

Οι τάσεις ηγεσίας στη σύγχρονη επιχείρηση

13/Σεπ/2018 00:01



Της Ρεβέκκας Πιτσικά

Είμαι σίγουρη ότι θα συμφωνήσετε και εσείς μαζί μου, ότι δεν υπάρχει μόνο ένας σωστός τρόπος για να είναι κανείς ηγέτης. Όλοι όσοι αναλαμβάνουν έναν διευθυντικό ρόλο, δεν έχουν τα ίδια κίνητρα, ούτε υιοθετούν το ίδιο στυλ, προκειμένου να καθοδηγήσουν τους ανθρώπους τους. Αποτελεσματική ηγεσία σημαίνει να βρεθεί ο τρόπος, που λειτουργεί καλύτερα για τον καθένα και την ομάδα του. Ωστόσο είναι ξεκάθαρο ότι οι αποτελεσματικοί ηγέτες γνωρίζουν καλά πότε πρέπει να γίνουν ευέλικτοι. Πότε πρέπει να προσαρμόσουν την προσέγγισή τους στις συνεχώς μεταβαλλόμενες ανάγκες του ανθρώπινου δυναμικού και στα νέα δεδομένα, που απαιτεί κάθε φορά η αγορά.

Μέσα από τη συνεργασία μου με στελέχη εταιρειών της υψηλότερης βαθμίδας, φαίνεται ότι οι 8 τάσεις ηγεσίας με τη μεγαλύτερη επιρροή, που ήδη μας απασχολούν και θα μας απασχολήσουν ακόμα περισσότερο στο άμεσο μέλλον διαμορφώνονται ως εξής:

- Ενθάρρυνση όλων των εργαζομένων να γίνουν πρεσβευτές του brand

Οι ηγέτες αρχίζουν να αναγνωρίζουν ότι κάθε εργαζόμενος είναι μια ευκαιρία να προωθήσει στην αγορά την εικόνα της εταιρείας, αξιοποιώντας τόσο τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, όσο και το word of mouth. Τα μηνύματα και οι αξίες ενός οργανισμού ενισχύονται σημαντικά από το ίδιο το ανθρώπινο δυναμικό του, που αποτελεί ισχυρό εργαλείο marketing.

- Επένδυση στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού

Τόσοι ηγέτες όσο και οι εταιρείες αντιλαμβάνονται πλέον το μακροπρόθεσμο όφελος που υπάρχει όταν κάνουν focus στη συνολική ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού τους. Αν πραγματικά αποφασίσουν να βοηθήσουν τους εργαζομένους τους να ευδοκιμήσουν σε όλους τους τομείς της ζωής τους – και όχι μόνο στην εργασία – τότε θα δημιουργήσουν πιο ευτυχημένους

ανθρώπους, με μεγαλύτερη δέσμευση και αυξημένη αποτελεσματικότητα στην εργασία τους.

- Εμφαση σε πελατοκεντρικό προσανατολισμό

Μπορείοι ηγέτες να δηλώνουν ότι ο πελάτης βρίσκεται στο επίκεντρο όμως αυτό φαίνεται ότι πλέον δεν είναι αρκετό. Είναι καιρός να ανοίξει μία πραγματική συζήτηση για αυτό το θέμα, καθώς οι πελάτες δεν είναι πλέον πιστοί σε ένα εμπορικό σήμα, αλλά στις εμπειρίες που αποκομίζουν.

-Ενεργοποίηση του συνδυασμού εργασίας και προσωπικής ζωής

Οι ηγέτες της Apple και της Amazon, αναγνωρίζουν πώς η εργασία από το σπίτι βοηθά στην απόκτηση και διατήρηση ταλέντων. Αλλά αυτό είναι μόνο ένα μέρος της εξίσωσης. Ήρθε η εποχή, που οι εταιρείες καλούνται να αναγνωρίσουν ότι το μίγμα εργασίας-ζωής είναι το κλειδί για τη δέσμευση των εργαζομένων. Πλέον, δεν αρκεί να επιλέξουν χώρους που να μην μοιάζουν με τα κλασικά γραφεία ή τραπέζια πινγκ πονγκ, αλλά επιβάλλεται να δημιουργήσουν θέσεις εργασίας και χρονοδιαγράμματα, που θα επιτρέπουν στο προσωπικό να συνδυάζει καλύτερα τις επαγγελματικές υποχρεώσεις με τη ζωή τους. Να μειώσουν τη σπατάλη ενέργειας και να αυξήσουν την αποτελεσματικότητα.

-Αξιοποίηση agile ταλέντου

Με την αύξηση των ελεύθερων επαγγελματιών, των εξωτερικών συνεργατών και της εξ αποστάσεως εργασίας, οι εταιρείες θα προχωρήσουν περισσότερο στην εφαρμογή πολιτικών και διαδικασιών για να συνεργαστούν με ταλαντούχους ανθρώπους. Ωστόσο, οι οργανισμοί θα πρέπει να εκπαιδεύσουν τα διευθυντικά τους στελέχη με αποτελεσματικό τρόπο, ώστε να αξιοποιήσουν το "ταλέντο", που υπάρχει εκτός της εταιρείας για την αποτελεσματικότερη ολοκλήρωση των έργων, διατηρώντας ταυτόχρονα μια ισχυρή οργανωτική νοοτροπία.

- Εξωτερικός σύμβουλος

Πολλές εταιρείες έχουν μεγάλη εμπειρία στην ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση, καθώς υπάρχει μεγάλη αξία και γνώση για την εργασία στο ίδιο περιβάλλον. Ωστόσο, συνήθως είναι δύσκολο τα στελέχη εσωτερικά σε μία επιχείρηση να είναι αντικειμενικά, όταν συνεργάζονται με τους ίδιους ανθρώπους κάθε μέρα. Η αντίληψη αρχίζει να γίνεται υποκειμενική γύρω από τις προκλήσεις μιας ομάδας ή την ανατροφοδότηση της. Ένας ανεξάρτητος εξωτερικός σύμβουλος αποδεδειγμένα συμβάλλει αποτελεσματικότερα σε αυτή την κατεύθυνση.

- Προώθηση της συνεχούς εκπαίδευσης

Καθώς ο ανταγωνισμός στον επιχειρηματικό στίβο γίνεται όλο και πιο έντονος και τα δεδομένα αλλάζουν συνεχώς, η συνεχής εκπαίδευση θα είναι στην πρώτη γραμμή της ατζέντας της διοίκησης ενός οργανισμού, που θέλει να κερδίσει και να διατηρήσει το ανταγωνιστικό του πλεονέκτημα. Η μάθηση δεν περιορίζεται στην επίσημη εκπαίδευση που εκτελείται στο πλαίσιο της επιχείρησης, αλλά επεκτείνεται σε έναν αυξανόμενο αριθμό online micro-learning πλατφορμών.

-Ευαισθητοποίηση σε κοινωνικά και πολιτικά ζητήματα

Το 2017 αποτέλεσε έτος αιχμής για τους ηγέτες που πήραν θέση, για πρώτη φορά, και διατύπωσαν μία άποψη σχετικά με τα κοινωνικοπολιτικά ζητήματα όπως η μετανάστευση, οι πρόσφυγες, κ.α. Το να παραμείνουν στα της εταιρείας τους και έξω από τα μεγάλα προβλήματα πλέον δεν φαίνεται να είναι επιλογή.

**** Η κα Ρεβέκκα Πιτσικά είναι Πρόεδρος & CEO της PfB Group***

[Διαβάστε το άρθρο στο Capital.gr](#)