

ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ ΚΕΜΕΛ

Τα ΝΑΙ και ΌΧΙ στη Διοίκηση Επιχειρήσεων

Επιμέλεια : Γιώργος Χρυσικός



Γιώργος Χρυσικός

Μέλος του ΚΕΜΕΛ

π. Διευθύνων Σύμβουλος ΓΕΝΚΑ ΕΜΠΟΡΙΚΗ Α.Ε

- Χωρίς αμφιβολία, το να διοικείς μια επιχείρηση είναι σοβαρό θέμα.
- Να συντονίσεις την Ομάδα, προϊόντα (ή υπηρεσίες) να παραχθούν και να πουληθούν για να γίνουν έσοδα, τα έξοδα να πληρωθούν, κέρδη να δημιουργηθούν... όλα είναι σοβαρά ζητήματα...
- Παρ' όλη τη βαρύτητα αυτών των αρμοδιοτήτων, οι επιτυχημένοι Διευθυντές κάνουν τις εταιρείες τους χώρους χαράς για εργασία. Μην τα παίρνετε όμως όλα πολύ σοβαρά... Να είστε αυθόρμητοι. Να είστε δημιουργικοί. Βρείτε χρόνο για λίγη χαρά. Είναι αποδεδειγμένο ότι η χαρά προσθέτει ευτυχία στη ζωή μας.
- Οι επιχειρήσεις που εργάζονται σκληρά, κινούνται δυναμικά και διοικούνται σωστά, σε ένα χαρούμενο και δημιουργικό περιβάλλον, πετυχαίνουν να έχουν πιο πιστούς και ενεργοποιημένους υπαλλήλους, και καλύτερα οικονομικά αποτελέσματα.
- Προσπαθείστε να ελαχιστοποιήσετε τα λάθη στο Διοικείν... Παραθέτουμε σε τυχαία σειρά μερικά από αυτά, τα πιο συνήθη...

1. Βάζοντας την πολιτική πάνω από τους ανθρώπους

ΟΧΙ: Μην βάζετε πάντα πρώτα την πολιτική και μετά τους ανθρώπους. Η συστηματική τοποθέτηση των πολιτικών μπροστά από τους ανθρώπους μπορεί να σας οδηγήσει σε απώλεια και πιστών πελατών και βασικών στελεχών.

ΝΑΙ: Η “ευλυγισία” και προς τους υπαλλήλους και προς τους πελάτες είναι ιδιαίτερως σημαντική σε κάθε εταιρεία.

Όταν χρειάζεται να παραβλέψετε πολιτικές, κοιτάξτε για λογικές λύσεις που θα ικανοποιήσουν όλες τις πλευρές



2. Αποτυγχάνοντας στην επικοινωνία



ΟΧΙ: Μην παραλείπετε να επικοινωνείτε. Η επικοινωνία είναι κλειδί για έναν επιτυχημένο Διευθυντή. Οι υπάλληλοι χρειάζεται να γνωρίζουν τι περιμένει η Διοίκηση από αυτούς.

ΝΑΙ: Εξηγείστε με ακρίβεια πότε συγκεκριμένα σχέδια και εργασίες πρέπει να έχουν ολοκληρωθεί και πως αυτό πρέπει να γίνει. **Απαντήστε σε κάθε ερώτηση.**

3. Μη ακούγοντας τους υπαλλήλους



ΟΧΙ: Μην είστε ένας αδιάφορος ακροατής. Πολλοί Διευθυντές έχουν “ακοή” χωρίς όμως να “ακούνε” το τι λένε οι υπάλληλοί τους. Για να διοικήσετε αποτελεσματικά πρέπει να καταλάβετε τις ανάγκες και τις ανησυχίες των υπαλλήλων σας.

ΝΑΙ: Για να είστε σίγουροι ότι καταλάβατε σωστά προσπαθήστε να **επαναδιατυπώσετε** αυτό που νομίζετε ότι ακούσατε.

4. Πιστεύοντας ότι έχετε όλες τις απαντήσεις

ΟΧΙ: Μην είστε «παντογνώστης». Οι καλοί Διευθυντές δεν προσπαθούν να λύσουν μόνοι τους όλα τα προβλήματα. Είναι σημαντικό να αναγνωρίσετε ότι η δική σας προσέγγιση δεν είναι η μοναδική για να γίνει η δουλειά.

ΝΑΙ: Ζητείστε από άλλους συμβουλή και βοήθεια... είναι **σημάδι δύναμης**, όχι αδυναμίας, και βοηθά την ομάδα σας να αναπτύξει εμπιστοσύνη.



5. Βλέποντας το ποτήρι πάντα Μισο-Άδειο

ΟΧΙ: Μην είστε αρνητικοί. Οι Διευθυντές που μονίμως επικεντρώνονται στα αρνητικά μίας κατάστασης, χωρίς να αναγνωρίζουν τα θετικά, τις επιτυχίες, τα επιτεύγματα της εταιρείας/των υπαλλήλων, σύντομα θα καταλάβουν ότι επικρατούν αρνητικά συναισθήματα & μιζέρια στην επιχείρηση, ο κόσμος τους είναι χωρίς κίνητρο και με το ένα πόδι εκτός εταιρείας.

ΝΑΙ: Σε κάθε περίπτωση, βρείτε, αναδείξτε, προβάλλετε τα θετικά, για να διατηρήσετε την αισιοδοξία & να δώσετε προοπτική στους υπαλλήλους σας.

Δείτε το ποτήρι **Μισο-Γεμάτο!!**



6. Αποφεύγοντας τις ευθύνες

ΟΧΙ: Μην μετατοπίζετε τις ευθύνες. Ανεπαρκείς Διευθυντές δεν αποδέχονται την ευθύνη για προβλήματα που συμβαίνουν κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Κάποιοι μάλιστα προχωρούν και στο να κατηγορούν άλλους γι αυτό. Μην έχετε αυταπάτες, αυτό θα γυρίσει τελικώς επάνω σας.

ΝΑΙ: Αναλάβετε την ευθύνη, είναι μέρος της δουλειάς ενός Διευθυντή.



7. Υποκύπτοντας στην ευνοιοκρατία

ΟΧΙ: Μην παίζετε με την ευνοιοκρατία. Από την στιγμή που ένας Διευθυντής δείξει εύνοιες, χάνει την αξιοπιστία του και τον σεβασμό της υπόλοιπης ομάδας. Είναι δύσκολο να επαναπροσδιοριστείς μετά από ένα τέτοιο λάθος.

ΝΑΙ: Εξαφανίστε και την παραμικρή υποψία ευνοιοκρατίας.



8. Μην εξηγώντας καθαρά τα πράγματα

ΟΧΙ: Μην κρατάτε τους υπαλλήλους στο σκοτάδι. Το σλόγκαν της Nike “just do it – απλά κάνε το” αφορά άλλο πράγμα. Δεν έχει γίνει για να κινητοποιεί τους υπαλλήλους. Δεν μπορείτε να περιμένετε η ομάδα σας να εργάζεται τυφλά για εργασίες και στόχους που δεν καταλαβαίνουν.

ΝΑΙ: Εξηγείστε πώς το κάθε σχέδιο ταιριάζει με το γενικό πλάνο της ομάδας και της εταιρείας. Όσο πιά καλύτερα καταλαβαίνει η ομάδα σας στο σχέδιο, τόσο καλύτερα θα είναι και τα αποτελέσματα.



9. Αγνοώντας τα επιτεύγματα των υπαλλήλων



ΟΧΙ: Δυστυχώς υπάρχουν Διευθυντές που κάνουν λίγα για την αναγνώριση και επιβράβευση των υπαλλήλων που έκαναν καλά μιά δουλειά.

ΝΑΙ: Κάθε εργαζόμενος θέλει να κάνει καλά τη δουλειά του. Και όταν την κάνει καλά και έχει θετικά αποτελέσματα για την επιχείρηση **θέλει αναγνώριση** από τον Διευθυντή του. Τα καλά νέα είναι ότι υπάρχουν πολλά που μπορεί ένας Διευθυντής να κάνει για την αναγνώριση μιάς επιτυχίας των υπαλλήλων του που στοιχίζουν ελάχιστα, εφαρμόζονται εύκολα και χρειάζονται λίγα λεπτά να πραγματοποιηθούν.

10. Βασιζόμενοι υπερβολικά στο Email

ΟΧΙ: Μην κρύβεστε πίσω από την τεχνολογία. Μερικοί Διευθυντές είναι πιο άνετοι με την τεχνολογία παρά με την διοίκηση ανθρώπων. Αγκαλιάζοντας την τεχνολογία είναι δρόμος για την επιτυχία, όχι όμως όταν αγνοούνται οι δεξιότητες των ανθρώπων σας.

ΝΑΙ: Αντιληφθείτε πότε το γραπτό μήνυμα, το email ή το φωνητικό μήνυμα είναι κατάλληλα για την διαχείριση μίας κατάστασης και πότε η συζήτηση **πρόσωπο-με- πρόσωπο** είναι αναγκαία.



11. Αντιστεκόμενοι στις αλλαγές

ΟΧΙ: Μην είστε δεινόσαυροι. Στις σημερινές γρήγορες αλλαγές στο επιχειρηματικό περιβάλλον, είναι καίριο να είστε ανοιχτοί στις αλλαγές και στην γνώση νέων πραγμάτων.

ΝΑΙ: Να είστε **ευέλικτοι** και να δοκιμάζετε νέους τρόπους στο να κάνετε πράγματα...ακόμη και αν καταλήξετε να εμμείνετε στις παλιές σας μεθόδους, σε κάποιες καταστάσεις



12. Μη βάζοντας στόχους

ΟΧΙ: Μην ξεχνάτε να βάζετε στόχους. Κάθε εργαζόμενος χρειάζεται στόχους που να προσπαθεί να επιτύχει. Οι στόχοι δεν είναι ότι δίνουν μόνο κατεύθυνση και αιτία, αλλά διασφαλίζουν ότι οι υπάλληλοι εργάζονται για τους γενικότερους στόχους της επιχείρησης.

ΝΑΙ: Θέστε συγκεκριμένους και μετρήσιμους στόχους με τους υπαλλήλους σας και **ελέγχετε** τακτικά την πρόοδο για την επίτευξή τους.

13. Λαμβάνοντας βιαστικές αποφάσεις

ΟΧΙ: Ανεξάρτητα του πόσο δύσκολο είναι ένα πρόβλημα, υπάρχει πάντα μία γρήγορη λύση και οι Διευθυντές είναι ευτυχισμένοι όταν επινοούν λύσεις στα προβλήματα. Η ανησυχία είναι, ότι στο ζήλο μας να διορθώσουμε τα πράγματα γρήγορα και να πάμε να σβήσουμε την επόμενη «φωτιά», συχνά παραβλέπουμε την λύση διάρκειάς που πιθανόν χρειάζεται περισσότερο χρόνο για να εμφανιστεί.

ΝΑΙ: Αν και δίνει περισσότερη χαρά να είσαι πυροσβέστης, την επόμενη φορά που έχεις να λύσεις ένα πρόβλημα στην επιχείρησή σου, ασχολήσου με την **αιτία του προβλήματος** αντί απλώς να θεραπεύσεις τα συμπτώματα

14. Διστάζοντας να αναθέσετε υπευθυνότητες

ΟΧΙ: Πολλοί Διευθυντές αισθάνονται ότι πρέπει να ελέγχουν κάθε τι που κάνουν οι υφιστάμενοί τους. Αυτή είναι μία συνταγή για καταστροφή...

ΝΑΙ: Το κλειδί για τον επιτυχημένο ηγέτη είναι να μάθει να **δίνει** στον κάθε εργαζόμενο, και την **ευθύνη** για την ολοκλήρωση μίας εντολής αλλά και την **εξουσία** για να υλοποιηθεί η ανατεθείσα εργασία. Όταν ανάθετε εργασίες στους υπαλλήλους σας αυξάνεται ο διαθέσιμος χρόνος σας για να ασχοληθείτε εσείς με περισσότερα θέματα, αφ' ετέρου, αναπτύσσετε την εμπιστοσύνη των υπαλλήλων σας στο εαυτόν τους, τις ηγετικές τους ικανότητες και τις εργασιακές τους δυνατότητες.

BIBΛΙΟΘΗΚΗ ΚΕΜΕΛ

Περισσότερα θέματα για την Επιχειρηματικότητα θα βρείτε στο
www.kemel.gr

Όπου μπορείτε και να επικοινωνήσετε μαζί μας (Επικοινωνία)
Μπορείτε επίσης να μας συναντήσετε στα γραφεία του ΚΕΜΕΛ
στο Innovathens στην Τεχνόπολη του Δήμου Αθηναίων στο
Γκάζι κάθε Δευτέρα και Τετάρτη 4-6μμ