

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

[Focus Bari] Έρευνα για τις προκλήσεις, τις θυσίες, τα εμπόδια και τις δεξιότητες που απαιτήθηκαν παρουσιάστηκε σε εκδήλωση της ΕΑΣΕ

Ποια τα εφόδια των CEOs για την πορεία προς την κορυφή

Της Σοφίας Εμμανουήλ
semn@nautemporiki.gr

Ικανότητες, εργασιακή εμπειρία και χαρακτήρας με σκορ 78%, 70% και 57% αντίστοιχα είναι τα τρία πιο σημαντικά εφόδια των CEOs - η νεότερη γενιά των οποίων (Generation X) εφάρμοξε στην κορυφή της εταιρικής ιεραρχίας στα 39, έπειτα από 16 χρόνια δουλειάς και η παλαιότερη (Baby Boomers), σχεδόν δέκα χρόνια αργότερα, στα 48, έπειτα από 25 χρόνια δουλειάς.

Τα παραπάνω αποεικονίζουν συμπεράσματα έρευνας της Focus Bari σε μέλη της ΕΑΣΕ (Εταιρεία Ανώτατων Στελεχών Επιχειρήσεων), μια πρωτοβουλία της Ομάδας Δράσης για την Ενίσχυση της Παρουσίας των Γυναικών στην ΕΑΣΕ, που παρουσιάστηκε χθες σε ειδική εκδήλωση στο Θέατρο, Κέντρο Πολιτισμού «Ελληνικός Κόσμος», με την υποστήριξη της «Ναυτεμπορικής» ως χορηγό επικοινωνίας.

Στόχος της έρευνας ήταν να καταγράψει και να αναλύσει τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν και τις δεξιότητες που ανέπτυξαν οι επαγγελματίες μάντζερ στην Ελλάδα, άνδρες και γυναίκες, για να φτάσουν στην κορυφή της εταιρικής πυραμίδας, καθώς και τα χαρακτηριστικά που απαιτούνται σήμερα προκειμένου να επιτευχθεί ο ίδιος στόχος. Ταυτόχρονα, αναδείχθηκε η ανάγκη ενίσχυσης του ρόλου των γυναικών, όπως εξήγησαν ο Νικήτας Κωνσταντέλλος, πρόεδρος δ.σ. ΕΑΣΕ & δ/νων σύμβουλος ICAP Group, αλλά και η Μαρίκα Λάμπρου, συντονίστρια της Ομάδας Δράσης ΕΑΣΕ και General Manager Business Imaging & Professional Print, Intersys.

Σύμφωνα με τα στοιχεία που παρουσίασε η Βαλέρια Τσάμη, διευθύνουσα σύμβουλος της Focus Bari, πέρα από τις ικανότητες, την εργασιακή εμπειρία και τον χαρακτήρα που κατατά-

σσονται στα τρία πιο σημαντικά στοιχεία που βοήθησαν τους CEOs να προχωρήσουν, υπάρχουν κι άλλοι παράγοντες, οι οποίοι όμως συνέβαλαν σε μικρότερο βαθμό, όπως οι σπουδές (31%), άνθρωποι τους οποίους μπορούσαν να εμπιστευτούν (17%), η τύχη και οι καλές συγκυρίες (16%), το εργασιακό περιβάλλον (11%), ο/η σύντροφος (10%) και η οικογένεια (10%). Ειδικότερα για τις γυναίκες, η εργασιακή εμπειρία έχει ακόμα μεγαλύτερη βαρύτητα και είναι πρώτη σε κατάταξη (76%), ενώ σημαντική επίσης θεωρούν σε μεγαλύτερο βαθμό την τύχη και τις συγκυρίες (24%), τον σύντροφο (17%) και την οικογένεια (14%).

Αναφέροντας ως σημαντικό εφόδιο τον χαρακτήρα τους, στο σύνολό τους οι συμμετέχοντες επικεντρώνονται σε: αποτελεσματικότητα (22%), κίνητρα που οι ίδιοι έδιναν στον εαυτό τους (self-motivation) (19%), διάθεση να παίρνουν πρωτοβουλίες (18%), ομαδικότητα (18%) και το να μην φοβούνται τις προκλήσεις (17%). Οι γυναίκες τονίζουν ιδιαίτερα την ικανότητά τους να διαχειρίζονται πολλά πράγματα ταυτόχρονα (multi-tasking) (31%) αλλά

και τη διάθεση να μαθαίνουν νέα πράγματα (24%).

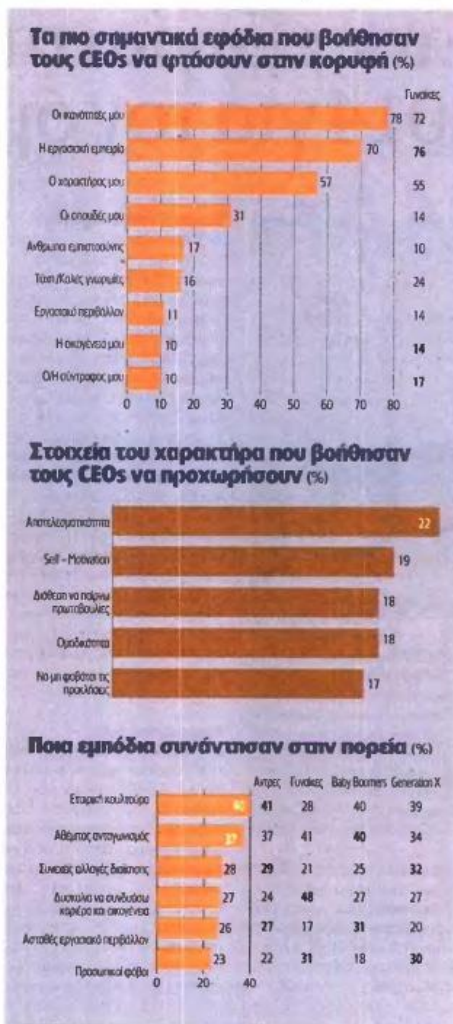
Σημειώνεται ότι σχεδόν επτά στους δέκα CEOs (68%) έχουν κάνει μεταπτυχιακές ή διδακτορικές σπουδές. Στους Generation X η αναλογία αυτή είναι 71%, ενώ στους Baby Boomers 65%. Η ηλικία κατά την οποία ξεκινούν να εργάζονται (σε οποιαδήποτε απασχόληση) δεν διαφοροποιείται μεταξύ των δύο γενεών - είναι κατά μέσο όρο τα 23 τους χρόνια. Διαφέρουν όμως στον χρόνο που χρειάστηκαν για να φτάσουν στη σημερινή τους θέση. Για το σύνολο ήταν η ηλικία των 44 ετών έπειτα από 21 χρόνια εργασιακής πορείας. Ειδικότερα, οι γυναίκες αρχίζουν να εργάζονται λίγο νωρίτερα από τους άντρες, στα 21 τους χρόνια (οι άντρες στα 23) και έπειτα από ίδιο χρόνο πορείας (21 χρόνια) έχουν φτάσει ένα βήμα πριν από την κορυφή, στη θέση του γενικού διευθυντή, σε αντίθεση με τους άντρες που η μεγάλη τους αναλογία βρίσκεται στο ίδιο χρονικό διάστημα στην κορυφή της ιεραρχίας.

Οι προκλήσεις

Στην πλειονότητά τους (60%) οι CEOs ένιωθαν πάντα σίγουροι για τη δυνατότητα να προχωρήσουν ψηλά, κάτι που ισχύει σε μεγαλύτερο βαθμό στους άντρες (62%) και ειδικότερα στους Baby Boomers (67%). Αντίθετα, κυρίως οι γυναίκες (55%) αλλά και οι Generation X (46%) δηλώνουν πως κάποιες στιγμές αμφιψαλλαντέψτηκαν για το αν θα τα καταφέρουν. Στην πορεία τους οι περισσότεροι συνάντησαν εμπόδια. Τα πιο σημαντικά από αυτά ήταν: η εταιρική κουλτούρα που δεν τους ταιριάζει (40%), ο αθέμιτος ανταγωνισμός (37%), η δυσκολία να ισορροπήσουν καριέρα και οικογένεια (27%), οι συνεχείς αλλαγές διοίκησης/στρατηγικής (28%), το ασταθές εργασιακό περιβάλλον (26%) και οι προσωπικοί φόβοι/ ανασφάλεια (23%). Η σειρά κατάταξης

“ Η έρευνα κατέδειξε την έλλειψη γυναικών σε υψηλές ηγετικές θέσεις και την ανάγκη ενίσχυσης του ρόλου τους στην εταιρική πυραμίδα.

Ο ηγέτης πρέπει να δίνει όραμα και σκοπό



▼ Περιγράφοντας τον αποτελεσματικό ηγέτη, οι CEOs έδωσαν το μεγαλύτερο σκορ (60%) στη δυνατότητα του να «δίνει όραμα και σκοπό». Ακολουθούν μια σειρά από χαρακτηριστικά σχετικά με τους ανθρώπους -όπως το να δίνει πρώτος το παράδειγμα (38%), να επενδύει στους ανθρώπους (35%) - ή σχετικά με την ενεργό συμμετοχή του στην πορεία της εταιρείας - να παίρνει αποφάσεις (35%), να φέρνει αποτελέσματα (29%), να έχει ευθυκρισία (28%) κ.ά. Πάντως, η πλειοψηφία (62%) θεωρεί πως η ηγεσία είναι κάτι που μπορεί να διδαχθεί και να καλλιεργηθεί.

Εμπιστοσύνη

Τα στοιχεία που θεωρούν οι CEOs ότι χρειάζεται να έχει ένας νέος που θέλει να προχωρήσει είναι «η εμπιστοσύνη στον εαυτό του» (37%) και «η διάθεση να μαθαίνει νέα πράγματα» (34%). Παράλληλα προκύπτουν η αυτενέργεια, τα κίνητρα δηλαδή που δίνουν στον εαυτό τους (self-motivation) (36%), η αποτελεσματικότητα (33%), το να μη φοβόται τις προκλήσεις (32%), η διάθεση να παίρνει πρωτοβουλίες (30%) και πολλά άλλα, όπως η ομαδικότητα, η επιμονή, η αισιόδοξη στάση ζωής, η αντοχή και η υπομονή.

Συζήτηση

Στο πλαίσιο της εκδήλωσης της ΕΑΣΕ οι Ανδρέας Αθανασόπουλος, αντιπρόεδρος και διευθυνόμενος σύμβουλος της Dixon, Χριστίνα Ιωαννίδη, director της HAY Group, Νίκος Καυκάς, πρόεδρος της Β. Καυκάς, Νίκη Κουτσουάνη, πρόεδρος της Αρίνιτα και Φραγκίσκη Μελλίσσα, διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού της Vodafone, υπό τον συντονισμό του Γάνυ Περλέπη, γενικού διευθυντή της εφημερίδας «Η Ναυτεμπορική», συζητήσαν τα αποτελέσματα της έρευνας και μίλησαν για τα σημαντικότερα χαρακτηριστικά ενός αποτελεσματικού ηγέτη, καθώς και για την έλλειψη γυναικών σε υψηλές ηγετικές θέσεις.

[SID:9171140]