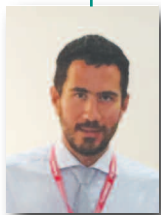


“Πάγωμα” προσλήψεων και μισθών: πως επηρεάζεται η ανάπτυξη των επιχειρήσεων



ΑΝΑΣΤΑΣΗΣ ΛΟΥΚΙΣΗΣ
Υπεύθυνος Ανθρώπινου Δυναμικού HR Department της ALUMINCO S.A.



ΔΗΜΗΤΡΑ ΚΟΝΤΡΟΓΙΑΝΝΗ
Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού, Ευρωχαρτική Α.Ε.Β.Ε..

Από το 2009 έως το 2013 οι μισθοί στην Ελλάδα μειώθηκαν 34% και οι αμοιβές των απασχολούμενων συνολικά μειώθηκαν κατά 32,4%, σύμφωνα με στοιχεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Δεν είναι λίγες βέβαια και οι επιχειρήσεις που, εκτός από τα μέτρα που έχουν λάβει για τους μισθούς, έχουν οδηγηθεί και σε “πάγωμα” προσλήψεων.

Η οικονομική κρίση δεν επιδρά μόνο στα εισοδήματα, την απασχόληση και τα “μεγάλα” οικονομικά μεγέθη, επιδρά και στην εργασιακή συμπεριφορά. Με την κρίση, οι συνθήκες εργασίας δέχονται μεγάλο πλήγμα, με αποτέλεσμα να δημιουργείται γενικευμένη δυσαρέσκεια για την οικονομική κατάσταση, οδηγώντας στη μείωση του αισθήματος εργασιακής ικανοποίησης. Συνεπώς, η οικονομική κρίση είναι υπεύθυνη όχι μόνο για τη επιδείνωση της ζωής και κατάστασης των εργαζομένων, είναι υπεύθυνη και για την κακή εργασιακή επίδοση, τη χαμηλή παραγωγικότητα, την ύπαρξη αναποτελεσματικότητας.

Για όλη αυτή την κατάσταση που επικρατεί στον εργασιακό χώρο παραθέτουν την άποψή τους στο Epsilon 7 ο υπεύθυνος Ανθρώπινου Δυναμικού HR Department της **ALUMINCO S.A. κος Αναστάσιος Λουκίσσης** και η **κα Δήμητρα Κοντρογιάννη**, Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού της Βιομηχανίας χάρτου και απορρυπαντικών **Ευρωχαρτική Α.Ε.Β.Ε..**

Για το πως και κατά πόσο το “πάγωμα” προσλήψεων και μισθών (ή ακόμα και η μείωσή τους) επηρεάζει τη ψυχολογία των εργαζομένων και το κλίμα σε μία επιχείρηση ο **κος Αναστάσιος Λουκίσσης** αναφέρει: “Κάθε εργαζόμενος σε έναν οργανισμό για να είναι ικανοποιημένος από το παρεχόμενο έργο ή υπηρεσία του θα πρέπει αντίστοιχα να αισθάνεται και δικαιωμένος από την προσδοκώμενη αμοιβή του. Στην περίπτωση που αυτό δεν είναι εφικτό δυσκολεύεται πολλές φορές να δικαιολογήσει την προσπάθεια που καταβάλλει κατά τη διάρκεια της πραγματοποίησης των εργασιακών καθηκόντων του. Είναι γεγονός ότι η οικονομική ύφεση έχει επηρεάσει σε μεγάλο βαθμό την ψυχολογία των εργαζομένων μέσα στις επιχειρήσεις. Στις περιπτώσεις που επέρχεται μείωση αποδοχών ή αριθμού προσωπικού εμφανίζονται διάφορα συμπτώματα που μεταξύ άλλων περιλαμβάνουν εκνευρισμό, θυμό, πιθανές αντεγκλήσεις με συναδέλφους, μεγαλύτερα ποσοστά απουσιών αλλά και αίσθημα έλλειψης εμπιστοσύνης προς τη



Η αύξηση της παραγωγικότητας και κατ' επέκταση η γενικότερη ανάπτυξη της επιχείρησης, επιτυγχάνεται με την καλύτερη οργάνωσή της, με τη βελτίωση του επιπέδου των εργαζομένων και βέβαια με τα κατάλληλα κίνητρα προς τους εργαζομένους.

ΔΗΜΗΤΡΑ ΚΟΝΤΡΟΓΙΑΝΝΗ

διοίκηση. Πολλοί εργαζόμενοι νιώθουν απαισιοδοξία, φόβο και αβεβαιότητα για το μέλλον. Το γενικότερο κλίμα ανασφάλειας οδηγεί σε μείωση της απόδοσης αλληλά και των επιθυμητών αποτελεσμάτων μιας επιχείρησης. Παρόλα αυτά οι οργανωτικές δομές και η διοίκηση μιας εταιρείας θα πρέπει να εξετάζουν τα συμπτώματα μιας τέτοιας κατάστασης και να επιδιώκουν να διοικούν με σύνεση και επαγγελματική διάθεση στην διεκπεραίωση αυτών των θεμάτων με γνώμονα την εργασιακή ηρεμία και την προώθηση των συμφερόντων της επιχείρησης”.

Στον ίδιο πνεύμα η **κα Δήμητρα Κοντρογιάννη** σημειώνει ότι η ψυχολογία των εργαζομένων, σαφώς είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την ασφάλεια που νιώθει τόσο σε εργασιακό όσο και σε οικονομικό επίπεδο, ο εργαζόμενος. Και συνεχίζει λέγοντας: “Με τα νέα διαμορφωμένα δεδομένα, οι εργαζόμενοι νιώθουν να απαξιώνονται, να βάληται ανεπανόρθωτα το κύρος τους, η αξιοπρέπεια τους, η ποιότητα ζωής τους. Αποτέλεσμα αυτού του αναπόφευκτου εργασιακού διαμορφωμένου κλίματος είναι η μείωση της αποδοτικότητας και της παραγωγικότητας των εργαζομένων.

Οι εργαζόμενοι, παύουν να δρουν προνοητικά, δεν λειτουργούν ομαδικά, επικρατεί εργασιακή αποξένωση και γκρεμίζεται κάθε είδος εμπιστοσύνης.

Βασικά συστατικά μιας εταιρικής δομής, προκειμένου η επιχείρηση να λειτουργεί εύρυθμα, να είναι ανταγωνιστική και να προσβλέπει σε ένα υγιές μέλλον”.

Από την άλλη πλευρά η σύνθεση του σύγχρονου εργασιακού περιβάλλοντος δείχνει να επηρεάζει και την παραγωγικότητα και συνεπώς την ανάπτυξη μιας εταιρείας. Σύμφωνα με την **κα Δήμητρα Κοντρογιάννη** “Με τη νέα διαμορφωμένη κατάσταση και με την ψυχολογία των εργαζομένων στην κυριολεξία “κουρελιασμένη”, η ανάπτυξη κάθε εταιρείας με βάση την επίτευξη των λειτουργικών στόχων της, φαντάζει σαν ασθενής σε “κώμα” με καμία ελπίδα να ανακάμψει.

Μια επιχείρηση όμως, που σέβεται πρωτίτως, την κουλτούρα της, τις αρχές της και το προσωπικό της, θα πρέπει να έχει βάση της φιλοσοφίας της, ότι η παραγωγή είναι συλλογική διαδικασία.

Η αύξηση της παραγωγικότητας και κατ' επέκταση η γενικότερη ανάπτυξη της επιχείρησης, επιτυγχάνεται με την καλύτερη οργάνωσή της, με τη βελτίωση του επιπέδου

των εργαζομένων και βέβαια με τα κατάλληλα κίνητρα προς τους εργαζομένους. Το κλίμα σιγουριάς για την εργασία τους, οι καλές συνθήκες εργασίας και ότι άλλο ενισχύει την ύπαρξη αξιολογικών και συμμετοχικών διαδικασιών, στη βάση της θα πρέπει πάση θυσία, να επικοινωνηθεί με τον καλύτερο δυνατό τρόπο”.

Η αμφίδρομη επικοινωνία αλληλά και η αντιμετώπιση ενδεχόμενων ανησυχιών και προβλημάτων των εργαζομένων αποτελούν σημαντικά όπλα ενάντια στην ανασφάλεια και τη γενικότερη απαισιοδοξία που πιθανόν να τους διακατέχει

ΑΝΑΣΤΑΣΗΣ ΛΟΥΚΙΣΗΣ

Για το ίδιο θέμα ο **κος Αναστάσης Λουκίσης** επισημαίνει ότι το σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον χαρακτηρίζεται από ανταγωνιστικές τάσεις και ο σκοπός της κάθε επιχείρησης είναι να καταφέρει να διαμορφώσει εκείνες τις συνθήκες που θα της επιτρέψουν να μπορέσει να αναπτυχθεί αλληλά ακόμη περισσότερο και να ηγηθεί στον τομέα που δραστηριοποιείται. Ανάλογα με τους στόχους της, την οργανωσιακή της κουλτούρα αλληλά και την πολιτική διαδικασιών της η επιχείρηση χαράσσει τη στρατηγική της πορεία με σκοπό να έχει το επιθυμητό αποτέλεσμα. Η διαμόρφωση ενός παραγωγικότερου εργασιακού περιβάλλοντος είναι αναμφισβήτητα ένας σημαντικός παράγοντας στην επίτευξη των στόχων αυτών. Το ανθρώπινο δυναμικό σε μια επιχείρηση αποτελεί σίγουρα ένα από τα πιο σημαντικά της εφόδια για να επιτευχθούν οι στόχοι αυτοί. Είναι ένα μέσο άμυνας ούτως ώστε να μπορέσει να παραμείνει ανταγωνιστική και κερδοφόρα ιδιαίτερα σε περιόδους που υπάρχει οικονομική δυσκολία αλληλά και γενικότερη ανασφάλεια. Η παραγωγικότητα του προσωπικού είναι άμεσα συνδεδεμένη με το εργασιακό περιβάλλον στο οποίο απασχολείται. Έχει αποδειχθεί ότι οι καλές συνθήκες εργασίας αλληλά και η θετική σύνδεση μεταξύ των ανθρώπων επιδρούν θετικά στην ανθρώπινη ψυχολογία και στην αύξηση της δυναμικής επίτευξης των στόχων αλληλά και της ανάπτυξης της επιχείρησης.

Ο **κος Αναστάσης Λουκίσης** συνεχίζει αναπόφευκτους στους τρόπους για την αντιμετώπιση του κλίματος αυτού και προτείνει κίνητρα που μπορούν να δοθούν στους εργαζόμενους. Η τόνωση του ηθικού των εργαζομένων σε περιόδους οικονομικής ύφεσης, λήξει, είναι μία από τις βασικές επιδιώξεις της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού μέσα στην επιχείρηση. Η αμφίδρομη επικοινωνία αλληλά και η αντιμετώπιση ενδεχόμενων ανησυχιών και προβλημάτων των εργαζομένων αποτελούν σημαντικά όπλα ενάντια στην ανασφάλεια και τη γενικότερη απαισιοδοξία που πιθανόν να τους διακατέχει. Οι διευθυντές και προϊστάμενοι θα πρέπει να επενδύουν χρόνο για να μεταφέρουν μηνύματα προς το προσωπικό σχετικά με την πορεία και την εξέλιξη της εταιρείας, τους επικείμενους στόχους αλληλά και την αντιμετώπιση της κρίσης. Επιπλέον είναι σημαντικό οι εργαζόμενοι να αισθάνονται την ασφάλεια ότι μπορούν να εκφράσουν ελεύθερα την άποψή τους και ότι η γνώμη τους έχει αξία για τη λειτουργία της επιχείρησης. Για το λόγο αυτό θα πρέπει να παρθούν τα κατάλληλα εκείνα μέτρα ούτως ώστε να δοθούν κίνητρα στους εργαζόμενους για να εξασφαλιστεί η εργασιακή ηρεμία αλληλά και η παραγωγικότητα. Τέτοιου είδους πρακτικές θα πρέπει να περιλαμβάνουν τη διατήρηση ανοικτών καναλιών επικοινωνίας με το προσωπικό, ενώ παράλληλα η καλλιέργεια ηρεμίας, ειλικρίνειας, αυτοπεποίθησης και σεβασμού είναι στοιχεία που βοηθούν στην ενίσχυση του ομαδικού πνεύματος και της συλλογικής προσπάθειας για την πραγμάτωση των στόχων της επιχείρησης. Η υιοθέτηση αυτού του είδους ενεργειών όχι μόνο βοηθάει στην αντιμετώπιση των προβλημάτων αλληλά παράλληλα εξασφαλίζει περισσότερο την διατήρηση ικανών στελεχών που θα παραμείνουν στην εταιρεία και θα δείξουν πίστη και αφοσίωση στους εταιρικούς στόχους και τις προοπτικές της.

Η ανάπτυξη και η δημιουργία μιας στρατηγικής επιβίωσης για την αντιμετώπιση της οικονομικής ύφεσης από μια επιχείρηση δεν πρέπει να περιορίζεται ή να εστιάζει μόνο σε ένα σχέδιο περικοπών μισθών και μείωσης του αριθμού του προσωπικού

ΑΝΑΣΤΑΣΗΣ ΛΟΥΚΙΣΗΣ

Αντίστοιχα, η **κα Δήμητρα Κοντρογιάννη** θεωρεί ότι όσο δυσάρεστο και αν είναι, το νέο διαμορφωμένο εργασιακό κλίμα, θα πρέπει να αντιμετωπιστεί ως αλλαγή και όσο πιο γρήγορα την αποδεχτεί κανείς, τόσο μεγαλύτερες πιθανότητες επιβίωσης έχει.

Πρέπει να βοηθήσουμε τους εργαζόμενους να διατηρήσουν την διάθεσή τους ανεβασμένη και την ψυχολογία τους ακμαία. Με την άμεση προσαρμογή και αποδοχή της κατάστασης, δίνεται η δυνατότητα στην γρηγορότερη βελτίωση του διαταραγμένου εργασιακού κλίματος. Δημιουργώντας, πλέον δράσης που θα περιλαμβάνει ένα ισχυρό σύστημα κινήτρων που επηρεάζει αμιγώς την ανθρώπινη συμπεριφορά, περνώντας από το φίλτρο των αναγκών και επιθυμιών του κάθε εργαζόμενου ξεχωριστά, θα εξασφαλίσουμε, εργασιακή συνοχή.

Θα πρέπει τα κίνητρα να ομαδοποιηθούν με βάση τις ανάγκες για εργασιακή ασφάλεια, εμπιστοσύνη, αποδοχή και επιβράβευση σε άλλους τομείς. Η συνέπεια σε θέματα ασφάλισης και σταθερής καταβολής αποδοχών είναι ένα γεγονός που πριν μια τριετία ήταν αυτονόητο, ενώ στις ημέρες που βιώνουμε κάτι τέτοιο φαντάζει ουτοπικό. Αποτελεί δε, ένα επιπλέον ανταγωνιστικό πλεονέκτημα για μια επιχείρηση.

Όσον αφορά την τακτική που ακολουθούν οι επιχειρήσεις για να αντιμετωπίσουν την όλη κατάσταση με στόχο φυσικά την επιβίωση και κατ' επέκταση την ανάπτυξη ο **κος Αναστάσης Λουκίσης** τονίζει ότι η ανάπτυξη και η δημιουργία μιας στρατηγικής επιβίωσης για την αντιμετώπιση της οικονομικής ύφεσης από μια επιχείρηση δεν πρέπει να περιορίζεται ή να εστιάζει μόνο σε ένα σχέδιο περικοπών μισθών και μείωσης του αριθμού του προσωπικού. Ένα από τα "εργαλεία" για μια επικείμενη έξοδο από την κρίση είναι ο μισθολογικός εκσυγχρονισμός αλληλά και η αναδιάρθρωση δομών και οργανογράμματος. Πολλές φορές η κρίση αποτελεί πρόβλημα αλληλά μπορεί να είναι και ευκαιρία. Κι αυτό γιατί αφενός μεν η επιχείρηση επιδιώκει να ξεφύγει από τη δίνη της οικονομικής





κρίσης αφετέρου όμως δίδεται και η ευκαιρία για ανασύνταξη δυνάμεων και αναζήτηση νέων επιχειρηματικών ευκαιριών. Για το λόγο αυτό οι εναλλακτικές πρακτικές υπογραμμίζουν την ανάπτυξη και αναθεώρηση των εσωτερικών λειτουργιών και της οργάνωσης της επιχείρησης, ενώ παράλληλα χαράσσεται μια γενικότερη κατεύθυνση διαμόρφωσης πολιτικών και διαδικασιών. Οι στρατηγικές αποφάσεις κατά κύριο λόγο θα πρέπει να σχετίζονται με τη διαμόρφωση ή διαφοροποίηση προϊόντων και υπηρεσιών που η επιχείρηση μπορεί να παρέχει, τον επανασχεδιασμό και τη στοχοποίηση νέων αγορών που θα δραστηριοποιηθεί, τη λειτουργία και την οργάνωσή της, αλλά και τυχόν στρατηγικές συμμαχίες με άλλες επιχειρήσεις με κοινό σημείο αναφοράς και στόχους.

Σχετικά η **κα Δήμητρα Κοντρογιάννη** δηλώνει "Μια επιχείρηση που ασπάζεται την άποψη ότι, το ανθρώπινο δυναμικό της αποτελεί το σημαντικότερο και πολυτιμότερο κεφάλαιο της, οφείλει να εξαντλήσει όλες τις δυνατότητες προκειμένου να αποφύγει, τουλάχιστον την μείωση προσωπικού.

Προσωπικά θεωρώ ότι οι ευέλικτες μορφές εργασίας είναι μια ενδεδειγμένη λύση, προκειμένου να αποφύγουμε κατάργηση θέσεων εργασίας και κατ' επέκταση τη μείωση προσωπικού.

Ο όρος "Remote-Mobile Working" ή πιο απλά...εργασία εξ αποστάσεως, έχει μπει πλέον για τα καλά στην εργασιακή ζωή της χώρας μας. Ο όρος έχει και ευρύτερη σημασία και έννοια καθώς χρησιμοποιείται πλέον, εκτός από το εργασιακό επίπεδο και σε εκπαιδευτικό επίπεδο.

Για πολλούς επιχειρηματίες φάνταζε για αρκετά χρόνια "άπιαστο όνειρο" για άλλους πάλι "εργασία του μέλλοντος". Όποια ερμηνεία και να δίνει ο καθένας, είναι πλέον γεγονός, έχει αποκτήσει σάρκα και οστά και καθημερινά γίνεται όλο και πιο ευέλικτη.

Μια επιχείρηση που ασπάζεται την άποψη ότι, το ανθρώπινο δυναμικό της αποτελεί το σημαντικότερο και πολυτιμότερο κεφάλαιο της, οφείλει να εξαντλήσει όλες τις δυνατότητες προκειμένου να αποφύγει, τουλάχιστον την μείωση προσωπικού

ΔΗΜΗΤΡΑ ΚΟΝΤΡΟΓΙΑΝΝΗ

Οι ευέλικτες μορφές εργασίας αριθμούν αρκετά πλεονεκτήματα με βασικότερο όλων την αισθητή μείωση των λειτουργικών εξόδων της επιχείρησης σε συνδυασμό της αύξησης της παραγωγικότητας και της διατήρησης των θέσεων εργασίας".