LEADINGΕΑΣΕ

ΤΕΥΧΟΣ 57

ΤΡΙΜΗΝΙΑΙΑ ΕΚΔΟΣΗ ΤΗΣ **Ε**ΝΩΣΗΣ **Α**ΝΩΤΑΤΩΝ **Σ**ΤΕΛΕΧΩΝ **Ε**ΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Νέα εταιρική ταυτότητα
Στο επίκεντρο ο άνθρωπος

ALASTAIR LEVY: Η ΤΕΧΝΗ ΤΗΣ ΗΓΕΣΙΑΣ ΣΕ ΜΙΑ ΑΣΤΑΘΗ ΕΠΟΧΗ

ΠΛΗΡΗΣ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΗΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗΣ ΤΗΣ ΕΑΣΕ ΓΙΑ ΤΟ 2023

ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΜΥΣΤΙΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ;

Δώσε μορφή στο μέλλον σου
Νέο Audi Q4 e-tron
Future is an attitude
Αυτονομία έως 519 (WLTP) για το Q4 40 e-tron (με μπαταρία ωφέλιμης χωρητικότητας 77 kWh, μέση ηλεκτρική κατανάλωση 16,9 kWh/100km), εκπομπές CO_2 0, ενεργειακή κλάση A+++.
Οι τελικές τιμές αυτονομίας μπορεί να διαφέρουν ανάλογα με το επίπεδο εξοπλισμού.
www.audi.gr
AudiHellas
Kosmocar
Επίσημος Εισαγωγέας

Διαίσθηση - η πυξίδα μέσα μας

Γιατί κάποιοι ακούν τη διαίσθησή τους και λαμβάνουν σωστές αποφάσεις, ενώ άλλοι τυραννούν το μυαλό τους, μα συχνά αποτυγχάνουν; Η ηγεσία και η διαίσθηση είναι δύο στοιχεία που συνδέονται στενά με τον τρόπο που οι ηγέτες λαμβάνουν αποφάσεις και διαχειρίζονται καταστάσεις. Κι ενώ η ηγεσία αφορά την ικανότητα του ηγέτη να καθοδηγεί και να επηρεάζει τους ανθρώπους για την επίλυση προβλημάτων και την επίτευξη στόχων, η διαίσθηση αφορά την ικανότητα να αντιλαμβάνεται τις καταστάσεις και να καταλαβαίνει τις ανάγκες και τις ανησυχίες των ανθρώπων γύρω του.

Όλοι διαθέτουμε ένα ισχυρό, εσωτερικό σύστημα καθοδήγησης που λειτουργεί συμβουλευτικά και αλάνθαστα και σχετίζεται με την ανθρώπινη ικανότητα να αναγνωρίζουμε και να αντιλαμβανόμαστε υποκειμενικά γεγονότα και καταστάσεις – τη διαίσθησή μας! Έχουμε μια ενστικτώδη κατανόηση για το τι είναι σωστό ή λάθος και αυτή η κατανόηση λειτουργεί σαν ένα είδος πυξίδας ή οδηγού για τις αποφάσεις και τη συμπεριφορά μας. Υπάρχει μέσα μας από τη γέννησή μας. Όμω,ς δεν ξέρουμε όλοι πώς να τη χρησιμοποιούμε!

Οι ηγέτες που έχουν αναπτύξει μια έντονη διαίσθηση μπορούν να αντιληφθούν τα προβλήματ,α πριν αυτά γίνουν πιο σοβαρά και να προβλέψουν τις επιπτώσεις των αποφάσεών τους στους ανθρώπους γύρω τους. Είναι οι ηγέτες που μπορούν να δρουν πέρα από τη λογική.

Κι όπως περιγράφει ο Μάλκομ Γκλάντγουελ στο βιβλίο του «Blink – Η δύναμη της διαίσθησης», τις καλύτερες αποφάσεις δεν τις παίρνουν εκείνοι που περνούν όλο τον χρόνο τους σκεπτόμενοι το πρόβλημα, αλλά όσοι έχουν την ικανότητα να διακρίνουν τα ελάχιστα δεδομένα που έχουν σημασία, μέσα από μια ποικιλία μεταβλητών.

Οι ηγέτες που δρουν πέρα από τη λογική είναι ευαισθητοποιημένοι στα συναισθήματα των ανθρώπων γύρω τους και μπορούν να αντιληφθούν τις ανάγκες και τις ανησυχίες τους. Μπορούν να συνδυάσουν τη λογική με τον συναισθηματικό νου και τη διαίσθησή τους για να διαχειριστούν τις καταστάσεις με ευαισθησία και κατανόηση. Επιπλέο,ν είναι ηγέτες που έχουν αναπτύξει ένα ηθικό και πνευματικό πλαίσιο για τη διαχείριση των καταστάσεων.
Η διαίσθηση περιλαμβάνει όλα όσα έχει καθένας από εμάς, οι εμπειρίες, οι γνώσεις που 'κουβαλά' στην επαγγελματική και κοινωνική πορεία του και μπορούν να βοηθήσουν στη διαδικασία λήψης αποφάσεων. Είναι η ικανότητά μας να γνωρίζουμε κάτι και ο τρόπος να αντιμετωπίζουμε καταστάσεις, χωρίς συνειδητά να αντιλαμβανόμαστε ότι το σκεφτόμαστε!

Ας μην αγνοούμε, λοιπόν, την ευφυία της διαίσθησής μας. Να την χρησιμοποιούμε σαν πυξίδα, σαν εσωτερικό οδηγό για να αντιλαμβανόμαστε τις αλλαγές και τις ευκαιρίες γύρω μας. Μπορεί να μας κατευθύνει σε απρόσμενες καινοτομίες και επιτυχημένες αποφάσεις.

Γιάννης Αναστασόπουλος
Σύμβουλος Διοίκησης ΕΑΣΕ

LEADINGΕΑΣΕ
ΤΡΙΜΗΝΙΑΙΑ ΕΚΔΟΣΗ ΤΗΣ **Ε**ΝΩΣΗΣ **Α**ΝΩΤΑΤΩΝ **Σ**ΤΕΛΕΧΩΝ **Ε**ΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΤΕΥΧΟΣ 57

20

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ: ALASTAIR LEVY

Ο «γκουρού» της ανάλυσης κινδύνων επιχειρηματικών ρίσκων, Alastair Levy, ομιλητής στο Συνέδριο Ηγεσίας της ΕΑΣΕ, αναλύει πώς η αστάθεια από μειονέκτημα μπορεί να μετατραπεί σε επιχειρηματικό πλεονέκτημα.

24

ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗ ΕΑΣΕ 2023

Με θέματα ημερήσιας διάταξης την έγκριση της Έκθεσης Πεπραγμένων και του Οικονομικού Απολογισμού 2022, καθώς και του Προϋπολογισμού αλλά και του Προγράμματος Δράσης 2023, η ΕΑΣΕ πραγματοποίησε, την Τετάρτη 22 Φεβρουαρίου 2023, την Ετήσια Γενική Συνέλευσή της στο αμφιθέατρο της OTEAcademy.

32

ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΜΥΣΤΙΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ;

Πώς η τακτική «push and pull» στο management φέρνει αποτελέσματα στη διοίκηση των στελεχών μιας εταιρείας και τι πρέπει να προσέξουν οι μάνατζερ στην προσπάθειά τους να αλλάξουν κατεστημένα ετών.

Τα διδάγματα των αρχαίων Ελλήνων στη μεταπτυχιακή εκπαίδευση των στελεχών του σήμερα

ΔΡ. ΣΤΕΦΑΝΟΣ ΖΑΡΚΟΣ,
Αντιπρύτανης Ακαδημαϊκών Προγραμμάτων, Ακαδημαϊκός Διευθυντής The Alba MBA & MSc in Entrepreneurship , Εντεταλμένος Καθηγητής Χρηματοοικονομικών, Alba Graduate Business School, The American College of Greece

Βιώνουμε μια νέα πραγματικότητα. Η ενοποίηση των αγορών, η γεωπολιτική αστάθεια και ρευστότητα, ο πληθωρισμός, τα προβλήματα στην προμήθεια πρώτων υλών, η κλιματική αλλαγή, η ενεργειακή κρίση είναι όλα χαρακτηριστικά της. Σημαντικότερη πρόκληση όλων, η ταχύτητα και το εύρος των τεχνολογικών εξελίξεων και εφαρμογών τους στις επιχειρήσεις. Σήμερα, η τεχνολογία είναι στην καρδιά του επιχειρηματικού μοντέλου. Προσφέρει νέα προϊόντα και υπηρεσίες που εξυπηρετούν νέες ανάγκες των καταναλωτών και δημιουργούν νέες αγορές.

Σε τόσο ρευστό πλαίσιο, ο παραδοσιακός τρόπος εκπαίδευσης αδυνατεί να υποδείξει πώς θα διοικούνται οι επιχειρήσεις. Η έλλειψη ενός σταθερού θεωρητικού υποδείγματος πάνω στο οποίο να διδάσκονται οι λειτουργίες της (λογιστική, χρηματοοικονομικά, διαχείριση ανθρωπίνων πόρων, μάρκετινγκ, κ.ά.) αλλά και η τεχνολογία, ως κοινός παρονομαστής των παραπάνω, καταργούν επί της ουσίας τα παραδοσιακά όρια μεταξύ των λειτουργιών, καθιστώντας άκαιρη -ενίοτε και άκυρη- την απόκτηση των παραδοσιακών δεξιοτήτων ως τυποποιημένη εφαρμογή της γνώσης.

Σε αυτό τον μεταβαλλόμενο κόσμο, πώς θα αποκτήσουν οι επαγγελματίες των επιχειρήσεων τις κατάλληλες δεξιότητες ώστε να ελίσσονται στις διάφορες προκλήσεις; Ποιος ο ρόλος της εκπαίδευσης στη νέα πραγματικότητα;

Παρά το οξύμωρο του χρόνου, η ρήση του Ηράκλειτου (544-484 π.Χ.) είναι πιο επίκαιρη από ποτέ: «τα πάντα ρει και ουδέν μένει». Πράγματι, δεν μπορείς να μπεις στο ίδιο ποτάμι δύο φορές.

Η αντίληψη ότι υπάρχει ένας ενδεδειγμένος τρόπος για να μπει κανείς σε έναν συνηθισμένο ποταμό πρέπει να εγκαταλειφθεί. Επιχειρήσεις και στελέχη πρέπει να μάθουν πώς να διασχίσουν πολλά ποτάμια που μπορεί να διαφέρουν κατά πολύ σε μορφολογία. Εκτός από τις τεχνικές δεξιότητες, η επικοινωνία, η επίλυση προβλημάτων και η συνεργασία είναι εξίσου σημαντικές για τη δημιουργία ισχυρών σχέσεων, τη συνεργασία σε ομάδες και την προσαρμογή σε διαφορετικά εργασιακά περιβάλλοντα.

Επιπλέον, η εταιρική εκπαίδευση πρέπει να δώσει έμφαση στην ανάπτυξη ικανοτήτων (competencies) - όχι μόνο των τυπικών δεξιοτήτων (skills), γιατί οι δεξιότητες δεν εφαρμόζονται μονοσήμαντα όπως διδάσκονται στις σχολές. Οι εκπαιδευόμενοι θα πρέπει να μάθουν να εφαρμόζουν όχι μόνο όσα έμαθαν, αλλά και να δημιουργήσουν καινοτόμους λύσεις, ώστε να αντιμετωπίσουν μοναδικές, περίπλοκες και πρωτόγνωρες καταστάσεις. Η ευελιξία επιτυγχάνεται με την ανάπτυξη των ικανοτήτων που θα επιτρέψουν στους επαγγελματίες να βιώσουν, να αντιληφθούν, να αναλύσουν, να συνθέσουν, να προσαρμοστούν, να επικοινωνήσουν και να συνδημιουργήσουν.

Τα σοφά λόγια του Θαλή του Μιλήσιου (630-543 π.Χ.) απηχούν το ρόλο της εκπαίδευσης στην προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη των στελεχών επιχειρήσεων:

«Τάχιστον νους, διά παντός γαρ τρέχει» (Πιο γρήγορα από κάθε τι τρέχει ο νους).

«Ασφαλές το γενόμενον, ασαφές το μέλλον» (Σίγουρο είναι αυτό που έχει γίνει, αβέβαιο το μέλλον).

«Σοφώτατον χρόνος· ανευρίσκει γάρ πάντα» (Ο χρόνος είναι σοφότατος, τα πάντα ανακαλύπτει).

Στη νέα πραγματικότητα, είναι απαραίτητο τα στελέχη να διαθέτουν τα εργαλεία και τις ικανότητες ώστε να αναγνωρίζουν τις νέες ευκαιρίες και να στέκονται στο ύψος των εκάστοτε προκλήσεων. Δίνοντας προτεραιότητα στην ανάπτυξη ενός ευρέος φάσματος δεξιοτήτων και ικανοτήτων, μέσω της εκπαίδευσης, ο νους μας να μπορεί να τρέξει ακόμα πιο γρήγορα, για να αντιμετωπίσει το αβέβαιο μέλλον και να κλέψει λίγη από τη σοφία του χρόνου που τα πάντα ανακαλύπτει…

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΑΣΕ
ΕΝΩΣΗ ΑΝΩΤΑΤΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Το βήμα του προέδρου

8 ΓΥΡΙΖΟΥΜΕ ΣΕΛΙΔΑ

Έρευνα

10 ΕΑΣΕ / ICAP CEO INDEX

Ανθρώπινο Δυναμικό

28 MANAGEMENT VS MICROMANAGEMENT

Διοίκηση

32 ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΜΟΝΤΕΛΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ;

Ηγεσία

36 ΟΙ ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΧΡΕΙΑΖΟΝΤΑΙ ΕΜΠΝΕΥΣΜΕΝΟΥΣ ΜΑΝΑΤΖΕΡ

40 ΝΕΑ ΜΟΝΤΕΛΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗΣ ΗΓΕΣΙΑΣ ΑΛΛΑΖΟΥΝ ΤΟ ΤΟΠΙΟ

Τεχνολογία

44 Ο ΑΝΤΙΚΤΥΠΟΣ ΤΗΣ ΤΕΧΝΗΤΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ ΣΤΗΝ ΗΓΕΣΙΑ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Νέα ΕΑΣΕ

48 AMBASSADORS TALK WITH HIS MAJESTY'S AMBASSADOR MR. MATTHEW LODGE/WITH THE AMBASSADOR OF ISRAEL/ ΣΥΝΑΝΤΗΣΗ ΚΟΡΥΦΗΣ ΣΤΗΝ ΤΡΑΠΕΖΑ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ

49 ESPRESSO FOR THE MIND/ΨΗΦΙΑΚΗ ΚΑΡΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ/ΔΙΕΘΝΗΣ ΠΟΡΕΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΟΜΑΔΑ ΤΗΣ ΕΑΣΕ

50 NEW MEMBERS NETWORKING EVENT/ ΚΟΠΗ ΠΙΤΑΣ ΕΑΣΕ 2023

52 ΝΕΑ ΜΕΛΗ ΕΑΣΕ

Ευ Ζην

54 ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ, Η ΠΟΛΗ ΜΕ ΤΑ ΧΙΛΙΑ ΠΡΟΣΩΠΑ

Μόνιμες Στήλες

14 ΔΙΕΘΝΗ ΝΕΑ

58 ΛΕΞΙΚΟ

Ιδιοκτήτης
ΕΑΣΕ
Λεωφ. Ηρακλείου 446Α, Νέο Ηράκλειο 14122
τηλ: 210-6894323-4, fax: 210-2851855
email: aceo@ease.gr

ISSN 1792-1554

Η ΕΑΣΕ είναι αναγνωρισμένο μη κερδοσκοπικό Σωματείο (Αποφάσεις Πρωτοδικείου 1569/1986, 3903/1994, 6446/1998, 6/2013)

Διοικητικό Συμβούλιο ΕΑΣΕ

Πρόεδρος: Βασίλης Ραμπάτ, Πρόεδρος & Διευθύνων Σύμβουλος, XEROX HELLAS S.A.

Αντιπρόεδρος: Μάριος Μίκαϊτς, CEO, VECTOR

Γενικός Γραμματέας: Γιάννης Παπαχρήστου, CEO Greece, ANTENNA GROUP

Ταμίας: Γιάννης Κολοβός, Διευθύνων Σύμβουλος, EDENRED GREECE

Μέλη: Γιώργος Κατινιώτης, Head of Country, OCADO TECHNOLOGY, Ντορίνα Οικονομοπούλου, CEO, MARSH MCLENNAN GREECE, Βαλέρια Τσάμη, Διευθύνουσα Σύμβουλος, FOCUS BARI AE

Σύμβουλος Διοίκησης ΕΑΣΕ: Γιάννης Αναστασόπουλος

Συντονισμός:
Έφη Πίντζου, Υπεύθυνη Επικοινωνίας & Εκδηλώσεων ΕΑΣΕ

Η τριμηνιαία έκδοση διανέμεται δωρεάν και εκδίδεται στην Ελλάδα

Κωδικός: 8542

ΕΚΔΟΤΗΣ - ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ
Βαγγέλης Παπαλιός
ΓΕΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ
Λίνα Τσαγκαράκη-Ξένου
ΑΡΧΙΣΥΝΤΑΚΤΗΣ
Δημήτρης Τσουκαλάς
ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ
Πέτρος Αντωνάκης, Λιλή Καρακώστα, Εύα Πέτροβα
BUSINESS DEVELOPMENT MANAGER
Κωνσταντίνος Παπαλιός
ADVERTISING BUSINESS UNIT MANAGER
Αγάθη Ζορμπά
MARKETING EXECUTIVE
Μαρία Τσώνου
ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ
Παναγιώτα Γεωργιάδη
ΦΩΤΟΓΡΑΦΙΚΑ ΠΡΑΚΤΟΡΕΙΑ
www.smartmagna.com
www.123rf.com
ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ
Βασίλης Θυμιανός
ART DIRECTOR
Χρήστος Κ. Πουλάκης
ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΛΟΓΙΣΤΗΡΙΟΥ
Πηνελόπη Χατζηδημητρίου

DIRECTION BUSINESS NETWORK
PAPALIOS MEDIA GROUP IKE

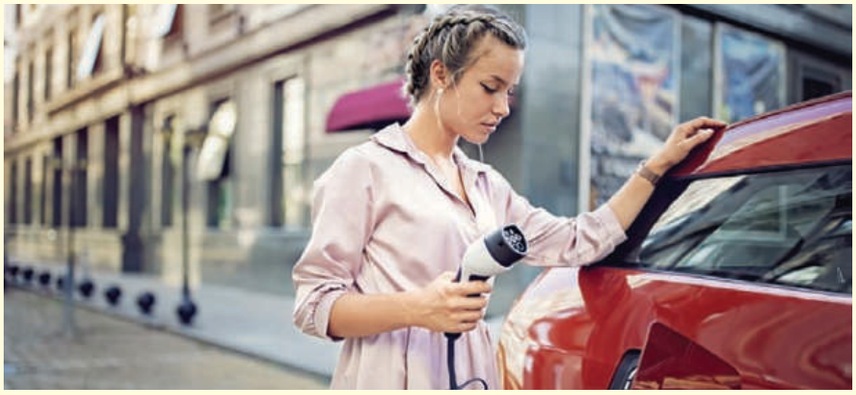
Μικράς Ασίας 43 | 152 33 | Χαλάνδρι
T: 210.77.12.400 | F: 210.77.85.097
e-mail: info@direction.gr
www.direction.gr

Οι απόψεις των συντακτών δεν αποτελούν απαραίτητα απόψεις του ιδιοκτήτη του περιοδικού.

ALD - Οδηγός κινητικότητας

Ο δρόμος προς την ηλεκτροκίνηση

Παρά τη συνολική πτώση των ταξινομήσεων νέων αυτοκινήτων που προκλήθηκε από μια σειρά απρόβλεπτων παραγόντων στην παγκόσμια αγορά -όπως η έλλειψη μικροτσίπ και τα γεωπολιτικά ζητήματα- υψηλά επίπεδα ανθεκτικότητας χαρακτηρίζουν τη ζήτηση για ηλεκτρικά οχήματα. Ωστόσο, η μετάβαση -ιδίως όταν αυτή περιλαμβάνει τη λήψη αποφάσεων που επηρεάζουν πολλές χώρες- είναι μια πολύπλοκη διαδικασία. Τη λύση έρχεται να δώσει ο Οδηγός Κινητικότητας 2022 (Mobility Guide 2022) της ALD, με δεδομένα από 42 χώρες και 1,7 εκατομμύρια οχήματα σε όλο τον κόσμο, βοηθώντας τις εταιρείες να αποφασίσουν πώς θα κατανείμουν τον προϋπολογισμό τους και ποιες χώρες πρέπει να θέσουν σε προτεραιότητα.



Πώς αναλύεται η ωριμότητα των EV για κάθε χώρα;

Με σκοπό να επινοηθεί ένα σύστημα βαθμολόγησης με το οποίο θα μπορούσαν να συγκριθούν όλες οι χώρες, δίνοντας μια ενιαία βαθμολογία ωρίμανσης των EV με άριστα το 100, αναλύονται 6 βασικά κριτήρια:

1. Το μερίδιο αγοράς των ηλεκτρικών οχημάτων σε σχέση με τον συνολικό όγκο του κλάδου (όπου τα BEV προηγούνται έναντι των άλλων κινητήριων συστημάτων). Αυτό αντιπροσωπεύει το 25% της βαθμολογίας.

2. Η υποδομή φόρτισης, συμπεριλαμβανομένων της ποιότητας, της ποσότητας και της πολυπλοκότητας των δημόσιων σταθμών φόρτισης (20% της βαθμολογίας).

3. Η φορολογία και οι ρυθμίσεις σε εθνικό επίπεδο, συμπεριλαμβανομένων των κινήτρων (20%).

4. Η προσφορά «πράσινων συστημάτων κίνησης»: το εύρος των διαθέσιμων επιλογών - μοντέλων BEV (15%).

5. Η σύγκριση κόστους λειτουργίας BEV (TCO parity) - για την αξιολόγηση της ανταγωνιστικότητας της λειτουργίας ενός BEV (15%).

6. Η συνάφεια με τη βιωσιμότητα - η μέτρηση των εκπομπών διοξειδίου του άνθρακα στο ηλεκτρικό δίκτυο και το κατά πόσον προέρχονται από ανανεώσιμες πηγές ή όχι (5%).

Ο οδηγός εξετάζει επίσης την υιοθέτηση ανά κλάδο και τμήμα επιβατικών αυτοκινήτων και προσφέρει μια σύγκριση του TCO, ανά χώρα, μεταξύ BEV και ICE. Με αυτό τον τρόπο αποδεικνύεται ότι η πλήρως ηλεκτρική μετακίνηση είναι πλέον φθηνότερη από ένα συγκρίσιμο βενζινοκίνητο αυτοκίνητο σε πολλές χώρες.

Τα τρία επίπεδα ωριμότητας

Από την ανάλυση των δεδομένων προκύπτουν τρία ευρύτερα επίπεδα ωριμότητας στις παγκόσμιες αγορές:

Η κατηγορία 1 περιλαμβάνει 11 «ανεπτυγμένες» χώρες της Δυτικής και Βόρειας Ευρώπης, όπως η Ολλανδία και η Φινλανδία, όπου η ηλεκτροκίνηση έχει εδραιωθεί ή τείνει να εδραιωθεί στο εγγύς μέλλον.

Η κατηγορία 2 αποτελείται από 10 «μεταβατικές» χώρες που έχουν δείξει συγκεκριμένο ενδιαφέρον για την ηλεκτροκίνηση, όπως η Ιαπωνία και η Ισπανία. Ωστόσο, οι τοπικές προκλήσεις παραμένουν, οπότε αυτό είναι πιο πιθανό να συμβεί μελλοντικά.

Η κατηγορία 3 περιλαμβάνει 21 «αναδυόμενες» χώρες όπου τα εμπόδια της φόρτισης, οι οικονομικοί παράγοντες και η διαθεσιμότητα είναι ακόμη δύσκολο να ξεπεραστούν. Στην κατηγορία αυτή περιλαμβάνονται η Μαλαισία, η Βραζιλία και η Ινδία.

Οι χώρες και τα επιμέρους χαρακτηριστικά τους

Εξετάζοντας και τις 42 χώρες μία προς μία, με αλφαβητική σειρά από την Αλγερία έως τη Φινλανδία, εμφανίζονται γραφικά με το μέγεθος του στόλου της ALD και τη συνολική βαθμολογία ωρίμασης των EV. Τα γραφικά βοηθούν στην ανάλυση του μείγματος κινητήρων, τόσο για τα επιβατικά όσο και για τα LCV και τα στατιστικά στοιχεία εξηγούν την αύξηση το 2021 έναντι του 2020 και επισημαίνονται τα 3 κορυφαία οχήματα BEV και LCV για τη συγκεκριμένη χώρα. Οι υπόλοιπες πέντε κατηγορίες που τροφοδοτούν τη βαθμολογία ωρίμασης EV περιγράφονται στη συνέχεια με γραφήματα, διαγράμματα και στατιστικά στοιχεία.

Ο οδηγός είναι διαθέσιμος στην ιστοσελίδα της εταιρείας και μπορεί να τον κατεβάσει κανείς συμπληρώνοντας τη σχετική φόρμα επικοινωνίας (https://www.aldautomotive.com/expertise/consultancy/mobilityguide-2022).

Γυρίζουμε σελίδα

Όπως θα έχετε ήδη παρατηρήσει, διανύουμε μια περίοδο που καλούμαστε να γυρίσουμε σελίδα και να σκεφτούμε διαφορετικά, γιατί και ο κόσμος γύρω μας αλλάζει.

Συνεπώς, δεν υπήρχε καλύτερο χρονικό διάστημα για να επαναπροσδιορίσουμε το όραμα, τις αξίες και την αποστολή της ΕΑΣΕ και να τα οπτικοποιήσουμε μέσα από μια καινούργια εταιρική ταυτότητα και το νέο μας λογότυπο.

Είμαστε περήφανοι που τα τελευταία χρόνια, με την προσπάθεια όλων μας, η ΕΑΣΕ έχει κλιμακώσει τις παρεμβάσεις, τις δράσεις και τις θέσεις της και έχει αναγνωριστεί ως ένα σημαντικός εταίρος σε θέματα οικονομίας και επιχειρηματικότητας. Οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουν σήμερα η χώρα μας και ολόκληρος ο πλανήτης, επιτάσσουν να πάμε ένα βήμα πιο πέρα σε αυτό που αντιλαμβανόμαστε ως Ηγεσία Με Σκοπό.

Σε ένα μοντέλο ηγεσίας που έχει στο επίκεντρό του τον άνθρωπο. Αυτή ακριβώς η εστίαση στον ανθρώπινο παράγοντα ήταν αυτή που ενέπνευσε το νέο μας Purpose και το νέο μας λογότυπο. Ενώνουμε τις δυνάμεις μας με επίγνωση του ρόλου και της ευθύνης μας απέναντι στους εργαζομένους, τα στελέχη, τα μέλη μας, τη νέα γενιά και την κοινωνία, για να εξασφαλίσουμε ένα καλύτερο μέλλον με προοπτικές για ανάπτυξη. Συμβάλλουμε στην πρόοδο και στο μέλλον της χώρας. Πρωταγωνιστούμε στις εξελίξεις για την Εταιρική Διακυβέρνηση, την Οικονομία, την Πράσινη Μεταστροφή, τον Ψηφιακό Μετασχηματισμό. Συνεχίζουμε το διάλογο με το Δημόσιο, ώστε να συμβάλουμε με τεχνογνωσία στον εκσυγχρονισμό του. Αναδεικνύουμε τη σημασία της Καινοτομίας στην Ανταγωνιστικότητα και την Εξωστρέφεια. Ανοίγουμε δρόμους για την επιστροφή των νέων. Προετοιμάζουμε τις μελλοντικές γενιές στελεχών με προσανατολισμό στην ποικιλομορφία, τη συμπερίληψη, τα δικαιώματα και τις ευκαιρίες.

Ενεργούμε σήμερα για την Agenda του αύριο. Μαζί. Εξ ου και στο ίδιο πνεύμα αλλαγής, που μας ενέπνευσε για να αλλάξουμε την εταιρική μας ταυτότητα, η ΕΑΣΕ μετονομάζεται σε Ένωση Ανωτάτων Στελεχών Επιχειρήσεων. Κάτω από τον νέο μας διακριτικό τίτλο έχουμε σχεδιάσει και υλοποιήσει μια σειρά από πρωτοβουλίες και δράσεις ψηφιακού μετασχηματισμού, σύμφωνα με τις σύγχρονες ανάγκες επικοινωνίας και διάδρασης και πάντα με γνώμονα την προσφορά στα επιχειρηματικά στελέχη μέλη μας και την οικονομία.

Ελπίζω να έχετε ήδη περιηγηθεί στην καινούργια μας ιστοσελίδα και να έχετε χρησιμοποιήσει την εφαρμογή της ΕΑΣΕ, καθώς αυτά τα εργαλεία κατασκευάστηκαν για να ενισχύσουν τη

μεταξύ μας επικοινωνία και διάδραση. Άλλωστε, ήταν προαπαιτούμενο να ενστερνιστούμε και οι ίδιοι τον Ψηφιακό Μετασχηματισμό, που είναι ένας καίριος πυλώνας της στρατηγικής μας των τελευταίων ετών.

Τέλος, θα ήθελα να κάνω μία αναφορά στα στοιχεία αυτά που καθιστούν την ΕΑΣΕ ισχυρή και τον μοναδικό θεσμικό οργανισμό για την Ανώτατη Ηγεσία την Ελλάδα που παράγει ουσιαστικό έργο και επιδιώκει να αφήσει ένα μετρήσιμο αποτύπωμα στην κοινωνία.

Είμαστε ένα οργανισμός που πλέον γυρίζει σελίδα. Παραμένουμε αφοσιωμένοι διαχρονικά στο να παράγουμε έργο, να βοηθάμε τους νέους, να συμβάλλουμε στην ανάκαμψη της χώρας. Σ' έναν κόσμο που προχωράει μπροστά, η ΕΑΣΕ δίνει το «παρών» και οδηγεί το Μέλλον.

Βασίλης Ραμπάτ
Πρόεδρος ΕΑΣΕ

Δεν υπήρχε καλύτερο χρονικό διάστημα για να επαναπροσδιορίσουμε το όραμα, τις αξίες και την αποστολή της ΕΑΣΕ και να τα οπτικοποιήσουμε μέσα από μια καινούργια εταιρική ταυτότητα και το νέο μας λογότυπο.

ΕΑΣΕ/ICAP CRIF CEO INDEX

Οριακή άνοδος του Δείκτη Οικονομικού Κλίματος το δ΄ τρίμηνο του 2022

Ο δείκτης οικονομικού κλίματος μεταξύ των CEOs το τέταρτο τρίμηνο του 2022 σημείωσε οριακή άνοδο έναντι του προηγούμενου τριμήνου. Ένας στους δύο CEOs δήλωσαν ότι η αύξηση των επιτοκίων θα οδηγήσει σε νέα «κόκκινα» δάνεια. Επιπλέον, επτά στους δέκα CEOs θεωρούν ότι το 2023 θα υπάρξει μέτρια αύξηση των πληθωριστικών πιέσεων. Αυτά είναι τα βασικά συμπεράσματα από την τριμηνιαία έρευνα που διεξάγεται σε δείγμα 2.540 διευθυνόντων συμβούλων/ γενικών διευθυντών των μεγαλύτερων ελληνικών επιχειρήσεων από την Ένωση Ανωτάτων Στελεχών Επιχειρήσεων (ΕΑΣΕ), σε συνεργασία με την ICAP CRIF. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε την περίοδο 16/12/2022 - 3/1/2023.

Στις 157 μονάδες διαμορφώθηκε ο γενικός δείκτης οικονομικού κλίματος (ΕΑΣΕ/ICAP CRIF-CEO General Index) το δ΄ τρίμηνο του 2022, όπως καταγράφηκε από την τριμηνιαία έρευνα.

Το τέταρτο τρίμηνο του 2022 ο γενικός δείκτης οικονομικού κλίματος (ΕΑΣΕ/ICAP CRIF-CEO General Index) σημείωσε αξιόλογη άνοδο στις 157 μονάδες έναντι 137 το προηγούμενο τρίμηνο. Η άνοδος του δείκτη αποτυπώνει την πεποίθηση σταδιακής ομαλοποίησης στην παγκόσμια ενεργειακή αγορά και την αισιοδοξία για την εξέλιξη της πανδημίας, γεγονότα που θα επαναφέρουν την οικονομία σε τροχιά ανάπτυξης. Η ανάλυση των αποτελεσμάτων ανά κατηγορία μεγέθους δείχνει άνοδο του δείκτη σε όλα τα μεγέθη επιχειρήσεων, ιδιαίτερα των πολύ μεγάλων. Ο δείκτης τρέχουσας οικονομικής κατάστασης (ΕΑΣΕ-CEO Current status Index) παρουσίασε άνοδο στις 152 μονάδες, ενώ ο δείκτης προσδοκιών (ΕΑΣΕ-CEO Expectation Index) σημείωσε αύξηση στις 162 μονάδες.

Άνοδος σε όλους τους δείκτες

Ο δείκτης τρέχουσας οικονομικής κατάστασης της χώρας παρουσίασε νέα άνοδο στις 204 μονάδες, παραμένοντας, ωστόσο, κάτω από το αντίστοιχο τρίμηνο του 2021. Το ποσοστό των CEOs που δηλώνουν ότι βελτιώθηκε η τρέχουσα οικονομική κατάσταση της χώρας συγκρινόμενη με ένα έτος πριν, αυξήθηκε σε 44% έναντι 32% το προηγούμενο τρίμηνο. Παράλληλα, το ποσοστό των CEOs που δηλώνουν ότι επιδεινώθηκε η τρέχουσα οικονομική κατάσταση της χώρας μειώθηκε σε 32% έναντι 42% το προηγούμενο τρίμηνο. Ο δείκτης πρόβλεψης της οικονομικής κατάστασης της χώρας ένα έτος μετά παρουσίασε άνοδο στις 188 μονάδες έναντι 141 μονάδων το προηγούμενο τρίμηνο. Το ποσοστό των CEOs που εκτιμούν ότι η οικονομική κατάσταση της χώρας θα είναι καλύτερη στο επόμενο έτος αυξήθηκε σε 37% (ποσοστό που κυμάνθηκε σε 43% για τους CEOs των επιχειρήσεων παροχής υπηρεσιών), έναντι 17% το προηγούμενο τρίμηνο.

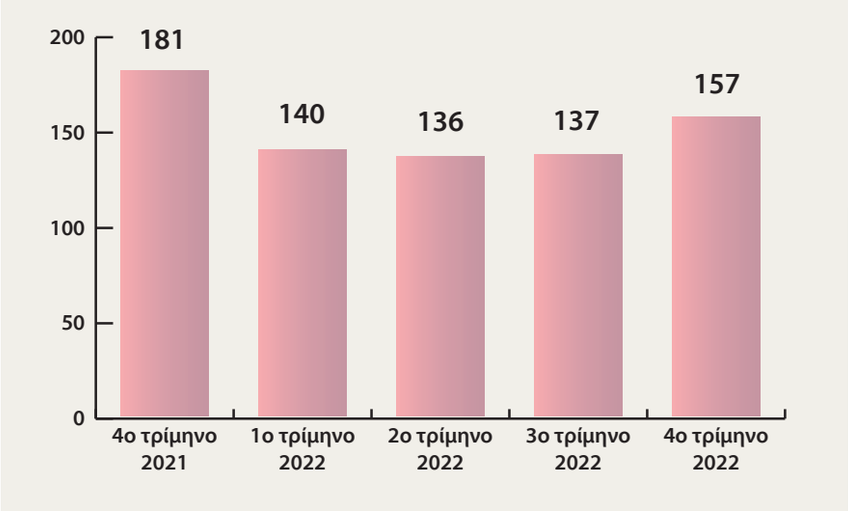
Ο δείκτης της τρέχουσας οικονομικής κατάστασης του κλάδου στον οποίο δραστηριοποιούνται οι επιχειρήσεις, σημείωσε αύξηση στις 183 μονάδες έναντι 170 το προηγούμενο τρίμηνο. Το ποσοστό των CEOs που δηλώνουν ότι η τρέχουσα κατάσταση του κλάδου τους είναι καλύτερη σε σχέση με 1 έτος πριν, βελτιώθηκε σε 44% έναντι 33% το προηγούμενο τρίμηνο, ποσοστό που έφτασε σε 49% για τους CEOs των επιχειρήσεων παροχής υπηρεσιών. Ο δείκτης προσδοκιών για την οικονομική κατάσταση του κλάδου δραστηριοποίησης παρουσίασε σημαντική άνοδο στις 174 μονάδες έναντι 145 το προηγούμενο τρίμηνο. Το ποσοστό των CEOs που θεωρούν ότι σε ένα χρόνο οι κλάδοι που δραστηριοποιούνται θα είναι σε καλύτερη οικονομική κατάσταση σε σχέση με την τωρινή, αυξήθηκε σε 37% έναντι 23% το προηγούμενο τρίμηνο, ενώ το ποσοστό αυτό διαμορφώθηκε σε 43% για τους CEOs των επιχειρήσεων παροχής υπηρεσιών.

Ο δείκτης τρέχουσας οικονομικής κατάστασης των εταιρειών σημείωσε άνοδο στις 122 μονάδες έναντι 114 μονάδων το προηγούμενο τρίμηνο. Το ποσοστό των CEOs που δηλώνουν ότι η τρέχουσα οικονομική κατάσταση των εταιρειών τους έχει βελτιωθεί σε σχέση με ένα έτος πριν αυξήθηκε σε 56% έναντι 49% το προηγούμενο τρίμηνο. Ο δείκτης προσδοκιών των CEOs για την οικονομική κατάσταση της εταιρείας τους το επόμενο έτος αυξήθηκε σημαντικά στις 139 μονάδες έναντι 118 μονάδων το προηγούμενο τρίμηνο. Το ποσοστό των CEOs που αναμένουν βελτίωση το επόμενο έτος ανήλθε σε 52%, ποσοστό που διαμορφώθηκε σε 56% για τους CEOs των πολύ μεγάλων επιχειρήσεων.

Ο δείκτης τρεχουσών δαπανών για επενδύσεις παγίου κεφαλαίου σημείωσε άνοδο στις 129 μονάδες έναντι 120 το προηγούμενο τρίμηνο. Το ποσοστό των CEOs που δηλώνουν ότι η τρέχουσα επενδυτική δαπάνη των επιχειρήσεων που διοικούν είναι υψηλότερη σε σχέση με το προηγούμενο έτος ανήλθε σε 33% έναντι 30% το προηγούμενο τρίμηνο, ενώ για τους CEOs των πολύ μεγάλων επιχειρήσεων άγγιξε το 47%. Ο δείκτης επενδυτικών προσδοκιών παρουσίασε αύξηση στις 146 μονάδες έναντι 127 μονάδων το προηγούμενο τρίμηνο. Το ποσοστό των CEOs που δηλώνουν ότι η επενδυτική δαπάνη στις επιχειρήσεις τους θα είναι υψηλότερη κατά τον επόμενο χρόνο, αυξήθηκε σε 36% έναντι 28% το προηγούμενο τρίμηνο, ποσοστό που ανήλθε σε 47% για τους CEOs των πολύ μεγάλων επιχειρήσεων.

Ο δείκτης τρέχουσας απασχόλησης βελτιώθηκε στις 120 μονάδες έναντι 113 το προηγούμενο τρίμηνο. Το ποσοστό των CEOs που δηλώνουν ότι ο αριθμός των εργαζομένων στις επιχειρήσεις που διοικούν είναι μεγαλύτερος σε σύγκριση με ένα έτος πριν αυξήθηκε σε 51% έναντι 42% το προηγούμενο τρίμηνο, ποσοστό το οποίο κυμάνθηκε σε 61% για τους CEOs των πολύ μεγάλων επιχειρήσεων. Ο δείκτης προσδοκιών απασχόλησης παρουσίασε αύξηση στις 162 μονάδες έναντι 146 το προηγούμενο τρίμηνο. Το μερίδιο των CEOs που δηλώνουν ότι η απασχόληση στις εταιρείες που διοικούν θα είναι αυξημένη 1 έτος μετά αυξήθηκε σε 51% έναντι 39% το προηγούμενο τρίμηνο.

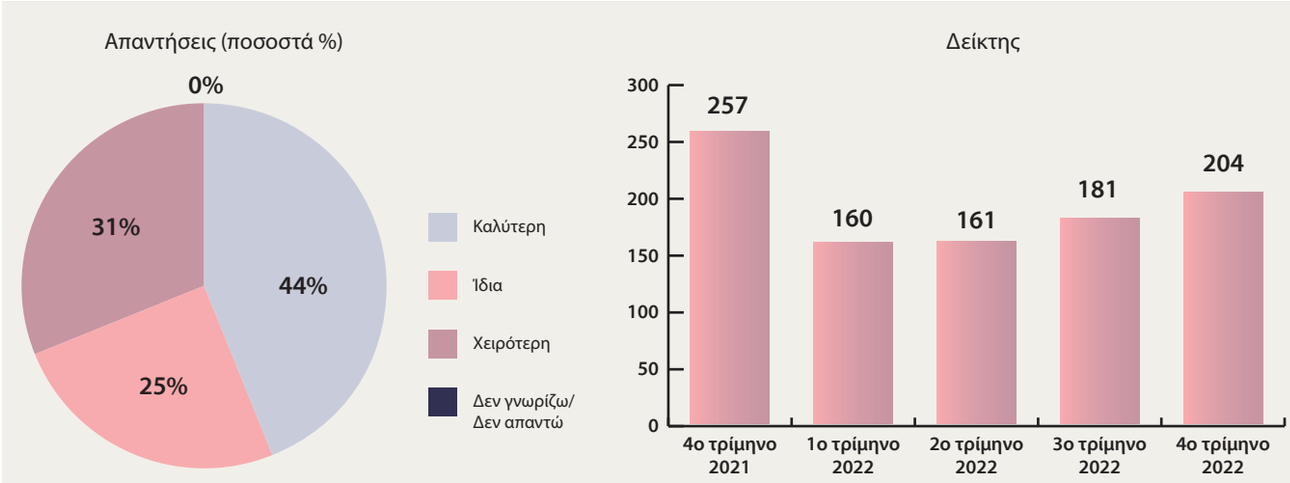
ΓΡΑΦΗΜΑ 1. **ΕΑΣΕ/ICAP - CEO General Index**



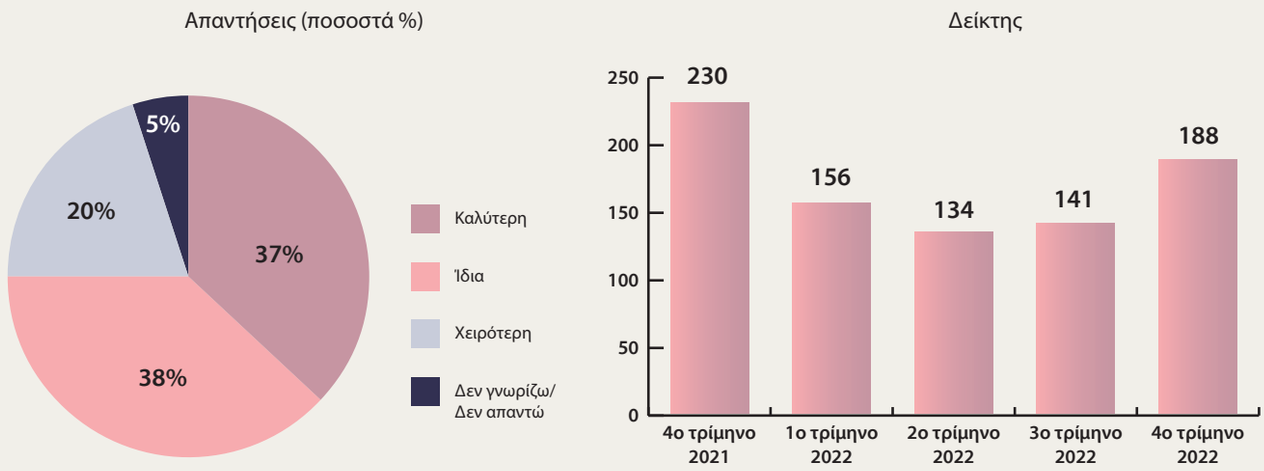
Τα νέα «κόκκινα» δάνεια και οι πληθωριστικές πιέσεις

Εκτός των βασικών ερωτήσεων που υποβάλλονται κάθε τρίμηνο στους CEOs, ζητήθηκε, επιπλέον, η γνώμη τους για την επίδραση στις επιχειρήσεις της αύξησης των επιτοκίων και αν θα οδηγήσει σε νέα «κόκκινα» δάνεια. Το 52% των CEOs δήλωσαν ότι πράγματι η αύξηση των επιτοκίων θα οδηγήσει

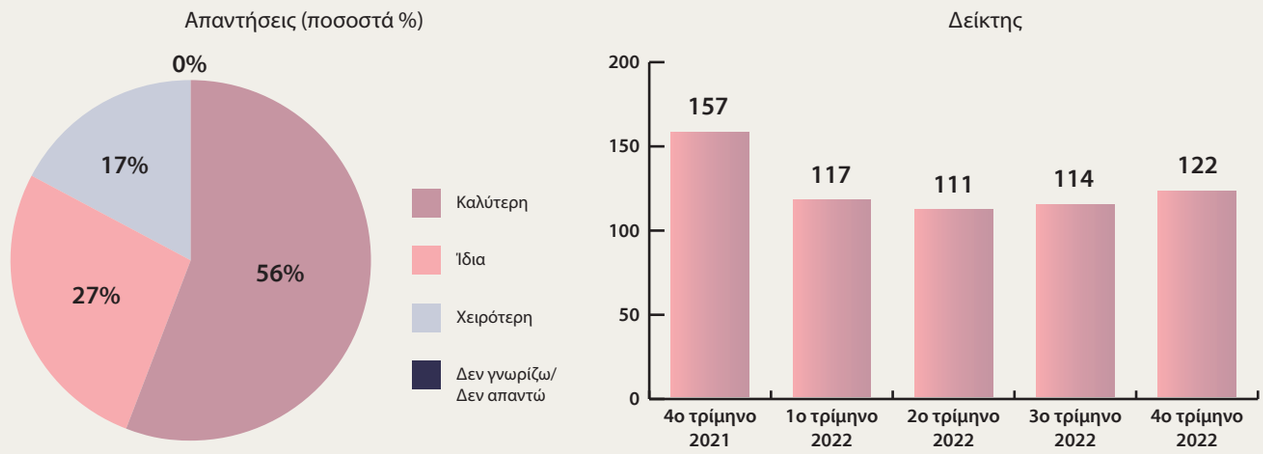
ΓΡΑΦΗΜΑ 2. **Η τρέχουσα οικονομική κατάσταση της χώρας συγκρινόμενη με 1 έτος πριν**



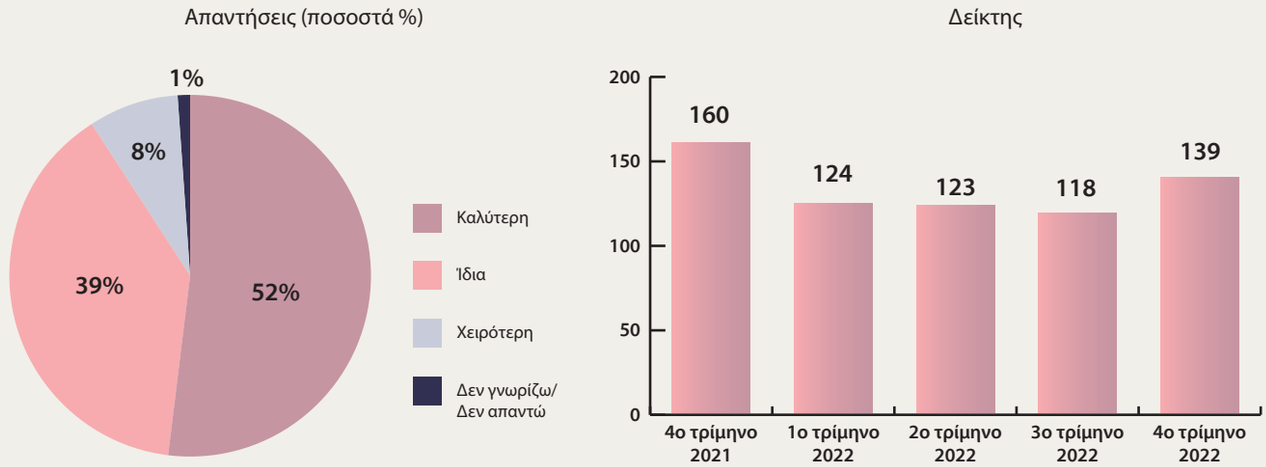
ΓΡΑΦΗΜΑ 3. **Η εκτίμηση για την οικονομική κατάσταση της χώρας 1 έτος μετά**



ΓΡΑΦΗΜΑ 4. **Η τρέχουσα οικονομική κατάσταση της εταιρείας συγκρινόμενη με 1 έτος πριν**



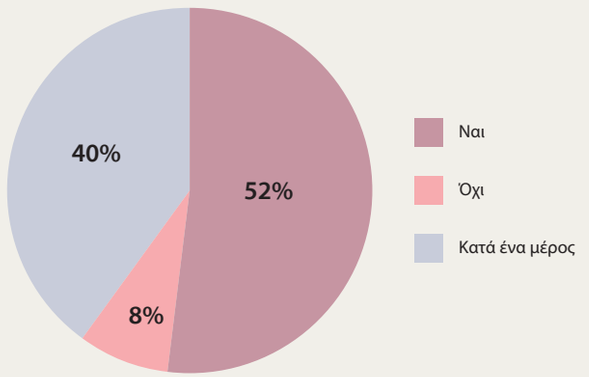
ΓΡΑΦΗΜΑ 5. **Η εκτίμηση για την οικονομική κατάσταση της εταιρείας 1 έτος μετά**



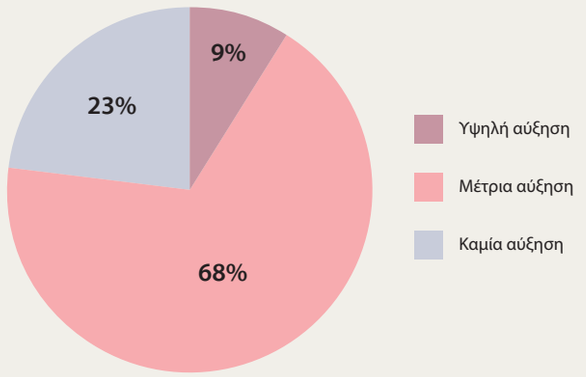
Βασίλης Ραμπάτ,
Πρόεδρος Δ.Σ. ΕΑΣΕ:

«Αξιόλογη ήταν η άνοδος του δείκτη οικονομικού κλίματος στο τέταρτο τρίμηνο του 2022, σε σύγκριση με το προηγούμενο τρίμηνο. Η εξέλιξη του δείκτη υποδηλώνει την αισιοδοξία μεταξύ των CEOs σχετικά με την έκβαση της πανδημίας, την αποκατάσταση των ανισορροπιών στην παγκόσμια αγορά ενέργειας και την εφοδιαστική αλυσίδα. Η συντριπτική πλειοψηφία των CEOs εκφράζουν ανησυχία για την άνοδο των επιτοκίων, θεωρώντας ότι θα οδηγήσει σε μεγαλύτερο ή μικρότερο βαθμό σε νέο κύμα μη εξυπηρετούμενων δανείων, ενώ πιστεύουν, επίσης, ότι το 2023 θα υπάρξει μέτρια αύξηση των πληθωριστικών πιέσεων».

ΓΡΑΦΗΜΑ 6. **Πιστεύετε ότι η αύξηση των επιτοκίων σε συνδυασμό με ενδεχόμενη στασιμότητα της οικονομίας θα οδηγήσει σε νέα κόκκινα δάνεια;**



ΓΡΑΦΗΜΑ 7. **Πιστεύετε ότι το 2023 θα αυξηθούν οι πληθωριστικές πιέσεις;**



σε νέα «κόκκινα» δάνεια, ενώ σημαντικό ποσοστό των CEOs το 40%, θεωρούν ότι η άνοδος αυτή θα επιδράσει κατά ένα μέρος στην αύξηση των μη εξυπηρετούμενων δανείων. Μόλις το 8% των CEOs θεωρούν ότι δεν θα οδηγήσει σε νέα «κόκκινα» δάνεια. Από τους CEOs ζητήθηκε επιπλέον να εκτιμήσουν αν το 2023 θα ενταθούν οι πληθωριστικές πιέσεις. Το 68% των CEOs απαντά ότι θα υπάρξει μέτρια αύξηση των πληθωριστικών πιέσεων και μόνο το 9% δηλώνει ότι οι πληθωριστικές πιέσεις θα είναι υψηλές (με το ποσοστό να ανέρχεται σε 14% για τους CEOs των βιομηχανικών επιχειρήσεων), ενώ το 23% πιστεύει ότι δεν θα υπάρξει καμία αύξηση.

Adecco: Η ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής προτεραιότητα των νέων

Οι νέοι που πρόκειται να εισέλθουν στον κόσμο της εργασίας ή που ήδη εργάζονται, αναζητούν διακαώς την ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, ενώ παράλληλα ανησυχούν για το πώς η πορεία της οικονομίας και οι γεωπολιτικές κρίσεις θα επηρεάσουν την αγορά εργασίας.

Αυτά είναι μερικά από τα συμπεράσματα της φετινής έκδοσης της έρευνας #CtheFuture 4.0 του Ομίλου Adecco, στην οποία έλαβαν μέρος 2.541 άτομα από περισσότερες από 40 χώρες που συμμετείχαν στην πρωτοβουλία του ομίλου, CEO for One Month 2023. Η πλειονότητα των συμμετεχόντων είναι γυναίκες μεταξύ 18 και 30 ετών (83%), όπου το 33% εξ αυτών φοιτούν στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, το 18% εργάζονται με πλήρη απασχόληση και το 19% σπουδάζουν και εργάζονται παράλληλα.

Η έρευνα επίσης αποκάλυψε πως σύμφωνα με το 81% των συμμετεχόντων, τα soft skills είναι πολύ σημαντικότερα σε σχέση με τα hard skills για τους CEOs του μέλλοντος, καθώς οι σχέσεις μεταξύ εργοδότη και εργαζομένων θα βασίζονται στην αμοιβαία κατανόηση καθώς και το ότι η εργασιακή εμπειρία είναι πιο σημαντική από την εκπαίδευση, με το 63% των συμμετεχόντων να δηλώνουν ότι τα υψηλόβαθμα στελέχη των επιχειρήσεων δεν χρειάζεται να κατέχουν πανεπιστημιακή εκπαίδευση για να είναι αποδοτικοί, σε αντίθεση με το 37% που τόνισαν ότι τα πτυχία εξακολουθούν να είναι απαραίτητα.

Σημαντικό εύρημα αποτελεί και η δυσκολία εύρεσης εργασίας από το 45% των νέων ερωτηθέντων, καθώς και η ευέλικτη εργασία, που αποτελεί δέλεαρ για το 82% των συμμετεχόντων στην έρευνα, προκειμένου να αποδεχθούν μια νέα εργασία. Την εργασία στο γραφείο προτιμά το 29%, τονίζοντας ωστόσο την ανάγκη για πιο ευέλικτο ωράριο εργασίας. Ιδιαίτερα σημαντική κρίνεται η ανάγκη διαχείρισης των ομάδων συνεργατών έστω και από απόσταση, με το 64% να αναφέρει πως είναι αρκετά εκπαιδευμένοι να αντεπεξέλθουν σε αυτό με επιτυχία, σε αντίθεση με το 36% που δήλωσαν πως δεν είναι ακόμα έτοιμοι.

Τέλος, σημαντικό ρόλο στην απόφαση των συμμετεχόντων στην έρευνα να ενταχθούν στο δυναμικό μιας εταιρείας παίζει η κοινωνική της δράση και οι πρακτικές Εταιρικής Κοινωνικής Υπευθυνότητας που εφαρμόζει, όπως αναφέρει το 71% των ερωτηθέντων, που δήλωσε ότι η κοινωνική ευαισθησία μιας επιχείρησης παίζει σημαντικό ρόλο στην απόφασή τους να ενταχθούν σε αυτή, αποτυπώνοντας με ξεκάθαρο τρόπο ότι το κοινωνικό αποτύπωμα των επιχειρήσεων συνδέεται άμεσα με την εύρεση ταλαντούχων στελεχών και την προσέλκυση ικανού στελεχικού δυναμικού.

KPMG: Η αβεβαιότητα «ρίχνει» την αγορά VC

Οι παγκόσμιες επενδύσεις VC «βούλιαξαν» από τα 86 εκατ. δολάρια μέσω 9.619 συναλλαγών το δ΄ τρίμηνο του 2022 στα 57,3 δισ. δολάρια μέσω 6.030 συναλλαγών το α΄ τρίμηνο του 2023, καθώς οι έντονες αβεβαιότητες της αγοράς δεν έδειξαν σημάδια υποχώρησης, σύμφωνα με την έκδοση του α΄ τριμήνου του 2023 της Venture Pulse, της τριμηνιαίας έκθεσης που δημοσιεύεται από την KPMG Private Enterprise σχετικά με τις τάσεις VC παγκοσμίως σε καίριες δικαιοδοσίες σε όλο τον κόσμο. Ο παρατεινόμενος πόλεμος στην Ουκρανία, τα αυξανόμενα επιτόκια, ο πεισματικά υψηλός πληθωρισμός, οι εγχώριες και γεωπολιτικές προκλήσεις και οι ανησυχίες για τη σταθερότητα του παγκόσμιου τραπεζικού συστήματος, συνέκλιναν στη διαμόρφωση ενός δύσκολου τριμήνου για τις επενδύσεις VC, ανεξαρτήτως περιοχής. Η μείωση των επενδύσεων VC υπήρξε ιδιαίτερα απότομη σε ετήσια βάση, με το σύνολο του α΄ τριμήνου του 2023 να ανέρχεται σε λιγότερο από το ένα τρίτο των συνολικών επενδύσεων του α΄ τριμήνου του 2022 (177,6 δισ. δολάρια). Όλες οι περιοχές είδαν τις επενδύσεις VC του α΄ τρίμηνου του 2023 να πέφτουν σε επίπεδα που είχαν να παρατηρηθούν εδώ και χρόνια. Τα 33,1 δισ. δολάρια που αντλήθηκαν στην αμερικανική ήπειρο αποτελούν το χαμηλότερο επίπεδο από το α΄ τρίμηνο του 2018, ενώ τα 9,8 δισ. δολάρια που αντλήθηκαν στην Ευρώπη ήταν το χαμηλότερο σύνολο από το γ΄ τρίμηνο του 2018 και τα 13,5 δισ. δολάρια της Ασίας το χαμηλότερο από το β΄ τρίμηνο του 2015. Στην Ευρώπη, η πλατφόρμα ανοιχτής τραπεζικής Abound που βασίζεται στην τεχνητή νοημοσύνη και εδρεύει στο Ηνωμένο Βασίλειο, υπήρξε η μεγαλύτερη συμφωνία του τριμήνου (601 εκατ. δολάρια).

Bain & Company: Στροφή της εμπιστοσύνης των πελατών προς τις νέες ψηφιακές τράπεζες

Ραγδαία ενίσχυση των καταναλωτικών τάσεων για πιο προσωποποιημένη εμπειρία στις τραπεζικές συναλλαγές αναδεικνύει η πρόσφατη παγκόσμια μελέτη της Bain & Company «Customer Behavior and Loyalty in Banking». Συγκεκριμένα, το 70% από τους 30.000 καταναλωτές που συμμετείχαν στη μελέτη δήλωσε ότι θα συναινούσε σε επεξεργασία των προσωπικών τους δεδομένων εάν αυτό συνεπάγεται πιο εξατομικευμένη τραπεζική εμπειρία. Η μελέτη επιβεβαιώνει τη ραγδαία άνοδο της χρήσης των ψηφιακών πορτοφολιών που αποτελούν την προτιμότερη μέθοδο πληρωμής, ενώ έδειξε ότι η υιοθέτηση ψηφιακών εργαλείων πληρωμών ενισχύει τη δέσμευση των πελατών, όπως αυτή μετριέται με το δείκτη NPS. Τέλος, αναδείχθηκε πως η ποιοτική και προσωποποιημένη τραπεζική εμπειρία εκτιμάται από τους πελάτες που δίνουν σημασία και σε δράσεις ESG των τραπεζών.

EY: Η βιωσιμότητα φέρνει επενδύσεις στις αναδυόμενες τεχνολογίες

Η τέταρτη έκδοση της παγκόσμιας έρευνας της EY, Reimagining Industry Futures, αποκαλύπτει ότι οι αποφάσεις των επιχειρήσεων για επενδύσεις σε αναδυόμενες τεχνολογίες καθοδηγούνται σε όλο και μεγαλύτερο βαθμό από τους στόχους βιωσιμότητας και τα κριτήρια ESG.

Από τις 1.325 επιχειρήσεις που συμμετείχαν στην έρευνα, το 76% θεωρούν τα κριτήρια ESG κορυφαίο ή σημαντικό επενδυτικό κριτήριο, ενώ, σύμφωνα με το 81%, οι επενδύσεις σε τεχνολογίες 5G είναι πολύ πιθανό να περιλαμβάνουν τα κριτήρια ESG ως κύρια ή σημαντική παράμετρο. Επιπρόσθετα, το 76% πιστεύουν ότι οι αναδυόμενες τεχνολογίες μπορούν να διαδραματίσουν κρίσιμο ρόλο στη μείωση των εκπομπών άνθρακα του οργανισμού τους.

Σε ό,τι αφορά την επιλογή προμηθευτή αναδυόμενων τεχνολογιών, το 77% των ερωτηθέντων αναφέρουν ότι θα δώσουν προτεραιότητα στους προμηθευτές που κατανοούν τις περιβαλλοντικές επιπτώσεις της τεχνολογίας τους.

Η μελέτη αναφέρει πως οι αναδυόμενες τεχνολογίες μπορούν να συνεισφέρουν με πολλούς διαφορετικούς τρόπους στους στόχους βιωσιμότητας. Η μείωση της κατανάλωσης ενέργειας (46%) βρίσκεται στην κορυφή της κατάταξης, ενώ η βελτίωση των μετρήσεων των επιδόσεων βιωσιμότητας (39%) και ο σχεδιασμός (39%) κατατάσσονται επίσης ψηλά.

Global DEI Census-Wave II: Τα πρώτα ευρήματα της έρευνας

Στις 30 Απριλίου 2023, ολοκληρώθηκε η παγκόσμια έρευνα Global DEI Census 2023 και η WFA έδωσε στη δημοσιότητα κάποια βασικά στοιχεία.

Τα αποτελέσματα βασίζονται σε σχεδόν 13.000 συμμετοχές από 91 χώρες. Ανάμεσα στα πιο σημαντικά ευρήματα ξεχωρίζουν ότι 1 στα 7 στελέχη στον κλάδο του marketing και της επικοινωνίας εξακολουθούν να δηλώνουν ότι θα εγκατέλειπαν τον κλάδο λόγω της έλλειψης διαφορετικότητας και συμπερίληψης, ενώ το 72% αναγνωρίζει ότι καταβάλλονται προσπάθειες.

Παράλληλα, 1 στους 2 εργαζομένους δηλώνει ότι έχει υπάρξει βελτίωση, με σημαντικές όμως διαφοροποιήσεις ανά χώρα, με το δείκτη συμπερίληψης της KANTAR (Kantar's inclusion index) από 64% να μειώνεται στο 63%.

Όμως, δεν έχουν σημειωθεί ουσιαστικές αλλαγές όσον αφορά την ισότιμη ένταξη. Το 2021, ο δείκτης συμπερίληψης της KANTAR (Kantar's inclusion index) ήταν 64%, ενώ φέτος μειώθηκε στο 63%. Επίσης, οι μορφές διακρίσεων που καταγράφονται περισσότερο εξακολουθούν να αφορούν την ηλικία, το φύλο και την οικογενειακή κατάσταση.

Klarna: Εξατομικευμένη εμπειρία ζητούν οι καταναλωτές

Η Klarna δημοσίευσε μία νέα έρευνα σχετικά με το μέλλον των αγορών με τη συμμετοχή περισσότερων από 5.000 καταναλωτών από τις ΗΠΑ, το Ηνωμένο Βασίλειο, τη Γαλλία, τη Γερμανία και τη Σουηδία. Η έρευνα αποκάλυψε πως το 65% των καταναλωτών επιθυμεί η αγοραστική εμπειρία να γίνει πιο εξατομικευμένη. Παράλληλα, μόνο οι μισοί καταναλωτές πιστεύουν ότι θα δοκιμάζουν ρούχα με τον ίδιο τρόπο όπως σήμερα (53%), το 48% θέλει να χρησιμοποιήσει εικονικά δοκιμαστήρια, το 28% την Επαυξημένη Πραγματικότητα (AR) και το 23% θα βασιστεί στην Τεχνητή Νοημοσύνη (AI), ενώ οι καταναλωτές όλων των ηλικιών (57%) προβλέπουν ότι τα περισσότερα φυσικά καταστήματα θα λειτουργούν χωρίς μετρητά σε 18 χρόνια, ενώ το 33% των Gen Z'ers πιστεύει ότι αυτή η αλλαγή θα συμβεί σε 5 χρόνια, με τους μισούς καταναλωτές (59%) να είναι ανοιχτοί στην παρουσία ρομπότ εντός των καταστημάτων.

Accenture: Ο ψηφιακός μετασχηματισμός επιβάλλει επαναπροσδιορισμό σχέσεων των τραπεζών με τους πελάτες

Μελέτη της Accenture αναφέρει ότι οι τράπεζες μπορούν να αποκομίσουν πρόσθετα έσοδα μετασχηματίζοντας τα κανάλια υπηρεσιών τους, προκειμένου να βελτιώσουν την αλληλεπίδραση με τους πελάτες τους. Με βάση παγκόσμια έρευνα σε 49.000 καταναλωτές (συμπεριλαμβανομένων 1.000 από την Ελλάδα), η μελέτη Global Banking Consumer Study της Accenture αποκαλύπτει ότι μόνο το 30% των ερωτηθέντων (27% στην Ελλάδα) αξιολόγησε την εξυπηρέτηση πελατών της κύριας τράπεζάς τους ως άριστη, ενώ το 36% (42% στην Ελλάδα) ανέφερε ότι είχε προβλήματα σε επίπεδο εξυπηρέτησης. Ταυτόχρονα, η έρευνα διαπίστωσε ότι μόλις 23% των ερωτηθέντων (21% στην Ελλάδα) βαθμολόγησαν την τράπεζά τους υψηλά για τα προσφερόμενα προϊόντα και υπηρεσίες. Επιπρόσθετα, μόλις 23% (21% στην Ελλάδα) αξιολόγησε υψηλά την ικανότητα της τράπεζας να παρέχει εξατομικευμένες οικονομικές συμβουλές. Αυτό οδηγεί τους καταναλωτές στην αναζήτηση νέων παρόχων. Συγκεκριμένα, το 59% (67% στην Ελλάδα) αγόρασε πρόσφατα ένα χρηματοοικονομικό προϊόν από πάροχο διαφορετικό από την κύρια τράπεζά του, με το 52% (55% στην Ελλάδα) όλων των ερωτηθέντων να χρησιμοποιούν μία αποκλειστικά ψηφιακή τράπεζα σε κάποιο βαθμό. Η μελέτη σημειώνει ότι οι σχέσεις των καταναλωτών με τις τράπεζές τους γίνονται ολοένα πιο συναλλακτικές και απρόσωπες. Οι τράπεζες μπορούν να αντιστρέψουν την κατάσταση αυτή επενδύοντας σε έναν ψηφιακό πυρήνα, αυξάνοντας έτσι τα έσοδα από τους κύριους πελάτες τους έως και 20%.

Deloitte: Πώς διαμορφώνεται «το κατάστημα του μέλλοντος»;

Μελέτη που διερευνά τις επίκαιρες τάσεις του λιανικού εμπορίου ως προς τη βιωσιμότητα και το μέλλον του φυσικού καταστήματος, παραθέτει η Deloitte, εξετάζοντας τις 250 μεγαλύτερες στην έκθεση "Global Powers of Retailing 2023". Ίσως η πιο σημαντική επισήμανση που ξεχωρίζει μέσα στην έκθεση, είναι ο ρυθμός ανάπτυξης της τάξης του 8,5% που παρουσίασαν οι 250 κορυφαίοι λιανέμποροι, με τους 10 επικεφαλής του κλάδου να αυξάνουν τις πωλήσεις τους κατά 8%. Πρωτοπόρος της σχετικής λίστας είναι για ακόμα μία χρονιά η Walmart, η οποία μαζί με την Amazon, ως εταιρείες ψηφιακού λιανικού εμπορίου, ωφελήθηκαν από τις αλλαγές στη συμπεριφορά των καταναλωτών και την αυξημένη χρήση των ψηφιακών καταστημάτων κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Στην πλειονότητά τους, οι 10 κορυφαίοι λιανέμποροι ενίσχυσαν τις ψηφιακές τους δυνατότητες, μέσω της κεφαλαιοποίησης σύγχρονων τεχνολογικών λύσεων, τόσο εντός του καταστήματος όσο και για την ανάπτυξη και βελτίωση των εναλλακτικών καναλιών διεπαφής (Omni-channel) με την πελατειακή τους βάση.Σύμφωνα με τη διεθνή έκθεση της Deloitte, οι σημαντικότερες τάσεις στο λιανεμπόριο είναι η είσοδος στην αγορά μεταχειρισμένων αγαθών, τα οποία αποτελούν αγοραστική επιλογή ολοένα και περισσότερων καταναλωτών αλλά και η ανάγκη ενσωμάτωσης από πλευράς των λιανεμπόρων όλο και πιο βιώσιμων πρακτικών στις λειτουργίες της αλυσίδας εφοδιασμού. Επιπλέον, σημαντικά σημεία στα οποία θα πρέπει να εστιάσουν, είναι η ιχνηλασιμότητα των προϊόντων, η εξάλειψη των αποβλήτων από την αλυσίδα αξίας και ο καθορισμός αυστηρών περιβαλλοντικών στόχων, αλλά και του πλαισίου παρακολούθησης της επίτευξης αυτών. Τέλος, η χρήση προηγμένων τεχνολογιών, όπως η εικονική και επαυξημένη πραγματικότητα, η τεχνητή νοημοσύνη και η ανάλυση δεδομένων, βοηθά τους λιανεμπόρους να εξατομικεύουν τις προτάσεις τους, να εξορθολογίζουν τις διαδικασίες ολοκλήρωσης αγοράς και να προσφέρουν μια σειρά από υπηρεσίες πέρα από τις πωλήσεις προϊόντων, όπως υποστήριξη κατά την υποδοχή, επιτόπιες επισκευές και υπηρεσίες προσαρμοσμένες στο προσωπικό στυλ. Αυτές οι πρόσθετες υπηρεσίες που εστιάζουν στην ευκολία και την εξατομίκευση, μπορούν να διαφοροποιήσουν τους λιανεμπόρους με φυσικά καταστήματα από τους αποκλειστικά διαδικτυακούς εμπόρους. Αξίζει να αναφερθεί ότι για δεύτερη συνεχόμενη χρονιά, ο Όμιλος Σκλαβενίτη είναι η μοναδική ελληνική επιχείρηση λιανεμπορίου που συμπεριλαμβάνεται στη λίστα των 250 κορυφαίων εταιρειών παγκοσμίως, παρουσιάζοντας ανάπτυξη των πωλήσεών του κατά 5,1% για το οικονομικό έτος 2021 με τον ενοποιημένο κύκλο εργασιών να ανέρχεται πολύ κοντά στο επίπεδο των 4 δισεκατομμυρίων ευρώ.

BCG: Η μετανάστευση ως μοχλός ανάπτυξης και καινοτομίας

Στις προηγμένες κοινωνίες, ο δημόσιος διάλογος για τη μετανάστευση επικεντρώνεται κυρίως στην εκ των υστέρων διαχείρισή της παρά στον προκαθορισμένο σχεδιασμό της, ενώ οι χώρες που εφαρμόζουν μια πιο ενεργητική στρατηγική εστιάζουν κατά κύριο λόγο στην προσέλκυση μεταναστών με υψηλό επίπεδο επαγγελματικών δεξιοτήτων και ικανοτήτων. Μελέτη της BCG με τίτλο "A new migration strategy for growth and innovation" εξετάζει τρεις θεμελιώδεις διαστάσεις της μετανάστευσης -το μέγεθος, την ποιότητα και το βαθμό συνδεσιμότητας- δημιουργώντας το δείκτη GTMix (Global Talent Migration Index), προκειμένου να αξιολογήσει την αποτελεσματικότητα διαφόρων στρατηγικών ανά τον κόσμο. Το μέγεθος της μετανάστευσης συνεκτιμά τόσο τον απόλυτο αριθμό των μεταναστευτικών ροών που εντάσσονται στην οικονομία μιας χώρας, όσο και το ποσοστό των υψηλά εκπαιδευμένων μεταναστών παγκοσμίως που καταφέρνει να προσελκύσει. Η ποιότητα της μετανάστευσης αξιολογείται βάσει του επιμερισμού εθνικοτήτων των μεταναστών μιας χώρας, του είδους των ικανοτήτων και δεξιοτήτων τους, καθώς και της εξειδίκευσής τους σε συγκεκριμένο κλάδο. Σύμφωνα με τα ευρήματα της έρευνας, η διαφορετικότητα εθνικοτήτων και δεξιοτήτων των μεταναστών μιας χώρας συναρτάται με την αύξηση του εισοδήματος και της παραγωγικότητας. Τέλος, η συνδεσιμότητα αξιολογεί τη δυνατότητα μιας χώρας να αξιοποιήσει τη μετανάστευση προκειμένου να καταστεί κόμβος μεταναστευτικών ροών και να εισαγάγει τεχνογνωσία και δεξιότητες, ενισχύοντας συγκεκριμένους τομείς της οικονομίας, όπως η γεωργία, οι υποδομές και το εθνικό σύστημα εκπαίδευσης και υγείας.Η μελέτη καταλήγει στη σύνδεση των τριών αυτών διαστάσεων -του μεγέθους, της ποιότητας και της συνδεσιμότητας- με την ταχύτερη ανάπτυξη και την ενίσχυση της καινοτομίας, καθώς μια βελτίωση δέκα μονάδων στο δείκτη GTMix μεταφράζεται κατά μέσο όρο σε αύξηση 21% του ΑΕΠ ανά κάτοικο και 40% του συνολικού αριθμού διπλωμάτων ευρεσιτεχνίας που παράγει η χώρα.

Business news magazine

www.businessnews.gr

ΤΟ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ ΤΩΝ BUSINESS LEADERS

Η ΗΓΕΣΙΑ στην πρώτη σελίδα

Για όσους ενδιαφέρονται ενεργά
για τις εξελίξεις και τις τάσεις στο σύγχρονο
επιχειρείν εντός και εκτός συνόρων

Με την υπογραφή του
www.businessnews.gr
και της συντακτικής ομάδας
της Direction Business Network

DIRECTION BUSINESS NETWORK
PAPALIOS MEDIA GROUP IKE

ΜΙΚΡΑΣ ΑΣΙΑΣ 43, 152 33 ΧΑΛΑΝΔΡΙ | **Τ.** 210 77.12.400 | **F.** 210 77.85.097 | www.direction.gr | info@direction.gr

IWG: Βασικό ζητούμενο η καλύτερη εμπειρία στο γραφείο

Καθώς το υβριδικό μοντέλο εργασίας έχει καθιερωθεί ως κανόνας για την επαγγελματική ζωή, μια πτυχή που μερικές φορές θεωρείται δεδομένη είναι η τεχνολογία που το καθιστά δυνατό.

Έρευνα της Global Workplace Analytics, που συζητήθηκε στη μελέτη CFO του 2022 της IWG, δείχνει ότι ένας τυπικός εργοδότης μπορεί να εξοικονομήσει περίπου 11.000 δολάρια ετησίως για κάθε άτομο που εργάζεται εξ αποστάσεως τον μισό χρόνο.

Ωστόσο, σύμφωνα με μια πρόσφατη έρευνα, το 93% των ερωτηθέντων πιστεύουν ότι οι οργανισμοί τους θα μπορούσαν να βελτιώσουν την εμπειρία στο γραφείο. Η έρευνα, όπως τονίστηκε στο Harvard Business Review, ανέδειξε ότι ακόμη και με τα οφέλη της υβριδικής εργασίας, όπως η αυξημένη παραγωγικότητα και η ευελιξία, το 35% των υβριδικών εργαζομένων αγωνίζονται προκειμένου να παραμείνουν συνδεδεμένοι με τους συναδέλφους τους, ενώ το 29% εξ αυτών αναφέρει ότι χρειάζονται σε πολλές περιπτώσεις μέρες προκειμένου να λάβουν σημαντικές πληροφορίες ώστε να προχωρήσουν με τη δουλειά τους.

Η εφαρμογή νέας τεχνολογίας ξεκινά με την κατανόηση του πώς λειτουργούν τα πράγματα, και γι' αυτό, στην πρόβλεψη τάσεων του 2023 της IWG, ο διευθύνων σύμβουλος Mark Dixon εφιστά την προσοχή στο ρόλο της ανάλυσης δεδομένων και της τεχνητής νοημοσύνης στην υβριδική εργασία. Ανάμεσα στις τεχνολογίες που ξεχωρίζουν, είναι το «Internet of Things», η ενσωμάτωση των ψηφιακών διδύμων με το Enterprise Metaverse για πρόσβαση των απομακρυσμένων εργαζόμενων σε δεδομένα καθώς και το λογισμικό προγραμματισμού πόρων επιχειρήσεων (ERP), το οποίο ενσωματώνει επιχειρηματικές διαδικασίες σε διάφορα μέρη της επιχείρησης.

SUCCESS HAS MANY FACES

The Alba MBA

There is no single version of success. We learn, grow, and thrive differently. But there is one way to achieve it. By cultivating a mindset for personal and professional growth that serves your vision of success.

Realize yours with us.

Alba Graduate Business School

ASSOCIATION OF MBAS ACCREDITED

NECHE New England Commission of Higher Education

THE AMERICAN COLLEGE OF GREECE Pierce Deree Alba 1875

Alba Graduate Business School
The American College of Greece, 6-8 Xenias St., 115 28, Athens, GR
Tel.: +30 210 896 4531-8 | Email: info@alba.acg.edu | **www.alba.acg.edu**

UPVALUE YOURSELF
CHOOSE YOUR FUTUREPROOF BUSINESS PROGRAM

Alastair Levy

Advisor & thought-leader on geopolitics & risk,
Former Global Director of Risk, McKinsey & Company

Η τέχνη της ηγεσίας σε μια ασταθή εποχή

Πώς μπορείς να διοικήσεις με επιτυχία μια εταιρεία όταν γύρω σου κυριαρχεί η αβεβαιότητα; Πώς μπορεί μια επιχείρηση να θωρακιστεί έναντι των απρόβλεπτων κινδύνων που αντιμετωπίζει το επιχειρείν τα τελευταία χρόνια; Και, κυρίως, πώς η αστάθεια μπορεί να μετατραπεί σε ανταγωνιστικό πλεονέκτημα για τις επιχειρήσεις εκείνες που έχουν προετοιμαστεί κατάλληλα; Ο «γκουρού» της ανάλυσης κινδύνων επιχειρηματικών ρίσκων, Alastair Levy, ομιλητής στο Συνέδριο Ηγεσίας της ΕΑΣΕ, αναλύει πώς η αστάθεια από μειονέκτημα μπορεί να μετατραπεί σε επιχειρηματικό πλεονέκτημα.

Ο Alastair Levy πέρασε την τελευταία δεκαετία ως παγκόσμιος διευθυντής Ρίσκων στους κορυφαίους παγκόσμιους συμβούλους διαχείρισης McKinsey & Company, συμβουλεύοντας σχετικά με τα ρίσκα της εταιρείας και των πελατών της σε όλες τις περιοχές και τους τομείς. Οι προηγούμενοι ρόλοι του στη McKinsey, όπου εργάστηκε κατά την περίοδο 2000-2022, περιελάμβαναν συμβουλευτικό ρόλο για κυβερνητικές μεταρρυθμίσεις σε περισσότερες από 30 χώρες, ενώ ήταν επικεφαλής της έρευνας της McKinsey για το μετασχηματισμό της κυβερνητικής απόδοσης.

Πριν από τη McKinsey, εργάστηκε για την κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, καθώς επίσης και ως διευθυντής ορχήστρας και μαέστρος. Τώρα, είναι ανεξάρτητος σύμβουλος και ηγέτης σκέψης σε θέματα, όπως η γεωπολιτική και η ανάλυση ρίσκων. Σε μια συζήτηση με σημαντικά μηνύματα για το εγχώριο και το παγκόσμιο επιχειρείν, ο Alastair Levy μοιράστηκε μαζί μας ορισμένες σκέψεις.

Γιατί η αστάθεια λαμβάνεται πλέον τόσο σοβαρά υπόψη από τους ηγέτες των επιχειρήσεων;

Τα χρόνια μετά τον Δεύτερο Παγκόσμιο Πόλεμο περιείχαν μεγάλες δόσεις αβεβαιότητας και αναστάτωσης, με διαφορετικά επίπεδα «πόνου και κέρδους» ανά χώρα, τομέα και κοινωνική ομάδα. Ωστόσο, ειδικά μετά την πτώση του Τείχους του Βερολίνου, υπήρξε μια σχεδόν κοινή ρότα για τις παγκόσμιες οικονομίες και τις διεθνείς σχέσεις, αυτή της αυξανόμενης παγκοσμιοποίησης, συνδεσιμότητας και αλληλεξάρτησης και κοινών κανόνων και αξιών της αγοράς, που αποδεικνύονται μέσω των αυξανόμενων παγκόσμιων ροών κεφαλαίων, την εργασία, τα αγαθά, τις υπηρεσίες και τις ιδέες.

Μιλώντας επί του παρόντος, τα πράγματα φαίνονται πολύ διαφορετικά σε πολλαπλές και αλληλένδετες διαστάσεις.

Η αυξανόμενη γεωπολιτική και πολιτική αστάθεια δημιουργεί ρωγμές εντός και μεταξύ των χωρών και την προοπτική ενός όλο και πιο πολυπολικού, ασταθούς, αντίπαλου κόσμου.

Οι παγκόσμιες οικονομικές μετατοπίσεις περιλαμβάνουν τη συνεχιζόμενη στροφή της παγκόσμιας οικονομίας προς την Ασία, γεγονός που συνοδεύεται από αυξανόμενο πληθωρισμό, επιτόκια και χρέος στις ανεπτυγμένες και αναδυόμενες οικονομίες.

Οι επιπτώσεις της κλιματικής αλλαγής είναι ήδη εδώ μαζί με την ανάγκη για εκτεταμένες οικονομικές, κοινωνικές και πολιτικές αλλαγές, αναγκαίες για να οδηγήσουμε τις διαφορετικές οικονομίες σε ένα ταξίδι στο Καθαρό Μηδέν (net zero).

Οι κοινωνικές και δημογραφικές αλλαγές δημιουργούν πιεστικές προκλήσεις στις κυβερνήσεις και τις επιχειρήσεις, ιδίως όσον αφορά στο φύλο, τη φυλή, την ισότητα, τη φτώχεια, τη συμπερίληψη και τις δημογραφικές αλλαγές.

Παράλληλα, μια διαρκώς επιταχυνόμενη επανάσταση στην τεχνολογία, τα δεδομένα και την τεχνητή νοημοσύνη (AI) δημιουργεί νέες τεχνολογίες μετασχηματισμού, φέρνοντας επανάσταση στους τρόπους εργασίας, αλλά και επιτείνοντας τις γεωπολιτικές εντάσεις, συμπεριλαμβανομένων των πό-

Photograph by Piranha Photography

> Οι εταιρείες πρέπει να εξετάζουν όλες τις άγνωστες παραμέτρους και να σκεφτούν πώς μπορούν να προετοιμαστούν όσο καλύτερα γίνεται για πολλαπλές πιθανές οικονομικές και γεωπολιτικές πραγματικότητες.

ρων, των δυνατοτήτων, των προτύπων και των κινδύνων στον κυβερνοχώρο.

Πώς αυτό επηρεάζει τις εταιρικές ατζέντες;
Για πολλές εταιρείες, μέχρι πρόσφατα η γεωπολιτική ήταν ένα εξειδικευμένο θέμα. Αφορούσε κυρίως, διακριτά ζητήματα, γεωγραφία και τομείς όπως η επέκταση σε μια νέα αγορά, οι μακροπρόθεσμες επενδύσεις σε τομείς όπως η ενέργεια ή ένα στενά καθορισμένο σύνολο ευαίσθητων κλάδων, όπως η άμυνα. Πράγματι, ο κίνδυνος και το ρίσκο αναλύονταν στο παρασκήνιο, είτε αφορούσε το πιστωτικό είτε το λειτουργικό ή, πιο πρόσφατα, τον κίνδυνο στον κυβερνοχώρο.
Έτσι, ενώ οι εταιρείες ανέθεταν τη διαχείριση κινδύνου σε αφοσιωμένους και καταρτισμένους επαγγελματίες, στις περισσότερες περιπτώσεις ο γεωπολιτικός κίνδυνος, παραδείγματος χάριν, δεν αποτελούσε συχνό θέμα συζήτησης στην ατζέντα του διοικητικού συμβουλίου ή της εκτελεστικής επιτροπής.

Ποια είναι τα ερωτήματα που απασχολούν τις εταιρείες;
Ενώ οι προτεραιότητες κάθε εταιρείας καθορίζονται από το πλαίσιό της, οι εταιρείες όλων των κλάδων καλούνται να αντιμετωπίσουν μια σειρά θεμελιωδών ερωτημάτων. Εξετάζοντας τα γεωπολιτικά ρίσκα, ορισμένα παραδείγματα ερωτήσεων περιλαμβάνουν: Σε ποιες χώρες δραστηριοποιούνται οι εταιρείες; Πώς διασφαλίζουν ότι έχουν βιώσιμες αλυσίδες εφοδιασμού με αυξημένο στοκ; Πώς διασφαλίζουν ότι η προσέγγισή τους στα δεδομένα και την τεχνολογία μπορεί να αντεπεξέλθει στις αυξανόμενες αλλαγές, στον τοπικισμό δεδομένων και στον τεχνολογικό κατακερματισμό; Με ποιους τρίτους συνεργάζονται, ποιους εξυπηρετούν ή πού επενδύουν; Πώς διασφαλίζουν ότι ακούνε και, όταν χρειάζεται, προστατεύουν τους ανθρώπους τους;
Σε όλα αυτά και σε άλλα ερωτήματα, οι εταιρείες πρέπει να εξετάζουν όλες τις άγνωστες παραμέτρους και να σκεφτούν πώς μπορούν να προετοιμαστούν όσο καλύτερα γίνεται για πολλαπλές πιθανές οικονομικές και γεωπολιτικές πραγματικότητες.
Για να γίνει αυτό, τα διοικητικά συμβούλια και οι εκτελεστικές ομάδες πρέπει να αφιερώσουν επιπλέον χρόνο και χώρο για να σκεφτούν προσεκτικά, να εξερευνήσουν, να συζητήσουν και να ευθυγραμμιστούν σε εξαιρετικά περίπλοκα και διαφοροποιημένα ζητήματα.

Πώς συνδέεται αυτό με το θέμα του συνεδρίου της ΕΑΣΕ για την πλαστικότητα;
Το θέμα του Συνεδρίου Ηγεσίας της ΕΑΣΕ «Πλαστικότητα» αποτυπώνει δυναμικά τις επιπτώσεις της νέας εποχής αστάθειας αλλά και το βαθμό στον οποίο οι ηγέτες πρέπει να είναι έτοιμοι να αμφισβητήσουν, να προσαρμοστούν και να απομακρυνθούν από τους μέχρι τώρα καθιερωμένους τρόπους λειτουργίας τους.

Για πολλές από τις εταιρείες -από την ενέργεια μέχρι τα χρηματοοικονομικά , τη βιομηχανική παραγωγή έως τη δημόσια διοίκηση- οι κλάδοι τους είναι σε διαρκή ροή. Αυτό τις οδηγεί στην ανάγκη να επωφεληθούν από νέες ευκαιρίες, να αναδιαρθρώσουν τους οργανισμούς και τις αλυσίδες εφοδιασμού τους, λειτουργώντας ταυτόχρονα κάτω από αυξημένα επίπεδα αβεβαιότητας.

Οι εταιρείες σε όλους τους τομείς θα χρειαστεί να δημιουργήσουν νέες δυνατότητες και να αλλάξουν τα μοντέλα λειτουργίας τους με πολύ πιο γρήγορο ρυθμό από ό,τι τις προηγούμενες δεκαετίες, κυρίως σε ό,τι αφορά στη χρήση τεχνολογίας και τεχνητής νοημοσύνης.

Σε διάφορους τομείς, χώρες και περιοχές, οι εταιρείες αντιμετωπίζουν ένα ταχέως εξελισσόμενο ρυθμιστικό περιβάλλον. Πρέπει να κατανοούν, να ενημερώνουν και να προσαρμόζονται στις συνεχώς μεταβαλλόμενες στάσεις των κυβερνήσεων και των ρυθμιστικών αρχών των τοπικών και διεθνών επιχειρήσεων, συμπεριλαμβανομένων και των ρυθμιστικών αρχών με αυξανόμενη γεωγραφική ή τομεακή εμβέλεια.

Παράλληλα, το ESG (Περιβάλλον, Κοινωνία και Διακυβέρνηση) των οργανισμών απασχολεί πλέον και τα διοικητικά συμβούλια και είναι ένας όλο και πιο σημαντικός παράγοντας για τους σημερινούς και μελλοντικούς καταναλωτές, τους επενδυτές και τους εργαζομένους, καθιστώντας περαιτέρω δυσδιάκριτα τα ήδη πορώδη όρια μεταξύ επιχειρήσεων και κοινωνίας.

Τι αντίκτυπο έχει η διαφάνεια των επιχειρήσεων στην προσέγγιση των εταιρειών όσον αφορά στη διαχείριση της αστάθειας;

Δεδομένης της συνεχώς αυξανόμενης εξωτερικής διαφάνειας των επιχειρήσεων, η οποία ενισχύεται από τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης και την παγκόσμια συνδεδεμένη κάλυψη ειδήσεων σε πραγματικό χρόνο, οι εταιρείες πρέπει να είναι έτοιμες να συζητήσουν τις επιλογές τους δημόσια. Κάτι τέτοιο μπορεί να περιλαμβάνει θέματα που προηγουμένως ίσως να θεωρούνταν «διαχειριστικά ζητήματα», όπως η διαμόρφωση της εφοδιαστικής αλυσίδας, οι επιλογές επιχειρηματικών εταίρων ή οι επενδυτικές αποφάσεις των διαχειριστών εταιρικών περιουσιακών στοιχείων, αλλά τα οποία μπορούν τώρα να γίνουν αντικείμενο αντιμαχόμενων δημόσιων και πολιτικών θέσεων. Ταυτόχρονα, πολλές εταιρείες αντιμετωπίζουν αυξημένες προσδοκίες ότι θα πρέπει να έχουν θέση σε θέματα δημόσιας πολιτικής. Για όλους τους παραπάνω λόγους οι εταιρείες θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τις αντιδράσεις στις αποφάσεις και τα επιχειρηματικά τους μοντέλα μεταξύ εσωτερικών και εξωτερικών μελών, οι οποίοι μπορεί να έχουν αποκλίνουσες απόψεις. Οι εταιρείες με παγκόσμιες επιχειρηματικές δραστηριότητες πρέπει, επίσης, να λαμβάνουν υπόψη το πώς μπορεί να γίνουν αντιληπτές οι ενέργειες και οι δημόσιες δηλώσεις τους από τις κυβερνήσεις στις διαφορετικές χώρες που δραστηριοποιούνται.

> Οι εταιρείες σε όλους τους τομείς θα χρειαστεί να δημιουργήσουν νέες δυνατότητες και να αλλάξουν τα μοντέλα λειτουργίας τους με πολύ πιο γρήγορο ρυθμό από ό,τι τις προηγούμενες δεκαετίες, κυρίως σε ό,τι αφορά στη χρήση τεχνολογίας και τεχνητής νοημοσύνης

Παίζει ρόλο, τελικά, η γεωγραφική θέση;

Το πολυαναφερόμενο βιβλίο του Tim Marshall, το 2015, για τους Αιχμάλωτους της Γεωγραφίας τόνισε επιτακτικά τον αντίκτυπο του φυσικού εδάφους και των συνόρων μιας χώρας στην πολιτική και οικονομική της εξέλιξη.

Στην περίπτωση της Ελλάδας, η μοναδική γεωγραφική της θέση -στραμμένη προς την Ανατολή και τη Δύση, τα Βαλκάνια και τη Μεσόγειο, στο σταυροδρόμι σημαντικών διαδρομών για το εμπόριο και τον τουρισμό- θα επηρεάσει εκ των πραγμάτων τις τάσεις και τις εντάσεις που πρέπει να αντιμετωπίσουν οι εταιρείες της. Και δεν αναφέρομαι μόνο στην Ανατολική Μεσόγειο με τα ευρήματα φυσικού αερίου, αλλά και στις διαρκείς εντάσεις με την Τουρκία, τις ροές μεταναστών και προσφύγων και την πρωτοβουλία Belt and Road.

Τα παραπάνω, βέβαια, δεν σημαίνουν ότι κάθε εταιρεία πρέπει να έχει ισοδύναμους τρόπους αντιμετώπισης κάθε γεωπολιτικού κινδύνου, όπως ένας πετρελαϊκός κολοσσός… Ωστόσο, υποδηλώνουν τη σημασία για τις εταιρείες τού να κατανοούν και να προηγούνται των θεμάτων που μπορούν να επηρεάσουν τις επιδόσεις και τα επιχειρηματικά τους μοντέλα. Παράλληλα, όλα αυτά δημιουργούν τις προϋποθέσεις για ανταγωνιστικό πλεονέκτημα για τις εταιρείες εκείνες που θα είναι έτοιμες να αντιμετωπίσουν κάθε πηγή εξωτερικής αστάθειας.

Ποιες είναι οι επιπτώσεις για τους CEOs ως ηγέτες;

Όσα έχουμε συζητήσει μέχρι τώρα, έχουν επικεντρωθεί στις εταιρείες και τα διοικητικά συμβούλιά τους. Ένα επιπλέον σύνολο ερωτήσεων ισχύει για τους ηγέτες μιας εταιρείας.

Πώς θα ξεκινήσουν, θα ενημερώσουν και θα δημιουργήσουν πρόσφορο έδαφος για συζητήσεις με τους συναδέλφους ηγέτες, τους υπόλοιπους συναδέλφους, τους πελάτες, τους προμηθευτές και τα ευρύτερα ενδιαφερόμενα μέλη; Ποιες είναι οι νέες δεξιότητες που θα χρειαστεί να ενισχύσουν και να εφαρμόσουν ως ηγέτες καινοτόμων αλλαγών; Και ποιες είναι οι ποιοτικές ιδιότητες που θα τους καταστήσουν πρότυπο, είτε αυτές είναι η περιέργεια, το θάρρος, η συμπερίληψη είτε η ταπεινοφροσύνη;

Προκειμένου να βρεθεί η ισορροπία στα παραπάνω, θα πρέπει να αναζητηθεί ένα ευρύ-

τερο φάσμα απόψεων, πέρα από τις ασφαλείς επιχειρηματικές αποφάσεις είτε μέσα στις εταιρείες τους είτε έξω από αυτές, από άτομα με διαφορετικές ιδέες και άλλα δημογραφικά και γεωγραφικά χαρακτηριστικά.
Σε πολλές περιπτώσεις, οι ηγέτες θα χρειαστεί να βρουν τις απαντήσεις σε αυτά τα ερωτήματα σε πραγματικό χρόνο, είτε όσον αφορά τις αποφάσεις που θα λαμβάνουν, στις δημόσιες δηλώσεις τους, είτε τον τρόπο με τον οποίο θα συνεργάζονται με εσωτερικά και εξωτερικά ενδιαφερόμενα μέρη.
Για πολλούς ηγέτες, αυτό θα προκύψει ως φυσική εξέλιξη του ηγετικού τους στυλ.
Για άλλους, θα αποτελέσει μια πολύτιμη ευκαιρία να μάθουν, να ενισχύσουν υπάρχουσες και νέες δεξιότητες και να δημιουργήσουν νέα επίπεδα προσαρμοστικότητας και ανθεκτικότητας.

Πώς σχετίζεται η αστάθεια της νέας εποχής που περιγράψατε με όσα έχετε βιώσει στη δική σας καριέρα, κυρίως την πρώτη σας καριέρα ως μαέστρου ορχήστρας και όπερας;
Είχα το προνόμιο να έχω πολλαπλές καριέρες μέχρι σήμερα: ως μαέστρος ορχήστρας και όπερας, στο δημόσιο τομέα και την παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών, στην παροχή συμβουλών σε θέματα ρίσκου και ως εκτελεστικός καθοδηγητής. Καθένας από αυτούς τους ρόλους έχει τονίσει πολλαπλές πτυχές των προκλήσεων και των ευκαιριών που αντιμετωπίζουν οι σημερινοί ηγέτες των επιχειρήσεων. Θα μοιραστώ μαζί σας μερικά παραδείγματα σχετικά με το πώς μπορούν οι ηγέτες των επιχειρήσεων να καθοδηγήσουν τις εταιρείες τους σε μια εποχή αστάθειας.

▸ Το ρίσκο βρίσκεται στο επίκεντρο της καλλιτεχνικής προσπάθειας και του ρόλου των μαέστρων να δίνουν τη δυνατότητα στους μουσικους, τους τραγουδιστές, τους παραγωγούς και τους σχεδιαστές να ακούνε, να πειραματίζονται και να προσαρμόζονται.

▸ Ο αντίκτυπος στην κυβέρνηση απαιτεί την αξιολόγηση πολύπλευρων πολιτικών ζητημάτων από πολλαπλούς φακούς, συμπεριλαμβανομένων και των τρόπων με τους οποίους οι αποφάσεις που λαμβάνονται μπορούν να επηρεάσουν και να γίνουν αντιληπτές με διαφορετικούς τρόπους και από διαφορετικές ομάδες ενδιαφερομένων.

▸ Η δυναμική μιας παγκόσμιας εταιρείας παροχής επαγγελματικών υπηρεσιών τονίζει τη σημασία της διασφάλισης ότι ο τρόπος που λαμβάνονται οι αποφάσεις, καθώς και τα αποτελέσματα αυτών των αποφάσεων, είναι σωστός.

▸ Η παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών σχετικά με την ανάληψη ρίσκου υπογραμμίζει τη σημασία της δημιουργίας χρόνου για στοχαστική συζήτηση πολύπλευρων, διαφοροποιημένων θεμάτων, ακόμη και για όσους διαθέτουν ελάχιστο ελεύθερο χρόνο.

Τέλος, η εμπειρία μου ως executive coach υπογραμμίζει τους άρρηκτους δεσμούς μεταξύ των προσωπικών και επαγγελματικών πτυχών της ζωής μας ως εργαζομένων και την επιτακτική ανάγκη για τους σημερινούς ηγέτες να βασιστούν σε αυτούς τους δεσμούς, για να γίνουν πιο προσγειωμένοι και αποτελεσματικοί ηγέτες, πιο ικανοί να βοηθήσουν τους συναδέλφους τους αλλά και τους οργανισμούς τους να βρουν το δρόμο τους σε περίπλοκους, αβέβαιους καιρούς.

Τελικά, τι ακριβώς σημαίνει το να συζητάς γι' αυτό το θέμα στην Ελλάδα;
Νιώθω πολύ ταπεινός. Η αρχαία ελληνική ιστορία και η λογοτεχνία μιλούν για τη διασύνδεση χωρών, λαών και οικονομιών. Υπογραμμίζουν την ανάγκη να μπορεί κανείς να πλεύσει είτε σε ταραγμένα είτε σε ήρεμα νερά, να ανταποκρίνεται σε δυνάμεις που μπορούν ή δεν μπορούν να ελεγχθούν και να είναι ανοιχτός σε διαφορετικές απόψεις τόσο στο εσωτερικό όσο και στο εξωτερικό. Επίσης, απεικονίζουν τη δύναμη του συνδυασμού της ποίησης και της πολιτικής. Πού αλλού, πέρα από την Ελλάδα, θα επέλεγε κανείς να συζητήσει τις προκλήσεις των επόμενων δεκαετιών;

Το κείμενο είναι μεταφρασμένο από τα Αγγλικά

Γενική Συνέλευση ΕΑΣΕ 2023

Με θέματα ημερήσιας διάταξης την έγκριση της Έκθεσης Πεπραγμένων και του Οικονομικού Απολογισμού 2022, καθώς και του Προϋπολογισμού αλλά και του Προγράμματος Δράσης 2023, η ΕΑΣΕ πραγματοποίησε την Τετάρτη 22 Φεβρουαρίου 2023, την Ετήσια Γενική Συνέλευσή της στο αμφιθέατρο της OTEAcademy όπου παρουσιάστηκαν η νέα εταιρική ταυτότητα καθώς και το έργο ψηφιακού μετασχηματισμού της.

Παρουσιάζοντας την έκθεση πεπραγμένων για το 2022 ο Πρόεδρος της ΕΑΣΕ, Πρόεδρος και Διευθύνων Σύμβουλος της XEROX, **Βασίλης Ραμπάτ,** αναφέρθηκε στο έργο των 8 Ομάδων Δράσης και στα περισσότερα από 100 μέλη της ΕΑΣΕ που συμμετέχουν σε αυτές, ενώ κάλεσε όλα τα μέλη να συμμετέχουν ενεργά αξιοποιώντας τις ευκαιρίες συνεργασίας για τις ενδιαφέρουσες δράσεις του οργανισμού. Στη συνέχεια, παρουσιάζοντας το προτεινόμενο πρόγραμμα δράσης για το 2023, επεσήμανε ότι στρατηγικοί στόχοι της ΕΑΣΕ για το τρέχον έτος είναι ο ψηφιακός μετασχηματισμός της, η στήριξη και η ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας, η ενίσχυση του θεσμικού ρόλου της ΕΑΣΕ, η έμφαση στις ανάγκες των μελών, η εξωστρέφεια και η προσφορά προς το κοινωνικό σύνολο.

Ο Ταμίας Δ.Σ., **Γιάννης Κολοβός,** Διευθύνων Σύμβουλος, EDENRED, παρουσίασε τον Οικονομικό Απολογισμό του 2022 καθώς και τον Προτεινόμενο Προϋπολογισμό για το 2023, υπογραμμίζοντας ότι για ακόμη μία χρονιά η ΕΑΣΕ θα συνεχίσει την παροχή υπηρεσιών υψηλής ποιότητας στα μέλη της. Η Γενική Συνέλευση ενέκρινε ομόφωνα το Πρόγραμμα Δράσης και τον Προϋπολογισμό 2023.

Κατά την παρουσίαση του προτεινόμενου προγράμματος δράσης, αναλύθηκαν οι δράσεις της ΕΑΣΕ με στόχο τον ψηφιακό μετασχηματισμό της από τον **Γιώργο Κατινιώτη,** μέλος Δ.Σ. ΕΑΣΕ, επικεφαλής της ομάδας καινοτομίας, τεχνολογίας και ψηφιακού μετασχηματισμού (εντός και εκτός) της ΕΑΣΕ, Διευθύνοντα Σύμβουλο, MYRMEX Inc, και την **Άννυ Τρύφων,** Αναπληρωματικό Μέλος Δ.Σ. ΕΑΣΕ, Διευθύνουσα Σύμβουλο και Αντιπρόεδρο, DESIGNIA INSURANCE BROKERS.

Προεδρείο Γενικής Συνέλευσης

Πρόεδρος της Γ.Σ. της ΕΑΣΕ ήταν ο Νάσος Μπίκας, Διευθύνων Σύμβουλος, VALSAMIDIS SA, και Γραμματέας η **Ευαγγελία Καρατσόρη,** Αν. Γενική Διευθύντρια, KPMG Greece. Τα μέλη εξέλεξαν τακτικά μέλη της Εξελεγκτικής Επιτροπής για το 2023 τους κ.κ. **Ανθή Ηλιοπούλου, Σπύρο Νέστορα,** και **Δημήτρη Παπανικητόπουλο.**

Ο Υπουργός Ψηφιακής Διακυβέρνησης, Κυριάκος Πιερρακάκης στη Γενική Συνέλευση της ΕΑΣΕ

Καλεσμένος ομιλητής στην ετήσια τακτική Γενική Συνέλευση, ο **Κυριάκος Πιερρακάκης** μίλησε στα μέλη της ΕΑΣΕ για την πρόκληση των ψηφιακών δεξιοτήτων στην Ελλάδα, τη μεγάλη σημασία του ψηφιακού μετασχηματισμού για τη χώρα και τις επιχειρήσεις και το έργο της κυβέρνησης προς αυτή την κατεύθυνση.

Ο Υπουργός, απευθυνόμενος στα μέλη της ΕΑΣΕ, επεσήμανε, μεταξύ άλλων, πως ο σχεδιασμός ενός αποτελεσματικού κράτους απελευθέρωσε τις δυνάμεις της χώρας. *«Το gov.gr δημιουργήθηκε για να γίνει ένας κόμβος επικοινωνίας του κράτους με τον πολίτη και έχουμε ήδη ψηφιοποιήσει περίπου 1.520 κρατικές διαδικασίες. Αναφορικά με τις ψηφιακές δημόσιες υπηρεσίες είμαι βέβαιος ότι θα αποτυπώσουν ότι η προσπάθεια αυτή έχει ξεπεράσει ήδη τον ευρωπαϊκό μέσο όρο ψηφιακών επιδόσεων. Με μειωμένη γραφειοκρατία, τα στελέχη της αγοράς μπορούν πιο εύκολα να εστιάσουν στις ουσιαστικές προκλήσεις των στρατηγικών που χαράσσουν».* Ο κ. Πιερρακάκης υπογράμμισε ακόμη τις σημαντικές επιδόσεις της χώρας αναφορικά με την υιοθέτηση του 5G.

Τέλος τόνισε πως το 2027 είναι το έτος-ορόσημο για την ολοκλήρωση πολλών έργων που είναι σε εξέλιξη, υπογραμμίζοντας ότι η διείσδυση των ψηφιακών μέσων στις επιχειρήσεις αποτελεί μια μεγάλη πρόκληση, δεδομένου ότι η Ελλάδα έχει τις μικρότερες επιχειρήσεις σε μέγεθος στην Ε.Ε., ενώ ένα μεγάλο «στοίχημα» παραμένει η ενσωμάτωση των ψηφιακών δεξιοτήτων στην κοινωνία, αναφέροντας χαρακτηριστικά: *«Η αλλαγή στα μοντέλα των κρατών και των επιχειρήσεων θα είναι κατακλυσμιαία λόγω της διείσδυσης και της επιτάχυνσης της τεχνολογίας. Τα κράτη έχουν σίγουρα πολλά να διδαχθούν από τον τρόπο που αναβαθμίζουν οι επιχειρήσεις τις ψηφιακές δεξιότητες του προσωπικού τους».*

«Σ' έναν κόσμο που προχωράει μπροστά η ΕΑΣΕ δίνει το παρών και οδηγεί το μέλλον»

Νέα εταιρική ταυτότητα ΕΑΣΕ

Στο επίκεντρο ο άνθρωπος

ΕΑΣΕ
ΕΝΩΣΗ ΑΝΩΤΑΤΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Τη νέα εταιρική ταυτότητά της που αντανακλά το Purpose με επίκεντρο τον άνθρωπο, παρουσίασε η ΕΑΣΕ κατά τη διάρκεια της ετήσιας Γενικής Συνέλευσης των μελών της. Το νέο λογότυπο σηματοδοτεί την ευρύτερη ανανέωση της ΕΑΣΕ η οποία με νέο διακριτικό τίτλο ως Ένωση Ανωτάτων Στελεχών Επιχειρήσεων έχει επίσης σχεδιάσει και υλοποιεί μια σειρά από πρωτοβουλίες και δράσεις ψηφιακού μετασχηματισμού σύμφωνα με τις σύγχρονες ανάγκες επικοινωνίας και διάδρασης και με γνώμονα την προσφορά στα επιχειρηματικά στελέχη μέλη της και την οικονομία.

Ο Πρόεδρος της ΕΑΣΕ και Πρόεδρος και Διευθύνων Σύμβουλος της Xerox, **Βασίλης Ραμπάτ,** μίλησε για τη νέα εταιρική ταυτότητα της ΕΑΣΕ που βασίζεται στο όραμά της για συνεισφορά στην κοινωνία: *«Τα τελευταία χρόνια η ΕΑΣΕ έχει κλιμακώσει τις παρεμβάσεις, τις δράσεις και τις θέσεις της και έχει αναγνωριστεί ως ένα σημαντικός εταίρος σε θέματα οικονομίας και επιχειρηματικότητας. Οι προκλήσεις που αντιμετωπίζει ο κόσμος επιτάσσουν μια ηγεσία με σκοπό, στο επίκεντρο της οποίας βρίσκεται ο άνθρωπος. Η εστίασή μας στον ανθρώπινο παράγοντα και την κοινωνία είναι αυτή που ενέπνευσε τη νέα εταιρική ταυτότητα της ΕΑΣΕ».*

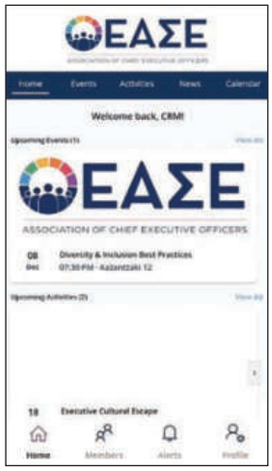
Από την πλευρά του, ο **Γιάννης Αναστασόπουλος,** Σύμβουλος Διοίκησης της ΕΑΣΕ, υπογράμμισε: *«Η ΕΑΣΕ παίρνει δύναμη από τα μέλη της. Κάθε της προσπάθεια αποτυπώνει τη δυναμική των μελών της, τα οποία ενέπνευσαν και την ανθρωποκεντρική προσέγγιση της νέας ταυτότητας του οργανισμού μας».*

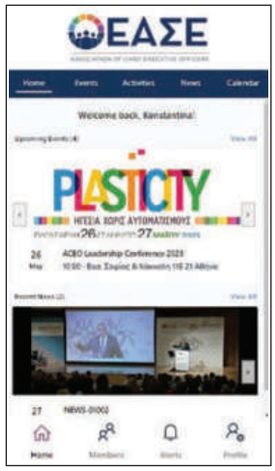
Νέα ψηφιακά εργαλεία ΕΑΣΕ

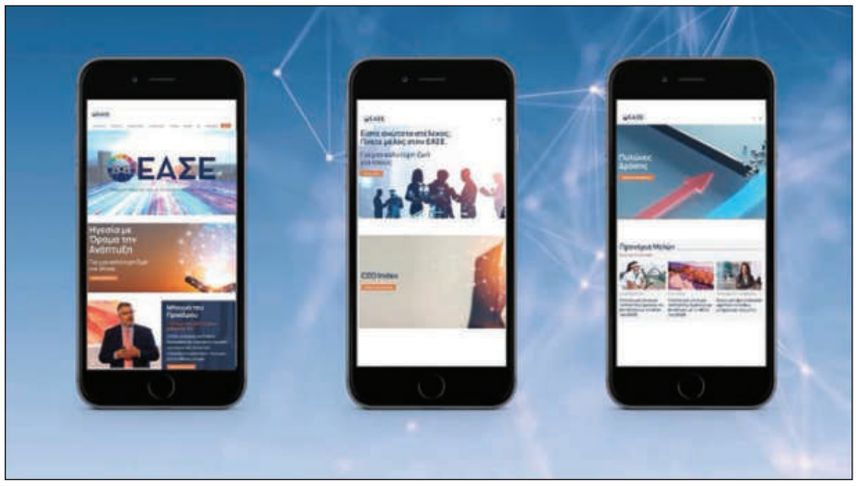
Ο ψηφιακός μετασχηματισμός της ΕΑΣΕ αποτελεί κομμάτι της συνεχούς εξέλιξης της Ένωσης, με στόχο να προσφέρει αποτελεσματικότερες υπηρεσίες, προσαρμοσμένες στην εποχή, τόσο για την εξυπηρέτηση εσωτερικών αναγκών της όσο και για τη βελτίωση της εμπειρίας των μελών της.

Τα ψηφιακά εργαλεία αυτά αποτελούν αυτοματοποιημένες και εξατομικευμένες λύσεις που ενσωματώνονται σε όλες τις πτυχές των δράσεων της ΕΑΣΕ. Πρόκειται για εργαλεία ψηφιοποίησης δεδομένων, επικοινωνίας, συνεργασίας και αυτοματοποίησης.

Η ΕΑΣΕ διαθέτει πλέον **νέα ιστοσελίδα https://ease.gr/** με μοντέρνο σχεδιασμό σε 2 γλώσσες και δυνατότητες, σύστημα CRM (Customer Relationship Management) για κεντρική αρχειοθέτηση και ανάλυση δεδομένων αλλά και μια σύγχρονη εφαρμογή **Mobile EASE App** για τη διασύνδεση των μελών της.







Την καινούργια εταιρική ταυτότητα της ΕΑΣΕ που περιλαμβάνει νέο λογότυπο και συνοδεύεται από εταιρικό βίντεο, επιμελήθηκε η **Publicom Hill+Knowlton.**

Management vs Micromanagement

Όταν ο έλεγχος της εργασίας κάνει κακό όχι μόνο στις επιδόσεις της επιχείρησης, αλλά και στη ζωή των εργαζομένων.

ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ: ΕΥΑ ΠΕΤΡΟΒΑ

Τίποτα δεν είναι πιο αποθαρρυντικό από το micromanagement σε μια επιχείρηση ή έναν οργανισμό, μέσω του οποίου ελέγχεται η καθημερινή ροή της εργασίας. Το micromanagement είναι ένας αρνητικός όρος, ο οποίος αναφέρεται στο στυλ διαχείρισης και διοίκησης. Σύμφωνα με τον ορισμό, το micromanagement είναι ένα πρότυπο συμπεριφοράς που χαρακτηρίζεται από υπερβολική επίβλεψη και έλεγχο της εργασίας και των διαδικασιών των εργαζομένων, καθώς και από περιορισμένη ανάθεση καθηκόντων ή αποφάσεων στο προσωπικό. Το micromanagement, το «στενό μαρκάρισμα», ο έλεγχος της εργασίας, κάνει κακό όχι μόνο στις επιδόσεις της επιχείρησης, αλλά και στη ζωή των εργαζομένων.

Στη διοίκηση των επιχειρήσεων, το micromanagement είναι ένα στυλ διεύθυνσης των επιχειρήσεων με το οποίο ένας διευθυντής παρακολουθεί στενά ή/και ελέγχει το έργο των υφισταμένων ή των υπαλλήλων του. Είναι ο προϊστάμενος που δεν θα σου επιτρέψει να στείλεις ούτε ένα μήνυμα χωρίς την έγκρισή του ή εκείνος που, ενώ δεν έχεις συμπληρώσει ένα λεπτό διάλειμμα, θα στείλει ένα mail για να σου θυμίσει τις ώρες του γεύματος.

Σύμφωνα με πρόσφατη έρευνα σχετικά με το micromanagement της Trinity Solutions, το 79% των ερωτηθέντων είχε εμπειρία από micromanagement στην εργασία του, το 69% ανέφερε ότι σκέφτηκε να αλλάξει δουλειά εξαιτίας του micromanagement, το 36% άλλαξε πράγματι δουλειά, το 71% ανέφερε ότι το micromanagement παρεμβαίνει στην απόδοση της εργασίας του και το 85% δήλωσε ότι επηρεάστηκε αρνητικά. Τι ακριβώς συμβαίνει με το micromanagement και για ποιο λόγο επηρεάζει την ανάπτυξη;

▸ Οι micromanagers αποφεύγουν την ανάθεση

Δεδομένου ότι οι micromanagers δεν πιστεύουν ότι κάποιος μπορεί να κάνει τη δουλειά όπως αυτοί, αποφεύγουν να αναθέτουν εργασίες και κάνουν τα πάντα μόνοι τους. Φυσικά, αυτό δεν λειτουργεί καλά για κανέναν. Οι micromanagers δεν είναι σούπερ ήρωες και πρέπει να συνειδητοποιήσουν ότι οι εργασίες καλό είναι να ανατίθενται σε άτομα που έχουν τις εξειδικευμένες δεξιότητες οι οποίες απαιτούνται και είναι ικανά να παράγουν το επιθυμητό αποτέλεσμα.

▸ Οι micromanagers εμπλέκονται υπερβολικά στην εργασία των υπαλλήλων τους

Το να στέκεσαι πάνω από τον ώμο κάποιου παρακολουθώντας κάθε του κίνηση και να ελέγχεις συνεχώς τα πράγματα, δεν είναι αποτελεσματικό - και ας το παραδεχτούμε, είναι ενοχλητικό. Πολλοί άνθρωποι νιώθουν ενόχληση όταν παρακολουθούνται συνεχώς, κάτι που έχει ως αποτέλεσμα το άγχος, ακόμη και τα λάθη.

▸ Οι micromanagers ζητούν συχνές ενημερώσεις και αναφορές

Τα εβδομαδιαία check-in και οι αναφορές κατάστασης με εύλογο ρυθμό είναι απαραίτητα. Ωστόσο, όταν ζητούνται ενημερώσεις σε καθημερινή βάση, το βέβαιο είναι ότι μιλάμε για micromanagement. Αυτή η εμμονή με τις συνεχείς ενημερώσεις έχει ως αποτέλεσμα να χάνουν χρόνο οι εργαζόμενοι δημιουργώντας λεπτομερείς αναφορές και να μην εστιάζουν σε αυτό που όντως πρέπει να κάνουν.

▸ Οι micromanagers δεν είναι ποτέ ικανοποιημένοι

Οι micromanagers παραπονιούνται για τα πάντα, ακόμη και όταν δεν υπάρχει λόγος. Αλλά το θέμα είναι ότι, όταν ψάχνει κανείς πάντα για λάθη και ελαττώματα στους άλλους, αυτό είναι το μόνο που θα βρει. Συχνά, αυτά τα παράπονα μπορεί να αφορούν και πιο μικρά πράγματα που δε σχετίζονται καν με την εργασία. Συνήθως, οι micromanagers πιστεύουν ότι ενθαρρύνουν τους εργαζομένους, αλλά αυτό που κάνουν στην πραγματικότητα είναι να αποδυναμώνουν τα κίνητρα παρακίνησης των υπαλλήλων τους.

▸ Οι micromanagers δεν αφήνουν περιθώρια για δημιουργικότητα και πρωτοβουλίες και αποθαρρύνουν την ανεξάρτητη λήψη αποφάσεων

Επειδή δεν εμπιστεύονται τους άλλους να κάνουν τη δουλειά τους, οι micromanagers λένε στους υπαλλήλους τι να κάνουν, χωρίς να αφήνουν χώρο για δημιουργικότητα και πρωτοβουλία. Ειδικά αν η δουλειά είναι στον δημιουργικό τομέα, μπορεί να είναι πολύ απογοητευτικό και αποθαρρυντικό.

Η παροχή ελευθερίας και ανεξάρτητης λήψης αποφάσεων είναι επίσης αδιανόητη για τους micromanagers. Αν και η εργασία πρέπει να περνάει από κάποια μορφή διαδικασίας έγκρισης, αυτό δεν σημαίνει ότι δεν πρέπει να λαμβάνει κανείς κάποιες αποφάσεις μόνος του.

Micromanagement και εμπιστοσύνη

Το micromanagement «φιμώνει» τα κίνητρα και «δηλητηριάζει» την παραγωγικότητα, αναφέρει ο Matthew Jenkin, σε ένα άρθρο της Guardian, που επικαλείται η Regus και εξηγεί ότι υπάρχουν καλύτεροι τρόποι εμπλοκής των εργαζομένων, που ξεκινούν με την εμπιστοσύνη. Όπως εξηγεί ο Jenkin, ο συνιδρυτής της Apple, Steve Jobs, ο οποίος έφερε την τεχνολογική επανάσταση, ήταν ένας διαβόητος micromanager. Ενδεικτική ήταν η αποτυχία της NeXT, μιας εταιρείας ηλεκτρονικών υπολογιστών που δημιούργησε αφού έφυγε από την Apple το 1985. Αφού πήρε το μάθημά του και επι-

> Το micromanagement είναι ένα πρότυπο συμπεριφοράς που χαρακτηρίζεται από υπερβολική επίβλεψη και έλεγχο της εργασίας και των διαδικασιών των εργαζομένων, καθώς και από περιορισμένη ανάθεση καθηκόντων ή αποφάσεων στο προσωπικό.

χείρησε νέα προσέγγιση της διοίκησης, είχε επιτυχία με την Pixar. Έτσι, όταν επέστρεψε στην Apple, το 1997, ήταν ένας πολύ πιο ικανός manager. Χάρη στην έξυπνη τεχνολογία, με την οποία ο Jobs έγινε πρωτοπόρος, οι εργαζόμενοι έχουν περισσότερη ελευθερία να επιλέγουν πότε, πού και πώς θα λειτουργούν, χωρίς να νιώθουν την ανάσα του αφεντικού τους πίσω από το κεφάλι τους. Δηλαδή, χωρίς να το συνειδητοποιεί, ο Jobs βοήθησε ώστε να μπει κάποια στιγμή «ταφόπλακα» στο micromanagement. Διότι, όπως είχε πει και ο ίδιος, είναι ανώφελο να προσλαμβάνεις έξυπνους ανθρώπους και μετά να είσαι από πάνω τους για να τους λες τι να κάνουν.

Management vs Micromanagement

Το management δε στερείται της εμπιστοσύνης, της ελευθερίας και της δημιουργικότητας. Δεν μπορεί μια εταιρεία να κάνει λόγο για ανάπτυξη αν το στυλ ηγεσίας περιλαμβάνει πρακτικές του micromanagement. Το πρόβλημα με το micromanagement είναι ότι είναι αντιπαραγωγικό από τη φύση του. Οι micromanagers αισθάνονται την ανάγκη να ελέγχουν τα πάντα και να παρακολουθούν κάθε πτυχή της εργασίας. Αντί να δίνουν εποικοδομητική ανατροφοδότηση εάν μια εργασία δεν έχει γίνει με τον σωστό τρόπο, επικρίνουν και αναλαμβάνουν τη δουλειά μόνοι τους.

Το αποτέλεσμα για την ομάδα είναι σταδιακά να αποδεσμευθεί εντελώς από το έργο και τελικά να εγκαταλείψει την εταιρεία. Αυτό γίνεται κατ' επανάληψη και οδηγεί σε έναν φαύλο κύκλο δυσπιστίας. Η ομάδα δεν εμπιστεύεται τον leader και επικρατεί η άποψη ότι δεν έχει νόημα να προσπαθήσει κανείς να κάνει καλύτερα μια δουλειά, αφού ακόμη και η καλύτερη δουλειά δεν πρόκειται να είναι αρκετά καλή.

Το micromanagement είναι και δαπανηρό. Σύμφωνα με το «The Elements of Great Managing», όπου αναλύεται το πώς οι σπουδαίοι managers εμπνέουν τους υφισταμένους τους ώστε να πετύχουν κορυφαίες επιδόσεις, η αποδέσμευση των εργαζομένων κοστίζει εκατοντάδες χιλιάδες δολάρια ετησίως σε μισθούς και αποζημιώσεις, χωρίς να γίνεται δουλειά.

Όταν δεν καλλιεργείται κλίμα εμπιστοσύνης και ασφάλειας, οι υπάλληλοι δεν μπορούν να δεσμευτούν στην εργασία τους. Αντίθετα, εργαζόμενοι που επιδεικνύουν δέσμευση στην εργασία τους είναι πιο πιθανό να παραμείνουν σε μια επιχείρηση περισσότερο και να είναι πιο παραγωγικοί στη δουλειά τους. Σε μελέτη της Gallup, η οποία περιλαμβάνει 10 εκατ. συνεντεύξεις υπαλλήλων και διευθυντών από 114 χώρες και αξιοποιεί δεδομένα σε τομείς της νευροεπιστήμης, της κοινωνιολογίας, της ψυχολογίας και των οικονομικών, διαπιστώνεται ότι οι ομάδες εργαζομένων με υψηλό επίπεδο δέσμευσης απέναντι στην επιχείρηση εμφανίζουν κατά μέσο όρο 18% μεγαλύτερη παραγωγικότητα και 12% μεγαλύτερη αποδοτικότητα από ό,τι οι ομάδες με χαμηλότερα επίπεδα δέσμευσης.

Το υγιές management ευνοεί την αυτονομία και την πρωτοβουλία του εργαζομένου. Όταν τα άτομα ενεργούν χωρίς αυξημένη επιτήρηση, μπορούν ευκολότερα να αναπτύξουν δικές τους δεξιότητες, να είναι πιο δημιουργικά και παραγωγικά. Το management πρέπει να δημιουργεί το έδαφος όπου θα καλλιεργείται η ανεξαρτησία, η οποία με τη σειρά της θα φέρει πιο κοντά τους εργαζομένους, όχι μέσω του φόβου και του ελέγχου αλλά μέσω της εμπιστοσύνης και της αποδοχής. Το «δύσκολο» έργο του management είναι η ηγεσία να δημιουργεί ένα εργασιακό κλίμα που να αναδεικνύει τις δυνατότητες των εργαζομένων και τη δυναμική των ομάδων, χωρίς να καταστέλλει σε καμία περίπτωση την προσωπικότητά τους. Στην εποχή μας η τεχνολογία είναι αρωγός του management, αφού παρέχει κάθε εργαλείο «ελέγχου» χωρίς την απαραίτητη φυσική παρουσία.

Εξ αποστάσεως εκπαίδευση: Κερδίζοντας το στοίχημα της επιτυχίας

ΔΡ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΣΑΜΙΩΤΗΣ,

Affiliated Professor of Management Science and Technology και Ακαδημαϊκός Διευθυντής των Διαδικτυακών Προγραμμάτων στο Alba Graduate School of Business, The American College of Greece.

Η εξ αποστάσεως ή αλλιώς ηλεκτρονική εκπαίδευση αποτελεί την πλέον αναντίρρητη εξέλιξη της εποχής μας. Δύο πολύ σημαντικά στατιστικά στοιχεία συνηγορούν προς αυτή την κατεύθυνση:

- η εξ αποστάσεως εκπαίδευση θα αποτελεί κύρια επιλογή εκπαίδευσης έως το 2025 και
- το οικονομικό μέγεθος της αντίστοιχης βιομηχανίας θα έχει φτάσει τα 350 δισεκατομμύρια δολάρια μέχρι το 2025.

Η πρόσφατη πανδημία της Covid-19 αποτέλεσε ίσως το μεγαλύτερο ορόσημο για την εκπαίδευση, εξαναγκάζοντας σχεδόν 1,6 δισεκατομμύρια μαθητές και φοιτητές σε υποχρεωτική απομάκρυνση από τον φυσικό χώρο διδασκαλίας και οδηγώντας άτομα, φορείς αλλά και κράτη σε έναν επαναπροσδιορισμό της αντίληψης του εκπαιδευτικού.

Ήδη από το 1997, ο διεθνούς φήμης γκουρού του μάνατζμεντ, Peter Drucker, είχε διατυπώσει την άποψη πως ότι τα πανεπιστήμια δε θα υπάρχουν με την ίδια μορφή μετά από 30 χρόνια, επικεντρώνοντας το επιχείρημά του τόσο στην ακαταλληλότητα των υπαρχουσών υποδομών, όσο και των μαθησιακών πρακτικών (Drucker, 1997).

Τι είναι αυτό, όμως, που θα καθορίσει το μέλλον της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης;

Ο ψηφιακός μετασχηματισμός της εκπαίδευσης είναι πλέον μονόδρομος και η τεχνητή νοημοσύνη υπόσχεται νέες προοπτικές στις δυνατότητες προσαρμογής και προσωποποίησης της ηλεκτρονικής μάθησης. Τα πανεπιστήμια αναζητούν νέες στρατηγικές υπό το πρίσμα των αγορών, των προϊόντων και των συνεργασιών. Η αύξηση του παγκόσμιου ενδιαφέροντος για μάθηση κάθε τύπου έδωσε ώθηση στην ανάπτυξη της αγοράς των αποκαλούμενων ως «Μαζικά Ανοικτά Διαδικτυακά Μαθήματα» (MOOCS), τη φιλοξενία και κατασκευή των οποίων διατηρούν μεγάλες εκπαιδευτικές πλατφόρμας όπως είναι οι Coursera, EdX, FutureLearn, Udemy και πολλές άλλες. Το πεδίο επιχειρηματικής ανάπτυξης του τομέα της ψηφιακής εκπαίδευσης (EdTech) συμπληρώνουν ενδιάμεσες οντότητες με την ονομασία Online Program Management (OPM), με κύριο σκοπό τους τη συνεκμετάλλευση της εκπαιδευτικής αγοράς μαζί με τα υπάρχοντα πανεπιστημιακά ιδρύματα. Ο αναπτυσσόμενος ανταγωνισμός ελλοχεύει κινδύνους αλλοίωσης της εκπαιδευτικής διαδικασίας και απώλειας της ταυτότητας των υπαρχόντων εκπαιδευτικών φορέων (Dellarocas and Hagiu, 2022).

Μέσα σε αυτό το συνεχώς μετασχηματιζόμενο τοπίο, πώς μπορεί ένα Business School να διασφαλίσει το αποτέλεσμα της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης;

Σε αυτήν τη διαδικασία εξίσου ουσιαστικό ρόλο παίζουν το εκπαιδευτικό ίδρυμα, αλλά και οι εκπαιδευόμενοι. Το θέμα της ποιότητας (quality) κατέχει εξέχοντα ρόλο και διασφαλίζεται τόσο από το ακαδημαϊκό προσωπικό, όσο, και από το μαθησιακό περιεχόμενο, αλλά και τις υποστηρικτικές διαδικασίες. Η επίδραση (impact) του προγράμματος συνιστά αναπόσπαστο κομμάτι της μαθησιακής επιτυχίας, η δυνατότητα, δηλαδή, ενός προγράμματος σπουδών να παντρέψει την επιδιωκόμενη συνάφεια του μαθησιακού υλικού με τις φανερές ή αφανείς προθέσεις των εκπαιδευομένων. Πολλές φορές, ξεχνάμε ότι η απόσταση είναι ανασταλτικός παράγοντας μάθησης. Στα εξ αποστάσεως προγράμματα, η αλληλεπίδραση (engagement) επιτυγχάνεται μόνο με τη δημιουργία κατάλληλα σχεδιασμένων ευκαιριών υπό το πρίσμα του διαθέσιμου χρόνου των εκπαιδευομένων και του ανάλογου μερίσματος που μπορεί να αναλογεί στην εν λόγω προσπάθεια αλληλεπίδρασης. Στο τελευταίο χαρακτηριστικό συγκαταλέγουμε την εμβάθυνση (immersiveness). Με την έννοια αυτή υποδηλώνουμε αφενός το αίσθημα οικειοποίησης και κινήτρου που νιώθει ο εκπαιδευόμενος για το πρόγραμμα που παρακολουθεί και αφετέρου την ευθύνη του εκπαιδευτικού ιδρύματος για την διασφάλιση του μαθησιακού αποτελέσματος.

1. Drucker, P. F. 1997. Seeing things as they really are. Forbes, 159(5): 122-128. https://www.forbes.com/forbes/1997/0310/5905122a.html?sh=1c15a2c224b9
2. Dellarocas, C. and Hagiu, A., (2022). «How Higher Ed Can Contend with Learning Platforms», Harvard Business Review.

Υπάρχουν μυστικά αποτελεσματικής διοίκησης;

Πώς η τακτική «push and pull» στο management φέρνει αποτελέσματα στη διοίκηση των στελεχών μιας εταιρείας και τι πρέπει να προσέξουν οι μάνατζερ στην προσπάθειά τους να αλλάξουν κατεστημένα ετών.

ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ: ΛΙΛΗ ΚΑΡΑΚΩΣΤΑ

Υπάρχει μυστικό για την αποτελεσματική διοίκηση μιας εταιρείας; Οι περισσότεροι υποστηρίζουν πως όχι, όμως οι θιασώτες της «push and pull» τακτικής υποστηρίζουν πως αποτελεί το κλειδί για σίγουρη επιτυχία.

Χιλιάδες εργατοώρες έχουν σπαταληθεί στην προσπάθεια να σχεδιαστούν συγκεκριμένες τακτικές, προκειμένου να διοικηθεί σωστά και αποδοτικά μια επιχείρηση. Τι γίνεται, όμως, όταν οι τακτικές αυτές δεν αποδίδουν και υπάρχει εμφανής δυσαρέσκεια των εργαζομένων; Μήπως αυτό σημαίνει πως έχει έρθει η ώρα για ριζική αλλαγή;

Η τακτική «push and pull»

Πότε θεωρείται επιτυχημένος ένας μάνατζερ; Όταν μπορεί να διοικήσει με επιτυχία την ομάδα των συνεργατών του, φέρνοντας εντυπωσιακά αποτελέσματα για την επιχείρηση την οποία και διοικεί. Ωστόσο, δεν είναι πάντα αποτελεσματικές οι μέθοδοι που εφαρμόζουν οι μάνατζερ, πράγμα που σημαίνει πως όχι μόνο αμφισβητούνται από τα στελέχη της ομάδας τους αλλά και διακυβεύεται η θέση τους μέσα στην επιχείρηση.

Υπάρχει, ωστόσο, ένας αποτελεσματικός τρόπος ηγεσίας που είναι περισσότερο γνωστός ως «push and pull management». Πρόκειται για ένα στυλ ηγεσίας που, ενώ έχει ως επίκεντρό του την επίτευξη ενός σκοπού, ωστόσο, ο μάνατζερ που το εφαρμόζει, χρησιμοποιεί αντικρουόμενες τακτικές για να το πετύχει.

Η τακτική αυτή πήρε το όνομά της από τις μεθόδους που ο μάνατζερ χρησιμοποιεί. Έτσι, από τη μία, με τις πράξεις και τα λεγόμενά του «οδηγεί προς τα αποτελέσματα» (push) και από την άλλη «εμπνέει και παρακινεί» (pull), συχνά από απόσταση και μέσω των δικών του πράξεων και ιδεών που λειτουργούν ως παράδειγμα για τα στελέχη μιας επιχείρησης.

Τη συγκεκριμένη τακτική εφαρμόζουν μάνατζερ σε όλο τον κόσμο που χρησιμοποιούν είτε και τις δύο μεθόδους είτε πότε τη μία και πότε την άλλη, προκειμένου να φθάσουν στα επιθυμητά αποτελέσματα. Το να λες από τη μία σε κάποιον τι να κάνει, αλλά και να αποτελείς παράδειγμα γι' αυτόν με τη στάση, τις πράξεις και τις ιδέες σου, είναι μια τακτική που έχει θεαματικά αποτελέσματα, όπως αποκαλύπτουν έρευνες. Πόσοι όμως είναι εκείνοι οι μάνατζερ που μπορούν να βρουν τη «χρυσή τομή» ανάμεσα στις δύο μεθόδους και να τις εφαρμόσουν με τέτοιο τρόπο ώστε να μη συναντήσουν την αντίδραση των εργαζομένων τους;

Οι πτυχές της τακτικής και η δύναμη του παραδείγματος

Στην τακτική της ώθησης περιλαμβάνονται, μεταξύ άλλων, το να υποδεικνύουν οι μάνατζερ στα στελέχη τι να κάνουν, να θέτουν συγκεκριμένα deadlines για να ολοκληρωθούν οι εργασίες, αλλά και να ζητούν από τα στελέχη να λογοδοτούν για τις ενέργειές τους όταν τα αποτελέσματα δεν είναι τα αναμενόμενα. Μια παλιάς μορφής ηγεσία επιχειρήσεων που κατά κύριο λόγο στηρίζεται στη σχέση «αφεντικού-εργαζομένου» και που στο παρελθόν ήταν και ο μόνος αποδεκτός -και υπαρκτός- τρόπος διοίκησης μια εταιρείας.

Αντίθετα, στην τακτική της έλξης, οι μάνατζερ θα πρέπει να εξηγούν με λεπτομέρεια και ακρίβεια ποια είναι τα καθήκοντα των υπαλλήλων σε μια εταιρεία, διευκρινίζοντάς τους, παράλληλα, και γιατί είναι σημαντικό να εκπληρώνουν με συνέπεια τα καθήκοντα αυτά. Παράλληλα, θα πρέπει με τη στάση τους να τους υποδεικνύουν πώς μπορούν να εκπληρώνουν καλύτερα τα καθήκοντά τους, να εξηγούν γιατί κάτι τέτοιο θα ωφελήσει την καριέρα τους και να τους ρωτούν αν είναι πρόθυμοι να αναλάβουν ένα τέτοιο καθήκον. Ένα νέο σχετικά μοτίβο διακυβέρνησης μιας επιχείρησης, στο οποίο κυριαρχεί το μοντέλο «μάνατζερ-στελέχους» και το οποίο στηρίζεται στην αμοιβαία κατανόηση των αναγκών, στο όραμα και στον προσδιορισμό των στόχων με δημιουργία κινήτρων που θα οδηγήσουν αναμφίβολα στην επιτυχία.

Περισσότεροι δίνουν εντολές και λιγότεροι «παράδειγμα»

Την αποτελεσματικότητα της τακτικής «push and pull» στο management απέδειξε έρευνα που χρησιμοποίησε δεδομένα από 100.000 μάνατζερ. Εκεί αποδείχθηκε πως το 76% εξ αυτών κρίθηκαν πιο ικανοί στις τακτικές ώθησης, όπως τις περιγράψαμε πιο πάνω, από τις τακτικές έλξης, ενώ μόνο το 22% κρίθηκαν ικανοί στην τακτική έλξης και το 2% εξίσου καλοί και στις δύο τακτικές.

Την αξιολόγηση των ηγετών βαθμολόγησαν πάνω από 1,6 εκατ. άτομα, όταν ρωτήθηκαν ποια είναι η πιο σημαντική ικανότητα για έναν ηγέτη στην προσπάθειά του να υλοποιήσει οργανωτικές αλλαγές. Στις πιο σημαντικές ικανότητες συγκαταλέχθηκαν τόσο η ώθηση (προς την υλοποίηση αποτελεσμάτων) όσο και η έλξη (μέσω της μίμησης του παραδείγματος ενός προϊσταμένου).

Συμπέρασμα; Η πλειονότητα των μάνατζερ που διευθύνουν τις μεγαλύτερες εταιρείες του κόσμου δίνουν απλώς εντολές περιμένοντας οι υπάλληλοι να τις εκτελέσουν πιστά και μέσα σε συγκεκριμένο χρονοδιάγραμμα. Αντίθετα, ελάχιστοι είναι εκείνοι που μπορούν να εμπνεύσουν με το παράδειγμά τους ή με τα λόγια τους τα στελέχη που θα τους «μιμηθούν», σε μια προσπάθεια να αποδώσουν ακόμη καλύτερα στην εργασία τους.

Η αφοσίωση και η υπερεπικοινωνία

Σε κάθε περίπτωση, όποια τακτική ηγεσίας και αν επιλέξουν οι μάνατζερ, η αφοσίωση είναι το «κλειδί». Σημαντικό είναι οι αλλα-

> Ελάχιστοι είναι οι μάνατζερ που μπορούν να εμπνεύσουν με το παράδειγμά τους ή με τα λόγια τους τα στελέχη που θα τους «μιμηθούν», σε μια προσπάθεια να αποδώσουν ακόμη καλύτερα στην εργασία τους.

γές που θα αποφασίσει να εφαρμόσει κάποιος μάνατζερ στην επιχείρησή του να μην ανακοινωθούν στο προσωπικό μέσω άλλων ενδιαμέσων, αλλά να προσπαθήσει ο ίδιος να εξηγήσει διεξοδικά την τακτική του στο προσωπικό.

Κάτι τέτοιο αποτελεί και τη λεγόμενη «υπερεπικοινωνία», όπου ο μάνατζερ χρησιμοποιεί μια ποικιλία μέσων για να εξηγήσει με σαφήνεια στον υπάλληλο το πλήθος των αλλαγών που θα φέρει η νέα τακτική ηγεσίας. Αυτό δεν σημαίνει πως θα τον «βομβαρδίσει» με περισσότερες συναντήσεις, περισσότερα e-mails ή πληθώρα εκδηλώσεων. Σημαίνει, όμως, πως ο μάνατζερ θα πρέπει να αφιερώσει ένα μεγάλο μέρος του χρόνου του δημιουργώντας εκείνα τα κανάλια επικοινωνίας με τον υπάλληλο, προκειμένου όχι μόνο να του εξηγήσει τον νέο τρόπο διακυβέρνησης της εταιρείας, αλλά και να τον εμπνεύσει να υιοθετήσει τους νέους κανόνες.

Αν, παραδείγματος χάρη, οι μάνατζερ αντιμετωπίζουν παθητική αντίσταση από τους εργαζομένους, η τακτική της έλξης μπορεί να βοηθήσει την κάμψη των αντιστάσεων και τη δημιουργία οράματος που θα υπηρετήσουν με προθυμία. Η τακτική αυτή θα αποτελέσει και ευκαιρία για την οικοδόμηση ενθουσιασμού και συμμετοχής μέσω της ανάδειξης ευκαιριών για δημιουργικότητα και αυτονομία.

Αν, πάλι, οι εργαζόμενοι σημειώνουν μεν πρόοδο, αλλά καθυστερούν διαρκώς, «ξεχειλώνουν» τις προθεσμίες ή βρίσκουν διαρκώς δικαιολογίες για την υποαπόδοσή τους ενώ υπάρχουν άφθονα εργαλεία και πόροι για να τους βοηθήσουν, τότε η τακτική της ώθησης μπορεί να ενισχύει το χαρακτήρα της επείγουσας δράσης, να εξαλείψει την υπερανάλυση και να καταστήσει σαφές πως θα υπάρξουν συνέπειες στην περίπτωση της αδράνειας. Θα πρέπει, ωστόσο, όλα αυτά να εφαρμοστούν με ιδιαίτερη προσοχή, καθώς η αύξηση της πίεσης μπορεί να λειτουργήσει αποτρεπτικά για αρκετούς εργαζομένους.

Η τεχνική της ώθησης είναι μια ισχυρή δύναμη, που δημιουργεί σιγουριά και εμπιστοσύνη πως μια εταιρεία θα επιτύχει τους στόχους της. Ωστόσο, εδώ ελλοχεύει ο κίνδυνος να δυσαρεστηθούν οι υπάλληλοι από την πληθώρα αλλαγών και τα πολύ σφιχτά χρονοδιαγράμματα. Από την άλλη πλευρά, η τακτική της έλξης θα βοηθήσει στην πλήρη κατανόηση των αλλαγών που έρχονται, μεταλαμπαδεύοντας την ενέργεια και τον ενθουσιασμό του μάνατζερ στους υπαλλήλους που θα δουλέψουν μαζί του και από κοινού για την επίτευξη του εργασιακού στόχου.

Υπάρχουν έτοιμες «συνταγές» επιτυχίας;

Όσο για το ποια τακτική θα πρέπει να εφαρμοστεί από τους μάνατζερ προκειμένου να υπάρχουν τα καλύτερα δυνατά αποτελέσματα; Αν η νέα πορεία μιας επιχείρησης είναι μεν σταδιακή αλλά οι αλλαγές επείγουν, μια στρατηγική ώθησης είναι αρκετή. Αν, όμως, η αλλαγή προϋποθέτει νέα σκέψη και συμπεριφορές, ιδανική θεωρείται η τακτική έλξης με μικρές «πινελιές» ώθησης, όπου αυτό κρίνεται απαραίτητο.

Ωστόσο, οι ειδικοί αναφέρουν πως δεν υπάρχουν έτοιμες «συνταγές» επιτυχίας σε καμία περίπτωση, τις οποίες μπορούν απλά να υιοθετήσουν οι μάνατζερ και να καταφέρουν εντυπωσιακά αποτελέσματα. Αντίθετα, τονίζουν πως κάθε περίπτωση είναι διαφορετική και κάθε επιχείρηση έχει διαφορετικές ανάγκες και άλλους στόχους, που θα πρέπει να λαμβάνονται σοβαρά υπόψη, προκειμένου να σχεδιαστεί η ιδανικότερη -για την περίπτωση- τακτική.

ΠΗΓΗ:
https://www.weforum.org/agenda/2023/02/why-push-and-pull-management-styles-are-key-to-successful-change/

Η **ΒΙΒΛΟΣ**
τ υ Ελληνικ ύ Επιχειρείν

TOP**1000** | ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΒΑΣΕΙ ΚΥΚΛΟΥ ΕΡΓΑΣΙΩΝ
TOP**200** | ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΒΑΣΕΙ ΚΕΡΔΩΝ ΠΡΟ ΦΟΡΩΝ
TOP**200** | ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΕΣ ΜΕ ΕΞΑΓΩΓΙΚΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ

ΟΙ ΙΣΧΥΡΟΙ **ΚΛΑΔΟΙ** ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΕΞΩΣΤΡΕΦΕΙΑ ΚΑΙ **ΕΞΑΓΩΓΙΚΕΣ** ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ
MED&**HEALTH** BUSINESS

Εξασφαλίστε και τη δική σας εταιρική παρ υσία. Κυκλ φ ρεί τ ν Ι ύνι τ υ 2023.

DIRECTION BUSINESS NETWORK
PAPALIOS MEDIA GROUP IKE

ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ: Παναγιώτα Γεωργιάδη, 210 7712400 εσωτ. 223, georgiadi@direction.gr

Οι αποδοτικοί εργαζόμενοι χρειάζονται και εμπνευσμένους μάνατζερ

Όλες οι επιχειρήσεις αναζητούν αποδοτικούς και συνεπείς εργαζομένους, αλλά μήπως αυτό δεν είναι καθαρά θέμα τύχης; Έρευνες αναφέρουν πως οι εμπνευσμένοι μάνατζερ είναι και αυτοί που θα φτιάξουν την πιο συμπαγή και αποτελεσματική ομάδα εργαζομένων.

ΑΠΟ ΤΗ ΛΙΛΗ ΚΑΡΑΚΩΣΤΑ

Μετά την πανδημία οι εργαζόμενοι αναθεώρησαν πολλά. Και κυρίως σταμάτησαν να ανέχονται τις τοξικές συμπεριφορές των προϊσταμένων τους. Τι πρέπει να κάνει μια σύγχρονη επιχείρηση για να μη χάσει το ικανό προσωπικό της και ποια είδη ηγεσίας συμβάλλουν στην ευημερία των εργαζομένων;

Τα νέα εργασιακά ήθη

Η πανδημία του κορονοϊού μπορεί να αρχίζει ήδη να αποτελεί μια μακρινή ανάμνηση, έφερε όμως στην επιφάνεια μια σειρά από νέα ήθη στον εργασιακό στίβο. Η εφαρμογή της τηλεργασίας σε παγκόσμιο επίπεδο καθιέρωσε για εκατομμύρια εργαζομένων σε όλο τον κόσμο την εξ αποστάσεως εργασία, δημιουργώντας για πρώτη φορά στα χρονικά νέα εργασιακά δεδομένα.

Πολλοί ήταν οι εργαζόμενοι που αναρωτήθηκαν γιατί θα πρέπει να σπαταλούν τόσες ώρες κάθε μήνα σε άσκοπες μετακινήσεις προς το γραφείο, από τη στιγμή που η δουλειά γινόταν και από την άνεση του σπιτιού τους και μάλιστα με αυξημένη απόδοση.

Η διαπίστωση αυτή ήταν αρκετή για να δημιουργηθεί το κίνημα της «Μεγάλης Παραίτησης». Εκατομμύρια εργαζόμενοι σε όλο τον κόσμο παραιτήθηκαν μαζικά από τις δουλειές τους όταν μέσα στην πανδημία επαναξιολόγησαν την καθημερινότητά τους. Χωρίς να έχουν εναλλακτικό σχέδιο, οι περισσότεροι από αυτούς θέλησαν απλώς να δώσουν έμφαση στην προσωπική τους ζωή, που είχε σημαντικά υποβαθμιστεί λόγω της καριέρας πριν από την πανδημία.

Αρκετοί από αυτούς αναζήτησαν δουλειές με ευέλικτο ή υβριδικό ωράριο, ενώ μια νέα τάση που εμφανίστηκε, ήταν και η εργασία εξ αποστάσεως (remote work), όπου ο εργαζόμενος δεν θα χρειαζόταν να ξαναπάει στο γραφείο κάποιας επιχείρησης, αλλά θα μπορούσε να εργάζεται από όπου εκείνος επιθυμεί.

Από τη νέα αυτή πραγματικότητα επωφελήθηκαν πολλοί. Αρκετές επιχειρήσεις μείωσαν τους επαγγελματικούς τους χώρους καθώς δεν είχαν πια ανάγκη για τόσα γραφεία, μειώνοντας έτσι σημαντικά το λειτουργικό κόστος, χωρίς να μειωθεί ούτε στο ελάχιστο η αποδοτικότητα. Από την άλλη πλευρά, και οι εργαζόμενοι ωφελήθηκαν, καθώς εξοικονόμησαν ελεύθερο χρόνο για την οικογένεια, τους φίλους ή τα χόμπι τους, χρόνο που θα σπαταλούσαν άσκοπα μποτιλιαρισμένοι στο δρόμο για τη δουλειά ή στριμωγμένοι στο μετρό, ενώ παράλληλα ακόμη και η μετακόμιση στην περιφέρεια -ή και σε άλλη χώρα- χωρίς να χάσουν τη δουλειά τους, ήταν πλέον η νέα πραγματικότητα.

Καθώς όμως, δεν είχαν όλοι όσοι παραιτήθηκαν εναλλακτικό σχέδιο, τη «Μεγάλη Παραίτηση» ακολούθησε το κίνημα της «Σιωπηρής Παραίτησης», όπου εκατομμύρια εργαζόμενοι συνέχισαν κανονικά να εργάζονται αλλά καταβάλλοντας τον λιγότερο δυνατό κόπο και παράγοντας τα ελάχιστα δυνατά αποτελέσματα, χωρίς τα εξοντωτικά εργασιακά ωράρια και τις απλήρωτες υπερωρίες του παρελθόντος.

Οι εργαζόμενοι έχουν εξαντληθεί

Στον απόηχο της πανδημίας, η διαπίστωση είναι κοινή: οι εργαζόμενοι νιώθουν εξαντλημένοι. Σε μια ατέρμονη διαδικασία πολλαπλών κρίσεων, μια κατάσταση permacrisis, όπως χαρακτηριστικά αναφέρεται, πολλοί εργαζόμενοι νιώθουν αδύναμοι πια να αντεπεξέλθουν στα εξαντλητικά ωράρια, με τις επιχειρήσεις να αναζητούν τρόπους, όπως η συμβουλευτική ή τα προγράμματα ευεξίας, προκειμένου να τονώσουν το ηθικό του προσωπικού τους.

Στο εξωτερικό, ολοένα και περισσότερες επιχειρήσεις αναζητούν τρόπους για να κρατήσουν τους εργαζομένους τους πριν εκείνοι να αποφασίσουν να στραφούν σε μια καριέρα που θα ελέγχουν απόλυτα, τουλάχιστον ως προς το ωράριο. Έτσι, εφαρμόζουν ήδη μια σειρά από νέες τακτικές, όπως περισσότερος χρόνος αμειβόμενης άδειας, δωρεάν πρόσβαση σε εφαρμογές διαλογισμού ή συμβουλευτική σε υπαλλήλους, προκειμένου να αντιμετωπίσουν την επαγγελματική εξουθένωση.

Νέα έρευνα του Journal of Leadership & Organizational Studies αποκάλυψε πως τίποτα από τα παραπάνω δεν θα έχει ουσιαστικά αποτελέσματα στην ευεξία των εργαζομένων όσο ένας σωστός προϊστάμενος. Η έρευνα περιγράφει τα ευρήματα από την ανάλυση 53 διαφορετικών μελετών που έψαξαν να μάθουν πώς το στυλ ηγεσίας επηρεάζει την ψυχική υγεία των εργαζομένων.

Η σύνδεση ανάμεσα στον τρόπο ηγεσίας μιας επιχείρησης και στην ευεξία των εργαζομένων δεν είναι πλέον μια αφηρημένη έννοια, αλλά αποτελεί ίσως τη λύση-κλειδί που αναζητούσαν οι επιχειρήσεις, προκειμένου να διαφυλάξουν το πολύτιμο προσωπικό τους.

Ποια στυλ ηγεσίας προάγουν την ευημερία των εργαζομένων;

Η έρευνα ανέλυσε τα δεδομένα από 7 διαφορετικά στυλ ηγεσίας. Ανάμεσά τους ξεχωρίζει η ηγεσία της συναλλαγής, όπου οι προϊστάμενοι εστιάζουν στην επιβράβευση ή την «τιμωρία» των υπαλλήλων τους, ανάλογα με την απόδοσή τους, ενώ δημοφιλές είναι και το στυλ ηγεσίας όπου οι διευθυντές απλώς υπάρχουν για να καλύψουν τη θέση, αφήνοντας τους υπαλλήλους στην ησυχία τους.

Από τα 7 είδη ηγεσίας, η έρευνα διαπίστωσε πως τα δύο είχαν σημαντικές επιπτώσεις στην ευημερία των εργαζομένων. Αρχικά, το «μετασχηματιστικό είδος ηγεσίας», που

> Η σύνδεση ανάμεσα στον τρόπο ηγεσίας μιας επιχείρησης και στην ευεξία των εργαζομένων δεν είναι πλέον μια αφηρημένη έννοια, αλλά αποτελεί ίσως τη λύση-κλειδί που αναζητούσαν οι επιχειρήσεις, προκειμένου να διαφυλάξουν το πολύτιμο προσωπικό τους.

εφαρμόστηκε για πρώτη φορά το 1970. Στην περίπτωση αυτή, οι ηγέτες μιας επαγγελματικής ομάδας ανθρώπων εμπνέουν τους εργαζομένους, δημιουργώντας ένα όραμα και καλώντας τους να συμμετάσχουν σε αυτό με τη δημιουργική τους σκέψη. Οι «μετασχηματιστικοί ηγέτες», όπως λέγονται χαρακτηριστικά, προσαρμόζουν την προσέγγιση κάθε εργαζομένου ανάλογα με τις ατομικές ανάγκες του. Και όπως απέδειξε η μελέτη, πρόκειται για το πιο υποστηρικτικό στυλ ηγεσίας, σύμφωνα με τις αναφορές των εργαζομένων για την ευημερία τους. Το αμέσως επόμενο δημοφιλές στυλ ηγεσίας ονομάζεται «ανταλλαγή ηγέτη-μέλους» και αφορά τη στενή σχέση που έχουν ο διευθυντής με τον υπάλληλο και την εργασία που γίνεται πιο ανθρώπινη, καθώς βασίζεται στην υποστήριξη και την αποτελεσματικότητα.

Αλλά, όσο ευεργετικά για την ευεξία και την υγεία του εργαζόμενου είναι τα παραπάνω στυλ ηγεσίας, άλλο τόσο καταστροφικά είναι κάποια άλλα. Αυτά τα στυλ ηγεσίας που εφαρμόζονται από προϊσταμένους με επιθετική και εχθρική συμπεριφορά προς τους υπαλλήλους, είναι υπεύθυνα για τη χαμηλή απόδοση και την επαγγελματική εξουθένωσή τους.

Καλύτερος ένας μέτριος «ανθρώπινος» διευθυντής από έναν ικανό αλλά τοξικό προϊστάμενο.

Σε αντίθεση με πολλές ψυχολογικές μελέτες, όπου έχει αποδειχθεί πως «το κακό είναι πιο δυνατό από το καλό», η εν λόγω μελέτη απέδειξε πως το καλό τελικά μπορεί να φέρει περισσότερα οφέλη στην εργασιακή πραγματικότητα.

Στην εργασιακή «ζυγαριά» οι περισσότεροι πιστεύουν πως ένα τοξικό αφεντικό θα προκαλέσει περισσότερα αρνητικά αποτελέσματα για την επιχείρηση και τους εργαζομένους από ό,τι θα προκαλούσε θετικά αποτελέσματα αντίστοιχα ένας εμπνευσμένος προϊστάμενος.

Για να γίνουμε πιο συγκεκριμένοι. Μέσα από την ανάλυση των 53 διαφορετικών ερευνών, η συγκεκριμένη μελέτη αποκάλυψε πως τα οφέλη ακόμη και ενός μέτριου σε ικανότητες ηγέτη μπορούν να αντισταθμίσουν τις ζημιές που προκαλεί ένας δυσλειτουργικός προϊστάμενος σε μια επιχείρηση. Με απλά λόγια, η έρευνα προτρέπει τις επιχειρήσεις: Αντικαταστήστε άμεσα τον τοξικό διευθυντή, ακόμη και με ένα άλλο στέλεχος με λιγότερες ικανότητες. Όταν τον εκπαιδεύσετε, τα οφέλη της επιχείρησής σας θα αντισταθμίσουν τις ζημιές του τοξικού διευθυντή…

Συμπερασματικά, η έρευνα κατέληξε πως είναι προς όφελος κάθε εταιρείας να προσπαθήσει να εξαλείψει τις τοξικές συμπεριφορές των διευθυντών της. Από την άλλη πλευρά, οι επιχειρήσεις θα πρέπει να αυξήσουν και τον αριθμό των διευθυντών που εφαρμόζουν μετασχηματιστική ηγεσία, μειώνοντας έτσι παράλληλα και τα κόστη για τη διοργάνωση σεμιναρίων διαχείρισης άγχους των εργαζομένων.

Καθώς οι εργαζόμενοι χρησιμοποιούν αυτά τα «εργαλεία» για να αντεπεξέλθουν στην πίεση που τους φορτώνουν οι τοξικοί προϊστάμενοί τους, η ύπαρξη μετασχηματιστικών διευθυντών με όραμα που θα ενθαρρύνουν και θα εμπνέουν, αποτελεί ίσως την καλύτερη επένδυση που μπορεί να κάνει μια επιχείρηση.

Είναι χρέος των εταιρειών να αντιληφθούν πως ορισμένα είδη συμπεριφοράς στελεχών, σε όποια θέση και αν βρίσκονται, δεν πρέπει να είναι πλέον ανεκτά από κανέναν. Γιατί η υγιής εργασιακή κουλτούρα προσελκύει όχι μόνο καλύτερους υπαλλήλους αλλά και ικανότερους και πιο εμπνευσμένους ηγέτες.

ΠΗΓΗ:
https://www.scientificamerican.com/article/the-best-way-to-boost-worker-mental-health-is-to-give-them-good-managers1/

Το περιοδικό για την ΕΚΕ & την Πράσινη Οικονομία στην Ελλάδα & τον Κόσμο

www.BusinessNews.gr
ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΚΑΙ ΤΟΥΣ ΚΛΑΔΟΥΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

www.advertising.gr
ΤΟ PORTAL ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΚΑΙ ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ

www.csrnews.gr
ΤΟ PORTAL ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΚΕ ΚΑΙ ΤΗΝ ΠΡΑΣΙΝΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ

www.fleetnews.gr
ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΟ PORTAL ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΩΝ ΣΤΟΛΩΝ ΚΑΙ MOBILITY

30 Years 1993-2023
DIRECTION BUSINESS NETWORK
PAPALIOS MEDIA GROUP IKE
www.direction.gr

Μ. Ασίας 43 | 15233 Χαλάνδρι | T 210 7712400 | F 210 7785097 | E info@direction.gr

Νέα μοντέλα επιχειρηματικής ηγεσίας αλλάζουν το τοπίο

Ποια τα νέα πλαίσια και πόσο εύκολη είναι η μετάβαση;

ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ: ΕΥΑ ΠΕΤΡΟΒΑ

Διανύοντας ήδη τον πρώτο χρόνο μετά την πανδημία, που ανέτρεψε τον επιχειρηματικό -και όχι μόνο- κόσμο σε σημαντικό βαθμό, βρισκόμαστε ήδη μπροστά σε νέες προκλήσεις και αντιφατικές τάσεις. Από τη μια η αγορά, οι επιχειρήσεις, ο κόσμος είναι πρόθυμος να ανακτήσει τον «χαμένο χρόνο» και να δημιουργήσει προϋποθέσεις ανάπτυξης με μια αξιοσημείωτη δυναμική, από την άλλη οι συγκυρίες -τόσο οι κοινωνικές με την αβεβαιότητα που έφερε στην αγορά ο πόλεμος που μαίνεται στην Ουκρανία, αλλά και οι οικονομικές με την αλματώδη πορεία του πληθωρισμού- συγκράτησαν την αγορά και άλλαξαν σε μια νύχτα το επιχειρηματικό τοπίο για ακόμα μία φορά. Ως μέρος της κοινωνίας και οι επιχειρήσεις αλλάζουν, προσαρμόζουν τα επιχειρηματικά τους μοντέλα ανάλογα με τις τάσεις και τις ανάγκες της εποχής και πολλές φορές αναγκάζονται να ακολουθήσουν και να προσαρμοστούν άμεσα. Πόσο εύκολη είναι πάντα αυτή η μετάβαση; Πόσο έτοιμοι είναι οι οργανισμοί για τόσες αναπροσαρμογές σε μικρά σχετικά χρονικά διαστήματα; Το 2023 μας φέρνει νέα μοντέλα όσον αφορά την επιχειρηματική ηγεσία και το εργατικό δυναμικό καλείται για άλλη μια φορά να τα υιοθετήσει, δημιουργώντας από την αρχή νέα πλαίσια, όρια και προσδοκίες.

«Το μοντέλο του ηγέτη-σούπερ ήρωα έχει καταρρεύσει προ πολλού. Είναι πολύ σημαντικό ένας ηγέτης να μη φοβάται να είναι ευάλωτος. Ο παλιός τρόπος διοίκησης ήταν να διοικείς με το φόβο, τον απόλυτο έλεγχο και τη μόνιμη παρουσία. Ο καινούργιος είναι να δημιουργείς εμπιστοσύνη και υπαλλήλους που πιστεύουν σε εσένα, γιατί τους εμπνέεις και τους ενδυναμώνεις. Σε σχετική έρευνα, πάνω από το 50% των εργαζομένων δήλωσαν μετά την πανδημία την ενσυναίσθηση ως κύριο παράγοντα αξιολόγησης ενός εργασιακού περιβάλλοντος. Η επιχειρηματική ηγεσία το 2023 δεν θα βασίζεται στον απόλυτο έλεγχο, τουλάχιστον με τη μορφή που τον γνωρίζαμε πριν από την πανδημία. Η εμπιστοσύνη, η ενσυναίσθηση, η προσωπική ανάγκη για αυτοβελτίωση ακόμα και στον επαγγελματικό τομέα δημιουργούν μοντέλα ηγεσίας πιο «ανθρώπινα», πιο προσιτά και πιο άμεσα.

Τα μοντέλα υιοθετούν την πολυπλοκότητα

Η επιχειρηματική ηγεσία ακολουθεί ένα μοντέλο που αγκαλιάζει την πολυπλοκότητα. Οι επιχειρήσεις δεν «βλέπουν» πια μονοδιάστατα το HR, αλλά «αγκαλιάζουν» την πολυπλοκότητα. Συνειδητοποιούν ότι η ανθρώπινη συμπεριφορά είναι περίπλοκη και δεν είναι εύκολο να προβλεφθεί. Επίσης, η αποτελεσματικότητα των συστημάτων και των παρεμβάσεων του ανθρώπινου δυναμικού εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από το πλαίσιο και την τρέχουσα κατάσταση ενός οργανισμού. Αυτό που κάνουν, είναι να εστιάζουν στα φλέγοντα ζητήματα του οργανισμού και οι λύσεις τους να ξεκινούν με ένα «καθαρό» φύλλο, όχι με ένα πρότυπο που χρειάζεται απλώς να το αναπαράγουν. Το HR αρχίζει να αγκαλιάζει την πολυπλοκότητα, και αυτό θα είναι μια πολύ θετική εμπειρία.

Ηγεσία με κοινωνικό πρόσημο

Η επιχειρηματική ηγεσία υιοθετεί όλο και περισσότερα μοντέλα που προωθούν τη διαφορετικότητα. Συχνά, στα Δ.Σ. των μεγάλων εταιρειών γίνεται λόγος για την όλο και μεγαλύτερη συμμετοχή ατόμων από διαφορετικές κοινωνικές ομάδες. Τα μοντέλα στο HR προσαρμόζονται αναλόγως με τις προσλήψεις, που κινούνται πλέον σε αυτήν την κατεύθυνση. Μετά την πανδημία, η επιχειρηματική ηγεσία είναι «κοινωνικά» ευαίσθητη και τα μοντέλα ηγεσίας ακολουθούν ποικίλες τακτικές, αναλόγως με τη φύση του οργανισμού, οι οποίες ενισχύουν την ισότιμη συμμετοχή και απωθούν κάθε διάκριση σε όποιο επίπεδο.

Επιχειρηματικά μοντέλα ηγεσίας με προφίλ ακτιβιστή

Μετά τη δοκιμασία της παγκόσμιας πανδημίας και τον πόλεμο στην Ουκρανία που συνεχίζεται, ο κόσμος των επιχειρήσεων στράφηκε σε μοντέλα ηγεσίας που έχουν κοινωνικές ανησυχίες, όραμα και σκοπό. Οι ηγέτες των μεγάλων επιχειρήσεων δεν είναι πια επιτυχημένοι, αν δεν προωθούν μοντέλα στην ηγεσία που προάγουν το σκοπό της εταιρείας. Το ανθρώπινο δυναμικό είναι «πιο ανθρώπινο» από ποτέ άλλοτε. Το 2023 θέλει τα επιχειρηματικά μοντέλα να έχουν όραμα. Τα προβλήματα στην κοινωνία είναι μεγάλα και η προσδοκία ότι οι επιχειρήσεις και άλλοι οργανισμοί θα συμβάλλουν στην επίλυση των προβλημάτων αυξάνεται, τόσο στην κοινωνία όσο και στο εσωτερικό των οργανισμών. Το HR μετατρέπεται σε ακτιβιστές στα μάτια όλων των ενδιαφερομένων. Πολλές εταιρείες εκπαιδεύουν το προσωπικό τους προς αυτήν την κατεύθυνση. Φυσικά, μακροπρόθεσμα οι οργανισμοί θα μπορούσαν να επωφεληθούν από αυτή την προσπάθεια, αλλά δεν είναι πια αυτός ο κύριος στόχος. Το ερώτημα το 2023 είναι πώς μπορούμε να βοηθήσουμε τις τοπικές κοινωνίες και τη χώρα με τις βασικές δυνατότητες ως εταιρεία (γνώση και εμπειρία στις νέες τεχνολογίες και εξαιρετικές ομάδες μάθησης και ανάπτυξης). Το πεδίο εφαρμογής του HR διευρύνεται και τα επιχειρηματικά μοντέλα ηγεσίας υιοθετούν όλο και περισσότερο τη στάση του «ακτιβιστή». Κάθε φορά που η ηγεσία καλείται να πάρει όποια απόφαση, σκέφτεται όλα τα μέρη της κοινωνίας με τα οποία ενδεχομένως έρχεται ή όχι σε επαφή: εργαζομένους, πρώην εργαζομένους, μελλοντικούς υπαλλήλους, πελάτες και προμηθευτές, εκπαιδευτικά ιδρύματα, τοπική κοινωνία, πρόσφυγες και μειονοτικές ομάδες.

Η επιχειρηματική ηγεσία είναι ομαδική δουλειά

Τα νέα μοντέλα ηγεσίας προάγουν την αξία της εμπιστοσύνης, της ενδυνάμωσης αλλά

> Η εμπιστοσύνη, η ενσυναίσθηση, η προσωπική ανάγκη για αυτοβελτίωση ακόμα και στον επαγγελματικό τομέα δημιουργούν μοντέλα ηγεσίας πιο «ανθρώπινα», πιο προσιτά και πιο άμεσα.

και της αποδοχής της διαφορετικότητας στο εργασιακό περιβάλλον. Η αξία της συνεργασίας και των λαθών έχουν προσπεράσει τους ηγέτες που τα ξέρουν όλα. Η επιχειρηματική ηγεσία είναι μια ομαδική δουλειά το 2023. Ο ρόλος του ηγέτη που μόνος του έπαιρνε αποφάσεις με την απολυτότητα της γνώμης του, ανήκει στο παρελθόν. Τα νέα μοντέλα προάγουν την ομαδικότητα και τη συνεργασία σε κάθε επίπεδο του ανθρώπινου δυναμικού. Ακόμα και τα λάθη έχουν αξία, όταν κανείς μαθαίνει από αυτά.

Ανάγκη για ένα νέο μοντέλο ηγεσίας

Μεγάλη έρευνα της ΕΥ Ελλάδος για τις αντιλήψεις, την εικόνα, τα χαρακτηριστικά και τις προκλήσεις που αντιμετωπίζει η επιχειρηματική ηγεσία στη χώρα, ανέδειξε τις σημαντικές διαφοροποιήσεις μεταξύ διαφορετικών γενεών εργαζομένων, όσον αφορά τη συναισθηματική δέσμευσή τους με την εργασία και την ενέργεια που επενδύουν σε αυτή. Επτά στους δέκα εργαζομένους δηλώνουν ότι αγαπούν τη δουλειά τους, ενώ το ποσοστό αυτό είναι αισθητά μειωμένο στους εργαζομένους 18-34 ετών. Ωστόσο, το ποσοστό όσων δηλώνουν ότι εμπνέονται πολύ από την ηγεσία της επιχείρησής τους, αυξήθηκε στη διάρκεια της πανδημίας, από 26% προ-Covid, σε 39%. Μόλις 21% των ερωτηθέντων εντοπίζουν έντονη ταύτιση της σημερινής ηγεσίας με το προφίλ του ιδανικού ηγέτη του σήμερα και του αύριο. Τα κυριότερα ευρήματα της έρευνας με θέμα την ηγεσία των ελληνικών επιχειρήσεων και τις προκλήσεις που καλείται εκείνη να αντιμετωπίσει σήμερα και, κυρίως, στη μετά την πανδημία εποχή, διαπιστώνουν τις αντιλήψεις που διαφοροποιούν ηγεσία και εργαζομένους και καταγράφουν την ανάγκη για ένα νέο μοντέλο ηγεσίας που θα ανταποκρίνεται στα νέα δεδομένα που δημιουργούν οι παγκόσμιες εξελίξεις, ο ψηφιακός μετασχηματισμός και οι σαρωτικές επιπτώσεις της πανδημίας.

Νέα μοντέλα επιχειρηματικής ηγεσίας και ψηφιακός μετασχηματισμός

Τα νέα μοντέλα ηγεσίας όχι μόνο οφείλουν να εμπεριέχουν τον ψηφιακό μετασχηματισμό, αλλά και να εκπαιδεύουν το HR προς αυτή την κατεύθυνση. Οι «Ηγέτες του Ψηφιακού Μετασχηματισμού» (Digital Transformation Leaders), εξοικειωμένοι με τις νέες τεχνολογίες, φαίνεται να υποχωρούν μετά την έναρξη της κρίσης, ενδεχομένως επειδή οι εργαζόμενοι συνειδητοποιούν πια ότι ο ψηφιακός μετασχηματισμός αποτελεί, μεν, απαραίτητο εργαλείο για το μέλλον, αλλά όχι και αυτοτελή στόχο. Ωστόσο, ο ψηφιακός μετασχηματισμός στην επιχειρηματική ηγεσία δημιουργεί τις προϋποθέσεις για πιο ευέλικτη και ανθρώπινη εργασία, κάτι που παραμένει ζητούμενο ακόμα και μετά την πανδημία από το ανθρώπινο δυναμικό και την κοινωνία γενικότερα.

Νέα πλαίσια δημιουργούν νέες προοπτικές

Το 2023, τα επιχειρηματικά μοντέλα είναι σαφώς πιο «ανθρώπινα», αλλά, παράλληλα, δημιουργούν ένα πλαίσιο ετοιμότητας σε καθετί νέο, καθώς το επιχειρηματικό τοπίο μεταβάλλεται διαρκώς και όλα ανά πάσα στιγμή αναπροσαρμόζονται. Η διαρκής αυτή αναπροσαρμογή δεν δημιουργεί καν πλαίσιο. Αν μας δίδαξε κάτι το 2022, είναι ότι πλέον δεν υπάρχουν πλαίσια, δεν υπάρχουν σταθερές και πρότυπα στην επιχειρηματική ηγεσία, αλλά μια μόνιμη τάση αναπροσαρμογής που καλείται να ακολουθεί τη ροή της κοινωνίας και να παίζει ενεργό ρόλο παράλληλα. Τα νέα πλαίσια μέσα στα οποία η ηγεσία και τα μοντέλα διοίκησης προσαρμόζονται, είναι διαφοροποιημένα κάθε φορά από οργανισμό σε οργανισμό, από εποχή σε εποχή και από κλάδο σε κλάδο. Αν υπάρχει μια πρόκληση για το 2023, είναι να επαναπροσδιοριστούν τα μοντέλα ηγεσίας στην απουσία πλαισίων, να λειτουργούν ανεξάρτητα και να θέτουν νέα πλαίσια απέναντι από κάθε κρίση. Να τα δημιουργούν από την αρχή ξανά και ξανά. Η μετάβαση δεν είναι εύκολη. Τα νέα μοντέλα ηγεσίας έρχονται να ταράξουν λιμνάζοντα νερά δεκαετιών, αλλά η ροή τα καθιστά αναγκαία και συμβαίνει ήδη σε κάθε οργανισμό που καλείται να τοποθετηθεί κάτω από το πρίσμα των νέων προκλήσεων και να είναι ανταγωνιστικός στην αγορά.

Τέλος, για να μπορέσουν να προσαρμοστούν στις απαιτήσεις της νέας κανονικότητας και να οδηγήσουν τους οργανισμούς τους στην επόμενη δεκαετία, οι ηγέτες των επιχειρήσεων θα πρέπει να αναζητήσουν την ισορροπία μεταξύ μιας σειράς αντιφάσεων που προκύπτουν, τόσο από το εξωτερικό, όσο και από το εσωτερικό περιβάλλον και να ανακαλύψουν τα αντίστοιχα μοντέλα και πρακτικές. Θα πρέπει, επίσης, να κατανοήσουν και να ενσωματώσουν μια σειρά από γνωστικές, συμπεριφορικές και συναισθηματικές πτυχές που αφορούν τον εαυτό τους, την επιχείρηση (ή ομάδα) της οποίας ηγούνται, καθώς και την προσφορά που πρέπει να έχουν στην κοινωνία γενικότερα.

Alba Graduate Business School
The American College of Greece,
Tel.: +30 210 896 4531
Email: enrolments@alba.acg.edu
online.acg.edu

Success
has many faces.

Create your version with
the Alba **Online** MBA

Benefit from an array of advantages:

- Learner empowerment to take ownership of your interactive learning journey
- Learning agility, thanks to a flexible learning model and customization of program duration
- Business relevance, through immediately applicable knowledge and skills to your everyday work
- International AMBA accreditation, that attracts international employers to your profile
- International network with participants from all over the world
- 3 different concentrations, in **Digital Transformation**, **Supply Chain Management** or **Shipping Management**

Evolve on your own terms and upvalue yourself.

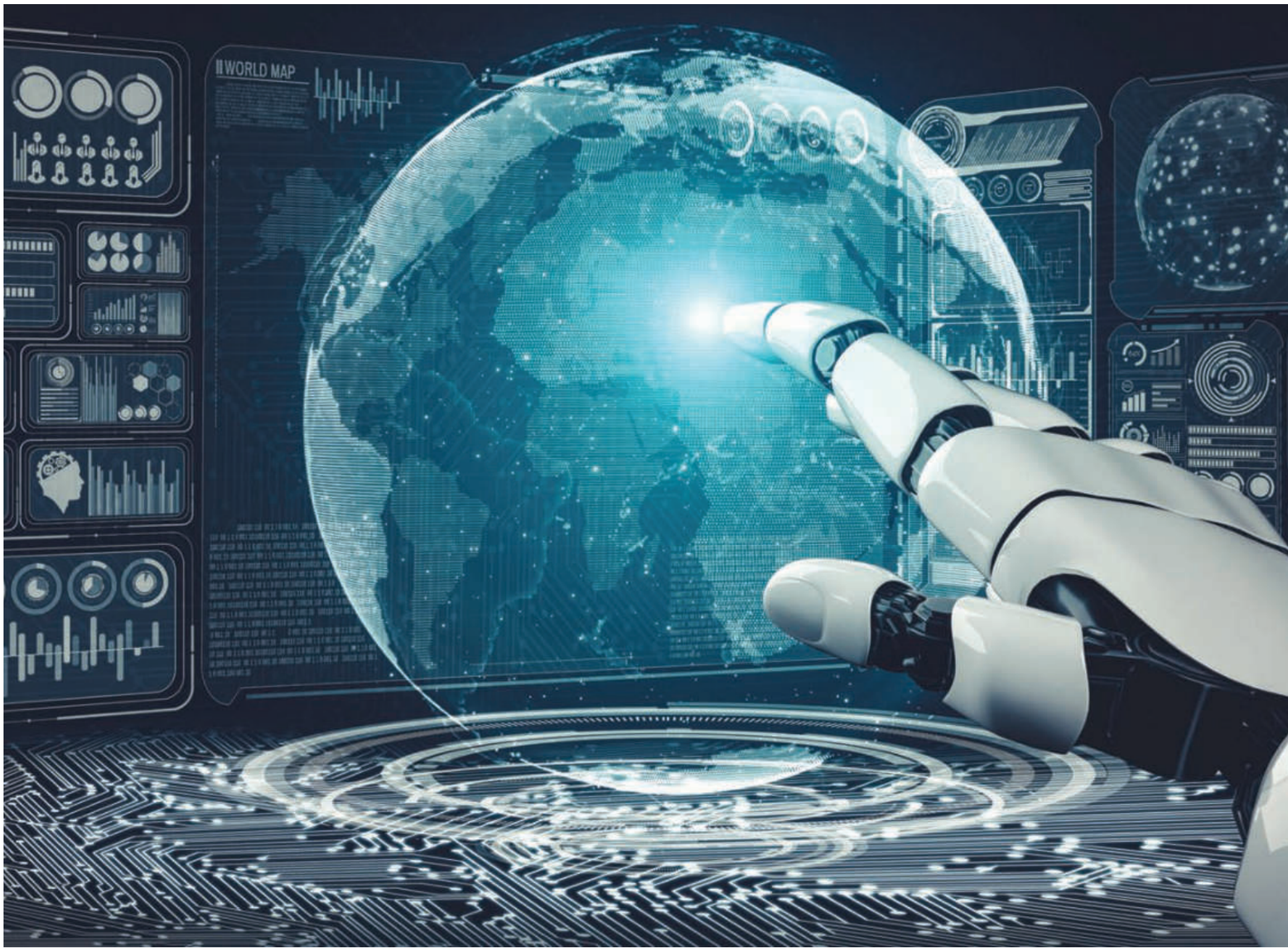
Alba Graduate Business School

The American College of Greece — Pierce Deree Alba — 1875

Alba Online MBA

Association of MBAs Accredited

NECHE New England Commission of Higher Education



Ο αντίκτυπος της Τεχνητής Νοημοσύνης στην ηγεσία των επιχειρήσεων

Οι επιχειρήσεις έχουν ήδη στραφεί στην τελευταία λέξη της τεχνολογίας, αν και όπως όλα δείχνουν, ο τρόπος αξιοποίησής της δεν έχει φτάσει ακόμη στο επιθυμητό επίπεδο.

ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ: ΣΠΥΡΟΣ ΤΖΑΝΗΣ

Πριν από μερικά χρόνια η Τεχνητή Νοημοσύνη (AI) λειτουργούσε σαν κινηματογραφικός όρος σε ταινία επιστημονικής φαντασίας. Κάτι τέτοιο δεν ισχύει πλέον, καθώς η τεχνολογία AI έχει μπει στην καθημερινότητα των επιχειρήσεων και αποτελεί ένα βασικό εργαλείο στα χέρια εργαζομένων και ηγετών.

Η ενσωμάτωση της τεχνολογίας στις επιχειρήσεις προσφέρει σημαντικές λύσεις όσον αφορά τον εξορθολογισμό των λειτουργιών, τη μείωση του κόστους παραγωγής και την επίτευξη των εταιρικών στόχων. Το 2023, η Τεχνητή Νοημοσύνη θα διαδραματίσει όλο και πιο ζωτικό ρόλο στη λήψη αποφάσεων ηγεσίας, με προγνωστικά αναλυτικά στοιχεία, επεξεργασία φυσικής γλώσσας και πολλά άλλα.

Ζούμε σε μια εποχή εκθετικής ανάπτυξης, με την τεχνολογική πρόοδο να γίνεται πιο θεμελιώδης από ποτέ στον σημερινό χώρο εργασίας. Σύμφωνα με πρόσφατα ευρήματα, το 35% των επιχειρήσεων χρησιμοποιούν ήδη Τεχνητή Νοημοσύνη, με το 42% να σκέφτονται να την εφαρμόσουν στο άμεσο μέλλον. Στο πιο βασικό επίπεδο, το λογισμικό προγραμματισμού που βασίζεται στην AI βοηθά τις επιχειρήσεις να μειώσουν το χρόνο και τους πόρους που απαιτούνται για τη διαχείριση του προσωπικού.

Οι περισσότερες επιχειρήσεις απαιτούν επαναλαμβανόμενες εργασίες που απαιτούν πολύτιμο χρόνο και πόρους, όπως η εισαγωγή δεδομένων και η τιμολόγηση. Εφαρμόζοντας λύσεις Τεχνητής Νοημοσύνης, οι εταιρείες μπορούν να απελευθερώσουν τους υπαλλήλους, ώστε να επικεντρωθούν σε εργασίες υψηλότερου επιπέδου που απαιτούν περισσότερη κριτική σκέψη και δημιουργικότητα.

Αυτό που κάνει την Τεχνητή Νοημοσύνη να αλλάζει τα δεδομένα, είναι ότι θα επηρεάσει όλα τα επίπεδα της οργανωτικής ιεραρχίας και τις υποχρεώσεις του καθενός. Από το C-Suite μέχρι τις πρώτες γραμμές, με την AI να αλλάζει τη φύση της ηγεσίας.

Ας δούμε όμως τους τρόπους με τους οποίους η Τεχνητή Νοημοσύνη επηρεάζει την ηγεσία και τις εταιρείες:

Αυτοματοποίηση εργασιών: Η αυτοματοποίηση των εργασιών είναι ένας από τους πιο σημαντικούς τρόπους με τους οποίους η Τεχνητή Νοημοσύνη επηρεάζει την ηγεσία. Αυτή η τεχνολογία μπορεί να αναλάβει μια ποικιλία επαναλαμβανομένων εργασιών, απελευθερώνοντας τους ηγέτες να επικεντρωθούν σε πιο στρατηγική και υψηλού επιπέδου εργασία. Ωστόσο, είναι σημαντικό για τους ηγέτες να κατανοήσουν τα όρια του αυτοματισμού και να διασφαλίσουν ότι δεν αντικαθιστούν την ανθρώπινη κρίση και τη δημιουργικότητα με μηχανές.

Προγνωστικά στοιχεία: Η AI μπορεί να βοηθήσει σε προβλέψεις για μελλοντικές τάσεις και γεγονότα, επιτρέποντας πιο ενημερωμένες αποφάσεις. Τα προγνωστικά αναλυτικά στοιχεία μπορούν να χρησιμοποιηθούν με διάφορους τρόπους, όπως η πρόβλεψη της ζήτησης και ο εντοπισμός πιθανών κινδύνων, ενώ είναι ικανή να προσφέρει στους ηγέτες τη δυνατότητα να είναι πιο ενεργοί στη λήψη αποφάσεων.

Βελτιωμένη επικοινωνία: Με εικονικούς βοηθούς και chatbot που λειτουργούν με Τεχνητή Νοημοσύνη, οι ηγέτες μπορούν να βελτιώσουν την επικοινωνία μεταξύ τους και μεταξύ των υπαλλήλων τους, οδηγώντας σε βελτιωμένες σχέσεις. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει τα πάντα, από τον προγραμματισμό συναντήσεων και την απάντηση σε ερωτήσεις έως την παροχή υποστήριξης και καθοδήγησης.

Αυξημένη απόδοση: Με την αυτοματοποίηση επαναλαμβανομένων εργασιών, τη βελτιστοποίηση των διαδικασιών και τον εντοπισμό αναποτελεσματικών έργων, η Τεχνητή Νοημοσύνη μπορεί να βοηθήσει τους ηγέτες να αυξήσουν την αποτελεσματικότητα και να μειώσουν το κόστος. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει από την αυτοματοποίηση των οικονομικών αναφορών και την τιμολόγηση έως τον εντοπισμό και την αντιμετώπιση των σημείων συμφόρησης στις διαδικασίες παραγωγής.

Εξατομίκευση και προσαρμογή: Χρησιμοποιώντας το AI για την εξατομίκευση και την προσαρμογή των αλληλεπιδράσεων με τους υπαλλήλους, οι ηγέτες μπορούν να βελτιώσουν τη δέσμευση και να δημιουργήσουν καλύτερες σχέσεις. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει τα πάντα, από εξατομικευμένα σχέδια εκπαίδευσης και ανάπτυξης έως προσαρμοσμένη επικοινωνία και υποστήριξη.

Επεξεργασία Φυσικής Γλώσσας: Η επεξεργασία φυσικής γλώσσας (NLP) είναι ένας άλλος κλάδος της AI που εστιάζει στην κατανόηση και την ερμηνεία της ανθρώπινης γλώσσας. Οι αλγόριθμοι NLP αναλύουν δεδομένα κειμένου, για να εξάγουν νόημα, συναίσθημα και πρόθεση. Αυτό δίνει τη δυνατότητα στις επιχειρήσεις να κατανοούν καλύτερα τα σχόλια των πελατών, να αυτοματοποιούν τις αλληλεπιδράσεις με την εξυπηρέτηση πελατών και να δημιουργούν εξατομικευμένο περιεχόμενο. Οι αλγόριθμοι NLP μπορούν να βοηθήσουν τις εταιρείες να αντιμετωπίσουν αυτά τα ζητήματα προληπτικά, βελτιώνοντας τη συνολική εμπειρία των πελατών.

> Εφαρμόζοντας λύσεις Τεχνητής Νοημοσύνης, οι εταιρείες μπορούν να απελευθερώσουν τους υπαλλήλους, ώστε να επικεντρωθούν σε εργασίες υψηλότερου επιπέδου που απαιτούν περισσότερη κριτική σκέψη και δημιουργικότητα.

Ανίχνευση απάτης: Η απάτη είναι μια σημαντική ανησυχία για τις επιχειρήσεις, καθώς οδηγεί σε οικονομικές απώλειες και νομικές συνέπειες, για να μην αναφέρουμε τη ζημιά που μπορεί να προκαλέσει στη φήμη. Η απάτη είναι επίσης δύσκολο να εντοπιστεί, ειδικά όταν είναι περίπλοκη και στοχευμένη.

Η Τεχνητή Νοημοσύνη είναι επίσης αποτελεσματική στην ανάλυση μεγάλων ποσοτήτων δεδομένων για τον εντοπισμό σφαλμάτων ή προτύπων που αποκλίνουν από τον κανόνα. Η συγκεκριμένη τεχνολογία μπορεί να βοηθήσει στον εντοπισμό πιθανής δόλιας δραστηριότητας, όπως ασυνήθιστα πρότυπα δαπανών ή συναλλαγών. Επίσης, μπορεί να αναλύσει δίκτυα χρηστών, κάτι που βοηθά στον εντοπισμό πιθανών κυκλωμάτων απάτης και εμποδίζει την πρόσβαση για την αποτροπή περαιτέρω δόλιας δραστηριότητας.

Απομακρυσμένη διαχείριση: Τα εργαλεία απομακρυσμένης διαχείρισης με δυνατότητα AI μπορούν να σας βοηθήσουν να διαχειρίζεστε και να παρακολουθείτε την ομάδα σας εξ αποστάσεως. Αυτό είναι ιδιαίτερα χρήσιμο στην εποχή της απομακρυσμένης εργασίας και μπορεί να βοηθήσει τους ηγέτες να διασφαλίσουν ότι οι ομάδες τους είναι παραγωγικές και αφοσιωμένες, ακόμα και όταν εργάζονται από το σπίτι.

Καλύτερη διαχείριση ταλέντων: Η Τεχνητή Νοημοσύνη μπορεί να βοηθήσει τους ηγέτες να εντοπίσουν και να προσελκύσουν τα καλύτερα ταλέντα. Τα εργαλεία «στρατολόγησης» και ενσωμάτωσης είναι ικανά να βρουν τους καλύτερους υποψηφίους και να βελτιστοποιήσουν τη διαδικασία ενσωμάτωσης, ώστε να επιταχύνουν τις νέες προσλήψεις.

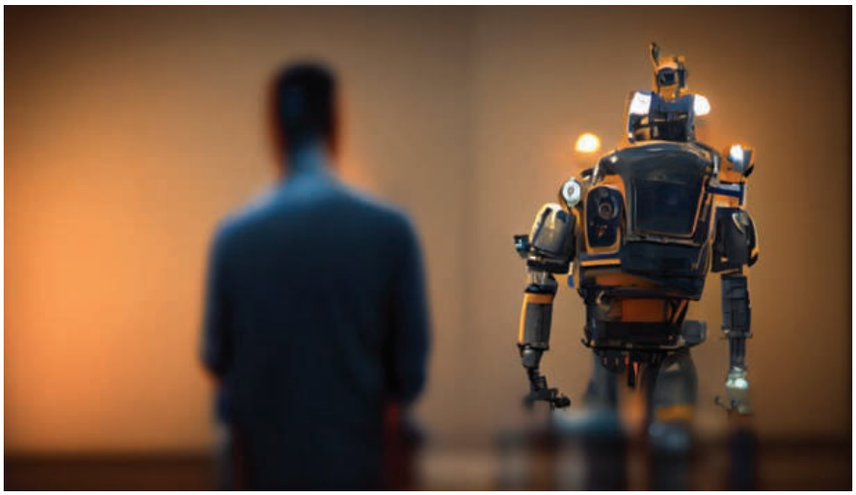
Συνεχής Μάθηση: Η Τεχνητή Νοημοσύνη θα βοηθήσει τους ηγέτες να μαθαίνουν συνεχώς και να βελτιώνουν τις δεξιότητες και τις γνώσεις τους. Ακόμη, είναι ικανή να βοηθήσει τους ηγέτες να έχουν πρόσβαση στην πιο πρόσφατη έρευνα και γνώσεις στον τομέα τους, επιτρέποντάς τους να παραμένουν ενημερωμένοι με τις τελευταίες τάσεις και τις βέλτιστες πρακτικές. Αυτή η συνεχής μάθηση μπορεί να βοηθήσει τους ηγέτες να είναι πιο αποτελεσματικοί στους ρόλους τους και να επιτύχουν καλύτερα αποτελέσματα για τις ομάδες και τους οργανισμούς τους.

Εντοπισμός και αντιμετώπιση μεροληψίας: Η AI μπορεί επίσης να εντοπίσει και να αντιμετωπίσει τις μεροληψίες στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων. Χρησιμοποιώντας την Τεχνητή Νοημοσύνη για τον εντοπισμό και την αντιμετώπιση της προκατάληψης, οι ηγέτες μπορούν να λάβουν δικαιότερες και πιο δίκαιες αποφάσεις που ταιριάζουν καλύτερα στις ανάγκες των εργαζομένων και των πελατών τους.

Μπορεί η Τεχνητή Νοημοσύνη να αντικαταστήσει την ηγεσία;

Οι συζητήσεις γύρω από το τελευταίο τεχνολογικό εγχείρημα του πλανήτη, την AI, και πιο συγκεκριμένα το ChatGPT, το Bing και άλλες αντίστοιχες εφαρμογές που έρχονται, κινείται γύρω από την αντικατάσταση των εργαζομένων και των ηγετικών στελεχών από τις «μηχανές».

Η τεχνητή νοημοσύνη είναι αδύνατο να αντικαταστήσει τους ανθρώπους που βρίσκονται σε ηγετικές θέσεις στον κλάδο των επιχειρήσεων, αλλά αν χρησιμοποιηθεί σωστά, μπορεί σίγουρα να αντικαταστήσει μέρος της δουλειάς που κάνουν καθημερινά.



Δεν θα αποκτήσει ποτέ επινοητικότητα και ανθεκτικότητα

Οι ηγέτες των επιχειρήσεων χαρακτηρίζονται από κάποια συγκεκριμένα χαρακτηριστικά, που άλλοι κατέχουν περισσότερο και άλλοι λιγότερο, ωστόσο τους οδηγούν στο ίδιο επιτυχημένο αποτέλεσμα. Πρόκειται για την ικανότητα των ανθρώπων να είναι πολυμήχανοι, την ανθεκτικότητα και την ταπεινοφροσύνη. Χωρίς αυτά τα τρία χαρακτηριστικά, ένας ηγέτης είναι ιδιαίτερα δύσκολο να πετύχει. Η Τεχνητή Νοημοσύνη, όσο έξυπνη κι αν γίνει, δεν θα έχει ποτέ αυτές τις ιδιότητες.

Η εξέλιξη που τρομάζει

Οι άνθρωποι έχουν έμφυτο το φόβο προς την αλλαγή, όπως συνέβη και με τις πρώτες εμφανίσεις του διαδικτύου, κάτι ανάλογο συμβαίνει και με την Τεχνητή Νοημοσύνη. Το Ίντερνετ, ενώ φημολογούταν ότι θα «έκλεβε» τη δουλειά από αρκετούς εργαζομένους, δεν τα κατάφερε ποτέ. Αντίθετα, προσέφερε σημαντικές βοήθειες και εργαλεία ώστε να κάνει τη ζωή τους ευκολότερη. Αυτή θα πρέπει να είναι η σκέψη των ανθρώπων όσον αφορά και την AI, που θα βοηθήσει στη βελτιστοποίηση της ανθρώπινης παραγωγικότητας.

Τα ρομπότ δεν «ακούνε» τα μηνύματα

Ένα τεράστιο μέρος των επιχειρήσεων γενικότερα είναι η ακρόαση. Πρέπει να ακούμε το διπλάσιο από αυτό που μιλάμε, αλλά το να ακούς δεν αρκεί. Ως άνθρωποι μπορούμε να καταλάβουμε όχι μόνο λέξεις αλλά και ατελείωτες άλλες μεταβλητές όταν επικοινωνούμε.

Η αποτελεσματική ανάγνωση της γλώσσας του σώματος κάποιου, για παράδειγμα, μπορεί να είναι η διαφορά μεταξύ του κλεισίματος μιας συμφωνίας και της απώλειάς της. Ανεξάρτητα από το πόσο έξυπνη γίνεται η Τεχνητή Νοημοσύνη, θα μπορεί να επεξεργάζεται μόνο αυτό που την τροφοδοτούμε. Δεν θα μπορέσει ποτέ να κατανοήσει σε βάθος την ανθρώπινη ψυχολογία, που αποτελεί το παν στο επιχειρείν.

Άγνωστη λέξη η εμπιστοσύνη

Σε μια δύσκολη εποχή για τις επιχειρήσεις υπάρχει μία βασική παράμετρος που παίζει καθοριστικό ρόλο στις συμφωνίες - και όχι μόνο. Αυτή είναι η εμπιστοσύνη, που χωρίς αυτή καμία συμφωνία δεν μπορεί να υλοποιηθεί.

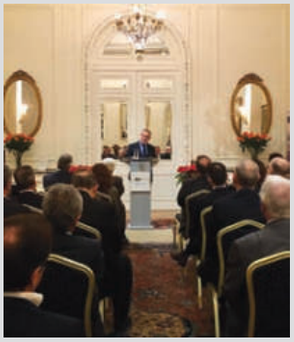
Από την πλευρά της η τεχνητή νοημοσύνη δεν θα καταφέρει ποτέ να κερδίσει την εμπιστοσύνη ενός ανθρώπου, όσο έξυπνη κι αν γίνει.

Η Τεχνητή Νοημοσύνη μεταμορφώνει γρήγορα τις επιχειρήσεις σε όλους τους κλάδους. Οι οργανισμοί που αξιοποιούν με επιτυχία τη συγκεκριμένη τεχνολογία μπορούν να αποκτήσουν ανταγωνιστικό πλεονέκτημα σε μια ασταθή και συγκεχυμένη αγορά. Αξιοποιώντας την Τεχνητή Νοημοσύνη για την ενημέρωση της ηγετικής λήψης αποφάσεων, οι εταιρείες μπορούν να βελτιώσουν την ακρίβεια, να μειώσουν τα λάθη και να βελτιστοποιήσουν τις δραστηριότητές τους, οδηγώντας σε καλύτερα αποτελέσματα και αυξημένη κερδοφορία. Καθώς η τεχνολογία AI συνεχίζει να εξελίσσεται, μπορούμε να περιμένουμε ακόμη πιο σημαντικές βελτιώσεις στην ακρίβεια και στην παραγωγικότητα στο χώρο εργασίας.

Η τεχνητή νοημοσύνη είναι αδύνατο να αντικαταστήσει τους ανθρώπους που βρίσκονται σε ηγετικές θέσεις στον κλάδο των επιχειρήσεων, αλλά αν χρησιμοποιηθεί σωστά, μπορεί σίγουρα να αντικαταστήσει μέρος της δουλειάς που κάνουν καθημερινά.

Ambassadors' Talk Event with His Majesty's Ambassador Mr. Matthew Lodge

Ο κύκλος εκδηλώσεων της ΕΑΣΕ, **«Ambassadors' Talk»** επέστρεψε δυναμικά. Τα μέλη της ΕΑΣΕ συνάντησαν την Τετάρτη 11 Ιανουαρίου 2023, τον Βρετανό πρέσβη στην Ελλάδα, **Matthew Lodge,** και συζήτησαν μαζί του για τις μακρόχρονες σχέσεις του Ηνωμένου Βασιλείου και της Ελλάδας, το διμερές εμπόριο, την εκπαίδευση, τις εξελίξεις στη χώρα καθώς και τις επενδύσεις. Η εκδήλωση πραγματοποιήθηκε στην πρεσβευτική κατοικία στην Αθήνα, κτήριο που αποτέλεσε την κατοικία του Ελευθερίου Βενιζέλου προς το τέλος της ζωής του.



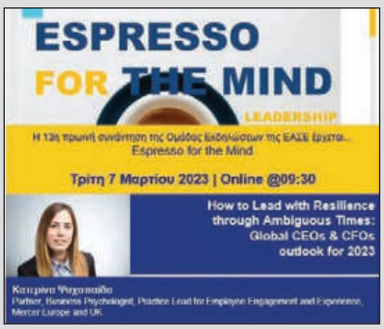
Ambassadors' Talk Event with the Ambassador of Israel

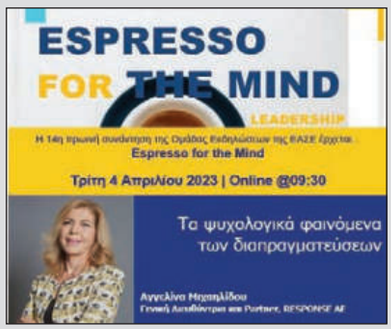
Τα μέλη της ΕΑΣΕ συνάντησαν τον Πρέσβη του Ισραήλ στην Ελλάδα, **Noam Katz,** και συζήτησαν για την εξέλιξη του κράτους του Ισραήλ από τη δημιουργία του μέχρι σήμερα, την καινοτομία και την κουλτούρα δημιουργικότητας της χώρας. Η εκδήλωση με θέμα, **"Creativity: the Lifeline of Israel's Economy",** πραγματοποιήθηκε την Τετάρτη 29 Μαρτίου 2023 στην πρεσβευτική κατοικία.

Συνάντηση Κορυφής στην Τράπεζα της Ελλάδος | Εξελίξεις και Προοπτικές της ελληνικής οικονομίας και επιχειρηματικότητας

Με τον Υποδιοικητή της Τράπεζας της Ελλάδος, **Θεόδωρο Πελαγίδη,** συναντήθηκαν τα μέλη της ΕΑΣΕ και είχαν μια ενδιαφέρουσα συζήτηση για την τρέχουσα οικονομική κατάσταση και τις προβλέψεις για το επόμενο διάστημα. Σχετικές τοποθετήσεις έκαναν επίσης οι **Δημήτρης Μαλλιαρόπουλος,** Διευθυντής στη Διεύθυνση Οικονομικής Ανάλυσης και Μελετών, και **Νικόλαος Τσαβέας,** Διευθυντής στη Διεύθυνση Στατιστικής στην Τράπεζα της Ελλάδος. Η εκδήλωση που πραγματοποιήθηκε την Πέμπτη 16 Φεβρουαρίου 2023, φιλοξενήθηκε στο κεντρικό κτήριο της Τράπεζας. Προηγήθηκε ξενάγηση στο Μουσείο της Τράπεζας της Ελλάδος όπου τα μέλη περιηγήθηκαν στην έκθεση για την κλιματική αλλαγή αλλά και στη μόνιμη συλλογή του Μουσείου.

Espresso for the mind | Leadership





How to Lead with Resilience through Ambiguous Times: Global CEOs & CFOs Outlook for 2023

Η **Κατερίνα Ψυχοπαίδα,** Partner, Business Psychologist, Practice Lead for Employee Engagement and Experience, Mercer Europe and UK, μίλησε στα μέλη της ΕΑΣΕ για την ηγεσία σε καιρούς αβεβαιότητας και έντονων οικονομικών διακυμάνσεων. Αναφέρθηκε στις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι επιχειρήσεις και το εργατικό δυναμικό στις μέρες μας και ανέλυσε καλές πρακτικές και στρατηγικές για την αντιμετώπισή τους. Η εκδήλωση πραγματοποιήθηκε διαδικτυακά την Τρίτη 7 Μαρτίου 2023.

Τα ψυχολογικά φαινόμενα των διαπραγματεύσεων

Στο επόμενο Espresso for the Mind της ΕΑΣΕ, την Τρίτη 4 Απριλίου 2023, η **Αγγελίνα Μιχαηλίδου,** Γενική Διευθύντρια και Partner, RESPONSE A.E., μίλησε διαδικτυακά στα μέλη για τα ψυχολογικά φαινόμενα των διαπραγματεύσεων. Η κα. Μιχαηλίδου ανέλυσε τα ψυχολογικά «εργαλεία» που χρησιμοποιούμε στις διαπραγματεύσεις και στην αξιολόγηση των αποφάσεων τόσο στην προσωπική όσο και στην επαγγελματική ζωή.

Το συντονισμό των εκδηλώσεων είχε η **Ντορίνα Οικονομοπούλου,** μέλος ΔΣ ΕΑΣΕ και CEO, Marsh McLennan Greece.

Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας Παρουσίαση - Προτάσεις | Webinar Live Series

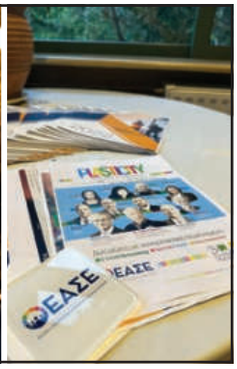
Για την ψηφιακή κάρτα εργασίας μίλησε στα μέλη της ΕΑΣΕ η **Χρυσής Πουλάκου,** Δικηγόρος - Managing Partner, Ad Hoc Legal στη διαδικτυακή εκδήλωση που πραγματοποιήθηκε την Τρίτη 31 Ιανουαρίου 2023. Το συντονισμό της συζήτησης είχε η **Βαλέρια Τσάμη,** Διευθύνουσα Σύμβουλος, FOCUS BARI, Μέλος ΔΣ ΕΑΣΕ. Τα μέλη συζήτησαν με την κα. Πουλάκου για τα βασικά σημεία του νέου αυτού μέτρου, ενώ έγινε ζωηρός διάλογος για τους προβληματισμούς και τις προτάσεις υλοποίησης της ψηφιακής κάρτας σε επιχειρήσεις με διαφορετικές ανάγκες.

Διεθνής πορεία για την ομάδα της ΕΑΣΕ!

Η ομάδα μπάσκετ της ΕΑΣΕ συμμετείχε σε φιλικό αγώνα με την τοπική ομάδα Francesco Francia στο Palestra Deserti, ο οποίος συνδυάστηκε με ολιγοήμερη εκδρομή στην Μπολόνια. Έγινε ένα συναρπαστικό παιχνίδι, με τελική νικήτρια τη νεότερη ιταλική ομάδα. Συγχαρητήρια στους παίκτες της ομάδας και τον προπονητή της και μέλος μας, Σπύρο Ολύμπιο, που εκπροσώπησαν επάξια την ΕΑΣΕ και την ελληνική ψυχή στο εξωτερικό. Ανυπομονούμε για τη ρεβάνς στην Αθήνα!

Get on Board, Stay Connected series! | New Members Networking Event

Η ΕΑΣΕ και η Ομάδα Νέων Μελών & Χορηγιών πραγματοποίησε ακόμη μία συνάντηση Get on Board, Stay Connected! Η εκδήλωση πραγματοποιήθηκε τη Δευτέρα, 24 Απριλίου 2023 στον φιλόξενο χώρο του Αθλητικού Ομίλου Κηφισιάς (ΑΟΚ), σε ένα cocktail γνωριμίας με στόχο το καλωσόρισμα και τη διασύνδεση νέων και παλαιότερων μελών, σε ζεστή ατμόσφαιρα.



Κοπή πίτας ΕΑΣΕ 2023

Η κοπή της πρωτοχρονιάτικης πίτας της ΕΑΣΕ ήταν μια ευκαιρία να βρεθούν τα μέλη σε γιορτινή ατμόσφαιρα, after office, να μιλήσουν για τις δράσεις της ΕΑΣΕ κατά τη διάρκεια του προηγούμενου έτους και να μάθουν τα σχέδια του οργανισμού για το επόμενο διάστημα. Το Διοικητικό Συμβούλιο της ΕΑΣΕ και ο Πρόεδρος Δ.Σ., **Βασίλης Ραμπάτ,** ευχήθηκαν στα μέλη και τους συνεργάτες μια παραγωγική και δημιουργική χρονιά. Τυχεροί της βραδιάς ήταν τα μέλη **Βαλέρια Τσάμη** και **Σπύρος Δούκας.** Η κα. Τσάμη κέρδισε ένα ασημένιο γούρι με παράσταση ιστιοφόρου από το Μουσείο Μπενάκη για καλή τύχη τη νέα χρονιά, έναν φορητό έγχρωμο σαρωτή διπλής όψης (προσφορά της εταιρίας XEROX) και μια δωροκάρτα αξίας 150 ευρώ (προσφορά της εταιρίας EDENRED), ενώ ο κ. Δούκας κέρδισε και εκείνος δωροκάρτα αξίας 150 ευρώ (προσφορά της εταιρίας EDENRED) καθώς και ένα δείπνο για δύο άτομα στο ΦΟΥΑΡ bar restaurant, όπου και πραγματοποιήθηκε η εκδήλωση την Τετάρτη 25 Ιανουαρίου 2023.

Η πίτα που προσφέρθηκε ήταν μια ευγενική χορηγία της εταιρίας Φύσις.

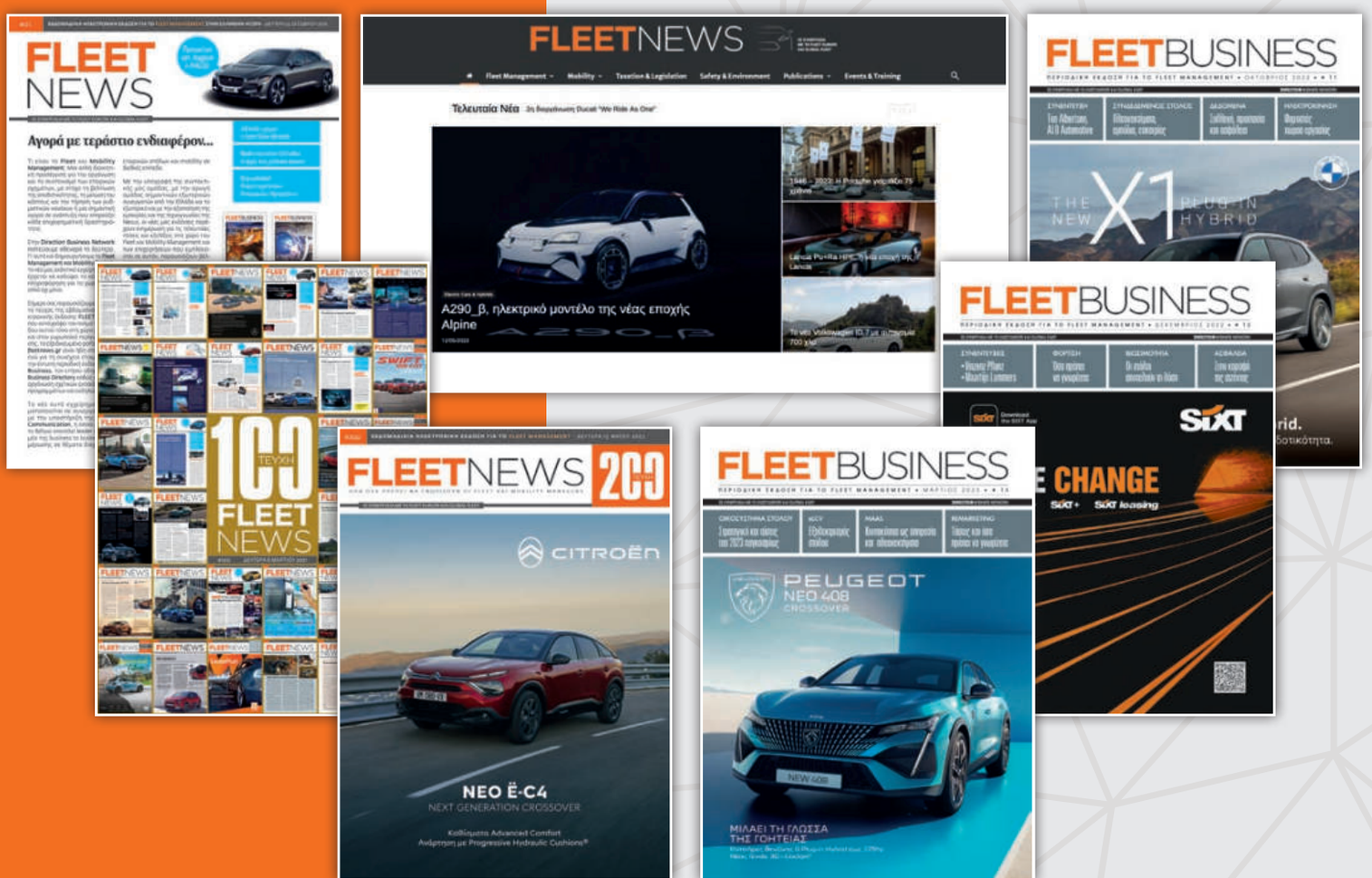
ΤΑ ΠΑΝΤΑ ΓΙΑ ΤΟ FLEET MANAGEMENT ΚΑΙ ΤΟ MOBILITY

ΣΕ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΤΗ **NEXUS COMMUNICATION**

FLEETNEWS

www.fleetnews.gr

FLEETBUSINESS



DIRECTION BUSINESS NETWORK
PAPALIOS MEDIA GROUP IKE

Μ. ΑΣΙΑΣ 43, 152 33 ΧΑΛΑΝΔΡΙ **Τ.** 210 77.12.400 | **F.** 210 77.85.097 | info@fleetnews.gr | www.fleetnews.gr
Πληροφορίες: Μέμα Κατωπόδη **Τ.** 210 77.12.400 εσωτ.: 249 | mkatopodi@direction.gr | www.direction.gr

ΝΕΑ ΜΕΛΗ ΣΤΗΝ ΕΑΣΕ

Σάββας Γιαννάκος, Γενικός Διευθυντής, Goldair Tourism

Ο Σάββας Γιαννάκος σπούδασε Διοίκηση Τουριστικών Επιχειρήσεων στο ΤΕΙ Αθηνών και έχει εξειδικευτεί στις Αεροπορικές Μεταφορές από την IATA. Στην επαγγελματική του διαδρομή έχει εμπλακεί σε όλο το φάσμα της τουριστικής βιομηχανίας, με ειδίκευση στη διαχείριση εταιρικών ταξιδιών και εκδηλώσεων. Με φυσική ικανότητα στις πωλήσεις, κατά τη διάρκεια της καριέρας του έχει εργαστεί σε μεγάλες εταιρίες του κλάδου και δημιούργησε σημαντικές συνεργασίες. Τα τελευταία 14 χρόνια είναι Γενικός Διευθυντής της Goldair Tourism του Ομίλου Goldair Group of Companies, προσφέροντας στους εταιρικούς πελάτες ειδικά προϊόντα και υπηρεσίες υψηλών προδιαγραφών. Η φιλική προσέγγισή του και οι ισχυρές επικοινωνιακές του δεξιότητες αποδεικνύονται μέσα από τις ισχυρές σχέσεις του, τόσο με τους πελάτες, όσο και με το προσωπικό, προσφέροντας μια μοναδική εμπειρία εξυπηρέτησης. Μεταξύ των άλλων καθηκόντων του είναι η επίβλεψη της επιχειρηματικής ανάπτυξης της εταιρίας και η δημιουργία και υλοποίηση τουριστικών υπηρεσιών σε high-end πελάτες.

Βασίλης Θεοδωρακόπουλος, COO - Business Unit Head, Βιοδυναμική Α.Ε.

Ο Βασίλης Θεοδωρακόπουλος γεννήθηκε στο Σάο Πάολο της Βραζιλίας και ζει στην Ελλάδα από το 1985. Είναι τελειόφοιτος του Executive MBA του ΟΠΑ και έχει 19 χρόνια επιτυχημένης πορείας στις Πωλήσεις, Marketing και Διοίκηση Επιχειρήσεων στην Ελλάδα και το εξωτερικό. Έχει ζήσει και έχει εργαστεί στη Γαλλία και διαθέτει εμπειρία στις αγορές του χώρου της Υγείας σε Ευρώπη, Μέση Ανατολή και Νοτιοανατολική Ασία. Από τον Απρίλιο του 2023 έχει αναλάβει τη θέση του Sales Director στην εταιρία Βιοδυναμική Α.Ε. ως επικεφαλής τριών επιχειρηματικών μονάδων στο χώρο της Υγείας, Ασφάλειας Τροφίμων και Βιομηχανίας.

Πέτρος Καπασούρης, Γενικός Διευθυντής, Τειρεσίας Α.Ε.

Ο δρ Πέτρος Καπασούρης είναι Γενικός Διευθυντής της Τειρεσίας, όπου εργάζεται περισσότερο από 25 έτη, έχοντας αναλάβει διάφορες θέσεις ευθύνης όπως Σύμβουλος Διοίκησης, Διευθυντής Ανάπτυξης, Διευθυντής Παραγωγής και Τομεάρχης Έρευνας και Ανάπτυξης. Κύρια ενασχόλησή του είναι ο ανασχεδιασμός και η αυτοματοποίηση των διεργασιών, τα συστήματα αξιολόγησης και διαχείρισης κινδύνων κ.ά. Έχει υπάρξει Επιχειρησιακός Σύμβουλος στην Intrasoft, με αρμοδιότητες όπως ο στρατηγικός σχεδιασμός πληροφοριακών συστημάτων, η επιχειρηματική οργάνωση και ο ανασχεδιασμός επιχειρηματικών διαδικασιών. Έχει εργαστεί στις ΗΠΑ ως μηχανικός έρευνας και ανάπτυξης στην εταιρία Alphatech στον τομέα της θεωρίας συστημάτων ελέγχου αεροναυπηγικής, στα μοντέλα λειτουργίας και συνεργασίας μηχανών και ανθρώπου, σε συστήματα υποστήριξης και αυτοματοποίησης λήψης αποφάσεων, στην εταιρία GE Aviation στο σχεδιασμό μεθοδολογιών αυτόματων συστημάτων ελέγχου σε μηχανές αεροπλάνων και ελικοπτέρων και στην Omega Engineering ως μηχανικός συστημάτων ελέγχου θερμοκρασίας. Κατέχει PhD και MSc Electrical Engineering (MIT) και BSc Electrical Engineering (University of Connecticut).

Καλωσορίζουμε τους συναδέλφους που εντάχθηκαν πρόσφατα στην ΕΑΣΕ και δημοσιεύουμε σύντομα βιογραφικά και φωτογραφίες τους που τέθηκαν στη διάθεσή μας.

Αγγελική Κοσμοπούλου, Εκτελεστική Διευθύντρια, Κοινωφελές Ίδρυμα Αθανάσιος Κ. Λασκαρίδης

Η Αγγελική είναι διευθυντικό στέλεχος στον κοινωφελή χώρο και storytelling coach σε οργανισμούς, επιχειρήσεις και φορείς της κοινωνίας των πολιτών. Οι σπουδές της συνδυάζουν την κλασική παιδεία και τη διοίκηση επιχειρήσεων. Εργάστηκε στο χώρο της πολιτιστικής διαχείρισης και έπειτα της επικοινωνίας, ως σύμβουλος επικοινωνίας και κειμενογράφος για ευρύ φάσμα πελατών. Έχει συγγράψει βιβλία για την αρχαιολογία αλλά και το storytelling και αρθρογραφεί τακτικά στον έντυπο και ηλεκτρονικό Τύπο για εύρος θεμάτων. Μέντορας σε οργανισμούς που ενισχύουν την επιχειρηματικότητα και τη θέση των γυναικών στη δημόσια ζωή, είναι μέλος Δ.Σ. στο The People's Trust και συμμετέχει στο Advisory Board της ΔΙΑΝΕΟΣΙΣ.

Δημήτρης Κουτσόπουλος, CEO, Deloitte Ελλάδος

Ο Δημήτρης Κουτσόπουλος είναι Διευθύνων Σύμβουλος της Deloitte στην Ελλάδα και μέλος του Deloitte Central Mediterranean Executive Committee. Ο Δημήτρης εργάζεται στην Deloitte από το 1998, και ως Διευθύνων Σύμβουλος, από το 2015, έχει συμβάλει καθοριστικά στην ανάπτυξη νέων υπηρεσιών, τόσο σε εύρος όσο και σε αριθμό, στην επέκταση της εταιρίας σε όλη την Ελλάδα και στον τεχνολογικό μετασχηματισμό της. Υπό τη διεύθυνσή του, η Deloitte Ελλάδος έφτασε να απαριθμεί 2.700 άτομα, έχοντας τετραπλασιάσει το δυναμικό της σε 6 μόλις χρόνια. Είναι Ορκωτός Λογιστής στο ICAEW και στο Ηνωμένο Βασίλειο (FCCA - Fellow Chartered Certified Accountant), κάτοχος πτυχίου οικονομικών σπουδών και κάτοχος δύο μεταπτυχιακών τίτλων στη Διεθνή Χρηματοοικονομική και στη Διεθνή Διοίκηση Επιχειρήσεων. Ο Δημήτρης είναι επίσης μέλος του Εποπτικού Συμβουλίου του Σώματος Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών στην Ελλάδα και ιδρυτικό μέλος του Συμβουλίου της Ανταγωνιστικότητας της χώρας.

Ιωάννης Παλόγλου, CCO, Τειρεσίας Α.Ε.

Συνεργάζεται με την Τειρεσίας Α.Ε. από το 2004 μέχρι σήμερα. Ως Εμπορικός Διευθυντής της εταιρίας, καθορίζει το σχεδιασμό και την προώθηση υπηρεσιών αξιολόγησης του συναλλακτικού ρίσκου για την ελληνική και διεθνή επιχειρηματική αγορά. Η επαγγελματική του πορεία ξεκίνησε το 1989 όπου συνεργάστηκε με τη World Bank, ως Τεχνικός Σύμβουλος για τη Λατινική Αμερική. Το 1991 επέστρεψε στην Ελλάδα, όπου εργάστηκε σε διευθυντικές θέσεις κυρίως σε πολυεθνικές εταιρίες τηλεπικοινωνιών, ενέργειας και πληροφοριών (Mobil, Panafon, Intrasoft, Unitel) έχοντας υπό την ευθύνη του τη στρατηγική, σχεδίαση, ανάπτυξη και την προώθηση νέων υπηρεσιών και προϊόντων. Ο Ιωάννης είναι απόφοιτος της Φυσικομαθηματικής Σχολής του Μαθηματικού Τμήματος του Πανεπιστημίου Αθηνών και ολοκλήρωσε τις σπουδές του το 1987 στο American University Washington DC όπου απέκτησε Master degree in Computer Science.

Θεσσαλονίκη, η πόλη με τα χίλια πρόσωπα

Μια πόλη με ιστορία αιώνων που αποκαλύπτεται σε κάθε βήμα, η Θεσσαλονίκη, η φημισμένη «νύμφη του Βορρά», υπάρχει απλά και μόνο για να κλέβει καρδιές…

ΑΠΟ ΤΗ ΛΙΛΗ ΚΑΡΑΚΩΣΤΑ

Πλατεία Αριστοτέλους, Ολύμπιον, λεωφόρος Νίκης, παλιά παραλία. Όσες φορές και αν τα περπατήσεις, δεν είναι αρκετές, καθώς η Θεσσαλονίκη εκτός από τη ζωηρή συμπρωτεύουσα της χώρας, είναι σίγουρα και η πρωταγωνίστρια της καρδιάς όσων την επισκέπτονται ξανά και ξανά…

Βολτάροντας από την πλατεία Αριστοτέλους στον Λευκό Πύργο

Είτε την επισκέπτεστε πρώτη φορά είτε για πολλοστή, σίγουρα θα ξεκινήσετε τη βόλτα σας από την πλατεία Αριστοτέλους, εκεί που χτυπά η καρδιά της πόλης. Σχεδιασμένη το 1917 από τον Ερνέστ Εμπράρ, η πλατεία Αριστοτέλους με τις οδούς Τσιμισκή, Ερμού και Εγνατία ολόγυρά της, μονοπωλεί το βλέμμα με το Ολύμπιον, που στεγάζει το Διεθνές Φεστιβάλ Κινηματογράφου Θεσσαλονίκης, και το εμβληματικό ξενοδοχείο Electra Palace.

Οι χαρακτηριστικές καμάρες, τα κιονόκρανα, τα μπαλκόνια και οι στοές δημιουργούν ένα κινηματογραφικό σκηνικό, που σίγουρα θα κλέψει πολλά φωτογραφικά σας κλικ.

Επίσκεψη στη Θεσσαλονίκη χωρίς μια στάση στον εμβληματικό Λευκό Πύργο δεν νοείται, και πέρα από τις κλασικές φωτογραφικές πόζες μπροστά από το τοπόσημο της συμπρωτεύουσας, είναι ευκαιρία να ανακαλύψει κανείς και τη μακρόχρονη ιστορία του. Δεσπόζοντας στην παραλία της Θεσσαλονίκης από τον 16ο αιώνα, το «φρούριο της Καλαμαριάς», ο «πύργος των Γενίτσαρων» ή ο «πύργος του αίματος», όπως έχει κατά καιρούς ονομαστεί, λειτούργησε στο παρελθόν και σαν φυλακή, ενώ το όνομά του το χρωστά στο… ασβέστωμα που υπέστη από τους Οθωμανούς το 1890. Σήμερα, στο εσωτερικό του λειτουργεί μια multimedia έκθεση για την ιστορία της Θεσσαλονίκης από την εποχή της ίδρυσής της το 316/15 π.Χ. μέχρι τις μέρες μας, που αξίζει να επισκεφθείτε.

Αγία Σοφία και Άγιος Δημήτριος: Δύο εκκλησίες γεμάτες κατάνυξη και ιστορία

Όμως, τα αξιοθέατα στη Θεσσαλονίκη δεν περιορίζονται μόνο στον ξακουστό Λευ-

Θεσσαλονίκη

κό Πύργο. Η πόλη είναι γεμάτη με ιστορία αιώνων, κάτι που θα καταλάβετε από την πρώτη κιόλας στιγμή. Ένα μείγμα πολιτισμών αλλά και κατακτητών άφησαν το σημάδι τους στη συμπρωτεύουσα που σήμερα δεν έχει τίποτα να ζηλέψει από τις μεγάλες πόλεις της Ευρώπης.

Επιβεβλημένη είναι μια στάση στην εκκλησία της Αγίας Σοφίας, ένα από τα πολλά μνημεία παγκόσμιας κληρονομιάς της Unesco, που χρονολογείται από τον 8ο αιώνα. Η εκκλησία της Αγίας Σοφίας επέζησε από τους Σταυροφόρους, τους καταστροφικούς σεισμούς και τις πυρκαγιές, ενώ κάποια στιγμή μετατράπηκε και σε τζαμί. Σήμερα, μαζί με την εκκλησία του Αγίου Δημητρίου, αποτελούν επιβεβλημένα σημεία για μια επίσκεψη στη συμπρωτεύουσα.

Η εκκλησία του Αγίου Δημητρίου, αφιερωμένη στον πολιούχο της πόλης, αποτελεί ένα ακόμη μνημείο που προστατεύεται από την Unesco, με την έναρξη της κατασκευής της να τοποθετείται περίπου στον 7ο π.Χ. αιώνα. Η εκκλησία του Αγίου Δημητρίου είναι γνωστή για την κρύπτη της, στην οποία περιέχονται τα λείψανα του πολιούχου της Θεσσαλονίκης, ο οποίος ήταν Ρωμαίος στρατιώτης και ο πρώτος οπαδός του Χριστιανισμού. Θημολογείται μάλιστα ότι όταν πέθανε, το σώμα του θάφτηκε σε υπόγεια στοά κάτω από τον σημερινό ναό.

Σεργιάνι στην ιστορία

Η ιστορία της πόλης ξεδιπλώνεται σε κάθε βήμα, καθώς σε μια απλή βόλτα μπορείτε να συναντήσετε σημαντικά μνημεία του 3ου και 4ου αιώνα μ.Χ., το λεγόμενο Γαλεριανό Συγκρότημα, που πήρε το όνομά του από τον Καίσαρα Γαλέριο Βαλέριο Μαξιμιανό, που επέλεξε τη Θεσσαλονίκη ως έδρα του ανατολικού τμήματος της Ρωμαϊκής Αυτοκρατορίας. Εκεί, θα θαυμάσετε από κοντά την Αψίδα του Γαλέριου (προς τιμή της επιτυχημένης εκστρατείας του Γαλέριου κατά των Περσών), το Οκτάγωνο, την Αψιδωτή Αίθουσα και -το πιο εντυπωσιακό απ' όλα- την προστατευόμενη από την Unesco Ροτόντα (που έχει υπάρξει τόπος λατρείας για παγανιστές, χριστιανούς και μουσουλμάνους). Με σημαντικές ομοιότητες με το Πάνθεον της Ρώμης, η Ροτόντα χτίστηκε το 304 και μέσα στα χρόνια έχει υπάρξει από χριστιανικός ναός ως μουσουλμανικό τζαμί. Σήμερα, ο αρχαιολογικός χώρος είναι απόλυτα ενταγμένος στη ζωή της πόλης και η περιοχή της Ροτόντας αποτελεί σημείο αναφοράς της πόλης της Θεσσαλονίκης, γεμάτη στέκια που σφύζουν από ζωή.

Αλλά η περιπλάνηση στην ιστορία δεν σταματά εδώ. Μια βόλτα στη δαιδαλώδη Άνω Πόλη, αρκεί για να συναντήσει κανείς το Βυζαντινό Λουτρό, το ναό του Οσίου Δαυίδ (Μονή Λατόμου) και τη Μονή Βλατάδων - όλα μνημεία προστατευόμενα από την Unesco. Θημισμένα στην περιοχή είναι και τα βυζαντινά κάστρα της Άνω Πόλης (Επταπύργιο και Πύργος του Τριγωνίου), που προφέρουν και ανεπανάληπτη θέα στον Θερμαϊκό κόλπο.

Η πόλη που αγαπά τον πολιτισμό

Μπορεί να μην έχει το μέγεθος της πρωτεύουσας Αθήνας, όμως η Θεσσαλονίκη δε στερείται σημαντικών μουσείων και εστιών πολιτισμού. Απαραίτητη θεωρείται μια

στάση στο Αρχαιολογικό Μουσείο της πόλης με εκθέματα του πολιτισμού της Μακεδονίας, από την προϊστορία μέχρι τους χριστιανικούς αιώνες, καθώς και το Μουσείο Βυζαντινού Πολιτισμού για μια βόλτα στο ένδοξο παρελθόν της πόλης.

Αλλά τα αξιόλογα μουσεία δεν σταματούν εδώ. Υπάρχουν και πολλά άλλα που θα κερδίσουν την προσοχή σας: Εβραϊκό, Ίδρυμα Μουσείου Μακεδονικού Αγώνα, Κέντρο Ιστορίας Θεσσαλονίκης, Κρατικό Μουσείο Σύγχρονης Τέχνης, Λαογραφικό και Εθνολογικό Μουσείο Μακεδονίας-Θράκης, Ολυμπιακό Μουσείο Θεσσαλονίκης, Πινακοθήκη Εταιρείας Μακεδονικών Σπουδών, Πολεμικό Μουσείο, Τελλόγλειο Ίδρυμα Τεχνών. Η Θεσσαλονίκη είναι μια πόλη που αγαπά τον πολιτισμό και το αποδεικνύει περίτρανα.

Η πολυπολιτισμική κουλτούρα σε ένα πιάτο

Επισήμως είναι η συμπρωτεύουσα της χώρας, πολλοί όμως θα συμφωνήσουν πως η Θεσσαλονίκη είναι σίγουρα η πρωτεύουσα της διασκέδασης. Με επιλογές για κάθε γούστο και με μια κουζίνα που έχει στο πέρασμα του χρόνου δεχθεί δεκάδες επιρροές από άλλους λαούς, η Θεσσαλονίκη δικαίως αποτελεί και έναν top προορισμό για τους λάτρεις της νυχτερινής ζωής και του καλού φαγητού.

Αναπόσπαστο κομμάτι της πολυπολιτισμικής κουλτούρας της Θεσσαλονίκης, το φαγητό αντανακλά σε κάθε πιάτο το πέρασμα Φράγκων, Οθωμανών, Αράβων από τα εδάφη της, αλλά και την ιστορία Εβραίων και Μικρασιατών που βρήκαν καταφύγιο στις φιλόξενες γειτονιές της.

Μια κουζίνα γεμάτη αντιθέσεις, με επιρροές από την Ανατολή αλλά και με πινελιές από τη Δύση, η πόλη κλείνει με σοφία όλα τα μυστικά της σε ένα σουσαμένιο κουλούρι Θεσσαλονίκης, σε μια μπουγάτσα με πλούσια κρέμα, στα παραδοσιακά σιροπιαστά γλυκά της, στα διάσημα τρίγωνα Πανοράματος, στο καζάν ντιπί ή στο ονομαστό τσουρέκι της. Με την καρδιά της ντόπιας κουζίνας να χτυπά δυνατά στα παραδοσιακά Λαδάδικα, στην Αγορά Καπάνι ή στην προσφάτως ανακαινισμένη Αγορά Μοδιάνο με τα 75 καταστήματα, η Θεσσαλονίκη αποτελεί ίσως τον πιο ενδιαφέροντα γαστρονομικό προορισμό της Ελλάδας.

Κάθε γειτονιά και ένας ξεχωριστός τόπος διασκέδασης

Και αν η ξεχωριστή κουζίνα της πόλης συναρπάζει τους επισκέπτες, η νυχτερινή της ζωή δεν αφήνει κανέναν ασυγκίνητο. Για όσους αγαπούν το καλό φαγητό και το τσίπουρο με τη συνοδεία μουσικής, τα Λαδάδικα ή τα στέκια της πλατείας Άθωνος είναι ο ιδανικός προορισμός. Για όμορφες μουσικές με «χαλαρά» ποτά και παρέες, η Βαλαωρίτου ή η Καρόλου Ντηλ δεν θα τους απογοητεύσουν, για ξέφρενο clubbing, ιδανικός προορισμός είναι το Λιμάνι, ενώ τέλος για όσους αγαπούν τη λαϊκή μουσική και τα μπουζούκια, η περιοχή των Σφαγείων είναι ο απόλυτος προορισμός.

Φεύγοντας από τη Θεσσαλονίκη, πλημμυρισμένοι από εμπειρίες, χρώματα, αρώματα, εικόνες και γεύσεις, σίγουρα θα δώσετε στον εαυτό σας μια υπόσχεση: να επιστρέψετε σύντομα ξανά στην πόλη που σας έκλεψε για πάντα την καρδιά…

GREEN COLLAR JOB

Πώς προέκυψε ο όρος Green collar job και ποια η σημασία του.

Ο όρος Green collar υφίσταται από τα τέλη της δεκαετίας του '90. Ο μη κερδοσκοπικός οργανισμός Sightlite Institute βοήθησε στην επινόηση της φράσης. Το 1999, ο επικεφαλής του, Alan Durning, έγραψε ένα βιβλίο με τον ίδιο τίτλο, ερευνώντας τη μεταβαλλόμενη αγορά εργασίας στα βορειοδυτικά. Ο όρος white collar jobs συστάθηκε στις αρχές του 20ού αιώνα, για να περιγράψει τους μισθωτούς επαγγελματίες που εργάζονται σε γραφεία ή στις πωλήσεις. Από την άλλη, η ιδέα των blue collar jobs εμφανίστηκε μετά τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο, με το βιομηχανικό ξέσπασμα, για να περιγράψει τις χειρωνακτικές εργασίες, και εκεί υπάγονται οι μηχανικοί, οι ηλεκτρολόγοι και οι εργάτες οικοδομής.

Η περιγραφή του Green collar job βρίσκεται κάπου ανάμεσα στο white και το blue collar. Για παράδειγμα, κάποιες πράσινες εργασίες είναι χειρωνακτικές, όπως φέρ' ειπείν η κατασκευή ατσάλινης λεπίδας που χρησιμοποιείταισε ανεμογεννήτριες και κάποιες άλλες διευθυντικές ή επιστημονικές, όπως λόγου χάρη η κατασκευή κτιρίων ενεργειακής απόδοσης ή ο σχεδιασμός χώρων πρασίνου στην πόλη.

Σήμερα επικρατεί μια νέα τάση στην αγορά εργασίας, η οποία ξεκίνησε αρχικά από την Αμερική, όπου εκατοντάδες Αμερικανοί εργάτες ανταλλάσσουν το white ή blue collar για μία εργασία αναμφίβολα πιο πράσινης απόχρωσης, τη λεγόμενη Green collar job. Με αφετηρία το γεγονός ότι η παγκόσμια κοινότητα βρίσκεται σήμερα αντιμέτωπη με δύο γενικευμένες κρίσεις, την οικονομική και την περιβαλλοντική, ήταν πλέον αδήριτη η ανάγκη να βρεθεί λύση σε αυτό το διττό πρόβλημα. Ήταν πλέον απαραίτητη η αφύπνιση της κοινής γνώμης και η καλλιέργεια περιβαλλοντικού συναισθήματος και παράλληλα η δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, που θα βοηθούσαν στην έξοδο από αυτή την κρίση.

Αυτό είχε ως αποτέλεσμα οι Green collar jobs να έχουν γίνει ο νέος δημοφιλής κλάδος εργασίας. Βέβαια, υπογραμμίζουμε πως οι εργασίες αυτές δεν έχουν σαφή προσδιορισμό όπως οι white και blue collar jobs, διότι μπορεί να κυμανθούν από χειρωνακτικές έως διευθυντικές. Ωστόσο, όλες έχουν έναν κοινό στόχο, να βελτιώσουν την ποιότητα του περιβάλλοντός μας, μειώνοντας τα απόβλητα και τη μόλυνση. Μερικά παραδείγματα Green collar βιομηχανιών είναι: ενεργειακή επάρκεια, εναλλακτικά καύσιμα, δημόσια συγκοινωνία και ανακύκλωση. Πράσινες εργασίες μπορεί να υφίστανται σε μεγάλες εταιρείες, μικρές επιχειρήσεις ή μη κερδοσκοπικούς οργανισμούς. Οι υποστηρικτές του θεωρούν πως αυτές οι θέσεις παρέχουν καλύτερες ευκαιρίες, σε αντίθεση με εργασίες στον παραδοσιακό βιομηχανικό κλάδο, γιατί παρέχουν υψηλότερους μισθούς και προσφέρουν καλύτερη επαγγελματική κινητικότητα. Επομένως, οι Green collar είναι εργασίες που αυξάνουν τη βιωσιμότητα, μειώνουν τα απόβλητα, την ενεργειακή δαπάνη και τη ρύπανση.

Απαραίτητη εκπαίδευση για πράσινη απασχόληση / Green collar job

Πολλοί άνθρωποι αναρωτιούνται τι εκπαίδευση χρειάζεται μια πράσινη εργασία. Λόγω της μεγάλης ποικιλίας αυτών των θέσεων εργασίας, είναι αρκετά δύσκολο να περιοριστεί η εκπαίδευση σε ένα κομμάτι. Αυτές οι θέσεις εργασίας μπορούν να θεωρηθούν εξειδικεύσεις σε οποιονδήποτε κλάδο. Για παράδειγμα, ένας επιχειρηματίας πρέπει να έχει εκπαίδευση στον πολιτισμό της εταιρείας. Από τη στιγμή που αυτή η εταιρεία αναπτύσσει ένα προϊόν στο οποίο στόχος είναι η προστασία του περιβάλλοντος, θεωρείται ένα πράσινο προϊόν.

Τότε γίνεται αυτόματα μια Green collar job. Το ίδιο θα συνέβαινε με διάφορους τομείς, όπως ο νόμος ή ο σχεδιασμός. Όλα αυτά καθιστούν πολύ δύσκολο να προσδιοριστεί ποια εκπαίδευση είναι απαραίτητη για να καταπιαστεί κανείς με μια πράσινη δουλειά. Κάθε τομέας θα έχει τη δική του εξειδίκευση στο έργο. Ένας μηχανικός που ειδικεύεται στην ανανεώσιμη ενέργεια θα έχει τη δική του πράσινη επαγγελματική εκπαίδευση.

Από την άλλη πλευρά, ένας δικηγόρος που ειδικεύεται στην περιβαλλοντική νομοθεσία θα έχει επαρκή εκπαίδευση. Το ίδιο ισχύει και για έναν αρχιτέκτονα που επικεντρώνεται στην πράσινη αρχιτεκτονική. Προκειμένου να γίνει επαρκώς κατανοητή όλη τη λειτουργία των οικοσυστημάτων και του πλανήτη Γη, είναι ενδιαφέρουσα η μελέτη της περιβαλλοντικής επιστήμης που αγωνίζεται να βρει μια ισορροπία μεταξύ της εκμετάλλευσης των φυσικών πόρων και της διατήρησής τους. Ακολουθώντας κανείς μια τέτοια σταδιοδρομία, θα μάθει να διαχειρίζεται τους φυσικούς πόρους, μειώνοντας όσο το δυνατόν περισσότερο τις περιβαλλοντικές επιπτώσεις που παράγονται από τις ανθρώπινες δραστηριότητες, για την καλύτερη διατήρηση του φυσικού περιβάλλοντος.

Με τις περιβαλλοντικές επιστήμες διατίθεται ένα εύρος επιλογών για green collar jobs, καθότι η χρησιμότητά τους καθίσταται ζωτικής σημασίας λόγω της αυξανόμενης ανάγκης για προστασία του περιβάλλοντος.

30 Years 1993-2023
DIRECTION
BUSINESS NETWORK
PAPALIOS MEDIA GROUP IKE
ΜΙΚΡΑΣ ΑΣΙΑΣ 43 | 15233 ΧΑΛΑΝΔΡΙ | Τ. 210 77 12 400 | e-mail: info@direction.gr | www.direction.gr

The new all-electric
ID. BUZZ
Great things start with a smile
Ζήσε όσα πάντα ήθελες.
Ζήσε την κάθε διαδρομή. Χαμογέλασε όπως ποτέ ξανά.
Volkswagen way to ZERO
volkswagen.gr
Kosmocar
Επίσημος Εισαγωγέας
Αυτονομία έως 423 km (WLTP) για το ID. Buzz Pro (με μπαταρία ωφέλιμης χωρητικότητας 77 kWh, μέση ηλεκτρική κατανάλωση, kWh/100km: 21,7 – 20,6), Εκπομπές CO₂ 0, Ενεργειακή κλάση A+++). Οι τελικές τιμές αυτονομίας μπορεί να διαφέρουν ανάλογα με το επίπεδο εξοπλισμού.