, συγκέντρωση δυνάμεων, ακλόνητος στις αποφάσεις σου, αλλά ευέλικτος στο τρόπο που τις υλοποιείς, επιμονή και επιθυμία για θετικά αποτελέσματα. **Γιατί πάντα υπάρχει ένας τρόπος να επιτύχεις, αρκεί να είσαι αποφασισμένος!!!**