



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ Μ.Β.Α

Τίτλος Ερευνητικής Διπλωματικής Εργασίας

*Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΠΟΥ ΔΙΑΔΡΑΜΑΤΙΖΕΙ Η ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗ ΗΘΙΚΗ
ΣΤΟ ΠΡΟΦΙΛ ΤΟΥ ΜΑΝΑΤΖΕΡ ΜΙΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ. ΠΩΣ ΑΥΤΗ
ΕΠΗΡΕΑΖΕΙ ΤΙΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΣΕ ΠΕΡΙΟΔΟΥΣ ΚΡΙΣΗΣ ΚΑΙ ΤΙ
ΡΟΛΟ ΠΑΙΖΕΙ ΣΤΙΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΤΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ
ΕΥΗΜΕΡΙΑ ΤΗΣ.*

Φοιτητής : Θεμιστοκλής Γιαταγαντζίδης

Επιβλέπων Καθηγητής : Ιωάννης Σαλμόν

ΑΘΗΝΑ, ΜΑΙΟΣ 2023



UNIVERSITY OF WEST ATTICA SCHOOL

DEPARTMENT OF BUSINESS ADMINISTRATION

TITLE OF POSTGRADUATE PROGRAM(MSc/MBA)

DIPLOMA THESIS

TITLE

THE IMPORTANCE OF BUSINESS ETHICS IN THE PROFILE OF A BUSINESS MANAGER. HOW IT AFFECTS HIS DECISIONS IN TIME OF CRISIS AND WHAT ROLE DO THEY PLAY IN HIS PRACTICES FOR FINANCIAL WELL-BEING.

STUDENT NAME : THEMISTOKLIS GIATAGANTZIDIS

SUPERVISOR NAME : IOANNIS SALMON

ATHENS, MAY 2023

Τίτλος εργασίας

**Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΠΟΥ ΔΙΑΔΡΑΜΑΤΙΖΕΙ Η ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗ ΗΘΙΚΗ
ΣΤΟ ΠΡΟΦΙΛ ΤΟΥ ΜΑΝΑΤΖΕΡ ΜΙΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ. ΠΩΣ ΑΥΤΗ
ΕΠΗΡΕΑΖΕΙ ΤΙΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΣΕ ΠΕΡΙΟΔΟΥΣ ΚΡΙΣΗΣ ΚΑΙ ΤΙ
ΡΟΛΟ ΠΑΙΖΕΙ ΣΤΙΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΤΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ
ΕΥΗΜΕΡΙΑ ΤΗΣ.**

Μέλη Εξεταστικής Επιτροπής συμπεριλαμβανομένου και του Εισηγητή

Η μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία εξετάστηκε επιτυχώς από την κάτωθι
Εξεταστική Επιτροπή:

| Α/α | ΟΝΟΜΑ ΕΠΩΝΥΜΟ | ΒΑΘΜΙΔΑ/ΙΔΙΟΤΗΤΑ | ΨΗΦΙΑΚΗ ΥΠΟΓΡΑΦΗ |
|-----|--------------------------|--------------------------|------------------|
| | ΙΩΑΝΝΗΣ ΣΑΛΜΟΝ | ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΗΣ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ | |
| | ΣΠΥΡΙΔΩΝ ΓΚΟΥΜΑΣ | ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ | |
| | ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΣ ΠΑΝΟΠΟΥΛΟΣ | ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ | |

ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ο κάτωθι υπογεγραμμένος Γιαταγαντζίδης Θεμιστοκλής του Πάρη, με αριθμό μητρώου mba19006 φοιτητής του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών MBA digital business του Τμήματος Διοίκησης επιχειρήσεων της Σχολής Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, δηλώνω ότι:

«Είμαι συγγραφέας αυτής της μεταπτυχιακής εργασίας και ότι κάθε βοήθεια την οποία είχα για την προετοιμασία της, είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στην εργασία. Επίσης, οι όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε ακριβώς είτε παραφρασμένες, αναφέρονται στο σύνολό τους, με πλήρη αναφορά στους συγγραφείς, τον εκδοτικό οίκο ή το περιοδικό, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδίκτυο. Επίσης, βεβαιώνω ότι αυτή η εργασία έχει συγγραφεί από μένα αποκλειστικά και αποτελεί προϊόν πνευματικής ιδιοκτησίας τόσο δικής μου, όσο και του Ιδρύματος.

Παράβαση της ανωτέρω ακαδημαϊκής μου ευθύνης αποτελεί ουσιώδη λόγο για την ανάκληση του πτυχίου μου».

Επιθυμώ την απαγόρευση πρόσβασης στο πλήρες κείμενο της εργασίας μου μέχρι 30/03/2024 και έπειτα από αίτηση μου στη Βιβλιοθήκη και έγκριση του επιβλέποντα καθηγητή.

Ο/Η Δηλών/ούσα

Γιαταγαντζίδης Θεμιστοκλής

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Σε αυτό το σημείο θα γίνει αναφορά σε ορισμένα πρόσωπα που με βοήθησαν στην εκπόνηση αυτής της διπλωματικής εργασίας τόσο στο κομμάτι το τεχνικό όσο και στο ψυχολογικό και ηθικό. Αρχικά θα ήθελα να ευχαριστήσω το καθηγητή μου κ. Σαλμόν Ιωάννη , ο οποίος στάθηκε πάντα αρωγός στη προσπάθειά μου αυτή και με βοήθησε τόσο στην παραγωγή ιδεών όσο και στο ψυχολογικό κομμάτι, τη στιγμή που είχα σκεφτεί να τη παρατήσω και με απέτρεψε με τον άρτιο συντονισμό και με βοήθησε στο να μη παρεκκλίνω από το στόχο μου, δίνοντας μου σημαντικές κατευθύνσεις.

Επίσης , θα ήθελα να ευχαριστήσω τη μητέρα μου που μου στέκεται όλα αυτά τα χρόνια δίπλα μου στη προσπάθειά μου αυτή, με στηρίζει ψυχολογικά όταν όλα μου φαίνονται βουνό και με ενθαρρύνει να συνεχίσω τον αγώνα μου. Πέρα από την οικογένεια που θεωρείται βασικός παράγοντας σε κάθε προσπάθεια που κάνουμε για την επίτευξη ενός στόχου, πολύ σημαντικό ρόλο παίζουν και οι άνθρωποι από το φιλικό περιβάλλον και όχι μόνο που είναι μαζί μας τη δεδομένη χρονική στιγμή που χρειαζόμαστε συμπαράσταση και μια ώθηση, μας στηρίζουν σε όλα χωρίς να αποβλέπουν σε κάτι και απλά σε κάνουν να αισθάνεσαι σίγουρος για τον εαυτό σου και σε βοηθούν έτσι στη πραγμάτωση του στόχου σου.

Αυτοί οι άνθρωποι λοιπόν είναι πολλές φορές η έμπνευση μας όταν όλα φαίνονται δύσκολα και μας βγάζουν από το αδιέξοδο που μπαίνουμε πολλές φορές, μη μπορώντας να βρούμε τον δρόμο μόνοι μας. Σε αυτούς τους ανθρώπους λοιπόν χρωστάω ένα πολύ μεγάλο ΕΥΧΑΡΙΣΤΩ από τα βάθη της καρδιάς μου που μου δίνουν την δύναμη να εκπληρώσω και αυτό το εγχείρημα μου.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Από την εποχή των αρχαίων φιλοσόφων η ηθική αποτέλεσε θέμα έντονης αντιπαράθεσης και συζήτησης τόσο στην Αθήνα όσο και στην υπόλοιπη Ελλάδα με τους φιλοσόφους να συμφωνούν για τη βαρύτητα που είχε σαν χαρακτηριστικό ενός ενάρετου άντρα αλλά να διαφωνούν για τη σημασία της. Συνακόλουθα επιχειρείται μια συσχέτιση με τη επιχειρηματική ηθική πιο συγκεκριμένα για να εισχωρήσουμε στο κόσμο των επιχειρήσεων.

Θα γίνει μια προσπάθεια ολιστικής προσέγγισης του όρου ηθικής στην εργασία αυτή και επιμέρους θα προχωρήσουμε στην τοποθέτηση της στις επιχειρήσεις και στο προφίλ του μάνατζερ ως ιδανικό αγαθό.

Στη συνέχεια θα προσπαθήσουμε να προσεγγίσουμε την επιχειρηματική ηθική σαν ευρύτερο όρο για να γίνει κατανοητός αρχικά και μετά θα γίνει προσπάθεια σύνδεσης της επιχειρηματικής ηθικής με τον μάνατζερ.

Ακόμα, θα κάνουμε λόγο για το προφίλ του μάνατζερ σε ένα πιο ευρύ πλαίσιο και θα δώσουμε κάποια χαρακτηριστικά που συνθέτουν το προφίλ του ιδανικού μάνατζερ. Ένα από αυτά είναι και ηθική, που θεωρείται πολύ σημαντικό προσόν αλλά σπάνιο να το κατέχει ένας μάνατζερ στον μέγιστο βαθμό.

Ακολούθως θα κάνουμε λόγο για την περίοδο που η εταιρία βρίσκεται σε κατάσταση κρίσης, το πως αντιμετωπίζει τις ενδεχόμενες κρίσεις, τη φύση των κρίσεων και από που προέρχονται και το ποια είναι η συμβολή του μάνατζερ στο δύσκολο αυτό εγχείρημα.

Θα μιλήσουμε επίσης για τις αποφάσεις και τις συνέπειες ανάλογα με τη φύση τους για μια εταιρία. Το πως ο μάνατζερ και μάλιστα ο ηθικός μάνατζερ τοποθετείται και με τι κριτήρια παίρνει αποφάσεις.

Στη συνέχεια θα αναφερθούμε στην ΕΚΕ παραθέτοντας κάποια χαρακτηριστικά τους για να γίνει κατανοητός ο όρος , τη πυραμίδα του Carroll ο οποίος έχει δώσει πολύ στοχευμένους ορισμούς για την ΕΚΕ και το πως επηρέασαν την ιδεολογία των επιχειρήσεων στο σύγχρονο κόσμο.

Τέλος, θα αναφερθούμε και στην εταιρική διακυβέρνηση ορίζοντας την εννοιολογικά και παραθέτοντας κάποια χαρακτηριστικά της αλλά και τον πολύ σημαντικό κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης που ορίζει τον κώδικα συμπεριφοράς των υπαλλήλων μέσα στους κύκλους της επιχείρησης αλλά της αλληλεπίδρασης με τους εταίρους της επιχείρησης που δεν ανήκουν στον κύκλο της επιχείρησης και είναι εξωτερικοί συνεργάτες κτλ.

Για τη προσέγγιση εις βάθος των όρων που αναφέρθηκαν παραπάνω μελετήθηκαν έργα και συγγράμματα αρχαίων φιλοσόφων αλλά και νεότερων επιστημόνων της Διοίκησης επιχειρήσεων και της ηθικής στις επιχειρήσεις πιο στοχευμένα. Από τη μελέτη της βιβλιογραφίας έγινε κατανοητή η βαρύτητα της ηθικής γενικότερα και ειδικότερα στις επιχειρήσεις και τους μάνατζερ και έγινε προσπάθεια να αναδείξουμε την σημασία της ηθικής στις πρακτικές των επιχειρήσεων και του μάνατζερ συνακόλουθα. Τέλος τα συμπεράσματα που βγήκαν από τη μελέτη της ηθικής στις επιχειρήσεις και στο πως επηρεάζει τις αποφάσεις του μάνατζερ σε περιόδους κρίσης και τι αντίκτυπο έχει στην επιχείρηση.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

| | |
|------------------|------|
| ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ..... | 1 |
| ΠΕΡΙΛΗΨΗ..... | 2-3 |
| ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ..... | 4 |
| ΕΙΣΑΓΩΓΗ..... | 5-13 |

ΚΕΦΑΛΑΙΑ

| | |
|---|---------|
| Κεφάλαιο 1 ΑΠΟ ΤΟ ΠΑΡΕΛΘΟΝ ΣΤΗ ΣΥΓΧΡΟΝΗ ΘΕΩΡΗΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ..... | 14-23 |
| Κεφάλαιο 2 ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗ ΗΘΙΚΗ..... | 24-31 |
| Κεφάλαιο 3 ΤΟ ΠΡΟΦΙΛ ΤΟΥ ΜΑΝΑΤΖΕΡ..... | 31-39 |
| Κεφάλαιο 4 ΗΘΙΚΟΣ ΜΑΝΑΤΖΕΡ..... | 40-43 |
| Κεφάλαιο 5 ΛΗΨΗ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ..... | 44-54 |
| Κεφάλαιο 6 ΚΡΙΣΕΙΣ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΡΙΣΕΩΝ..... | 54-71 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7 ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ..... | 71-88 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8 ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ..... | 89-96 |
| ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ..... | 97-100 |
| ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΧΡΗΣΗ..... | 101-102 |
| ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ..... | 103-106 |

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Παλιότερα, ο συσχετισμός των επιχειρήσεων με την ηθική ήταν εγχείρημα ιδιαίτερα δύσκολο έως και ακατόρθωτο και χρειάστηκε πολλά χρόνια για να έρθουν αυτοί οι δύο όροι κοντά ο ένας με τον άλλο και να αποτελεί πλέον βασικό προτέρημα ενός μάνατζερ η ηθική. Οι επιχειρήσεις παλιά λειτουργούσαν πιο απρόσωπα με κύριο σκοπό το μέγιστο κέρδος, αδιαφορώντας για τις επιπτώσεις που είχε αυτό στο περιβάλλον, στη κοινωνία ,ακόμα και στο κύκλο του εργατικού δυναμικού που απασχολούσαν στη δούλεψη τους. Δεν τους ενδιέφερε ο παράγοντας άνθρωπος και οι συνθήκες εργασία ούτε τα δικαιώματα τους για καλή ψυχική υγεία, καλές αποδοχές και καλή αντιμετώπιση από τους ανωτέρους τους κατά την ώρα της εργασίας τους αλλά παρά μόνο το να αυξηθεί η παραγωγή και το κέρδος.

Πλέον έτσι όπως έχει εξελιχθεί ο κόσμος των επιχειρήσεων με την εισαγωγή νέας φιλοσοφίας και ιδεολογίας μπορούμε να μιλήσουμε για μια νέα εποχή , όπου δίνεται μεγάλη σημασία στο παράγοντα άνθρωπο και η επιχείρηση δεν είναι ένας άψυχος όρος αλλά ένας ζωντανός οργανισμός. Βασικό γρανάζι είναι οι άνθρωποι που τη στελεχώνουν, παράγοντας έργο ο καθένας στη θέση ευθύνης του με τις αρμοδιότητές του και βασικό οδηγό τον άνθρωπο που θα τον χαρακτηρίζαμε μέντορα και ιθύνων νου της επιχείρησης τον μάνατζερ.

Ο ρόλος του μάνατζερ έχει γίνει πολυσήμαντος και ιδιαίτερα σοβαρός στη σύγχρονη εποχή στο κόσμο του επιχειρηματικού γίνεσθαι , αφού αυτός είναι ο οποίος είναι ο οδηγός στο τιμόνι της επιχείρησης, αυτός που θα τη βγάλει από τις δύσκολες καταστάσεις και θα την οδηγήσει στην ευμάρεια και την οικονομική άνθιση. Πλέον ο μάνατζερ, πρέπει να αφουγκράζεται τους υφισταμένους του και να τους έχει ικανοποιημένους για να παράγουν και περισσότερο έργο αλλά και να έχει και ισορροπία στους κύκλους της και να μην υπάρχουν εντάσεις που θα οδηγήσουν σε ακραίες καταστάσεις.

Στην εργασία αυτή θα μιλήσουμε για τη επιχειρηματική ηθική και θα εστιάσουμε στο πρόσωπο του μάνατζερ και στα χαρακτηριστικά που θα πρέπει να διαθέτει για να θεωρείται καλός μάνατζερ και συγκεκριμένα ηθικός. Θα εισάγουμε τον όρο ηθικός γύρω από το πρόσωπο του μάνατζερ και θα κάνουμε λόγο για την επιχειρηματική ηθική και τον ρόλο που διαδραματίζει σαν χαρακτηριστικό του μάνατζερ μιας επιχείρησης αλλά και τον αντίκτυπο που έχει στην επιχείρηση και στην εικόνα που επιθυμεί αυτή να προβάλλει προς τα έξω. Ακολούθως θα μελετήσουμε τους ενδεχόμενους χειρισμούς του μάνατζερ σε περιόδους κρίσης και τις αποφάσεις που λαμβάνει με σκοπό την αποφυγή από τέτοιες δύσκολες καταστάσεις.

Αρχικά στο πρώτο κεφάλαιο θα γίνει μια προσπάθεια σύνδεσης της ηθικής, όπως την προσέγγιζαν οι αρχαίοι φιλόσοφοι στην Αρχαία Ελλάδα, οι οποίοι ήταν οι πρώτοι που εισήγαγαν τον όρο της ηθικής σαν προτέρημα του ενάρετου άντρα, με τους σύγχρονους μελετητές που ασχολήθηκαν με την ηθική και προσπάθησαν να βγάλουνε ορισμούς και θεωρήσεις πιο εμπειριστωμένες. Θα γίνει εκτενής αναφορά στον ωφελιμισμό, με ιδρυτή τον John Stuart Mill και το Jeremy Bentham, στη καντιανή θεωρία με θεμελιωτή της τον Emmanuel Kant, στην Αρετολογία του Αριστοτέλη και την Δικαιοσύνη του Πλάτωνα. Ο Ωφελιμισμός κατόπιν μελέτης θα δούμε ότι τον ενδιαφέρει το αν ωφεληθούν οι εμπλεκόμενοι σε μια πράξη ανεξαρτήτως των συνεπειών της και άμα αυτή τους κάνει χαρούμενους στη συνέχεια. Η δεοντολογία του Kant από την άλλη, επικεντρώνεται στην μελέτη της Ηθικότητας του ατόμου και αν αυτή εκπληρώνει κάποιες υποχρεώσεις νομοτελειακές και αν παραβιάζει τα δικαιώματα των άλλων ή όχι, χωρίς να δίνεται ενδιαφέρον για τις συνέπειες της πράξης και τα άτομα που επηρεάζει. Για την Αρετολογία του Αριστοτέλη έγινε μελέτη περίπτωσης για το πως αντιλαμβάνεται ο Αριστοτέλης την ηθική στον άνθρωπο και την ευδαιμονία. Ο Αριστοτέλης υποστήριξε ότι ο άνθρωπος έχει αρετές εκ φύσεως που τον οδηγούν σε αντίστοιχες πράξεις. Για παράδειγμα αν ένας άνθρωπος είναι δίκαιος εκ φύσεως δε μπορεί παρά να κάνει πράξεις δίκαιες.

Τέλος ο Πλάτωνας πραγματεύθηκε το ζήτημα της Δικαιοσύνης και μάλιστα απέρριψε το δίκαιο της ανταπόδοσης σε μια πράξη, το οποίο θεώρησε άδικο και κολάσιμο και ότι είναι άξιο τιμωρίας να ανταποδίδεις μια άδικη πράξη. Γύρω από αυτό τον άξονα κινήθηκε και στο έργο του «Πολιτεία».

Στο δεύτερο κεφάλαιο θα τεθεί ο προβληματισμός σχετικά με το αν συνάδει η ηθική με την επιχειρηματική ηθική και κατά πόσο μπορεί να εφαρμοστεί στο κόσμο των επιχειρήσεων. Επίσης θα επιχειρηθεί να δοθεί ένας εμπειριστατωμένος ορισμός της επιχειρηματικής ηθικής και κάποια βασικά χαρακτηριστικά της για να γίνει κατανοητός ο όρος με μεγαλύτερη ακρίβεια. Θα προσεγγίσουμε και κάποιες αρχές της επιχειρηματικής ηθικής όπως την κατανοήσαμε ύστερα από τη μελέτη της βιβλιογραφίας και της μεθοδολογίας που ακολουθήθηκε τονίζοντας την σημαντικότητα της και τη βαρύτητα που έχει σαν όρος.

Μέχρι τώρα τα δύο πρώτα κεφάλαια θα λέγαμε ότι είναι περισσότερο εισαγωγικά για να εντάξουμε τον αναγνώστη σε ένα ευρύτερο πλαίσιο της μελέτης περίπτωσης που ασχοληθήκαμε και να τον εντάξουμε ομαλά στο επιχειρηματικό γίνεσθαι μελετώντας στη συνέχεια επιμέρους το προφίλ του μάνατζερ. Σε αυτό το κεφάλαιο θα εστιάσουμε σε κάποια χαρακτηριστικά που συνθέτουν το προφίλ του μάνατζερ και εξετάζοντας κάποια παραδείγματα για έναν ιδανικό μάνατζερ μιας επιχείρησης και παραδείγματα προς αποφυγή που συναντώνται συχνά σε πολλούς μάνατζερ κρίνοντας τους ακατάλληλους.

Στο κεφάλαιο 3 θα μιλήσουμε εκτενέστερα για το προφίλ του μάνατζερ παραθέτοντας κάποια χαρακτηριστικά που θα λέγαμε ότι θα πρέπει να συγκεντρώνει αυτός για να θεωρείται καλός στη δουλειά του και να βγάζει καλή εικόνα προς τα έξω. Επίσης στο κεφάλαιο αυτό θα τεθεί ο προβληματισμός ανάμεσα στον Ηγέτη που λειτουργεί και διοικεί προσωποκεντρικά και αυτόν που απλά έχει τυπικό ρόλο και ακολουθεί εντολές εκ της διοικήσεως.

Στη πρώτη περίπτωση έχουμε έναν Μάνατζερ ,ο οποίος τις περισσότερες φορές είναι και ο ιδιοκτήτης της επιχείρησης επιθυμώντας για καλύτερο έλεγχο να συγκεντρώνει το σύνολο των εξουσιών στο πρόσωπο του και στη δεύτερη περίπτωση έναν Μάνατζερ με καθαρά τυπικό ρόλο ακολουθώντας εντολές. Στη συνέχεια, θα παραθέσουμε κάποια βασικά χαρακτηριστικά που τονίσαμε και σε προηγούμενο κεφάλαιο ότι πρέπει να συγκεντρώνει ο Μάνατζερ στο πρόσωπο του για να θεωρείται ο ιδανικός στο τιμόνι της επιχείρησης. Τέτοια χαρακτηριστικά θα λέγαμε ότι είναι η δικαιοσύνη, η ακεραιότητα του χαρακτήρα του, η σοβαρότητα, η υπευθυνότητα, το ‘να μπορεί να διασφαλίζει τη τήρηση του κώδικα ηθικών αξιών και δεοντολογίας στους κύκλους της επιχείρησης του μεταξύ των υπαλλήλων του και να υπάρχει διαφάνεια στις συναλλαγές οικονομικές και μη.

Στο επόμενο κεφάλαιο θα εμβαθύνουμε περισσότερο στο προφίλ του Μάνατζερ εστιάζοντας στο χαρακτηριστικό της Ηθικής που θα πρέπει να τον διακατέχει τονίζοντας την μεγάλη βαρύτητα που έχει το χαρακτηριστικό αυτό στον Ηγέτη μιας επιχείρησης και κάνοντας έτσι τη σύνδεση με τα επόμενα κεφάλαια που αφορούν το ρόλο του Ηθικού Ηγέτη στις αποφάσεις, που καλείται να λάβει κατά περίπτωση εφόσον βρίσκεται στο δύσκολο και υπεύθυνο πόστο του οδηγού της επιχείρησης, καθώς και κατά τη δύσκολη περίοδο για μια επιχείρηση όταν αυτή περνάει από περιόδους κρίσεις.

Στο κεφάλαιο αυτό θα γίνει λόγος για το λήψη των αποφάσεων που γίνονται μέσα σε μια επιχείρηση από τον Μάνατζερ, τους παράγοντες που συμβάλλουν καθοριστικά στο να ληφθεί μια απόφαση ξεκινώντας αρχικά από τη ψυχοσύνθεση του ατόμου και τη ψυχολογική κατάσταση που βρίσκεται το συγκεκριμένο άτομο τη δεδομένη χρονική στιγμή. Ακολούθως θα κάνουμε λόγο για τη πρόσβαση στη πληροφορία που έχει ένας άνθρωπος με βάση την οποία παίρνει μια απόφαση, την τεχνολογία που έχει στη διάθεση του και τον βοηθάει ή όχι στο να λάβει μια απόφαση και στον οικονομικό παράγοντα που πολλές φορές μας παρακινεί να λάβουμε μια απόφαση , προσδίδοντας έτσι ιδιαιτερότητα στο παράγοντα που μας οδήγησε να πάρουμε μια απόφαση εφόσον αυτός έχει να κάνει με το οικονομικό όφελος και το προσωπικό συμφέρον και όχι το συλλογικό και για το καλό της επιχείρησης.

Θα γίνει επίσης και αναφορά στην πυραμίδα ιεράρχησης των αναγκών του Maslow, με τον ίδιο να τοποθετεί στη βάση της πυραμίδας την επιβίωση ως πρωταρχική ανάγκη του ανθρώπου που τον οδηγεί να πάρει μια απόφαση συνήθως ακραία και μη επισφαλής όταν πρόκειται για την επιβίωση του. Θα μιλήσουμε ακόμα για τον χαρακτήρα των αποφάσεων κατατάσσοντας τις σε ορισμένες κατηγορίες ανάλογα με το αν βγάζουν την επιχείρηση από τη κανονική ροή της καθημερινότητας της ή όχι και ανάλογα με το ποιος τις παίρνει και ποιους επηρεάζει. Έτσι θα κάνουμε λόγο στο κεφάλαιο αυτό για προγραμματισμένες αποφάσεις, που παίρνονται βάση προγράμματος και υπάρχουν στο καθορισμένο πλάνο που έχει παραθέσει ο Ηγέτης-Μάνατζερ, ο οποίος είναι κατά βάση ο άνθρωπος που προχωράει στη λήψη τους και για απρογραμμάτιστες αποφάσεις που αλλάζουν τη κανονική ροή του προγράμματος σε μια επιχείρηση και έχουν να κάνουν συνήθως με έκτακτα περιστατικά που απαιτούν γρήγορους και αποφασιστικούς χειρισμούς.

Πολλές φορές από κάτι τέτοιους χειρισμούς που γίνονται σπασμωδικά παίρνονται αποφάσεις πολύ μεγάλης βαρύτητας, είτε έχουν να κάνουν με απόλυση κάποιου παράγοντα της επιχείρησης λόγω κάποιας παρεκκλίνουσας συμπεριφοράς είτε κάποιου κακού χειρισμού που ζημίωσε την επιχείρηση και το κύρος της, είτε έχουν να κάνουν και με τη βιωσιμότητα της ίδιας της επιχείρησης και την αποφυγή από μια κατάσταση που μπορεί να δημιουργήσει κρίση σε αυτή. Σε κάτι τέτοιες σπασμωδικές και αναπάντεχους χειρισμούς φαίνεται ο σοβαρός και αποφασιστικός Ηγέτης, όταν μπορεί να πάρει την ευθύνη για μια τέτοια μεγάλη απόφαση που τυχόν να αλλάξει ριζικά τη καθημερινότητα της επιχείρησης ή την εικόνα της προς τα έξω είτε με αρνητικό είτε με θετικό τρόπο.

Με αφορμή αυτό, θα κάνουμε λόγο επίσης για τον Ηγέτη και τη βαρύτητα που έχει η προσωπικότητα του και όλα εκείνα τα χαρακτηριστικά που αναφέραμε παραπάνω κατά τη λήψη μιας απόφασης. Στο σημείο αυτό θα γίνει και μια προσπάθεια διαχωρισμού του όρου Ηγέτη από τον ευρύτερο όρο Μάνατζερ υπογραμμίζοντας τη σπουδαιότητα του όρου Ηγέτη και την επιρροή που έχει στους υφισταμένους του και γενικότερα στους άλλους ανθρώπους κατά τις συναλλαγές του με το πνεύμα του και τα μοναδικά χαρίσματα που τον διακρίνουν. Θα του αποδώσουμε χαρακτηριστικά λοιπόν, που σαγηνεύουν τον άλλο θετικά και τον εμπνέουν να δώσει τον καλύτερο του εαυτό στα καθήκοντα που λαμβάνει για να φέρει εις πέρας, εξελίσσοντας τον και σαν άτομο και σαν υπάλληλο.

Ο Ηγέτης λοιπόν δίνει με την ενέργεια που βγάζει προς τα έξω στους ανθρώπους το κίνητρο να γίνονται καλύτεροι και για να κερδίσουν την εμπιστοσύνη του μάνατζερ αλλά πρωτίστως ενδόμυχα για τον εαυτό τους και τη προσωπική τους εξέλιξη. Στον αντίποδα βρίσκεται ο όρος Μάνατζερ προσδίδοντας του αρνητική χροιά , προσπαθώντας να αναδείξουμε τη σπουδαιότητα του Ηγέτη, και αποδίδοντας του χαρακτηριστικά μιας απλής θέσης και τυπικού χαρακτήρα, πολλές φορές ζημιόγону για την επιχείρηση με τις επιλογές που κάνει και τις αποφάσεις που παίρνει.

Ο Μάνατζερ σε αυτό το σημείο γίνεται ο κακός της υπόθεσης για να επιτευχθεί το εγχείρημα της κατάδειξης της σημαντικότητας του όρου Ηγέτη, προσδίδοντας του ιδιοτέλεια και προσωπικά κίνητρα γύρω από τις αποφάσεις του. Τέτοια υποκινούνται από οικονομικά κίνητρα συνήθως που έχουν ως στόχο την προσωπική του ευμάρεια και όχι της επιχείρησης κάνοντας τον έτσι πολλές φορές και ανεπιθύμητο στους κύκλους της τόσο από τους υφισταμένους του που καταλαβαίνουν τους πραγματικούς λόγους μιας απόφασης του, αλλά και από τη διοίκηση που δε βλέπει τα επιθυμητά αποτελέσματα των χειρισμών του που δεν έχουν καμία σχέση με την οικονομική άνθιση της επιχείρησης στο σύνολο της.

Στο επόμενο κεφάλαιο θα κάνουμε λόγο για τις κρίσεις που μπορεί να αντιμετωπίσει μια επιχείρηση, στις περιόδους κρίσεων που διανύει αυτή και τη συμβολή του έμπειρου και ηθικού μάνατζερ σε τέτοιες δύσκολες περιόδους με τους χειρισμούς που πρόκειται να κάνει προς όφελος της επιχείρησης. Θα αναφερθούμε ακόμη σε διάφορες μορφές κρίσεων που μπορεί να εμφανιστούν όπως είναι η απόλυση του μάνατζερ για διάφορους λόγους όπως είναι οι κακοί χειρισμοί , η κατασκοπεία προς όφελος μιας άλλης επιχείρησης, η πτώχευση που μπορεί να κηρύξει μια επιχείρηση και γενικότερα προβλήματα κακής διαχείρισης, που μπορεί να αποφέρουν οικονομικές ζημιές στην επιχείρηση. Θα μιλήσουμε επίσης για κάποιες τεχνικές πρόληψης ενδεχόμενων κρίσεων, με τη σύσταση για παράδειγμα μιας ομάδας πρόληψης κρίσεων που θα ασχολείται αποκλειστικά και μόνο με τέτοια ενδεχόμενα και καταστάσεις που μπορούν να οδηγήσουν σε κρίση, με σκοπό την αποφυγή και την έγκαιρη πρόληψη.

Στη συνέχεια θα αναφέρουμε κάποια χαρακτηριστικά που διακρίνουν μια κρίση ανάλογα με το πώς εκδηλώνεται. Έτσι πριν από κάθε κρίση υπάρχουν κάποια σημάδια κάμψης ή ότι κάτι δε πάει σωστά και αυτό όπως είναι φυσικό έχει αντίκτυπο σε πολλά μέρη ή παράγοντες της επιχείρησης είτε έχει να κάνει με το έμπυχο δυναμικό της είτε έχει να κάνει με υλικοτεχνικό εξοπλισμό και φθορά του ή καταστροφή του.

Ακολουθώς έχουμε τις φάσεις μιας κρίσης όπως αυτή εκδηλώνεται, που τις χωρίσαμε σε τρία στάδια. Αυτό της εκδήλωσης της κρίσης και το πώς αυτή διαφαίνεται στον ορίζοντα, στο κύριο στάδιο της κρίσης όπως αυτή εκδηλώνεται και στο πώς αντιμετωπίζεται και με ποιους χειρισμούς και τέλος στο στάδιο μετά τη κρίση που γίνεται ο απολογισμός των πρακτικών που συνέβαλλαν στο να βγούμε από τη κρίση αλλά και των παραγόντων που έχουν πληγεί από τη κρίση και όλους τους χειρισμούς που πρέπει να υιοθετηθούν στο μέλλον για καλύτερη αντιμετώπιση των νέων ενδεχόμενων κρίσεων. Τέλος θα γίνει λόγος και για τη συμβολή του Ηγέτη-Μάνατζερ, που βρίσκεται στο τιμόνι της επιχείρησης, τη συναισθηματική κατάσταση του την ώρα που εμφανίζεται η κρίση στην επιχείρηση και σε όλες τις ενέργειες που θα κάνει για να προσπαθήσει να βγει από τη κρίση και να πετύχει τις λιγότερες δυνατές απώλειες για την επιχείρηση από αυτή τη κρίση.

Στο επόμενο κεφάλαιο θα μιλήσουμε για την ΕΚΕ δηλαδή την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη όπως αυτή εξελίχθηκε και διαδόθηκε από την Αμερική μετά το 1950 στο κόσμο των επιχειρήσεων ανά την υφήλιο, παραθέτοντας κάποιους εννοιολογικούς όρους για καλύτερη κατανόηση του όρου και την αναφορά στην αλληλεπίδραση είτε άμεσα είτε έμμεσα με τις επιχειρήσεις και τους ανθρώπους που απασχολούνται στους κύκλους της εκάστοτε επιχείρησης. Θα παραθέσουμε κάποια βασικά χαρακτηριστικά της ΕΚΕ για να μπορέσουμε να την προσεγγίσουμε καλύτερα που έχουν να κάνουν με την εθελοντική και φιλανθρωπική δράση και όχι μόνο, θα κάνουμε λόγο και για την θεωρία του Carroll για την ΕΚΕ όπως την αντιλαμβάνεται ο ίδιος αποδίδοντας κάποιες ευθύνες στις επιχειρήσεις είτε προς τη κοινωνία, είτε προς τους ανθρώπους που στελεχώνουν την επιχείρηση είτε προς το περιβάλλον.

Τέτοιες είναι οι Ηθικές Ευθύνες, οι Νομικές , οι Φιλανθρωπικές και οι Οικονομικές Ευθύνες. Θα γίνει μια αναδρομή για την ΕΚΕ σχετικά με επιδράσεις του παρελθόντος και πως λειτουργούσαν οι επιχειρήσεις στο παρελθόν και θα εστιάσουμε στην αλλαγή της οπτικής που πέτυχε η ΕΚΕ στις επιχειρήσεις κάνοντάς τις πιο ανθρωποκεντρικές βάζοντας ως βασικό παράγοντα τον άνθρωπο και τις ανάγκες του αλλά και το περιβάλλον.

Πλέον οι επιχειρήσεις του παρελθόντος, που επιδίωκαν το μέγιστο κέρδος ανεξαρτήτως αντίκτυπου στο παράγοντα άνθρωπο και το περιβάλλον, έχουν εξυγχορονιστεί και έχουν μια πιο προοδευτική προσέγγιση δίνοντας βάση , μετά από παραδείγματα κολοσσών που έκλεισαν λόγω της κακής μεταχείρισης του περιβάλλοντος με ζημιογόνους ρύπους ή του μη σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των ποινών και των υπέρογκων προστίμων που τους επιβλήθηκαν, αναγκάζοντας τες να αλλάξουν προτεραιότητες και να συμμορφωθούν με τα κοινωνικά και περιβαλλοντικά πρότυπα.

Τέλος στο τελευταίο κεφάλαιο θα γίνει λόγος για την εταιρική διακυβέρνηση, προσεγγίζοντας την εννοιολογικά υπογραμμίζοντας ότι έχει να κάνει με την αλληλεπίδραση των ανθρώπων που βρίσκονται εντός της επιχείρησης και τις σχέσεις που διαμορφώνονται μεταξύ τους αλλά και με τους εξωτερικούς συνεργάτες όπως είναι οι προμηθευτές και άλλοι εταίροι, για να γίνει περισσότερο κατανοητός ο όρος, το πως αναπτύχθηκε ραγδαία με την εμφάνιση των Ανώνυμων Εταιριών και των ΕΠΕ και της προβληματικής που παρατηρείται διαχρονικά από τη σύγκρουση συμφερόντων μεταξύ των μετόχων και των υψηλών στελεχών που επιζητούν το μέγιστο δυνατό κέρδος. Παρατίθενται στοιχεία σχετικά με τη στοχοθεσία της Εταιρικής Διακυβέρνησης που έχουν να κάνουν με τη γεφύρωση του χάσματος ανάμεσα στις επιχειρήσεις και τους υπαλλήλους της και να ξεφύγουν από τη γραφειοκρατία που επικρατούσε και να περιέλθουν οι σχέσεις σε πιο διαπροσωπικό επίπεδο. Επίσης να βελτιωθούν οι σχέσεις των μετόχων μεταξύ τους και να σταματήσουν οι αψιμαχίες με σκοπό την εξασφάλιση μεγαλύτερου κέρδους και προνομίων.

Σκοπός είναι λοιπόν να εξασφαλιστεί διαφάνεια στις συναλλαγές και στις διαπροσωπικές σχέσεις με σεβασμό και υπευθυνότητα. Τέλος θα γίνει λόγος για τον κώδικα της εταιρικής διακυβέρνησης, όπου σε αυτόν καταγράφονται και περιγράφονται επ' ακριβώς τα καθήκοντα της κάθε θέσης όπως τον έχει ορίσει η διοίκηση της επιχείρησης, οι κανόνες συμπεριφοράς των υπαλλήλων και στις μεταξύ τους συναλλαγές και γενικότερα κατά της ώρες εργασίας τους στην επιχείρηση, η μισθοδοσία που ορίζεται για τη κάθε θέση και τα προσόντα που απαιτεί η κάθε μία αλλά και η καθολικότητα στο σύνολο των συναλλαγών των υπαλλήλων της από τη βάση ως τη κορυφή της πυραμίδας για την αποφυγή ανισοτήτων και εντάσεων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 ΑΠΟ ΤΟ ΠΑΡΕΛΘΟΝ ΣΤΗ ΣΥΓΧΡΟΝΗ ΘΕΩΡΗΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ

1.1 ΑΝΑΔΡΟΜΗ ΣΤΟ ΠΑΡΕΛΘΟΝ

Ξεκινώντας τη προσέγγιση της ηθικής θεωρήθηκε εύλογο να γίνει αναφορά να ανατρέξουμε στην Ηθική των αρχαίων φιλοσόφων και συγκεκριμένα θα κάνουμε λόγο για την Ηθική όπως την αντιλαμβάνονταν οι αρχαίοι φιλόσοφοι μας. Πρώτος ο Σωκράτης έθιξε την Ηθική ο οποίος με τη διαλεκτική μέθοδο προσπαθούσε να διδάξει στους μαθητές του το ήθος και να με τη μαιευτική μέθοδο να την αναδείξει από μέσα τους κάνοντας τους Ηθικούς, πράγμα πολύ βασικό προσόν για έναν ενάρετο άνθρωπο για εκείνη την εποχή, κατά τον μεγάλο μας αρχαίο φιλόσοφο. Στην συνέχεια έχουμε τον Πλάτωνα που έκανε λόγο για την ευδαιμονία του ατόμου και το πώς θα επιτευχθεί από τον άνθρωπο και πότε ορίζουμε έναν άνθρωπο ευδαίμων. Είχε να κάνει σαφώς με τις πράξεις του τόσο στον προσωπικό του βίο, όσο και στον κοινωνικό του βίο, που τον οδηγούσαν σε ανάλογες συμπεριφορές και πράξεις κατά τον Πλάτωνα.

Ακολουθώντας έχουμε τον Αριστοτέλη, ο οποίος πίστευε ότι ο άνθρωπος είναι από τη φύση του έλλογο όν και έπρεπε να έχει σημαντική παρουσία στην πολιτική ζωή αλλά και τη λήψη αποφάσεων στον πολιτικό βίο της Αρχαίας Αθήνας. Για να το πετύχει αυτό λοιπόν έπρεπε να είναι Ηθικός και να διακατέχεται από Ηθική στη ζωή του η οποία συνακόλουθα φέρνει και την ευδαιμονία. Μάλιστα στο μεγάλο το έργο Ηθικά Νικομάχεια έκανε εκτενώς λόγο για την Ηθική και με μελέτη και έρευνα ανέδειξε ότι δεν πρέπει να λες ότι είσαι Ηθικός στα λόγια αλλά και να πράττεις ανάλογα και να διακατέχεται το πνεύμα σου από Ηθική, που ακολούθως θα σε οδηγήσει στη λήψη ηθικών αποφάσεων και στο να ακολουθείς ενάρετο βίο βασισμένο στην ευδαιμονία του πνεύματος και της ψυχής σου. Η Αριστοτελική Ηθική υπήρξε αντικείμενο έντονης αντιπαράθεσης και συζήτησης τόσο στην αρχαία Ελλάδα τόσο και από μελετητές της σύγχρονης εποχής.

Η Αριστοτελική Ηθική λοιπόν, έκανε λόγο για το «ευ ζήν» δηλαδή την ευημερία. Σύμφωνα με τον Αριστοτέλη λοιπόν, η ηθική υπάρχει μέσα στον άνθρωπο έμφυτη αλλά πρέπει να τη καλλιεργήσει με συνεχή άσκηση. Η Ευδαιμονία για τον μεγάλο φιλόσοφο ήταν η τέλεια Αρετή, την οποία πρέπει να επιδιώκει ο άνθρωπος σε όλη του τη ζωή με σωστές και ηθικές πράξεις και ηθικό και ενάρετο βίο. Ο μεγάλος φιλόσοφος πρέσβευε ότι οι αρετές είναι δύο η διανοητική, η οποία επιτυγχάνεται με την χρόνια άσκηση και διδασχά και η Ηθική η οποία έρχεται εξ έθους δηλαδή με την συνήθεια. Αυτό, υποδηλώνει κατά τον Αριστοτέλη, ότι ένας άνθρωπος με το να κάνει ενάρετες και ηθικές πράξεις καλλιεργεί την ηθική και γίνεται ηθικός πράγμα που θεωρούσε ο Αριστοτέλης το ύψιστο αγαθό.

1.2 Από την Ηθική των Αρχαίων Φιλοσόφων στη Νεότερη Θεώρηση.

Οι σύγχρονες θεωρήσεις της ηθικής όπως διατυπώθηκαν από σύγχρονους μελετητές έχουν να κάνουν κυρίως με τον Ωφελιμισμό, τον Καντιανισμό ή αλλιώς Καντιανή Ηθική, την Ηθική βασισμένη στην Αρετή του Αριστοτέλη και την Δικαιοσύνη.

Ξεκινώντας αρχικά από τον ωφελιμισμό, του οποίου ιδρυτής θα λέγαμε θεωρείται ο John Stuart Mill και ο Jeremy Bentham, επικεντρώνεται στις συνέπειες μιας απόφασης ή μιας πράξης και κατά πόσο έχει αυτή όφελος στους ανθρώπους που εμπλέκονται με αυτή τη πράξη, δηλαδή κατά πόσο θα ωφεληθούν ή όχι από αυτή τη πράξη και κατά πόσο αυτή η πράξη φέρνει ευτυχία στους εμπλεκόμενους. Αν λοιπόν, αυτή η πράξη ωφελήσει τους ανθρώπους που συμμετέχουν σε αυτή τότε η πράξη θα θεωρηθεί Ηθική ή όχι κρίνοντας την από τις συνέπειες της σε αυτούς. Για να γίνει πιο εύκολα κατανοητή η θεώρηση αυτή θεωρήθηκε σκόπιμο να παραθέσουμε ένα παράδειγμα.

Στις εκλογές του πρώην προέδρου των ΗΠΑ Donald Trump είχαμε τον Alexandr Kogan να του γίνεται η πρόταση από τον επικεφαλής της καμπάνιας του Trump Stephen Bannon, να αναπτύξει μια υπερσύγχρονη εφαρμογή, η οποία θα κατέγραφε τις προτιμήσεις πολλών χρηστών των social media που ήταν αναποφάσιστοι όσον αφορά τη πρόθεση ψήφου τους στις επικείμενες εκλογές, που θα λάμβανε μέρος ο Trump ως ένας από τους δύο υποψηφίους για την εκλογή του Προέδρου των ΗΠΑ, και να τους βομβάρδιζε με υλικό που θα τους έκανε υποσυνείδητα να δούνε μια πιο θετική οπτική την υποψηφιότητα του Trump και θα τους παρακινούσε να ρίξουν θετική ψήφο υπέρ του ωραιοποιώντας τον στα μάτια τους με διάφορες διαφημίσεις κτλ. Η πρακτική αυτή έγινε φυσικά εν κρυπτώ καθώς θα θεωρούνταν αλλοίωση αποτελέσματος αλλά εν τέλει βοήθησε τον Trump να πείσει ένα μεγάλο κομμάτι αναποφάσιστων ψηφοφόρων να ψηφίσουν υπέρ του και ανακηρύσσοντας τον σε πρόεδρο των ΗΠΑ. Σε αυτό το κομμάτι θα εστιάσουμε με την θεώρηση του ωφελιμισμού στις συνέπειες του εγχειρήματος αυτού για να καταλάβουμε καλύτερα εις βάθος την πρακτική της.

Αρχικά , πρέπει να διαχωρίσουμε το όφελος σε μακροπρόθεσμο και βραχυπρόθεσμο χρόνο για να γίνει πιο εύκολα κατανοητός ο συλλογισμός που επιχειρείται να μελετηθεί στο σημείο αυτό. Ξεκινώντας από τον ίδιο τον υπάλληλο και δημιουργό της εφαρμογής αυτής ,που βοήθησε τον Trump να κερδίσει τις προεδρικές εκλογές, θα μπορούσαμε να πούμε ότι η ηθική καταξίωση για τον Alexandr Kogan υπήρξε πολύ μεγάλη λόγω του αποτελέσματος που είχε η καίρια συμβολή του αλλά και το οικονομικό όφελος φυσικά υπήρξε πολύ μεγάλο καθώς είναι φυσικό επακόλουθο να του προσφέρθηκε μεγάλο μπόνους από την επιτυχημένη ενέργεια του εκτοξεύοντας τα οικονομικά του οφέλη.

Ακολούθως, θα μπορούσαμε να πούμε πως και η εταιρία που εργαζόταν αλλά και οι ίδιοι οι υπόλοιποι υπάλληλοι της καρπώθηκαν την δόξα και το οικονομικό όφελος από την επιτυχία αυτή, καθώς έγινε γνωστή η εταιρία και οι μετοχές της αυξήθηκαν κατακόρυφα ανεβάζοντας της το οικονομικό στάτους στα διεθνή φόρα και τους επιχειρηματικούς κύκλους. Φυσικά το οικονομικό μπόνους που παρείχε η εταιρία στους υπαλλήλους της, όσο και στον ίδιο τον ιδρυτή της εφαρμογής υπήρξε γενναιόδωρο μετά από αυτή την επιτυχία προκαλώντας έτσι το αίσθημα της ικανοποίησης και στους ίδιους. Έτσι οι υπάλληλοι από το αποτέλεσμα της ενέργειας αυτής ήταν χαρούμενοι και ευχαριστημένοι οπότε η πράξη κρίθηκε Ηθική και ο ο ιδρυτής της εφαρμογής τον διακατείχε το αίσθημα της ευτυχίας εκ του αποτελέσματος συνεπώς βραχυπρόθεσμα η πράξη κρίθηκε Ηθική, καθώς απέφερε θετικό συναίσθημα εκ του αποτελέσματος. Ο πρόεδρος Trump φυσικά μετά την νίκη του και την εκλογή του ως προέδρου των ΗΠΑ ήταν εξτασιασμένος , γεγονός που του απέφερε το αίσθημα της ευτυχίας, συνεπώς και για αυτόν βραχυπρόθεσμα η πράξη θεωρήθηκε Ηθική σύμφωνα με τη πρακτική του ωφελιμισμού.

Κοιτάζοντας πιο μακροπρόθεσμα όμως, το εγχείρημα αυτό από την αμφιλεγόμενη πρακτική κατά πολλούς μελετητές , όσον αφορά το κατά πόσο νομότυπη πρακτική θεωρήθηκε εν τέλει, θα μπορούσαμε να πούμε ότι είχε και αρνητικές επιπτώσεις στους εμπλεκόμενους του καθώς δημιουργήθηκαν κάποια τεχνικά προβλήματα που δεν ήταν και τόσο ευχάριστα σε αυτούς.

Αρχικά, θα μπορούσε να έχει μεγάλο κόστος για την εταιρία του ιδρυτή της εφαρμογής καθώς η πρακτική της ήταν αμφιλεγόμενη και θα μπορούσε να επιφέρει μεγάλη ζημία στην όσο και στην φήμη της εταιρίας, αν αυτή αποδεικνυόταν ως παράνομη σχετικά με τη νομοτέλεια της. Θα μπορούσε ακόμα και να οδηγήσει στην κατάρρευση της εταιρίας αν νομικοί κύκλοι κινούνταν εναντίον της ισχυριζόμενοι την προπαγανδιστική της συμμετοχή στις εκλογές με την εφαρμογή αυτή , πράγμα που θα είχε ως αποτέλεσμα οι μετοχές της να πάρουν κατηφορική πορεία και να χάσουν πολύ μεγάλη δυναμική.

Επιπροσθέτως, αν η εταιρία αντιμετώπιζε νομικές διαμάχες ενδεχομένως και κάποιοι Υπάλληλοι μπορεί να ζημιώνονταν σαν συνένοχοι σε αυτή την επιχείρηση που επέφερε Αλλοίωση αποτελέσματος στις εκλογές κρίνοντας τους ενόχους σε δεύτερο βαθμό, με τους Ίδιους να βρίσκονται αντιμέτωποι με μια ποινή από μέρους της πολιτείας ή μια απόλυση Από την κακή κατάσταση των οικονομικών της αν αποδεικνυόταν κάτι τέτοιο.

Ακόμη, μεγάλο αντίκτυπο θα είχε και στον επικεφαλής της καμπάνιας του προέδρου Trump καθώς θα τον κατηγορούσαν ότι οργάνωσε μια παράνομη επιχείρηση με αμφιλεγόμενες πρακτικές που οδήγησαν σε ένα τόσο μεγάλο σκάνδαλο στην ιστορία της ΗΠΑ. Αν αντιμετώπιζε ποινικές κυρώσεις θα είχε και μεγάλο αντίκτυπο στον ίδιο αλλά και στον Πρόεδρο Trump, με το σκεπτικό ότι χρηματοδότησε την παράνομη αυτή επιχείρηση, Οδηγώντας τον στο εδώλιο του κατηγορούμενου για απάτη και συνακόλουθα ποινικές Κυρώσεις με την αποπομπή του και την καθαίρεση του μετέπειτά. Αυτό θα οδηγούσε τις ΗΠΑ σε πολύ μεγάλη αστάθεια και θα κλόνιζε την εμπιστοσύνη των συμμάχων της στη Διεθνή σκακιέρα.

Βλέπουμε λοιπόν , αν εξετάσουμε μακροπρόθεσμα την ωφελμιστική σκοπιά της πράξης αυτής με βάσει τον αντίκτυπο που θα αντιμετώπιζαν οι εμπλεκόμενοι από μια αρνητική πρακτική ότι τελικά δεν θα μπορούσαμε να την αξιολογήσουμε ως Ηθική , καθώς σύμφωνα με τον αντίκτυπο στους εμπλεκόμενους ορίζεται η πράξη Ηθική ή μη, θα δούμε ότι η πράξη αυτή δεν θεωρείται Ηθική. Αυτό γιατί θα επιφέρει ζημίες τόσο ηθικές όσο και οικονομικές στους εμπλεκόμενους αλλά και γιατί μπορεί να επιφέρει και ποινικές κυρώσεις που μπορούν να τους βλάψουν άμεσα και ανεπανόρθωτα. Βλέπουμε εν ολίγοις ότι μελετώντας την πράξη βραχυπρόθεσμα μπορεί να είχε πολλά οφέλη αλλά μακροπρόθεσμα αν προσθέταμε κάποιες αρνητικές συνιστώσες από κακές πρακτικές , η πράξη από Ηθική χαρακτηρίζεται μη Ηθική εν δυνάμει.

Εδώ θα ήταν ωφέλιμο να υπογραμμίσουμε, ότι ο ωφελισμός έχει δεχτεί δριμύτατες κριτικές για το συλλογισμό που ακολουθεί καθώς επικεντρώνεται στον ορισμό της πράξης ως Ηθικής ή μη από τον αντίκτυπο που θα έχει στους εμπλεκόμενους δηλαδή εκ του αποτελέσματος, αποκόπτοντάς έτσι το υποκείμενο από τις πράξεις του και το κατά πόσο είναι ηθική ή όχι αυτή κατά τη διάρκεια που της εκτέλεσης τους. Επίσης με τον τρόπο αυτό δεν διερευνώνται τα κίνητρα αυτού που εκτελεί μια πράξη, και συνακόλουθα του συναισθηματικού φορτίου που ενδεχομένως μπορεί να φέρει το υποκείμενο για να προβεί σε αυτή τη πράξη. Επομένως θα μπορούσαμε να πούμε ότι ανάλογα με το πρόσημο της ηθικότητας του κινήτρου επηρεάζεται και η πράξη στο αν τη θεωρήσουμε ηθική ή όχι.

Αν για παράδειγμα ένα υποκείμενο είναι φορτισμένο αρνητικά πριν τη τέλεση μιας πράξης, όντας επηρεασμένος από κάποιους παράγοντες εξωγενείς ή μη, που τον ώθησαν να κάνει τη πράξη αυτή τότε μπορεί η πράξη αυτή να χαρακτηριστεί μη Ηθική αν γίνει εν βρασμώ ψυχής. Βλέπουμε λοιπόν τη προβληματική που αντιμετωπίζει στο σημείο αυτό ο ωφελισμός καθώς δεν λαμβάνει υπόψη πολλούς καίριους παράγοντες που ευθύνονται στο χαρακτηρισμό μιας πράξης Ηθικής ή μη αλλά εστιάζει μόνο στον αντίκτυπο που έχει η πράξη αυτή στους εμπλεκόμενους για να θεωρηθεί Ηθική. Για το λόγο αυτό πολλοί μελετητές έχουν ασκήσει έντονη κριτική στον ωφελισμό λόγω του ότι για τους λόγους αυτούς χάνεται η δυναμική του συλλογισμού του.

Άλλοι μελετητές έχουν επικρίνει τον ωφελισμό με το σκεπτικό ότι δεν λαμβάνει υπόψη του παράγοντες που παίζουν σημαντικό ρόλο στο να κριθεί μια πράξη Ηθική ή μη Όπως είναι λόγοι υγείας ή ασφαλείας του υποκειμένου πράγμα που μπορεί να τον οδηγήσει στη τέλεση μιας πράξης για λόγους ανωτέρας βίας ή για άλλους λόγους που Έχουν να κάνουν με την ασφάλεια. Για τους λόγους αυτούς μπορούμε να υποστηρίξουμε Ότι με τη θεωρία του ωφελισμού δεν μπορούμε να εξάγουμε επισφαλή αποτελέσματα Σε πολλές περιπτώσεις καθώς δεν λαμβάνονται υπόψη βασικοί παράγοντες κατά την Τέλεση της πράξης από το υποκείμενο.

Στον αντίποδα του Ωφελιμισμού τάσσεται η Δεοντολογία με βασικό εκφραστή της τον Immanuel Kant, η οποία υποστηρίζει ότι μια πράξη κρίνεται Ηθική ή μη ανεξάρτητα από τις συνέπειες που έχει στα υποκείμενα που εμπλέκονται σε αυτή. Μάλιστα ο Kant για την υποστήριξη της θέσης αυτής εισήγαγε τρία κριτήρια προκειμένου να γίνει η εφαρμογή του δεοντολογισμού. Αυτά είναι το κριτήριο της Συνέπειας, της καθολικότητας και τρίτον της Αυτονομίας του Ατόμου. Όσον αφορά το πρώτο μια πράξη χαρακτηρίζεται ηθική όταν ακολουθεί ένα ακολουθεί με συνέπεια ένα σύνολο κανόνων και είναι εφαρμόσιμος από το σύνολο των ανθρώπων μιλώντας για κάθε περίπτωση. Το δεύτερο κριτήριο της καθολικότητας έχει να κάνει με την παγκόσμια νομιμοποίηση κανόνων που διέπουν μια πράξη και ισχύει καθολικά για όλους. Το τρίτο τέλος έχει να κάνει με το σεβασμό στην ελευθερία του ατόμου και των δικαιωμάτων που έχει κάθε άτομο στην κοινωνία και στην ελευθερία τέλεσης μιας πράξης σύμφωνα με το δοκούν και όχι με τον καταναγκασμό και την καταπίεση του.

Αρχικά, για να καταλάβουμε την ηθική φιλοσοφία του Kant και την θεωρία του υπερβατολογικού ιδεαλισμού θα πρέπει να κατανοήσουμε την έννοια της δεοντολογίας ή δεοντοκρατίας. Η δεοντολογία, όπως την αντιλαμβάνεται ο Kant όταν πραγματεύεται την Ηθικότητα του ατόμου, έχει να κάνει με τις υποχρεώσεις και τα καθήκοντα και όχι με τις Συνέπειες της πράξης όπως είδαμε πριν με τον ωφελιμισμό. Δηλαδή μελετάται για το αν Ένα ηθικό πρόβλημα για την εκπλήρωση του στόχου που θέτουμε αν εκπληρώνει κάποια Καθήκοντα και κάποιες νομοτελειακές υποχρεώσεις ή αν παραβιάζει τα δικαιώματα άλλων Ατόμων. (Newman, 1995). Μπορεί μια απόφαση βέβαια να είναι πολυσύνθετη και να Επηρεάζει πολλούς ανθρώπους κατά τη λήψη της, επομένως να παραβιάζονται τα δικαιώματα κάποιων ανθρώπων αναγκαστικά καθώς ποτέ δεν είναι απαραίτητα ικανοποιημένες όλες οι μεριές από τη λήψη μια απόφασης. Ωστόσο το υποκείμενο πρέπει να θέσει προτεραιότητες και βαρύτητα σε κάποια μεριά κατά την ολοκλήρωση της απόφασης (Newman, 1995).

Έτσι για τον Kant θέτουμε ένα παράδειγμα έναν στόχο αρχικά με σκοπό να το φέρουμε εις πέρας. Υπάρχουν ωστόσο , πολλές υποχρεώσεις καθώς μια απόφαση επηρεάζει πολλά πρόσωπα ενδεχομένως και παράλληλα εξαρτάται από πολλούς παράγοντες. Κατά την διαδικασία αυτή έχουμε συνήθως σύγκρουση στα δικαιώματα και στις υποχρεώσεις των εμπλεκομένων που εξαρτώνται άμεσα από την λήψη της απόφασης αυτής, καθώς το καλό για το ένα άτομο μπορεί να μην εξυπηρετεί το άλλο άτομο και να έχουμε συγκρούσεις αναμεταξύ τους, αφού του ένα τα συμφέροντα αδικούν τον άλλον από τη λήψη της απόφασης αυτής που πάρθηκε.

Σύμφωνα με τη δεοντολογική θεωρία , μια πράξη θεωρείται σωστή αν βασίζεται σε μια αρχή ή ένα κανόνα δηλαδή έχει έναν νομοτελειακό χαρακτήρα όπως φαίνεται κατά τον Kant, ανεξαρτήτως αποτελέσματος. Η δεοντολογία του Kant ασπάζεται κάποιες αρχές κατά την εκπλήρωση ενός στόχου όπως είναι η αρχή της αξιοπρέπειας , η αρχή της αυτονομίας και στο σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Μία πράξη δηλαδή που προσβάλλει την αξιοπρέπεια του ατόμου ή τα ανθρώπινα δικαιώματα του χαρακτηρίζεται αυτομάτως ανήθικη ή κολάσιμη. Πρέπει λοιπόν να διέπει κάποιο καθήκον και να γίνεται βάσει κάποιων αρχών που για αυτόν αν πληροί αυτές τις προδιαγραφές είναι το ύψιστο αγαθό.

Μία ακόμα πολύ σημαντική φιλοσοφική θεωρία έχει να κάνει με την Αρετολογία με βασικό της εκπρόσωπο τον Αριστοτέλη. Βασικό χαρακτηριστικό της είναι ότι επικεντρώνεται στην έννοια του αγαθού που έχει να κάνει με το ηθικά ορθό. Στη θεωρία του κάνει λόγο για χαρακτηριστικά που είναι εκ φύσεως, με την σκέψη ότι ένας άνθρωπος έχει από τη φύση του χαρακτηριστικά και με τις πράξεις του αυτά τα χαρακτηριστικά γίνονται ορατά ευκρινώς. Για παράδειγμα ένας άνθρωπος είναι δίκαιος από τη φύση του, άρα θα πράξει δίκαιες πράξεις. Η μια γυναίκα εκ φύσεως είναι γεννημένη να γεννάει παιδιά , οπότε δε θα μπορούσε να συμβαίνει το αντίθετο δίνοντας έτσι στη φύση κανονιστικό χαρακτήρα.

Για τον Αριστοτέλη λοιπόν, το ύψιστο αγαθό ο άνθρωπος το έχει μέσα του απλά πρέπει να την έξη δηλαδή με τη συνήθεια να κάνει πράξεις που είναι κοντά σε αυτό δηλαδή ηθικές. Ότι τείνει στο αγαθό είναι ορθό για τον Αριστοτέλη βάζοντας το αγαθό ανάμεσα σε δύο άκρα όντας το τέλειο, το ιδανικό. Μας λέει δηλαδή ότι ο άνθρωπος είναι από τη φύση του ηθικός και με την έξη κάνει ηθικές πράξεις συνηθίζοντας σε αυτές. Την ταυτίζει με την οντολογία καθώς το πάει πιο βαθιά υποστηρίζοντας πως είναι μια θεωρία για το «είναι των όντων». Επίσης μια άλλη αντίληψη του Αριστοτέλη ήταν πως ο άνθρωπος είναι από τη φύση του πολιτικό όν και είναι από τη φύση του γεννημένος να ζει σε κοινωνίες με τη παρουσία άλλων ανθρώπων, κάτι που έρχεται σε αντίθεση με θεωρίες της νέας γενιάς φιλοσόφων όπως για παράδειγμα του Χομπς. Αυτός υποστηρίζει πως δεν είναι στη φύση του ο άνθρωπος πολιτικό όν αλλά είναι προϊόν σύμβασης για την επιβίωση του. Ο Αριστοτέλης μάλιστα, ταυτίζει το ύψιστο αγαθό με την ευδαιμονία και υποστηρίζει ότι επιτυγχάνεται με την πολιτική όντας κύριο αντικείμενο της. Με την ενασχόληση με τον πολιτικό βίο οι πολίτες επιχειρούν να πετύχουν την ευδαιμονία και τον ηθικό βίο πράττοντας αγαθές πράξεις. Μάλιστα ο αρχαίος φιλόσοφος στο έργο του Πολιτικά παραθέτει ξεκάθαρα το πώς ένας ενάρετος άνδρας νοείται αγαθός στον πολιτικό του βίο και το στόχο που πρέπει να έχει δηλαδή του ύψιστου Αγαθού αποφεύγοντας τις κολάσιμες πράξεις αλλά τείνοντας μόνο σε αυτό με ενάρετες πράξεις.

Στο έργο του «Ηθικά Νικομάχεια» ο μεγάλος αρχαίος Έλληνας φιλόσοφος θέτει το επιχείρημα ότι ο άνθρωπος πρέπει να πράττει ο ηθικό με πράξεις και όχι μόνο με θεωρητικές εικασίες, με την ιδέα ότι κάποιος δε φτάνει να γνωρίζει μόνο το ηθικό αλλά πρέπει και να το πράττει με ηθικές πράξεις. Μόνο τότε χαρακτηρίζεται ενάρετος και αγαθός με τις αντίστοιχες πράξεις. Για να μάθει να πράττει ηθικές πράξεις πρέπει να διδαχθεί από έμπειρους δασκάλους και με την καλλιέργεια και τη συνεχή, ακατάπαυστη άσκηση να συνηθίσει να τις κάνει. Έτσι για τον Αριστοτέλη το άτομο γίνεται ευτυχισμένο όταν πράττει ενάρετες πράξεις και μαθαίνει να ενεργεί με γνώμονα την αρετή. Με την έξη λοιπόν γίνεται η σύνδεση με αγαθές πράξεις και η λήψη αποφάσεων, ένα κεφάλαιο που θα αναλύσουμε παρακάτω εκτενώς, στην οποία έχει μεγάλο αντίκτυπο το να είσαι ενάρετος για να λαμβάνεις ορθές αποφάσεις.

Τέλος έχουμε μια ακόμα πολύ σημαντική θεωρία αυτή της Δικαιοσύνης με πρωτεργάτη τον αρχαίο Έλληνα φιλόσοφο Πλάτωνα. Θα ήταν εύλογο να αναφέρουμε ότι στην διάρκεια της αρχαϊκής και κλασσικής περιόδου το δίκαιο ταυτίζονταν με το αίσθημα της ανταπόδοσης με την ιδέα ότι δίκαιο είναι να δώσεις ως αντάλλαγμα αυτό που εξέλαβες.

Ωστόσο, ο Πλάτωνας θα απορρίψει το δίκαιο της ανταπόδοσης μιας πράξης και θα Διαμορφώσει την δική του αντίληψη ισχυριζόμενος ότι είναι πιο δίκαιο να αδικείται κάποιος από το να πράττει αδικία και μάλιστα είναι δίκαιο λείει εφόσον διέπραξε αδικία να τιμωρείται. Στο έργο του «Πολιτεία» ο Πλάτωνας προχωράει εις βάθος στην διερεύνηση του όρου δικαιοσύνης με τη διαίρεση της ψυχής σε τρία μέρη. Το πρώτο είναι το Επιθυμητικό , το δεύτερο είναι το θυμοειδές και το λογιστικό. Η δικαιοσύνη του Πλάτωνα εναρμονίζεται με την ισορροπία των τριών μερών που περιγράφει αναλυτικά ο Πλάτωνας υπό την υπεροχή βεβαίως το λογιστικού ως έλλογα όντα.

Για τον Πλάτωνα, η δικαιοσύνη εντάσσεται στις τέσσερις αρετές που έπρεπε να κατέχει ένας άνδρας για να θεωρείται αγαθός. Οι υπόλοιπες είναι η ανδρεία , να μπορεί να υπερασπιστεί δηλαδή τα του οίκου του αλλά και να μπορεί να συμμετάσχει σε ένα πόλεμο καθώς η ανδρεία τα αρχαία χρόνια ήταν συνδεδεμένη με τους πολέμους. Η σοφία επίσης θεωρούνταν μεγάλη αρετή και η σωφροσύνη η τέταρτη

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗ ΗΘΙΚΗ

2.1 Η ΗΘΙΚΗ ΔΕΝ ΣΥΝΑΔΕΙ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗ ΗΘΙΚΗ

Στο σημείο αυτό θα επιχειρήσουμε να προσεγγίσουμε τον όρο «Επιχειρηματική Ηθική» , έναν όρο που πολλοί μπερδεύουν με την απλή Ηθική που έχει να κάνει με την ατομική ηθική ενός ανθρώπου. Όταν μιλούμε και πραγματευόμαστε την «Επιχειρηματική Ηθική» συγκεκριμένα έχουμε να κάνουμε με την Ηθική την Εταιρική και πιο συγκεκριμένα αυτή που έχει να κάνει με τις πρακτικές και τους χειρισμούς που γίνονται στο ευτύτερο πλαίσιο της επιχείρησης με απώτερο σκοπό την ευημερία της και ανάπτυξη της. Καμιά φορά συγχέεται ο όρος με την απλή Ηθική που είναι πιο αοριστολογικός όρος και αφορά χαρακτηριστικό γνώρισμα ενός μεμονομένου ατόμου. Σίγουρα αποτελεί πολύ σημαντικό γνώρισμα για έναν άνθρωπο, πόσο μάλλον όταν μιλάμε για θέσεις ευθύνης που συνεπάγονται σημαντικές αποφάσεις και λεπτούς χειρισμούς, από τους οποίους κρίνονται πολλές φορές η επιβίωση ή και η εξέλιξη της επιχείρησης αν το κάνουμε πιο συγκεκριμένα. Ωστόσο στην εργασία αυτή θα επικεντρωθούμε πιο στοχευμένα στον όρο «Επιχειρηματική Ηθική» αφορά το σύνολο των πρακτικών και συμπεριφορών που διαδραματίζονται σε μια επιχείρηση, το θέμα της διακυβέρνησης μιας ιδανικής επιχείρησης με τις βέλτιστες πρακτικές και χειρισμούς, τις διακρίσεις που γίνονται μέσα στην επιχείρηση ανάμεσα στα μέλη της , την εταιρική ευθύνη

ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗΣ ΗΘΙΚΗΣ

Η επιχειρηματική ηθική μελετά τις κατάλληλες επιχειρηματικές, πολιτικές και πρακτικές σχετικά με δυνητικά αμφιλεγόμενα θέματα, συμπεριλαμβανομένης της εταιρικής διακυβέρνησης, των συναλλαγών εμπιστευτικών πληροφοριών, δωροδοκίας, των διακρίσεων, της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, καταπιστευματικών ευθυνών και πολλά άλλα. Ο νόμος συχνά καθοδηγεί την επιχειρηματική ηθική, αλλά άλλες φορές η επιχειρηματική ηθική παρέχει μια βασική κατευθυντήρια γραμμή που μπορούν να ακολουθήσουν οι επιχειρήσεις για να κερδίσουν την έγκριση του κοινού.

ΚΑΤΑΝΟΗΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗΣ ΗΘΙΚΗΣ

Η επιχειρηματική ηθική διασφαλίζει ότι υπάρχει ένα ορισμένο βασικό επίπεδο εμπιστοσύνης μεταξύ των καταναλωτών και των διαφόρων μορφών συμμετεχόντων στην αγορά με τις επιχειρήσεις. Για παράδειγμα, ένας διαχειριστής χαρτοφυλακίου πρέπει να δίνει την ίδια προσοχή στα χαρτοφυλάκια των μελών της οικογένειας και των μικρών μεμονωμένων επενδυτών όπως και στους πλουσιότερους πελάτες. Αυτού του είδους οι πρακτικές διασφαλίζουν ότι το κοινό τυγχάνει δίκαιης μεταχείρισης. Η έννοια της επιχειρηματικής ηθικής ξεκίνησε τη δεκαετία του 1960, καθώς οι εταιρείες συνειδητοποίησαν περισσότερο μια ανερχόμενη κοινωνία βασισμένη στον καταναλωτή που έδειξε ανησυχίες σχετικά με το περιβάλλον, τους κοινωνικούς λόγους και την εταιρική ευθύνη. Η αυξημένη εστίαση σε «κοινωνικά ζητήματα» ήταν χαρακτηριστικό της δεκαετίας.

ΑΡΧΕΣ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗΣ ΗΘΙΚΗΣ

Είναι σημαντικό να κατανοήσουμε τις βασικές αρχές που οδηγούν την επιθυμητή ηθική συμπεριφορά και πώς η έλλειψη αυτών των ηθικών αρχών συμβάλλει στην πτώση πολλών κατά τα άλλα έξυπνων, ταλαντούχων ανθρώπων και των επιχειρήσεων που εκπροσωπούν.

Υπάρχουν γενικά 12 αρχές επιχειρηματικής ηθικής:

1. **Ηγεσία:** Η συνειδητή προσπάθεια υιοθέτησης, ενσωμάτωσης και μίμησης των άλλων 11 αρχών που καθοδηγούν τις αποφάσεις και τη συμπεριφορά σε όλες τις πτυχές της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.
2. **Υπευθυνότητα:** Κρατώντας τον εαυτό σας και τους άλλους υπεύθυνους για τις πράξεις τους. Δέσμευση στην τήρηση δεοντολογικών πρακτικών και διασφάλιση ότι οι άλλοι ακολουθούν τις οδηγίες δεοντολογίας.
3. **Ακεραιότητα:** Ενσωματώνει άλλες αρχές—ειλικρίνεια, αξιοπιστία και αξιοπιστία. Κάποιος με ακεραιότητα κάνει σταθερά το σωστό και προσπαθεί να κρατήσει τον εαυτό του σε υψηλότερα πρότυπα.
4. **Σεβασμός για τους άλλους:** Για την ενίσχυση της ηθικής συμπεριφοράς και των περιβαλλόντων στο χώρο εργασίας, ο σεβασμός των άλλων είναι ένα κρίσιμο στοιχείο. Όλοι αξίζουν αξιοπρέπεια, ιδιωτικότητα, ισότητα, ευκαιρίες, συμπόνια και ενσυναίσθηση.
5. **Ειλικρίνεια:** Η αλήθεια σε όλα τα θέματα είναι το κλειδί για την ενίσχυση ενός ηθικού κλίματος. Μερικές αλήθειες, παραλείψεις και υποτίμηση ή υπερεκτίμηση δεν βοηθούν μια επιχείρηση να βελτιώσει την απόδοσή της. Τα κακά νέα θα πρέπει να κοινοποιούνται και να λαμβάνονται με τον ίδιο τρόπο όπως τα καλά νέα, ώστε να μπορούν να αναπτυχθούν λύσεις.
6. **Σεβασμός στους νόμους:** Η ηθική ηγεσία πρέπει να περιλαμβάνει την επιβολή όλων των τοπικών, πολιτειακών και ομοσπονδιακών νόμων. Εάν υπάρχει μια νομική γκρίζα ζώνη, οι ηγέτες θα πρέπει να σφάλλουν από την πλευρά της νομιμότητας αντί να εκμεταλλεύονται ένα κενό.
7. **Υπευθυνότητα:** Προωθήστε την ιδιοκτησία μέσα σε έναν οργανισμό, επιτρέψτε στους υπαλλήλους να είναι υπεύθυνοι για την εργασία τους και να είναι υπόλογοι για τη δική σας.

8. Διαφάνεια: Τα ενδιαφερόμενα μέρη είναι άτομα με ενδιαφέρον για μια επιχείρηση, όπως οι μέτοχοι, οι εργαζόμενοι, η κοινότητα στην οποία δραστηριοποιείται μια επιχείρηση και τα μέλη της οικογένειας των εργαζομένων. Χωρίς να αποκαλύπτουν εμπορικά μυστικά, οι εταιρείες θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι οι πληροφορίες σχετικά με τα οικονομικά τους στοιχεία, τις αλλαγές τιμών, τις πρακτικές προσλήψεων και απολύσεων, τους μισθούς και τις προαγωγές είναι διαθέσιμες σε όσους ενδιαφέρονται για την επιτυχία της επιχείρησης.
9. Συμπόνια: Οι εργαζόμενοι, η κοινότητα που περιβάλλει μια επιχείρηση, οι επιχειρηματικοί εταίροι και οι πελάτες θα πρέπει να αντιμετωπίζονται όλοι με ανησυχία για την ευημερία τους.
10. Δικαιοσύνη: Όλοι πρέπει να έχουν τις ίδιες ευκαιρίες και να τους μεταχειρίζονται την ίδια. Εάν μια πρακτική ή συμπεριφορά θα σας έκανε να αισθανθείτε άβολα ή να θέσετε τα προσωπικά ή εταιρικά οφέλη μπροστά στην ισότητα, την κοινή ευγένεια και τον σεβασμό, είναι πιθανό να μην είναι δίκαιο.
11. Πιστότητα: Η ηγεσία πρέπει να επιδεικνύει εμπιστευτικότητα και δέσμευση προς τους υπαλλήλους τους και την εταιρεία. Η έμπνευση πίστης στους υπαλλήλους και τη διοίκηση διασφαλίζει ότι είναι αφοσιωμένοι στις βέλτιστες πρακτικές.
12. Περιβαλλοντική ανησυχία: Σε έναν κόσμο όπου οι πόροι είναι περιορισμένοι, τα οικοσυστήματα έχουν υποστεί ζημιά από προηγούμενες πρακτικές και το κλίμα αλλάζει, είναι υψίστης σημασίας να γνωρίζουμε και να ανησυχούμε για τις περιβαλλοντικές επιπτώσεις που έχει μια επιχείρηση. Όλοι οι εργαζόμενοι θα πρέπει να ενθαρρύνονται να ανακαλύπτουν και να αναφέρουν λύσεις για πρακτικές που μπορούν να προσθέσουν σε ζημίες που έχουν ήδη γίνει.



Διάγραμμα 4

Πηγή : ICBS business college Athens-Thessaloniki

available at : <https://www.icbs.gr/epicheirimatiki-ithiki-business-ethics-650>

Γιατί είναι σημαντική η επιχειρηματική ηθική;

Υπάρχουν διάφοροι λόγοι για τους οποίους η επιχειρηματική ηθική είναι απαραίτητη για την επιτυχία στη σύγχρονη επιχείρηση. Το πιο σημαντικό, τα προγράμματα καθορισμένης δεοντολογίας καθιερώνουν έναν κώδικα συμπεριφοράς που καθοδηγεί τη συμπεριφορά των εργαζομένων από τα στελέχη στη μεσαία διοίκηση έως τους νεότερους υπαλλήλους. Όταν όλοι οι εργαζόμενοι λαμβάνουν ηθικές αποφάσεις, η εταιρεία δημιουργεί μια φήμη για ηθική συμπεριφορά. Η φήμη της μεγαλώνει και αρχίζει να βιώνει τα οφέλη που αποκομίζει ένα ηθικό κατεστημένο:

- Αναγνώριση και ανάπτυξη της επωνυμίας
- Αυξημένη ικανότητα διαπραγμάτευσης
- Αυξημένη εμπιστοσύνη σε προϊόντα και υπηρεσίες
- Διατήρηση και ανάπτυξη πελατειακού κύκλου
- Προσελκύει ταλέντα
- Προσελκύει επενδυτές

Για να κατανοήσουμε το χάσμα μεταξύ της επιχειρηματικής ηθικής και των ανησυχιών των περισσότερων διευθυντικών στελεχών, αξίζει να θυμηθούμε πώς οι διευθυντές και οι ακαδημαϊκοί της διοίκησης σκέφτονταν την επιχειρηματική ηθική πριν αυτή γίνει επίσημη πειθαρχία. Πράγματι, μεγάλο μέρος της έρευνας και της γραφής στη σύγχρονη επιχειρηματική ηθική μπορεί να γίνει κατανοητό ως μια δυσαρεστημένη αντίδραση στον τρόπο με τον οποίο αντιμετωπίζονταν συνήθως τα ηθικά ζητήματα στις σχολές διοίκησης επιχειρήσεων — ειδικότερα, στις παραδοσιακές απαντήσεις στο θεμελιώδες ερώτημα: Γιατί οι διευθυντές πρέπει να είναι ηθικοί;

Ξεκινώντας πολύ πριν από τον Δεύτερο Παγκόσμιο Πόλεμο και με αποκορύφωμα τις δεκαετίες του 1960 και του 1970, η κυρίαρχη προσέγγιση στην ηθική διάσταση των επιχειρήσεων ήταν μια προοπτική που έγινε γνωστή ως εταιρική κοινωνική ευθύνη. Αντιδρώντας σε μεγάλο βαθμό στη νεοκλασική οικονομία, η οποία υποστηρίζει ότι η αποκλειστική ευθύνη της επιχείρησης είναι να μεγιστοποιήσει το άμεσο αποτέλεσμα υπό την προϋπόθεση μόνο των ελάχιστων περιορισμών του νόμου, οι υποστηρικτές της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης υποστήριξαν ότι η ηθική διαχείριση απαιτεί κάτι περισσότερο από την απλή τήρηση των επιταγών των νόμων ή σήματα της αγοράς, οι δύο θεσμοί που κατά τα άλλα καθοδηγούν την επιχειρηματική συμπεριφορά. Αντίθετα, η ηθική διαχείριση είναι μια διαδικασία πρόβλεψης τόσο του νόμου όσο και της αγοράς — και για ορθούς επιχειρηματικούς λόγους

Για παράδειγμα, όταν οι διευθυντές αναλαμβάνουν εθελοντικά κοινωνικά υπεύθυνες ενέργειες πέρα από το απολύτως νομικό ελάχιστο που απαιτείται (στη περιβαλλοντική προστασία, ας πούμε, ή την πολιτική κατά των διακρίσεων), τείνουν να αποτρέψουν την τιμωρητική κοινωνική ρύθμιση. Όπως δήλωσε ο εταιρικός μελετητής E. Merrick Dodd, Jr. σε ένα άρθρο του Harvard Law Review το 1932, ο σκοπός της ηθικής διαχείρισης είναι «να πιάσει οποιοδήποτε νέο πνεύμα» και να το ενσωματώσει σε εθελοντικά πρότυπα «χωρίς να περιμένει νομικό καταναγκασμό». Ή όπως το έθεσε πιο πρόσφατα και συνοπτικά ο καθηγητής του Μπέρκλεϊ Έντουιν Έπσταϊν, «το να είσαι ηθικός κεφαλές εκτός νόμου».

Η επιχειρηματική ηθική αφορά τους εργαζόμενους, τους πελάτες, την κοινωνία, το περιβάλλον, τους μετόχους και τα ενδιαφερόμενα μέρη. Ως εκ τούτου, κάθε επιχείρηση θα πρέπει να αναπτύσσει ηθικά μοντέλα και πρακτικές που καθοδηγούν τους εργαζόμενους στις ενέργειές τους και διασφαλίζουν ότι δίνουν προτεραιότητα στα συμφέροντα και την ευημερία εκείνων που η εταιρεία εξυπηρετεί. Κάτι τέτοιο όχι μόνο αυξάνει τα έσοδα και τα κέρδη, αλλά δημιουργεί ένα θετικό εργασιακό περιβάλλον και χτίζει εμπιστοσύνη με τους καταναλωτές και τους επιχειρηματικούς εταίρους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 ΤΟ ΠΡΟΦΙΛ ΤΟΥ ΜΑΝΑΤΖΕΡ

Στο σημείο αυτό είναι εύλογο να ξεκινήσουμε σκιαγραφώντας το προφίλ του Ηγέτη μιας επιχείρησης ή αλλιώς μάνατζερ, ο οποίος είναι ο καπετάνιος θα λέγαμε της επιχείρησης που οδηγεί την επιχείρηση στην οικονομική ευημερία. Ευθύνη του είναι με τους κατάλληλους χειρισμούς στο τιμόνι της επιχείρησης να την βγάλει από πολλές περιπέτειες που παρουσιάζονται και πολλούς κινδύνους που παρουσιάζονται από τη και παρουσία άλλων ανταγωνιστών. Ο Μάνατζερ λοιπόν μιας επιχείρησης όπως είναι ο πιο σωστός όρος αν θέλουμε να ακριβολογούμε πρέπει να συνθέτει στο πρόσωπο του και συνακόλουθα στο χαρακτήρα του κάποια χαρακτηριστικά, ώστε να τον κάνουν ικανό και κατά κόσμον αποδεκτό να ηγηθεί επιχείρησης. Παραπάνω αναφέραμε 12 βασικές αρχές που συνθέτουν το προφίλ αυτό και αυτές θα επιχειρήσουμε να αναδείξουμε να κάνουμε πιο κατανοητές.

Αρχίζοντας λοιπόν με τον όρο «Ηγεσία», θα λέγαμε ότι πραγματευόμαστε ένα πολυσύνθετο όρο μεγάλης βαρύτητας καθώς από μόνος του έχει πολύ μεγάλο μέρος ευθύνης και βαρύτητας όταν λες για κάποιον ότι είναι «Ηγέτης», πόσο μάλλον μιλώντας για μια επιχείρηση είτε είναι αυτή εγχώρια είτε είναι πολυεθνική, οπότε αποκτά ανάλογα και τη δυναμική της άλλη βαρύτητα από μόνος του ο όρος.

Συνεπώς όταν λέμε ότι ένας άνθρωπος αποτελεί τον «Ηγέτη» μιας επιχείρησης έρχεται στο μυαλό ότι είναι ο ιθύνων νους, αυτός δηλαδή που είναι ο πιο έξυπνος και ο πιο οξυδερκής, κάτι το οποίο δεν ισχύει πολλές φορές, καθώς θα δούμε ότι σε πολλές επιχειρήσεις τον «Ηγέτη» τον απαρτίζει ένα διοικητικό συμβούλιο που τον βοηθά σε αποφάσεις και χειρισμούς δύσκολους και πίσω από αυτό το συμβούλιο κρύβονται άτομα ιδιαίτερα οξυδερκή που με τις προτάσεις τους βοηθούν τον «Ηγέτη» να πάρει τη πιο σωστή απόφαση για το μέλλον της εταιρίας. Άρα βλέπουμε ότι πολλές φορές δεν θεωρείται αυτός ο ιθύνων νους πίσω από διάφορες αποφάσεις αλλά είναι αυτός που φαίνεται ότι πήρε την απόφαση καθώς αυτός είναι στο τιμόνι της επιχείρησης και αυτός που τελικά αποφασίζει συνήθως.

Στο σημείο αυτό καλό θα ήταν να τονίσουμε ότι υπάρχουν οι επιχειρήσεις, οι οποίες είναι προσωποκεντρικές και επικεντρώνεται όλη η εξουσία στο μάνατζερ και αυτές που ο μάνατζερ έχει ένα πιο τυπικό ρόλο απλά για να φαίνεται με άλλους παράγοντες να παίρνουν τις αποφάσεις.

Στη πρώτη περίπτωση με αυτόν να διοικεί προσωπικά και να παίρνει τις τελικές αποφάσεις συνήθως είναι και ο ίδιος ο ιδιοκτήτης της επιχείρησης και αφού είναι αυτός ο κύριος χρηματοδότης και διαχειριστής του οικονομικού παράγοντα της επιχείρησης, είναι εύλογο να τον ενδιαφέρει να συγκεντρώνει τον έλεγχο των κύριων δραστηριοτήτων και αποφάσεων της επιχείρησης που κρίνουν την οικονομική πορεία της επιχείρησης στην επιχειρηματική σκηνή. Στη περίπτωση που είναι ο μάνατζερ και ο ιδιοκτήτης το ίδιο το πρόσωπο καταλαβαίνουμε ότι λόγω της κτητικότητας που πολλές φορές ενυπάρχει στο προφίλ του, θα δούμε συμπεριφορές πολλές φορές παρεκκλίνουσες από το φυσιολογικό με έλλειψη σεβασμού προς τους υφισταμένους και μια ιδεοληψία σαν να είναι η επιχείρηση ένα σώμα με προσωποποιημένο το δικό του χαρακτήρα.

Όταν γίνεται αυτό συνήθως η επιχείρηση δεν ευημερεί για πολύ μεγάλο χρονικό διάστημα καθώς δεν λειτουργεί συλλογικά και δεν αφήνει και άλλους παράγοντες και υφισταμένους να βάλουν το λιθαράκι τους για την σωστή κατεύθυνση της επιχείρησης και της μελλοντικής της ευημερίας. Έτσι έχουμε αποφάσεις που αντικατοπτρίζουν το χαρακτήρα του μάνατζερ και είναι υποκειμενικής οπτικής, δηλαδή σύμφωνα με την εκτίμηση του, που μπορεί να μην είναι και σωστή λόγω προσωπικών κολλημάτων.

Στη δεύτερη περίπτωση έχουμε το προφίλ του μάνατζερ που ο ρόλος του στην επιχείρηση είναι κάπως τυπικός θα λέγαμε καθώς είναι ο τελικός αποδέκτης των αποφάσεων αλλά δεν είναι και απαραίτητα αυτός που τις έχει λάβει, καθώς στις μεγάλης εμβέλειας κατά κύριο λόγο επιχειρήσεις που έχουν δραστηριότητα πολυεθνική, τον απαρτίζει ένα διοικητικό συμβούλιο με ανθρώπους που είναι σαν σύμβουλοι του μάνατζερ και σκοπός της ύπαρξης του είναι να μελετά τις συνθήκες και να δίνει τις πιο σωστές συμβουλές για τους κατάλληλους χειρισμούς και τις αποφάσεις του μάνατζερ. Στη περίπτωση αυτή το συμβούλιο αυτό το απαρτίζουν πολύ οξυδερκή άτομα που έχουν στα χέρια τους το σύνολο τους σώματος της επιχείρησης καθώς είναι αυτοί που είναι υπεύθυνοι για τις αποφάσεις του μάνατζερ, με αποτέλεσμα πολλές φορές λόγω προσωπικών συμφερόντων ή ακολουθώντας μια ατζέντα να προωθούν αποφάσεις που ευνοούν συγκεκριμένα συμφέροντα και όχι αυτά της επιχείρησης με στόχο την ευημερία της κατά κύριο λόγο.

Για να επανέλθουμε πάλι στο προφίλ του «Ηγέτη» και τα χαρακτηριστικά που τον απαρτίζουν θα λέγαμε ότι η αποφασιστικότητα είναι ένα χαρακτηριστικό καθώς πρέπει να έχει πυγμή και να επιδεικνύει δυναμισμό όταν έρχεται η στιγμή να πάρει κάποιες αποφάσεις ή να πάρει πρωτοβουλίες για κάποιους χειρισμούς. Οι χειρισμοί αυτοί πολλές φορές μπορούν να αποβούν εξαιρετικά σημαντικοί και βιώσιμοι για την επιχείρηση καθώς μπορεί να κρίνεται ακόμα και η ύπαρξη της στην επιχειρηματική σκηνή λόγω του πολύ μεγάλου ανταγωνισμού που υπάρχει και των εξωτερικών κινδύνων που πλαισιώνουν απειλητικά.

Έτσι, ο μάνατζερ με το δυναμισμό που τον διακατέχει μπορεί να σώσει την επιχείρηση από δυσάρεστες καταστάσεις με σωστούς χειρισμούς και να έχει την πλήρη αναγνώριση από το σύνολο της επιχείρησης, καθώς ο καλός μάνατζερ φαίνεται σε τέτοιες στιγμές κρίσιμες που απαιτούνται λεπτοί χειρισμοί.

Εφόσον ο Ηγέτης-Μάνατζερ με τον δυναμισμό του και την δυναμική του οδηγεί την επιχείρηση σε ασφαλή νερά με ορθολογικές αποφάσεις και σωστές πρακτικές και συνάμα επιδεικνύει και σωστή συμπεριφορά απέναντι στους άλλους υπαλλήλους και υφισταμένους του, τότε χαίρει της εκτίμησης τους και την ευγνωμοσύνης τους και τους δίνει έμπνευση στο δύσκολο αυτό ταξίδι που πορεύονται μαζί. Είναι γνωστό ότι αν οι υφιστάμενοι εκτιμάνε τον μάνατζερ τότε θα κάνουν το κάτι παραπάνω με αυταπάρνηση και θα δώσουν όλοι το καλύτερο τους εαυτό για το καλό της επιχείρησης για τη πρόοδο της και την οικονομική της ανάπτυξη.

Άλλο χαρακτηριστικό πολύ σημαντικό που είναι απαραίτητο να έχει ένας μάνατζερ αν θέλει να λέγεται σοβαρός, είναι η υπευθυνότητα τόσο στις αποφάσεις του όσο και στις απόψεις του και να δέχεται την ευθύνη των πρακτικών του ακόμα και αν αυτές δεν αποδειχτούν οι καλύτερες δυνατές για την επιχείρηση σε μεταγενέστερο στάδιο. Πρέπει να κρατάει τον λόγο του όταν τον δώσει, να τον υποστηρίζει και να είναι σταθερός στη κατεύθυνση που θέλει να δώσει στην επιχείρηση. Πρέπει να μπορεί να στηρίζει το κύρος της θέσης του και να μην κατατρέχει σε επιπόλαιες αποφάσεις που μπορεί να αποβούν ζημιογόνες για την επιχείρηση και να έχουν κατάλοιπα της προσωπικότητας του αλλά να λειτουργούν με κριτήρια ορθολογικά και να κινούνται σε συλλογικό επίπεδο.

Ακόμη θα πρέπει να διασφαλίζει ότι τηρούνται οι κώδικες ηθικής δεοντολογίας και από τους υπαλλήλους στους οποίους αναθέτει το έργο και να λειτουργούν αξιοκρατικά και συλλογικά για την επίτευξη του στόχο. Είναι γνωστό άλλωστε, ότι η επιχείρηση αποκτά τον χαρακτήρα και ταυτότητα του μάνατζερ καθώς αυτός είναι που δίνει τις κατευθύνσεις και χαράζει τις πολιτικές και τις στρατηγικές που θα ακολουθήσει η επιχείρηση στο κοινωνικό και επιχειρηματικό γίγνεσθαι. Αν δηλαδή ο μάνατζερ διοικεί με δόλιο τρόπο και επιλέγει της στρατηγική της δολιοφθοράς σε βάρος άλλων επιχειρήσεων το γνωστό επιθετικό μάρκετινγκ τότε σκοπός του είναι η εξαγορά άλλων επιχειρήσεων ή το να κλέβει υπαλλήλους ή το σύνηθες να κατασκοπεύει και να υιοθετεί στρατηγικές και ιδέες προς όφελος της επιχείρησης του δημιουργώντας έτσι ισχυρό ανταγωνισμό έως και προσωπικές αντιπαλότητες. Υπάρχουν βέβαια και οι μάνατζερ που πορεύονται με ηθικό κώδικα και τους ενδιαφέρει η ευημερία της επιχείρησης του και δεν αποσπάται στο να κατασκοπεύει στρατηγικές άλλων επιχειρήσεων αλλά δημιουργεί τη δική του στρατηγική ως γνώμονα της επιχείρησης. Αυτός θα λέγαμε είναι και ο πιο ηθικός κώδικας συμπεριφοράς στον επιχειρηματικό κόσμο με θεμιτά κριτήρια και κανόνες. Πολλές φορές βέβαια επειδή στο κόσμο των επιχειρήσεων λειτουργεί ο κανόνας ότι το μεγάλο ψάρι τρώει το μικρό, πρέπει ο μάνατζερ να χρησιμοποιεί και ανορθόδοξες μεθόδους ελιγμού ή παραπλάνησης για να γλυτώσει από τυχόν επιθετικές κινήσεις άλλων επιχειρήσεων ή και κακόβουλες συμπεριφορές εντός της επιχείρησης.

Δε πρέπει να ξεχνάμε ότι η επιχείρηση είναι ένας ζωντανός οργανισμός που την απαρτίζουν πολλά κομμάτια ξεχωριστά με διαφορετικά γνωρίσματα και κώδικες συμπεριφοράς που μπορεί να μη ταιριάζουν στο κορμό της και στη φιλοσοφία της, αυτοί είναι οι ίδιοι οι εργαζόμενοι της. Θα παρατηρήσουμε λοιπόν και παρεκκλίνουσες συμπεριφορές τόσο σε βάρος άλλων συναδέλφων όσο και ενάντια στους κανόνες που έχει η επιχείρηση με αποτέλεσμα πολλές φορές ο μάνατζερ, για να ορίζεται δίκαιος να πρέπει να προστατεύσει την επιχείρηση και το προσωπικό που διοικεί, και να πρέπει να απομακρύνει τέτοια άτομα που είτε λόγω της προβληματικής τους συμπεριφοράς δεν συμπεριφέρονται σύμφωνα με τους κανόνες της επιχείρησης είτε λόγω του ότι εξυπηρετούν συμφέροντα εξωγενών παραγόντων με απώτερο σκοπό να υπονομεύσουν τη στρατηγική και τη πορεία της επιχείρησης είτε να προξενήσουν δολιοφθορά σε υλικούς εξοπλισμούς κτλ.

Ένα πολύ σημαντικό στοιχείο επίσης που είναι σημαντικό να διαθέτει ο μάνατζερ είναι η ακεραιότητα του χαρακτήρα του. Αυτό πάει να πει ότι δε δελεάζεται από οικονομικά συμφέροντα και προτάσεις, κοινώς δεν εξαγοράζεται, και ακολουθεί πιστά το στόχο του, που είναι να φτάσει την επιχείρηση στην ευημερία παρά τους πολλούς πειρασμούς και τον αθέμητο ανταγωνισμό που υπάρχει, κάνοντας τον έτσι σταθερό και αμετακίνητο στην κατεύθυνση που έχει πάρει και έχει κρίνει ότι τον αντιπροσωπεύει σαν ηθική υπόσταση. Είναι γνωστό άλλωστε από την ιστορία των επιχειρήσεων ότι πολλοί μάνατζερ εξαγοράστηκαν για να γίνει μία συγχώνευση με άλλη επιχείρηση από μεγάλα οικονομικά συμφέροντα, ή να γίνει η εξαγορά μετοχών από εξωγενείς παράγοντες που θέλουν να διεισδύσουν στην επιχείρηση είτε για προσωπικό τους όφελος είτε γιατί θέλουν να διασπάσουν τα θεμέλια της επιχείρησης.

Αυτά τα φαινόμενα είναι ιδιαίτερα γνωστά και συνηθισμένα στην Αμερική που ο κλάδος των επιχειρήσεων ανθεί και συσσωρεύει μεγάλα κεφάλαια πολλών εκατομμυρίων με τεράστιους κολοσσούς πολυεθνικές επιχειρήσεις μεγάλης εμβέλειας. Εκεί πραγματικά έχουμε έναν ανορθόδοξο πόλεμο ποιος θα επικρατήσει σε ποιόν καθώς ο ανταγωνισμός είναι τεράστιος και πολλοί μάνατζερ επιλέγουν να βάζουν πρώτα τον οικονομικό παράγοντα ως προσωπικό κίνητρο με αποτέλεσμα να υπάρχει ένας ανορθόδοξος πόλεμος ανάμεσα στις επιχειρήσεις που εκπροσωπούν. Άλλωστε όπως προείπαμε η κάθε επιχείρηση αποκτά την ταυτότητα και το χαρακτήρα του μάνατζερ πολλές φορές αφού αυτός είναι υπεύθυνος για την συνολική διαχείριση και κατεύθυνση που ακολουθεί, οπότε πολλές φορές όταν κάποιος μιλάει για μια επιχείρηση ουσιαστικά αναφέρεται στον μάνατζερ της συγκεκριμένα. Στην Αμερική άλλωστε το επιθετικό μάρκετινγκ είναι πολύ συνηθισμένο και πολύ διαδεδομένο με τους μάνατζερ που το υιοθετούν να είναι πολύ ισχυροί και φημισμένοι για τις πρακτικές τους όχι με θετική χροιά πάντα.

Πολύ βασικό γνώρισμα είναι επίσης η Διαφάνεια που θα πρέπει να υπάρχει μέσα στους κύκλους της επιχείρησης και αυτό σημαίνει πως κάποια μυστικά της επιχείρησης δε πρέπει να βγαίνουν προς τα έξω καθώς αλλοιώνουν ή χαλάνε έτσι την στρατηγική της επιχείρησης και υπονομεύουν πρόσωπα ή καταστάσεις. Καλό θα ήταν στο σημείο αυτό να αναφέρουμε κάποια τέτοια μυστικά της επιχείρησης που αναφέραμε τα όποια δε πρέπει να βγαίνουν στη δημοσιότητα αλλά πρέπει να μένουν εντός του χώρου της επιχείρησης διασφαλίζοντας έτσι και την επιτυχία της στρατηγικής που ακολουθεί. Τέτοια είναι λοιπόν οι αλλαγές τιμών σε διάφορα προϊόντα με σκοπό να προσελκύσουν τους ενδεχόμενους πελάτες, οι πρακτικές προσλήψεων-απολύσεων και με τι κριτήρια γίνονται, καθώς μαρτυράνε την πολιτική της επιχείρησης και τους κανόνες και κώδικες που ακολουθεί, το κριτήριο με το οποίο γίνονται οι προαγωγές και τι στόχους βάζουν σε κάθε υπεύθυνη θέση για να θεωρείται ότι εκπροσωπείται επαρκώς από τον άνθρωπο που τη πλαισιώνει, κάποιες οικονομικές κινήσεις και άλλες στρατηγικές του μάνατζερ που ορίζουν τους στόχους της επιχείρησης βραχυπρόθεσμους και μακροπρόθεσμους.

Φυσικά την Διαφάνεια μέσα στην επιχείρηση τη καθορίζει ο μάνατζερ που επιλέγει τον τρόπο που θέλει να παίζει δηλαδή με θεμιτά ή αθέμιτα κριτήρια και το πως θέλει να κινηθεί η επιχείρηση δίνοντας τα αντίστοιχα πρότυπα και στους υφισταμένους του.

Σε ένα συνεχώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον που διαρκώς πλήττεται από τον ανθρώπινο παράγοντα και τις πρακτικές του, ο μάνατζερ θα πρέπει να έχει οικολογική συνείδηση και περιβαλλοντικές ανησυχίες και να τις προωθεί στην επιχείρηση, καθώς πολλές φορές ανάλογα με το τι εμπορεύματα, προϊόντα ή υπηρεσίες παράγει επιβαρύνει με πολύ μεγάλη ποσότητα ρύπων το περιβάλλον. Οι ρύποι αυτοί εξάγονται από τα μηχανήματα που διαθέτει η επιχείρηση και συνήθως δεν είναι φιλικά προς το περιβάλλον με αποτέλεσμα να έχουμε ρύπανση της θάλασσας από απόβλητα που καταλήγουν μέσω κάποιων σωλήνων ή ρύπανση της ατμόσφαιρας με τα ρυπογόνα αέρια που αποβάλλονται μετά τις καύσεις.

Έχουμε παρατηρήσει πολλές αντίστοιχες περιπτώσεις στην Αμερική με κολοσσούς στον επιχειρηματικό κόσμο να έχουν πλήξει τη θάλασσα που καταλήγουν τα απόβλητα τους αδιαφορώντας για το μέλλον του οικοσυστήματος και της πανίδας και της χλωρίδας που καταστρέφεται ολοσχερώς. Αυτές οι πρακτικές αποτελούν απειλή προς το περιβάλλον και συνιστούν μη οικολογική συνείδηση από μέρους της επιχείρησης και συνεπώς και του μάνατζερ που χαράζει τη στρατηγική της με αποτέλεσμα πολλές επιχειρήσεις να αντιμετωπίζουν ισχυρά πρόστιμα από κράτος που οδηγούν και σε μαρασμό της.

Είναι πλέον διαδεδομένο πως το σύνολο των επιχειρήσεων πρέπει να εναρμονίζονται με το όριο της ποσότητας ρύπων που αποβάλλουν στο περιβάλλον ειδάλλως θα αντιμετωπίσουν παχυλά πρόστιμα και αρνητικές κριτικές στην επιχειρηματική κοινότητα για τέτοιου είδους ανευθυνότητα προς το περιβάλλον.

Πρέπει λοιπόν ο μάνατζερ να διακατέχεται από το πνεύμα αυτό και να αγαπά το περιβάλλον ,να το σέβεται και να προσπαθεί ώστε να ενυπάρχει το οικολογικό πνεύμα στους κύκλους της επιχείρησης τόσο από μεριάς των υπαλλήλων όσο και από τη πολιτική της επιχείρησης. Είναι εύλογο λοιπόν να διασφαλίσει τους πόρους που θα οδηγήσουν στη κατεύθυνση αυτή και να αναπτύξει τη φιλοσοφία αυτή στην επιχείρηση με γνώμονα το καλό της φύσης και του περιβάλλοντος στο οποίο βιώνουμε, το οποίο πλήττεται αθεράπευτα στο βωμό του οικονομικού συμφέροντος.

Τέλος πολύ σημαντικό θα λέγαμε ότι είναι επίσης η πιστότητα από πλευράς του μάνατζερ προς τους υπαλλήλους και αμφίδρομα καθώς πρέπει να εμπνέονται οι υφιστάμενοι από το έργο και τη προσωπικότητα του μάνατζερ και να αποδίδουν τα βέλτιστα προς όφελος της επιχείρησης, αλλά και ο μάνατζερ να καμαρώνει τους υπαλλήλους που τον ακούνε και τον εμπιστεύονται στις πρακτικές τους και καταβάλουν προσπάθεια για να φέρουν εις πέρας το έργο που τους ανατέθηκε. Πρέπει και ο μάνατζερ να δεσμεύεται όταν αναλαμβάνει ένα εγχείρημα ότι θα το φέρει εις πέρας και αυτό θα αποφέρει ευημερία στην επιχείρηση.

Με τη δικαιοσύνη που θα τον χαρακτηρίζει πρέπει να επιβραβεύει τους υπαλλήλους για το σκληρό τους έργο και τον κόπο τους να τους ανταμείβει με κάποια μπόνους για να υπάρχει κίνητρο από μέρος τους , όπως επίσης πρέπει να είναι και δίκαιος στο πως αντιμετωπίζει το καθένα ξεχωριστά με αντικειμενικά κριτήρια.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 ΗΘΙΚΟΣ ΜΑΝΑΤΖΕΡ

Στο αυτό το κεφάλαιο θα κάνουμε λόγο για το ηθικό μάνατζμεντ και ειδικότερα για τον ηθικό μάνατζερ στα πλαίσια της επιχείρησης, καθώς αυτός είναι που επηρεάζει το προφίλ της που βγάζει προς τα έξω και γενικότερα τις αποφάσεις και τις κατευθυντήριες γραμμές που παίρνει κατά καιρούς αυτή. Θα εξετάσουμε την επίδραση που έχει στην επιχείρηση να είναι ο μάνατζερ ηθικός ή ανήθικος και τον αντίκτυπο στην εικόνα της προς τα έξω.

Κάθε επιχείρηση που έχει όραμα, φιλοδοξίες, αξίες και προσανατολισμό για μεγάλα πράγματα και την ανάδειξη της στον επιχειρηματικό κόσμο χρειάζεται άτομα που να την οδηγήσουν σε αυτό το δρόμο και να την προστατεύσουν από τυχόν κινδύνους και δύσκολα μονοπάτια που μπορεί να τη φέρουν κακές πρακτικές και κακοί χειρισμοί. Ο άνθρωπος αυτός που παίρνει αυτό το βαρυσήμαντο φορτίο να την οδηγήσει στην οικονομική άνθιση και ευημερία δεν είναι άλλος από το μάνατζερ. Αυτός έχει την ευθύνη των κινήσεων και το βάρος της λήψης αποφάσεων εκ μέρους της επιχείρησης. Ωστόσο οι επιλογές του, κρίνονται από πολλούς παράγοντες όπως αναλύσαμε διεξοδικά παραπάνω.

Στο σημείο αυτό θα μιλήσουμε για τον ηθικό μάνατζερ πιο συγκεκριμένα και τις επιδράσεις που έχει αυτό το χαρακτηριστικό στην επιχείρηση και συνακόλουθα στις επιλογές του ή τις αποφάσεις του. Η επιλογή του μάνατζερ κρίνεται καθοριστική από τη διοίκηση μιας επιχείρησης καθώς είναι αυτός που θα αναλάβει το δύσκολο έργο του του οδηγού της επιχείρησης μέσα από δύσκολα και πονηρά μονοπάτια να την φέρει στην πρόοδο και την οικονομική ευμάρεια.

Πολύ σημαντικό χαρακτηριστικό όπως έχουμε ήδη επισημάνει είναι ο μάνατζερ να είναι ηθικός και να διέπεται από ηθική γενικά, καθώς αυτό αντικατοπτρίζεται στις επιλογές του, στις αποφάσεις του και στη συμπεριφορά του στους υφισταμένους του. Ένας μάνατζερ ηθικός καταλαβαίνουμε ότι θα πάρει ηθικές αποφάσεις και γενικά ο χαρακτήρας του εφόσον διέπεται από ηθική θα έχει την ενσυναίσθηση να κατανοεί τους υπαλλήλους που εργάζονται μαζί του και η συναναστροφή του μαζί τους να έχει ηθικό χαρακτήρα.

Ο μάνατζερ την ηθικότητα σαν χαρακτηριστικό του χαρακτήρα του και της προσωπικότητας του θα λέγαμε ότι το έχει εκ φύσεως εν μέρει. Δηλαδή ένας άνθρωπος είναι εκ φύσεως ηθικός ή όχι και αυτό φαίνεται από τη συμπεριφορά του και τις επιλογές του. Όταν μιλάμε ειδικότερα για έναν μάνατζερ που είναι ο βασικότερος άνθρωπος μέσα στην επιχείρηση αφού αυτός καθορίζει ποιες ενέργειες θα γίνουν ή όχι μιλάμε για έναν πολυδιάστατο όρο. Σίγουρα μιλάμε για έναν άνθρωπο ηθικό εκ φύσεως αλλά μπορεί αυτό το χαρακτηριστικό του να το έχει καλλιεργήσει ή όχι με το πέρασμα των χρόνων από τη παιδεία που έχει λάβει, τις εμπειρίες του και γενικά την τριβή του με καθημερινές καταστάσεις και περιστατικά. Επομένως μιλάμε για έναν συνονθύλευμα παραστάσεων και εμπειριών που έχουν συμβάλει στο να διαμορφωθεί η ηθικότητα του μάνατζερ.

Μπορεί ωστόσο, ένας άνθρωπος να μην είναι εκ φύσεως ηθικός και να έχει λάβει την κατάλληλη παιδεία και να έχει βιώσει εμπειρίες που να τον έχουν στιγματίσει στη ζωή του και να τον έκαναν ηθικό. Τέτοιες καταστάσεις είναι συνήθως βιωματικού χαρακτήρα και εξαιρετικά έντονες είτε με την απώλεια αγαπημένων προσώπων είτε με την βίωση δυσάρεστων εμπειριών γενικότερα που να του προκάλεσαν συναισθήματα έντονα και να τον έκαναν να γίνει ηθικός. Μετέπειτα με την παιδεία που έλαβε από το σπίτι του ή τις σπουδές του να το εξέλιξε αυτό το χαρακτηριστικό και να κατάφερε να το φτάσει σε μεγαλύτερο επίπεδο κάνοντας τον ηθικό μάνατζερ.

Υπάρχει ωστόσο και το ενδεχόμενο ένας άνθρωπος να μην είναι ηθικός εκ φύσεως και να έχει επιλέξει να είναι ανήθικος γενικότερα στη ζωή του και τις επιλογές του. Στη πορεία όταν αυτοί οι άνθρωποι αναλαμβάνουν θέσεις ευθύνης που συνεπάγονται σημαντικές αποφάσεις και επιλέγουν να είναι ανήθικοι μάνατζερ και να κάνουν ανήθικες ενέργειες εις βάρος άλλων ή για προσωπικό όφελος είτε οικονομικό είτε άλλο προσωπικό συμφέρον, αυτό δε βγάζει τη καλύτερη εικόνα προς τα έξω.

Οι επιλογές τους επηρεάζουν αρνητικά την πορεία της εκάστοτε επιχείρησης καθώς πρόκειται για επιλογές που γίνονται με γνώμονα όχι το καλό της αλλά το προσωπικό τους όφελος προκαλώντας αναταραχές στους κύκλους της επιχείρησης και συνακόλουθα στους εταίρους της.

Τέτοιες κακές συνέπειες μπορεί να έχουν και σε διάφορους επενδυτές , που μπορεί να πάρουν με κακό μάτι μια επιχείρηση λόγω του ανήθικου μάνατζερ και των επιλογών του που μπορεί να τους επηρεάζει άμεσα είτε έμμεσα. Σίγουρα ένας επενδυτής που επιθυμεί να επενδύσει ένα σοβαρό οικονομικό κεφάλαιο δε θα το επενδύσει σε μια επιχείρηση που έχει έναν ανήθικο μάνατζερ στο τιμόνι της, αφού το ρίσκο της επένδυσης τους θα είναι ιδιαίτερα υψηλό και θα αντιμετωπίζουν το φόβο μήπως η επένδυση τους πέσει στο κενό λόγω των ανήθικων ενεργειών του μάνατζερ. Οι ανήθικοι μάνατζερ συνήθως όταν βλέπουν μεγάλες οικονομικές εισροές και έχουν ως βασικό γνώμονα το μέγιστο οικονομικό κέρδος προς ιδίον όφελος, συχνά έχει τύχει να παρατηρηθούν περιστατικά όπου κάνουν κατάχρηση κεφαλαίων για δικιά τους επένδυση είτε για δικό τους σκοπό. Αυτό φυσικά ζημιώνει την επιχείρηση και ηθικά αμαυρώνοντας την φήμη της και την εικόνα της και τον ίδιο τον μάνατζερ εφόσον βγούνε προς τα έξω τέτοιες ενέργειες. Εφόσον όμως είναι ανήθικος από τη φύση του θα κοιτάξει να μη βγει αυτό προς τα έξω και όχι να κάνει το καλό.

Η ηθική ηγεσία συνοψίζοντας δεν είναι απλά μια συμπεριφορά και ένα απλό χαρακτηριστικό αλλά μια ανώτερη αξία που ασπάζεται υψηλά πρότυπα. Έτσι ο Ηθικός Ηγέτης γνωρίζει πως να είναι ανήθικος και τι ενέργειες συνεπάγονται για αυτό και επιλέγει εν γνώση του να μην είναι ανήθικος αλλά να λειτουργεί με κριτήριο την ηθική όχι επειδή μπορεί να είναι γνώρισμα του εκ φύσεως αλλά κατ' επιλογή. Επιλέγει δηλαδή ο ίδιος να λειτουργεί, να σκέφτεται και να παίρνει αποφάσεις ηθικές για το κοινό καλό επειδή ξέρει τι θα γίνει αν δεν πάρει ηθικές αποφάσεις και τον αντίκτυπο που θα έχουν στην επιχείρηση και στους υφισταμένους του.

Μιλάμε δηλαδή για ηθικό πνεύμα μια έννοια ανώτερη, πράγμα σπάνιο για και δυσεύρετο ειδικά όταν μιλάμε για ένα μάνατζερ που έχει στις πλάτες του τόσο μεγάλες ευθύνες. Τέτοιοι άνθρωποι χαρακτηρίζονται Ηγέτης με όλη τη σημασία της λέξης καθώς δίνουν κίνητρα στους άλλους να γίνουν καλύτεροι στη δουλειά τους και καλύτεροι άνθρωποι, δίνουν έμπνευση στους άλλους και είναι παραδείγματα προς μίμηση. Είναι τόσο δύσκολο ωστόσο σε ένα κόσμο που το οικονομικό συμφέρον μπαίνει πάνω από αξίες και ζωές, να μπορέσει κάποιος να βάλει ως προτεραιότητα την ηθική και με βάση αυτή να παίρνει αποφάσεις και να ζει. Πλέον σε ένα χώρο όπως είναι αυτός των επιχειρήσεων που το μεγάλο ψάρι τρώει το μικρό είναι δύσκολο να ξεχωρίσεις για την ηθική σου όντας μάνατζερ και να διαπρέψεις.

Ωστόσο υπάρχουν φωτεινά παραδείγματα στην ιστορία που έχουν δείξει ότι πρώτα είναι άνθρωποι και μετά έχουν την ιδιότητα του μάνατζερ, και μπορούν να σηκώσουν στους ώμους τους τεράστιες ευθύνες και να πάρουν αποφάσεις για το καλό των πολλών και όχι μόνο το δικό τους ή μιας ομάδας ανθρώπων, κάνοντας τους δημοφιλείς και αγαπητούς στο ευρύ κοινό και στους κύκλους της εταιρίας που διευθύνουν

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 ΛΗΨΗ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

5.1 ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΣΥΜΒΑΛΛΟΥΝ ΣΤΗ ΛΗΨΗ ΜΙΑΣ ΑΠΟΦΑΣΗΣ

Αρχικά, πριν καταλήξουμε στη λήψη μιας απόφασης και στις συνέπειες που θα φέρει αυτή στους άμεσα εμπλεκόμενους είτε είναι πρόσωπα είτε επιχειρήσεις και οργανισμοί θα πρέπει να διερευνήσουμε όλους αυτούς τους παράγοντες που είναι καθοριστικοί στο να ληφθεί μια απόφαση είτε δεν είναι τόσο σημαντική είτε είναι σημαντική για τη βιωσιμότητα της επιχείρησης. Εν πρώτοις, θα γίνει αναφορά στην ψυχοσύνθεση του ανθρώπου και στη ψυχολογική του κατάσταση τη δεδομένη χρονική στιγμή που θα πάρει μια συγκεκριμένη απόφαση, με την ιδέα ότι ανάλογα με την ψυχολογία του θα επηρεαστούν και τα κίνητρα κατά τη λήψη της. Συναισθήματα όπως ο φόβος, ο θυμός, η ντροπή ή η ενοχή οδηγούν πολλές φορές σε αποφάσεις όχι τόσο σωστές καθώς θολώνουν τη κρίση του ατόμου και δε τον βοηθούν να δει καθαρά τη κατάσταση. Κατά τον Newman, για την ικανοποίηση των αναγκών επηρεάζονται σύμφωνα με την ιεραρχία της πυραμίδας (Newman, 2007). Δηλαδή θέτουν ως προτεραιότητα την ικανοποίηση των αναγκών που έχουν να κάνουν πρώτα με την επιβίωση και την εξασφάλιση των απολύτως απαραίτητων και στη συνέχεια ακολουθούν οι δευτερεύοντες ανάγκες. Σύμφωνα με τον Maslow ένας άνθρωπος θέτει ως προτεραιότητα ικανοποίησης τις βιολογικές του ανάγκες και στη συνέχεια τις υπόλοιπες που έχουν να κάνουν με τους άλλους ανθρώπους ή τη κοινωνία.



Διάγραμμα : Η πυραμίδα του maslow

Πηγή : A theory of human motivation , 1943 . A.H. Maslow

Μία ακόμα πολύ σημαντική παράμετρος στη λήψη μιας απόφασης είναι η πρόσβαση που έχουμε στην πληροφορία που θα μας βοηθήσει κατά τη λήψη μίας απόφασης. Αν λοιπόν , έχουμε περιορισμένη γνώση στην απαραίτητη αυτή πληροφορία που μπορεί να μας βοηθήσει να διαμορφώσουμε μια άποψη για κάτι τότε μπορεί να προβούμε σε λάθος εκτίμηση, και ακολούθως σε λάθος συμπεράσματα. Η απόφαση που θα λάβουμε ενδεχομένως να αδικήσει κάποιον που σε αντίθετη περίπτωση αν είχαμε επαρκώς τη πρόσβαση στη συγκεκριμένη πληροφορία να μας οδηγούσε στο να παίρναμε τη σωστή απόφαση.

Ακόμη, η τεχνολογία που τα τελευταία χρόνια γνωρίζει μεγάλη άνθιση μπορεί να μας βοηθήσει στη ταχύτερη λήψη αποφάσεων και μετά από εμπειριστατωμένες μελέτες και από έγκυρες πηγές που μπορούν να προκύψουν μόνο με τη βοήθεια της τεχνολογίας και τεχνολογικού σύγχρονου εξοπλισμού, μπορούν να μας βοηθήσουν στη ορθολογικότερη λήψη αποφάσεων. Με την πρόοδο που έχει γίνει με το πέρασμα των χρόνων και με τον εκσυγχρονισμό των ηλεκτρονικών εργαλείων μπορούμε πλέον να έχουμε έγκυρες πηγές για να πάρουμε μια απόφαση.

Ένας ακόμα παράγοντας που επηρεάζει καθοριστικά τη λήψη αποφάσεων είναι ο οικονομικός παράγοντας και το οικονομικό υπόβαθρο. Δηλαδή ένας άνθρωπος ή φορέας πάντα αποσκοπεί στην οικονομική ευμάρεια του ή σε οικονομικά οφέλη από τη λήψη μιας απόφασης. Έτσι παίζει ρόλο που κινείται σε οικονομικό επίπεδο, την ανάγκη που έχει και αν αυτό είναι καθοριστικός παράγοντας στη λήψη μιας απόφασης. Είναι γνωστό άλλωστε πως πολλοί άνθρωποι των οικονομικών φόρα κινούνται με κύριο γνώμονα το οικονομικό όφελος είτε σε προσωπικό είτε σε συλλογικό επίπεδο για όλη την επιχείρηση του.

Ακόμα πολλές φορές θα δούμε κρίσιμο ρόλο στη λήψη μιας απόφασης παίζει ο κοινωνικός παράγοντας καθώς πολλές φορές μια απόφαση παίρνεται με σκοπό την αποκατάσταση της φήμης ή του κοινωνικού δικαίου, της αποκατάστασης του προφίλ του δηλαδή στην κοινωνία. Αυτό συνέβαινε στις πιο παλιές εποχές ή ακόμα και τώρα σε πιο μικρές κοινότητες που το κοινωνικό γίνεσθαι επηρεάζει την προσωπικότητα των ανθρώπων καθώς τους ενδιαφέρει τι γνώμη θα σχηματίσουν οι συμπολίτες του για αυτόν ή τι εικόνα θα περνάει προς τα έξω ύστερα από τη διαμόρφωση μιας συγκεκριμένης συμπεριφοράς.

Η προσωπικότητα του ατόμου και οι εμπειρίες που έχει βιώσει στη ζωή του είναι με τη σειρά του ένας καθοριστικός παράγοντας που οδηγεί ένα άτομο στο να λάβει μια απόφαση καθώς ο ψυχισμός του ατόμου πολλές φορές του θολώνει την κρίση αν έχει τραυματικές εμπειρίες από μια κατάσταση και έτσι τον επηρεάζουν αρνητικά στο να λάβει μια απόφαση. Πολλές φορές αυτή του η απόφαση έχει αρνητικό αντίκτυπο τόσο στον ίδιο ή στο άτομο που αφορά η απόφαση που θα λάβει.

5.2 Ο ΧΑΡΑΚΤΗΡΑΣ ΤΩΝ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

Ξεκινώντας με το χαρακτήρα των αποφάσεων όπως αυτές διαμορφώνονται θα τις διαχωρίσουμε σε προγραμματισμένες, απρογραμμάτιστες, ατομικές και συλλογικές αποφάσεις. Οι προγραμματισμένες αποφάσεις είναι όλες εκείνες οι αποφάσεις οι οποίες θα λέγαμε δε βγάζουν από το πρόγραμμα την επιχείρηση αλλά παίρνονται τυπικά και είναι κάτω από το προγραμματισμένο καθεστώς προβλεπόμενων ενεργειών και διαδικασιών. Αυτές οι αποφάσεις δεν είναι απαραίτητο να παίρνονται από τον Ηγέτη-Μάνατζερ της επιχείρησης καθώς αφορούν τυπικές διαδικασίες και μπορεί να εναπόκεινται σε ένα καθορισμένο τμήμα της επιχείρησης, συνεπώς μπορεί να παρθεί η απόφαση είτε από κάποιον υπάλληλο είτε από το προϊστάμενο του τμήματος.

Τέτοιες αποφάσεις που φέρουν μικρή δυναμική θα λέγαμε στη πορεία της επιχείρησης μπορεί να είναι η πρόσληψη ενός υπαλλήλου ενός τμήματος ή η χορήγηση άδειας ενός εκ των μελών του τμήματος ή η ανάθεση ενός νέου πρότζεκτ από τον προϊστάμενό προς τον υφιστάμενο με σκοπό να το φέρει εις πέρας. Αυτές οι αποφάσεις λοιπόν είναι μέσα στο πρόγραμμα της καθημερινότητας κάθε επιχείρησης και δεν επιφέρει μεγάλο κόστος και δεν αποτελεί κρίσιμη απόφαση αφού οι συνέπειες θα είναι από μηδαμινές έως χαμηλού κόστους για τη βιωσιμότητα και την ευημερία της επιχείρησης.

Υπάρχουν βέβαια και οι αποφάσεις που χαρακτηρίζονται μεγάλης σημασίας για την πορεία της επιχείρησης στο επιχειρηματικό γίνεσθαι και τα διεθνή φόρα καθώς φέρει τις ανάλογες ευθύνες τόσο στους εμπλεκόμενους όσο και σε αυτούς που αφορά η συγκεκριμένη απόφαση. Οι αποφάσεις αυτές φέρουν συνήθως μεγάλο μερίδιο ευθύνης για αυτό είναι συνετό να παίρνονται από σώφρονα άτομα με υψηλό δείκτη ενσυναίσθησης, ώστε να κατανοεί τη βαρύτητα της επιλογής του και των συνεπειών που μπορεί να φέρει η επιλογή του στη λήψη μιας απόφασης. Όταν μάλιστα μιλάμε για τη πορεία της επιχείρησης και μάλιστα για το θέμα που αφορά την οικονομική της ευημερία και το θέμα της βιωσιμότητας της στο επιχειρηματικό γίνεσθαι τότε οι αποφάσεις αυτές πρέπει να παίρνονται από τον Ηγέτη-μάνατζερ, ο οποίος είναι ο υπεύθυνος για τη κατεύθυνση που θα χαράξει η επιχείρηση, τους στόχους που θα θέσει και την υλοποίηση τους.

Έτσι αυτές τις αποφάσεις τις χαρακτηρίζουμε ως απρογραμματίστες καθώς δεν τοποθετούνται στη κανονική ροή της καθημερινότητας μιας επιχείρησης αλλά με τη λήψη τους αποφέρουν αλλαγές μεγάλου βεληνεκούς και μεγάλης δυναμικής που μπορούν να αλλάξουν τις ισορροπίες στην επιχείρηση και στην κατεύθυνση της. Τέτοιες αποφάσεις όταν μιλάμε για μεγάλες εταιρίες είτε πρόκειται για εγχώριες είτε για πολυεθνικές έχουν να κάνουν με την αλλαγή του πεδίου πλεύσης της επιχείρησης στην αγορά εργασίας, μια αποτυχία στην διαφημιστική καμπάνια που προωθεί η εταιρία για το βασικό της προϊόν, γεγονός που μπορεί να επιφέρει επιζήμιο κόστος. Επίσης κάποιες παραιτήσεις ηγετικών στελεχών βασικών για την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης, απολύσεις, συγχωνεύσεις ή ακόμα και έκτακτα μέτρα για την αποφυγή της χρεωκοπίας. Τέτοιες βαρυσήμαντες αποφάσεις είναι εύλογο ότι πρέπει να παίρνονται από τον Ηγέτη, τα χαρακτηριστικά του οποίου αναλύσαμε διεξοδικά σε προηγούμενη ενότητα, και αφορούν την ζωή της επιχείρησης στον επιχειρηματικό κόσμο.

Μετά τις απρογραμμάτιστες αποφάσεις που χαρακτηρίζονται πολύ κρίσιμες για την επιχείρηση θα περάσουμε στις αποφάσεις που διακρίνονται με βάση το άτομο που τις παίρνει και αν αυτές έχουν ατομικό όφελος ή συλλογικό. Αρχικά έχουμε τις ατομικές αποφάσεις, τις οποίες χαρακτηρίζουμε με βάση το άτομο που τις παίρνει και περιορίζεται στο ένα άτομο, μιλώντας για άτομα με θέση ευθύνης συνήθως καθώς αυτές οι αποφάσεις έχουν και αντίκτυπο σε πολλά πεδία. Με αυτές συνδέονται και οι αποφάσεις που έχουν και ιδίον όφελος, δηλαδή μιλάμε για αποφάσεις που συνήθως φέρουν και ιδιοτέλεια καθώς αποσκοπούν σε οικονομικό προσωπικό όφελος του ατόμου που έλαβε την απόφαση αυτή. Ωστόσο, αυτό δεν είναι απόλυτο καθώς πολλές ατομικές αποφάσεις που φέρουν μεγάλη βαρύτητα θεωρείται σκόπιμο ότι πρέπει να ληφθούν από ένα άτομο σε θέση ευθύνης.

Τέλος, έχουμε τις συλλογικές αποφάσεις τις οποίες χωρίζουμε πάλι με βάση το άτομο που τις παίρνει, που επειδή είναι παραπάνω από ένα χαρακτηρίζονται συλλογικές ή ομαδικές και το όφελος που μετατοπίζεται σε παραπάνω από ένα άτομα. Τέτοιες αποφάσεις πολλές φορές βαρυσήμαντες παίρνονται στο πλαίσιο της επιχείρησης από διοικητικά συμβούλια, που αποτελούνται από μια ομάδα ανθρώπων που έχουν στην επιχείρηση θέσεις ευθύνης και αποσκοπεί στην λήψη μιας απόφασης δημοκρατικά με στόχο το κέρδος και την ευημερία της επιχείρησης. Το όφελος λοιπόν, αφού αφορά το σύνολο της επιχείρησης και όλο το κορμό της από το έμπυχο δυναμικό ως την επιτυχία της γενικά θα το χαρακτηρίσουμε συλλογικό.

5.3 Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΗΓΕΤΗ ΣΤΗ ΛΗΨΗ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

Πολύ βασικό ρόλο όπως είπαμε παραπάνω παίζει το άτομο που παίρνει τις αποφάσεις και συνεπώς και τον αντίκτυπο της εκάστοτε απόφασης. Πρέπει να είναι υπεύθυνος και αποφασισμένος να αντιμετωπίσει και ορισμένες κακές κριτικές ή την αποδοκιμασία. Ωστόσο το αν πήρε τη σωστή απόφαση ή όχι θα φανεί σε επόμενο χρόνο και φυσικά και το όφελος που αποκόμισε η επιχείρηση όταν μιλάμε για έναν Ηγέτη. Είναι πολύ σημαντικό ο Ηγέτης να βλέπει μακροπρόθεσμα και να έχει κριτικό μάτι, ώστε να μπορεί να προβλέψει αν μια ενέργεια που θα κάνει θα αποφέρει καρπούς ή όχι και να μπορεί να αποφύγει τυχόν κινδύνους από προσωπικές αστοχίες όταν μιλάμε για μια κρίσιμη απόφαση.

Εδώ θα ήταν εύλογο να διαχωρίσουμε τον Ηγέτη από τον Μάνατζερ και να παραθέσουμε κάποια χαρακτηριστικά για να γίνει κατανοητός ο διαχωρισμός που επιχειρείται να γίνει στο σημείο αυτό. Κάποιοι μελετητές όπως ο Χαριτάκης (2017), και ο Robbins (2012) ανέδειξαν μεγάλες διαφορές στις δύο έννοιες αυτές που θα αναλύσουμε παρακάτω.

Αρχικά ξεκινώντας από τον Ηγέτη, μπορούμε να πούμε ότι αυτός ξεχωρίζει με βάση τις φυσικές ιδιότητες και τις δεξιότητες που διαθέτει. Τέτοιοι άνθρωποι που τους χαρακτηρίζουμε Ηγέτες έχουν μέσα τους κάτι που αιχμαλωτίζει τους άλλους και τους κάνει να τον θαυμάζουν λόγω του αέρα που αποπνέουν. Αυτοί είναι πολύ αγαπητοί από τους ανθρώπους που τους πλαισιώνουν και τους εμπνέουν κάνοντας τους να βγάζουν το καλύτερο τους εαυτό. Ειδικά όταν μιλάμε για το πλαίσιο μιας επιχείρησης ένας Ηγέτης σου καλλιεργεί το αίσθημα της εμπιστοσύνης στο πρόσωπο του και σε εμπνέει να γίνεις καλύτερος για τον εαυτό σου πρώτα και μετά για εκείνον για να τον βγάλεις ασπροπρόσωπο που σε διάλεξε στην ομάδα του.

Τέτοια άτομα είναι πολύ χαρισματικά και σπάνια τα συναντάς αλλά αν τα συναντήσεις σε κερδίζουν και σε κάνουν να αισθάνεσαι όμορφα που πορεύεσαι μαζί τους. Σου δημιουργούν εμπιστοσύνη και νιώθεις ότι σε οδηγούν σε ασφαλή νερά αφού λόγω του ταλέντου που διαθέτουν νιώθεις ότι θα πάρουν τις σωστές αποφάσεις προς όφελος της επιχείρησης και συνακόλουθα όλων που ανήκουν σε αυτή.

Ο Ηγέτης λοιπόν αναδεικνύεται ανάμεσα στο πλήθος και ξεχωρίζει λόγω του φυσικού ταλέντου που διαθέτει και του αέρα που έχει στο χώρο, σε αντίθεση με τον μάνατζερ που θα λέγαμε ότι διορίζεται καθώς ο όρος αυτός δηλώνει μια θέση κατά βάση που είναι ψηλά στην ιεραρχία και δεν σημαίνει απαραίτητα ότι έχει και τις ικανότητες που προϋποθέτει η θέση αυτή. Όταν ακούει ένας άνθρωπος ότι κάποιος είναι μάνατζερ εντυπωσιάζεται από τον όρο αφού είναι βαριά έννοια λόγω των ευθυνών που συνεπάγεται αυτή η θέση. Ωστόσο δεν σημαίνει ότι αυτός ο άνθρωπος που έχει επιλεγεί για αυτή τη θέση από τη διοίκηση της επιχείρησης μπορεί να υποστηρίξει τη θέση αυτή με τη λήψη των σωστών αποφάσεων ή έστω των πιο ανώδυνων για την επιχείρηση και ειδικότερα προς όφελος της επιχείρησης. Πολλές φορές ο μάνατζερ δεν λειτουργεί με γνώμονα το καλό της επιχείρησης και οι αποφάσεις που λαμβάνει κρύβουν και ένα προσωπικό όφελος είτε οικονομικό είτε για να αναδείξει το γόητρο του, χωρίς πολλές φορές να ταυτίζεται με το όφελος της επιχείρησης. Στο σημείο αυτό αν συγκρίνουμε λοιπόν τους δύο όρους και δούμε πίσω από τις δύο έννοιες τα πρόσωπα που βρίσκονται συνήθως πίσω από αυτούς είναι τελείως διαφορετικά πρόσωπα. Ο Ηγέτης είναι λοιπόν δεν διορίζεται τυπικά όπως ο μάνατζερ αλλά ξεχωρίζει και αναδεικνύεται ανάμεσα στους άλλους καθώς έχει όραμα και όχι εξουσία όπως έχει ο μάνατζερ.

Συνήθως ο μάνατζερ εκτός από το κύρος που εμπνέει η θέση του προκαλεί και φόβο στους υφισταμένους του και όχι σεβασμό απαραίτητα αφού δεν διακρίνεται από τις ηγετικές του ικανότητες απαραίτητα και πολλές φορές εκφοβίζει ή απαιτεί να γίνουν πράγματα σε ορισμένο χρονοπλαίσιο. Ο Ηγέτης , από την άλλη, εμπνέει και δίνει κίνητρα στο να γίνουν καλύτεροι οι άλλοι , θέτει στόχους και πείθει τους υφισταμένους του ότι ο στόχος που έχουν θέσει είναι υλοποιήσιμος και ότι διαθέτουν τις δυνατότητες να τον πετύχουν. Είναι πολύ σημαντικό αυτό στο προφίλ του Ηγέτη να εμπνέει εμπιστοσύνη και με καινοτόμες ενέργειες να εντυπωσιάζει τους υπαλλήλους του προκαλώντας τους θαυμασμό στο πρόσωπό του και όχι φόβο όπως ο μάνατζερ αλλά δέος. Ο μάνατζερ έχει μάθει να διοικεί έναν οργανισμό και μια επιχείρηση, ώστε να φέρει εις πέρας την αποστολή του με κάθε κόστος χωρίς να υπολογίζει τη ψυχοσύνθεση των ανθρώπων, που δουλεύουν πάνω στη κατεύθυνση που έχει χαράξει αυτός , και αντιμετωπίζοντας τους ως αριθμούς και όχι ως άτομα με ανάγκες.

Ο μάνατζερ θέλει να έχει δίπλα του άτομα εμπιστοσύνης του για να τον κρατήσουν στη θέση πιο πολύ και διορίζει ή προάγει άτομα πολλές φορές της αρεσκείας του χωρίς απαραίτητα να έχουν τις κατάλληλες δεξιότητες για τη θέση. Έχουμε εδώ λοιπόν μια περίπτωση ευνοιοκρατίας χωρίς απαραίτητα ορθολογικά κριτήρια. Ο Ηγέτης αντίθετα, εμπνέει τους άλλους να αναπτύξουν δεξιότητες και να τείνουν προς την αυτοβελτίωση και να αναπτύξουν ηγετικές ικανότητες. Δεν αρκείται στην συγκατάβαση αλλά επιδιώκει συνεχώς το καλύτερο για αυτό θέτει συνεχώς νέους στόχους για τον καθένα προς υλοποίηση ανάλογα με τις δυνατότητες του καθενός εκτιμώντας τους πρώτα ως άτομα μεμονωμένα και όχι θέτοντας τους εργασίες όπως κάνει ο μάνατζερ που κάνει τη σχέση του με τους υφισταμένους του πιο απρόσωπη.

Ο Ηγέτης έχει εμπιστοσύνη στις δυνάμεις του και τολμάει και παίρνει ρίσκο με παράτολμες και πρωτοποριακές αποφάσεις που οδηγούν την επιχείρηση σε νέους ορίζοντες. Αντίθετα ο Μάνατζερ προτιμάει τα πιο σταθερά πράγματα και καταστάσεις που δεν θα του κοστίσουν τη θέση του σε περίπτωση που δεν θα πάνε τα πράγματα όπως τα περίμενε και η απόφαση που θα λάβει δε θα είναι τόσο ωφέλιμη για την επιχείρηση. Ο Μάνατζερ τέλος, επιπλήττει και αποδοκιμάζει τα λάθη των υφισταμένων του, αντίθετα ο Ηγέτης τους βελτιώνει και τους εξελίσσει, με απώτερο στόχο το καλό της επιχείρησης. Τους δείχνει το δρόμο, είναι κοντά τους, τους ακούει και τους βοηθάει ψυχολογικά να πετύχουν το στόχο που τους έχουν θέσει.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

6.1 ΚΡΙΣΕΙΣ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΡΙΣΕΩΝ

Αρχικά στο κεφάλαιο αυτό, θα προσπαθήσουμε να προσεγγίσουμε εννοιολογικά τον όρο πριν προχωρήσουμε σε περαιτέρω ανάλυση του όρου. Όταν λέμε ότι περνάμε περίοδο κρίσης αντιλαμβανόμαστε και από τη καθημερινή μας ζωή, ότι μιλάμε για περίοδο έκτακτης ανάγκης, δηλαδή εκτός της φυσιολογικής ροής του καθημερινού μας βίου. Σε τέτοιες περιόδους αντιμετωπίζουμε απρόσμενα ή αλλιώς ασυνήθιστα περιστατικά που μας βγάζουν από την ισορροπία μας και την φυσιολογική ροή της καθημερινότητας μας. Αυτά μπορεί να προξενούνται από εξωγενείς παράγοντες πολλές φορές, για αυτό και δε μπορούμε να τα προβλέψουμε καθώς δεν έχουμε γνώση των συνθηκών και των παραγόντων που τα προκαλούν, αλλά και από προσωπικές αστοχίες μας και διαγράφονται ως συνέπειες μιας δικιάς μας κακής διαχείρισης ή ενέργειας μας.

Όταν μιλάμε για κρίσεις στο πλαίσιο μιας επιχείρησης καταλαβαίνουμε, ότι μιλάμε για περιόδους έντονης αστάθειας στους κύκλους της επιχείρησης για ποικίλους λόγους. Τέτοιοι λόγοι αφορούν τη δυσαρέσκεια του εργατικού δυναμικού με τη διοίκηση της επιχείρησης και τις πρακτικές της, την διατάραξη της ομαλότητας των σχέσεων υφισταμένων με προϊσταμένων ή της προσωπικής διαμάχης ανωτέρων στελεχών μεταξύ τους, ή ακόμα και πιο δυναμικές καταστάσεις όπως περιόδους οικονομικών προβλημάτων και στάση πληρωμών ή περιόδους χρεωκοπίας. Αυτές χαρακτηρίζονται ως έκτακτες και απαιτούν λεπτούς χειρισμούς και άμεση αντιμετώπιση για να μην εκτροχιαστεί ακόμα περισσότερο η κατάσταση.

6.2 ΜΟΡΦΕΣ ΚΡΙΣΕΩΝ

Στο σημείο αυτό θα αναλύσουμε πιο διεξοδικά κάποιες μορφές κρίσεων στους οργανισμούς και τις επιχειρήσεις για να κάνουμε πιο κατανοητή τη προέλευση τους και τους λόγους που προκαλούνται. Μια μορφή κρίσης στην επιχείρηση, από τις πιο συνηθισμένες και πιο επικίνδυνες, είναι η απόλυση ενός μάνατζερ. Ο μάνατζερ σε μια επιχείρηση θεωρείται ο ιθύνων νους της επιχείρησης, αυτός που οδηγεί την επιχείρηση σε ασφαλή νερά και χάρις σε αυτόν διαγράφεται η πορεία της στο επιχειρηματικό κόσμο. Υπάρχουν περιπτώσεις, ένας μάνατζερ να είναι επικίνδυνα φιλόδοξος και να πατάει επί πτωμάτων, χωρίς να εκτιμά και να σέβεται του υφισταμένους του και να παίρνει αποφάσεις που να αποφέρουν οικονομικά οφέλη προσωπικά, ζημιώνοντας έτσι την επιχείρηση. Έχουν παρατηρηθεί ουκ ολίγα φαινόμενα τέτοια σε μεγάλους ομίλους πολυεθνικών επιχειρήσεων με περιστατικά μάνατζερ που απολύονταν από την διοίκηση λόγω ενεργειών που είχαν στόχο την ανάπτυξη της προσωπικής τους ατζέντας με μυστικές συμφωνίες είτε με αντιπάλους είτε με προμηθευτές ή πελάτες για μυστική παροχή προμήθειας. Τέτοιες ενέργειες και αποφάσεις αμφιλεγόμενες κρίνονται αρνητικά και στιγματίζουν την επιχείρηση με αποτέλεσμα να οδηγούν στην απομάκρυνση του ανθρώπου αυτού που προχώρησε στην απόφαση αυτή.

Πολλές φορές είναι και προϊόν κατασκοπείας κάποιες ενέργειες του μάνατζερ αφού μπορεί από την αρχή της ανάληψης καθηκόντων του να κινούνται προς όφελος ενός αντιπάλου με σκοπό να μάθει μέσα από τους κύκλους της επιχείρησης το μυστικό παραγωγής ενός προϊόντος ή την κατασκοπεία μιας επιτυχημένης πολιτικής που ακολουθεί η επιχείρηση και την έχει αναδείξει στον επιχειρηματικό κόσμο. Στα μεγάλα επιχειρηματικά φόρα είναι συνηθισμένες τέτοιες ενέργειες των μάνατζερ, να λειτουργούν κατασκοπευτικά προς όφελος κάποιων άλλων, και να προσπαθούν να αποσπάσουν κρίσιμες πληροφορίες εκ των έσω. Βέβαια αυτές οι ενέργειες δεν είναι αποδεκτές και όταν γίνονται αντιληπτές από τη διοίκηση προχωρούν με συνοπτικές διαδικασίες στην λύση της συνεργασίας της με τον εκάστοτε μάνατζερ.

Εκτός από έναν τέτοιο μάνατζερ βέβαια, είναι σύνηθες ένας μάνατζερ να μη ταιριάζει στην επιχειρηματική στρατηγική που ακολουθεί μια επιχείρηση και να μη συμβαδίζουν οι ενέργειες και οι αποφάσεις που παίρνει με την επιθυμητή πρόοδο της επιχείρησης.

Μπορεί λοιπόν να μη μπορεί να αποδώσει τα αναμενόμενα στην επιχείρηση και συνεπώς απομακρύνεται από τη διοίκηση λόγω κακοδιαχείρισης. Σε πολλές περιπτώσεις οι πολιτικές που ακολουθούνε δημιουργούν τη δυσαρέσκεια στο εργατικό δυναμικό είτε λόγω εξαντλητικού προγράμματος εργασιών, είτε λόγω κακής συμπεριφοράς από πλευράς προϊσταμένων, οι οποίοι λογοδοτούν στον μάνατζερ, είτε λόγω μη παροχής της επιθυμητής οικονομικής ενίσχυσης. Σε αυτές τις περιπτώσεις έχουμε προστριβές ισχυρές, που συνήθως για την επικράτηση του κοινού αισθήματος δικαιοσύνης, ο μάνατζερ παύεται των καθηκόντων του.

Βέβαια σε περιόδους κρίσης δεν είναι πρωταγωνιστής της κρίσης πάντα ο Μάνατζερ , αφού υπάρχουν και άλλοι παράγοντες που οδηγούν σε περιόδους κρίσης. Τέτοια μπορεί να είναι η οικονομική ύφεση που μπορεί να αντιμετωπίζει η επιχείρηση εκείνο το διάστημα από μακροπρόθεσμη κακοδιαχείριση , όπως γίνεται ορατή σε ανύποπτο χρόνο, είτε από αστοχίες και κακές επιλογές της διοίκησης. Αυτά τα φαινόμενα είναι συχνά , καθώς δεν γίνεται πάντα σε μια επιχείρηση όλα να κυλάνε αρμονικά και να είναι ευοίωνα. Υπάρχουν και κάποιες λάθος στρατηγικές που οδηγούν στον οικονομικό μαρασμό, ή τη πτώση των μετοχών της από κάποιες συγκυρίες που παρατηρούνται εκ των έσω στο κορμό της επιχείρησης. Αυτές οι κρίσεις πολλές φορές οδηγούν σε στάσεις πληρωμών , εξαγριώνοντας τους υπαλλήλους , στους οποίους μετατοπίζεται το βάρος αυτό δημιουργώντας προστριβές έτσι με τη διοίκηση. Για την εξομάλυνση της κατάστασης πρέπει να λαμβάνονται δραστικά μέτρα που να ικανοποιούν και τις δύο πλευρές στο εφικτό.

Στο πλαίσιο μιας επιχείρησης λόγω των συνεχώς μεταβαλλόμενων αναγκών των καταναλωτών στον επιχειρηματικό κόσμο, ορισμένες επιχειρήσεις κηρύσσουν πτώχευση καθώς λόγω των κακών επιλογών ή κάποιων αστοχιών οδηγούνται σε ακραίες περιόδους κρίσης όπως είναι η πτώχευση. Πολλές φορές για να αποφευχθεί η πτώχευση προχωρούν σε συγχωνεύσεις. Αυτό πολλές φορές είναι θετικός παράγοντας για την επιχείρηση, καθώς έχουμε την προσχώρηση νέων φιλόδοξων επενδυτών στους κύκλους της επιχείρησης που μπορεί να οδηγήσουν στην οικονομική ευημερία της επιχείρησης. Μπορεί ωστόσο , να μην είναι προς όφελος της και να είναι προϊόν επεκτατικής πολιτικής της μεγαλύτερης επιχείρησης που την προσαρτά και να έχει ως στόχο της εξασθένιση της και την αποδυνάμωση της. Αυτό δημιουργεί τη δυσaréσκεια στο κύκλο του προσωπικού καθώς κινείται κάτω από νέα διοίκηση με αμφιλεγόμενες συμφέροντα και πρακτικές συνήθως όχι προς όφελος τους.

6.3 ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΡΙΣΕΩΝ

Πολύ βασικό στην άμεση αντιμετώπιση των κρίσεων είναι να έχει γίνει σωστή πρόληψη και τήρηση των απαραίτητων προληπτικών μέτρων για την ταχεία ανταπόκριση σε περίπτωση αναπάντεχων και απρόβλεπτων περιστατικών που μπορεί να οδηγήσουν την επιχείρηση σε κρίση. Συνήθως όταν τα μέλη μιας επιχείρησης είναι ευχαριστημένα είτε λόγω των επιθυμητών οικονομικών τους αποδοχών είτε λόγω του σεβασμού και της εκτίμησης που χαίρουν από τη διοίκηση τότε σε περίοδο κρίσης, συσπειρώνονται σαν μια γροθιά και καταβάλουν τη μεγαλύτερη δυνατή προσπάθεια με αυταπάρνηση για να ξεπεραστεί όσο το δυνατόν αναίμακτα η κρίση. Όταν πάλι στο κορμό της επιχείρησης τα κύρια συστατικά, που είναι ο άνθρωπος και συνακόλουθα το εργατικό δυναμικό της, δεν είναι ευχαριστημένα και ικανοποιημένα παρατηρούνται προστριβές και διαμάχες που οδηγούν σε δεύτερη κρίση εν μέσω κρίσης και καταλήγουν στην ολική κατάρρευση.

Η εξοικείωση με περιστατικά τέτοιων καταστάσεων και η εκπαίδευση με την συνεχή ανατροφοδότηση με εκπαιδευτικά σεμινάρια του προσωπικού της επιχείρησης βοηθά καταλυτικά στο να είναι προετοιμασμένο το προσωπικό με τέτοιες παθογένειες και να είναι ενημερωμένο για το πως μπορεί να βοηθήσει ο καθένας και τι πολιτική πρέπει να ακολουθηθεί για να βγει επιχείρηση από αυτή τη κρίση. Τα ενημερωτικά εκπαιδευτικά σεμινάρια αυτά θεωρούνται πολύ ευεργετικά και πολύ εποικοδομητικά καθώς βοηθά τους ανθρώπους της επιχείρησης να έχουν μια εικόνα από τέτοιες κρίσεις και να μην τους πιάσει εντελώς απροετοίμαστους δημιουργώντας σύγχυση στους κύκλους του εργατικού δυναμικού.

Αυτές οι πρακτικές ακολουθούνται από επιχειρήσεις που είναι θα λέγαμε συνειδητοποιημένες και άρτια εκπαιδευμένες σε τέτοιες περιπτώσεις και μεριμνούν ορθά στην ενημέρωση του προσωπικού τους με απώτερο στόχο την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης. Ο υπάλληλος, βλέπει το ενδιαφέρον από μεριάς της επιχείρησης, που παίρνει την πρωτοβουλία να τον εκπαιδεύσει σε καταστάσεις κρίσης και ουσιαστικά νοιάζεται στο να αναβαθμίσει και να διευρύνει τη θέαση του σε τέτοιες καταστάσεις, αναβαθμίζοντας την λειτουργικότητα του, και τον βοηθά να αποδώσει μέγιστο δυνατό επίπεδο προς όφελος της επιχείρησης. Επίσης πολύ θετικό και πολύ ωφέλιμο χαρακτηρίζεται από μεριάς της επιχείρησης να επιθυμεί να εκπαιδεύει το προσωπικό της παρέχοντας του εκπαιδευτικά προγράμματα σε συνεργασία με διάφορους φορείς.

Σκοπός αυτού του εγχειρήματος είναι να τον εξειδικεύσει σε νέες γνώσεις και νέες πρακτικές που θα τον αναβαθμίσουν προσωπικά και θα τον βοηθήσουν με τη νέα γνώση αυτή να είναι πιο κατάλληλα προετοιμασμένος σε συνθήκες που διαταράσσουν την ισορροπία της επιχείρησης και στη πιο σωστή λήψη αποφάσεων. Ως γνωστόν η γνώση είναι δύναμη και μάλιστα στα χέρια του κατάλληλου προσώπου μπορεί να αποβεί εξαιρετικά ευεργετική προς όφελος της επιχείρησης που ουσιαστικά κάνει έτσι απόσβεση της επένδυσης που έκανε στο πρόσωπο των υπαλλήλων της.

Ένας πολύ σημαντικός τρόπος πρόληψης της κρίσης είναι να διαμορφωθεί μια ομάδα εργασίας που να ανήκει στο τμήμα CRISIS MANAGEMENT που να ασχολείται συγκεκριμένα με τη πρόγνωση και τακτικές αντιμετώπισης σε ενδεχόμενη κρίση σε μηδενικό χρόνο πριν την εκδήλωση της.

Ως γνωστόν η λήψη προληπτικών μέτρων είναι πολύ σημαντική σε μια επιχείρηση όταν ξεκινάει μια επιχειρηματική στρατηγική, για να προετοιμάσει το προσωπικό της σε περίπτωση που αντιμετωπίσει κρίση σε κάποιο τομέα , ώστε να μην βρεθούνε προ εκπλήξεως να μην επικρατήσει αναταραχή στους κύκλους των υπαλλήλων και είναι προετοιμασμένοι με την μη επιτυχημένη στρατηγική που έχει χαραχθεί. Έτσι η πρακτική να επενδύσει η επιχείρηση στη δημιουργία και τη στελέχωση, με έμπειρα και οξυδερκή μέλη ,του τμήματος αυτού που θα εργάζεται σε ενδεχόμενα κρίσης και στην διευθέτηση τους, θα βοηθήσει τα μέγιστα στο να αποφευχθούν δυνητικοί κίνδυνοι.

Επίσης, θα ήταν ιδιαίτερα ωφέλιμο να υπάρχει μια ομάδα επικοινωνίας που θα έχει σαν κύριο έργο της την συνεχή ανατροφοδότηση των υπαλλήλων και την ενημέρωση τους σχετικά με τη κατάσταση και το δρόμο που βαδίζει η επιχείρηση τους κινδύνους που ελλοχεύουν σε κάθε εγχείρημα για να υπάρχει και το αρνητικό σενάριο στο μυαλό του προσωπικού σε περίπτωση αποτυχίας του πρότζεκτ που ακολουθείται από τη διοίκηση ή τον εκάστοτε Μάνατζερ, και να μη τους πιάσει απροετοίμαστους. Είναι γνωστό άλλωστε ότι μια επιχείρηση που ενδιαφέρεται για το προσωπικό της, που αποτελεί απερίσπαστο και αδιαίρετο συστατικό της επιχείρησης, μεριμνάει για τη καθημερινή του ασφάλεια και τη λειτουργική του ενασχόληση στους κύκλους της ώστε να αποδίδει τα μέγιστα και να νιώθει ασφαλής παράλληλα στην εργασία του.

6.4 ΤΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΜΙΑΣ ΚΡΙΣΗΣ

Στο σημείο αυτό θα θίξουμε κάποια χαρακτηριστικά που παρατηρούνται ως επί το πλείστον στις πιο πολλές ενδεχόμενες δυνητικές κρίσεις. Αρχικά θα πρέπει να επισημάνουμε ότι η ένταση τους συνήθως ακολουθεί κλιμακωτά στάδια και δεν εκδηλώνονται με τη μία αλλά σιγά σιγά. Αρχικά αρχίζουν να φαίνονται κάποια σημάδια αστάθειας ή διαταραχής της ισορροπίας είτε σε κάποια μεμονωμένα άτομα από τους κύκλους της επιχείρησης είτε σε μεγαλύτερα κομμάτια όπως τμήματα ή ομάδες εργασίας. Έτσι παρατηρούνται θα λέγαμε διαμάχες μεταξύ τους με σκοπό το να επιρρίψουν ευθύνες.

Αυτό που χαρακτηρίζει τα υποκείμενα που εμπλέκονται σε μια κρίση είναι, το άγχος και η αναταραχή από την διατάραξη της ισορροπίας στην ομαλή ροή των γεγονότων και η επικράτηση ενός αισθήματος αβεβαιότητας και ανασφάλειας για το τι μέλει γενέσθαι και το πως θα αντιμετωπιστεί η κρίση. Για αυτό όπως επισημάνουμε παραπάνω είναι καλό να είναι προετοιμασμένο το προσωπικό και εξοικειωμένο σε τέτοιες καταστάσεις μέσα από εικονικά υποθετικά σενάρια για να έχουν πιο άμεσες λύσεις στην αντιμετώπιση της κρίσης. Σε αντίθετη περίπτωση, λόγω του πανικού που επικρατεί στις τάξεις των υπαλλήλων δημιουργούνται εντάσεις και αναζητείται εξιλαστήριο θύμα για να επιρρίψουν τις ευθύνες, πράγμα αντιδεοντολογικό αλλά πολύ σύνηθες καθώς όλοι υποκινούνται από το αίσθημα του πανικού και έχουμε έκτροπα.

Αυτό που χαρακτηρίζει μια περίοδο κρίσης όπως είναι λογικό είναι η διατάραξη της ισορροπίας της ομαλής λειτουργίας των υπηρεσιών και ακολουθεί ένα μεσοδιάστημα όπου όλα πάνε λάθος και με σύμβολο το άγχος γίνονται λάθη και παρατυπίες που σε αντίθετη περίπτωση δε θα γίνονταν. Αυτό οδηγεί στην διατάραξη της ισορροπίας και στις υπαλληλικές σχέσεις με αποτέλεσμα τις εντάσεις και αψιμαχίες.

Ένα ακόμα χαρακτηριστικό γνώρισμα που παρατηρείται με την ταχέως αναπτυσσόμενη τεχνολογία είναι ότι σε περιόδους κρίσης τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης είναι εκεί για να καλύψουν το γεγονός πιέζοντας έτσι την εκάστοτε επιχείρηση αφού τα φώτα της δημοσιότητας στρέφονται πάνω της, δυναμιτίζοντας τη κατάσταση και ασκώντας πιέσεις με αυτό το τρόπο, κάνοντας σαφές ότι η άμεση αντίδραση στην αντιμετώπιση της κατάστασης είναι επιτακτική αφού θα έχει συνέπειες στο αγοραστικό κοινό της κοινωνίας ή μιας κοινότητας. Η επιχείρηση, έτσι δε μπορεί να προβεί σε επικοινωνιακά τρικ για να διασκεδάσει της εντυπώσεις και να εξευμενίσει τα πνεύματα αλλά καθιστά αναγκαία τη λήψη μιας άμεσης και δυναμικής απόφασης.

6.5 ΤΑ ΣΤΑΔΙΑ ΜΙΑΣ ΚΡΙΣΗΣ

Τα στάδια μιας κρίσης είναι κατά βάσει τρία. Θα ξεκινήσουμε με τη σειρά όπως αυτά σηματοδοτούν την εμφάνιση της κρίσης σε μια επιχείρηση.

Πρώτο στάδιο είναι αυτό κατά το οποίο παρατηρείται η εκδήλωση της κρίσης. Δηλαδή η κρίση βρίσκεται σε αρχικό στάδιο και δείχνει σημάδια που μπορούμε να την εντοπίσουμε όπως είναι η αστάθεια και η αναμπουμπούλα που παρατηρείται στις τάξεις της επιχείρησης και η αναταραχή στις σχέσεις των υπαλλήλων της που μετατρέπεται από μια απλή διαφωνία ή αντιπαράθεση σε μείζον θέμα. Τέτοιες διαφωνίες μπορεί να οφείλονται στον οικονομικό παράγοντα είτε σε κακή συμπεριφορά ανάμεσα στους υπαλλήλους είτε σε ένα ξένο σώμα που έχει φέρει διχόνοια στους κύκλους της επιχείρησης. Οι εξωγενείς παράγοντες είναι συχνά ένα σύνηθες φαινόμενο που προκαλεί αναταραχή στο σώμα κάποιου φορέα ή επιχείρησης και εκεί φαίνονται οι εσωτερικές σχέσεις που δένουν το προσωπικό μιας επιχείρησης αν είναι συμπαγείς ή όχι. Πολλές φορές αν οι σχέσεις μεταξύ των υπαλλήλων είναι χτισμένες με ισχυρά δεσμά δεν διαταράσσονται από τις εξωγενείς προκλήσεις και κρατάνε. Αν όμως οι σχέσεις είναι ήδη διαταραγμένες και ψάχνουν αφορμή για ανάφλεξη τότε είναι πολύ εύκολο να οδηγηθούν σε ακραία σημεία.

Το Δεύτερο στάδιο είναι το στάδιο της κρίσης. Στο στάδιο αυτό γίνεται η επίσημη αναγνώριση και αποδοχή της κρίσης. Υπάρχουν περιπτώσεις που συνοδεύεται από μια περίοδο πανικού πολλές φορές μέχρι τα πνεύματα να ηρεμήσουν και να καθίσουν στο τραπέζι και να γίνουν οι πρώτες συζητήσεις για το ποια μέτρα πρέπει να ληφθούν για αντιμετωπιστεί επαρκώς. Στη συνέχεια έχουμε τη δραστηριοποίηση όλων των υπαλλήλων, οι οποίοι ακολουθούν το πρωτόκολλο κρίσεως σύμφωνα με το οποίο έχουμε τη λήψη έκτακτων μέτρων που είναι ειδικά για τέτοιες περιπτώσεις αφού είναι καταστάσεις εκτός προγράμματος και σχεδιασμού. Συνεπώς ακολουθούν όλοι διαφορετικές πρακτικές για τη καταπολέμησή της κρίσης και την επαναφορά στην κατάσταση της ομαλότητας.

Το τρίτο στάδιο είναι αυτό μετά τη κρίση, που έχουμε τον απολογισμό των πρακτικών που ακολουθήσαμε για την αντιμετώπιση της κρίσης, της αξιολόγησης τους αν ήταν επιτυχημένες με σκοπό την επόμενη φορά να υιοθετηθούν ξανά ή όχι. Συνήθως ελέγχεται η ταχύτητα αντίδρασης του μηχανισμού και το αν θεωρήθηκε επιτυχημένοι οι μηχανισμοί αυτοί, προς μελλοντική γρηγορότερη αντίδραση. Όσον αφορά αυτό το μέτρο σημαντικό είναι να έχει γίνει εκτίμηση αντίδρασης σε προγενέστερη κρίση και να υπάρχει μνήμη για να γίνει επαρκής αξιολόγηση των στοιχείων που συνέβαλλαν στο περιορισμό ή μη της κρίσης. Έτσι θα γίνει υιοθέτηση ή μη των ίδιων πρακτικών σε νεότερη κρίση ανάλογα και με τα χαρακτηριστικά που τη διακρίνουν.

Στο σημείο αυτό θα ήταν εύλογο να αναφέρουμε δύο μοντέλα διαχείρισης κρίσεων όπως επιλέγεται να ακολουθείται από την εκάστοτε επιχείρηση. Κάνουμε λοιπόν λόγο για το μοντέλο της προληπτικής διαχείρισης κρίσεων που δίνει έμφαση κυρίως στο κομμάτι της πρόληψης μιας κρίσης δηλαδή στο χρόνο προ-κρίσης όταν τα πάντα φαίνονται να κυλάνε αρμονικά και ομαλά στην επιχείρηση. Η επιχείρηση που επιλέγει να ακολουθήσει αυτό το μοντέλο έχει συγκροτήσει πιθανότατα ομάδα εργασίας που κύρια δουλειά της είναι να κάνει πιθανά σενάρια ενδεχόμενης κρίσης

και εστιάζει στη διαχείριση κρίσης και την αντιμετώπιση της πριν καν αυτή εκδηλωθεί ώστε οι μηχανισμοί αντιμετώπισης της να είναι ήδη έτοιμοι και το προσωπικό της ενημερωμένο επαρκώς για να ξεκινήσει αμέσως το πρωτόκολλο κρίσεων και η άμεση εφαρμογή του με τον πιο βέλτιστο και αποτελεσματικό τρόπο.

Πολλές σοβαρές επιχειρήσεις μεγάλου βεληνεκούς και διεθνώς αναγνωρισμένες στην διεθνή σκηνή έχουν επιλέξει αυτό το μοντέλο διαχείρισης κρίσεων συγκροτώντας ολόκληρα τμήματα με αποκλειστική αρμοδιότητα την μελέτη περιπτώσεων κρίσεων , πιθανών σεναρίων και την εξέταση και αξιολόγηση παλαιότερων μηχανισμών σε περιόδους κρίσης με σκοπό την υιοθέτηση τους σε ενδεχόμενη νέα κρίση. Αυτό το στάδιο βοηθάει πάρα πολύ στην εξοικονόμηση χρόνου ζωής της επιχείρησης σε μια τέτοια δύσκολη περίοδο και την εξοικονόμηση πόρων που σε άλλη περίπτωση θα είχαν απωλέσει από κακές πρακτικές και δοκιμές.

Μια επιχείρηση οφείλει αρχικά να δει στους κύκλους της, τις παθογένειες που αντιμετωπίζει στο σώμα της κλείνοντας της πληγές της πριν αυτές γίνουν μεγάλες και προκαλέσουν μια μορφή κρίσης στην επιχείρηση. Αυτή η τακτική βοηθάει στο να αποφευχθούν οι κρίσεις εκ των έσω, έχοντας όλο το προσωπικό ικανοποιημένο, πράγμα σπάνιο καθώς κάποιος αδικείται και κάποιος επωφελείται με τη λήψη μιας απόφασης. Αν υποθέσουμε, ότι η επιχείρηση έχει εξασφαλίσει την ευημερία του προσωπικού της τόσο στον οικονομικό τομέα όσο και στον ηθικό-ψυχολογικό, μπορεί να επικεντρωθεί αποκλειστικά στις εξωγενείς απειλές που μπορούν να εμφανιστούν για να πλήξουν την επιχείρηση.

Υπάρχει και το κατασταλτικό μοντέλο διαχείρισης κρίσης βεβαία, που δεν δίνει βάση τόσο στη πρόληψη αλλά στο χρόνο αντιμετώπισης όταν εκδηλωθεί ήδη η κρίση δηλαδή σε μεταγενέστερο στάδιο από αυτό της πρόληψης. Αυτό το μοντέλο ακολουθείται από πολλές επιχειρήσεις είτε λόγω έλλειψης πόρων που μπορούν να διαθέσουν για την πρόληψη και των απαραίτητων μηχανισμών που μπορούν να προβλέψουν την εμφάνιση τους.

Επίσης κάποιες επιχειρήσεις ακολουθώντας τη γραμμή της διοίκησης μπορεί σκόπιμα να περιφρονούν την πρόβλεψη πιθανής κρίσης λόγω έπαρσης ή και αδιαφορίας που προκύπτει από την πολύ ισχυρή παρουσία τους στην διεθνή επιχειρηματική σκηνή, με το σκεπτικό ότι δε μπορεί ποτέ να έρθει κάτι που να διαταράξει την επιχείρηση αφού αυτή βρίσκεται σε πολύ υψηλό στάτους. Αυτή η αδιαφορία όμως, είναι που μπορεί να προκαλέσει ισχυρή κρίση , αφού μια παροιμία λέει πως τα ισχυρά κάστρα πέφτουν εκ των έσω πολλές φορές. Έτσι θα μπορούσαμε να πούμε ότι μέσα στον βραχίονα της επιχείρησης μπορούν να προκύψουν απειλές είτε από δυσαρεστημένους υπαλλήλους είτε από κακή διαχείριση των πόρων είτε από λανθασμένη στρατηγική.

6.6 Ο ΗΓΕΤΗΣ ΣΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΡΙΣΕΩΝ ΚΑΙ ΤΟ ΠΩΣ ΕΠΗΡΕΑΖΕΙ ΤΗ ΚΡΙΣΗ ΤΟΥ ΣΤΗ ΛΗΨΗ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

6.6.1 Ο ΗΓΕΤΗΣ ΣΕ ΠΕΡΙΟΔΟ ΚΡΙΣΗΣ

Όπως είναι φυσικό, όλοι οι άνθρωποι είναι φορτισμένοι ψυχολογικά και συναισθηματικά σε περιόδους κρίσεις και δεν μπορούν να λάβουν μια απόφαση με καθαρό μυαλό και με τα σωστά κριτήρια. Έτσι και ο Ηγέτης μιας επιχείρησης, ο οποίος είναι και ο ιθύνων νους της επιχείρησης, όπως τον χαρακτηρίσαμε πιο πάνω, πρέπει να έχει καθαρό μυαλό και να είναι έτοιμος να αντιμετωπίσει καταστάσεις σε περιόδους κρίσεις και να είναι προετοιμασμένος για τέτοιες έκτακτες περιπτώσεις.

Σε μια δύσκολη κατάσταση, όλοι περιμένουν από τον Ηγέτη να σταθεί μπροστά και με τόλμη να καθησυχάσει αρχικά το προσωπικό και να δείξει ότι έχει τον έλεγχο της κατάστασης και όχι να φανεί πανικόβλητος δημιουργώντας έτσι μεγαλύτερο στρες στους υπόλοιπους. Περιμένουν να τους κατευθύνει από τη τρικυμία που έχει προκληθεί σε ασφαλή νερά , σαν έμπειρος καπετάνιος.

Ο Ηγέτης όπως είπαμε πιο πάνω πρέπει να βλέπει μια κατάσταση μακροπρόθεσμα και να κοιτάει μπροστά , να μπορεί δηλαδή να δει καταστάσεις τυχόν ανεπιθύμητες και να είναι έτοιμος με τους σωστούς χειρισμούς να τις αντιμετωπίσει πριν αυτές πάρουν μεγαλύτερες διαστάσεις και δημιουργηθεί αρνητικό κλίμα στο πλαίσιο της επιχείρησης.

Ο Ηγέτης πρέπει αρχικά να ενημερώνει όλο το προσωπικό του για τον στόχο που έχει θέσει και τις ενέργειες που χρειάζονται για να επιτευχθεί, επισημαίνοντας και τυχόν αστοχίες ή αποτυχίες στη διαδρομή προς την επίτευξη του για να έχει τους υφισταμένους του ενημερωμένους και προετοιμασμένους για μια αρνητική πτυχή που μπορεί να προκύψει. Είναι εύλογο να θέσει προτεραιότητες όσον αφορά κάποιες ενέργειες που πρέπει να γίνουν και να εξηγήσει στο προσωπικό τον τρόπο που πρέπει να γίνουν. Είναι απαραίτητο το προσωπικό να διαθέτει τις απαραίτητες γνώσεις για τις θέσεις που απαιτούνται , ώστε σε περίπτωση ασθένειας ή αδυναμίας ενός υπαλλήλου να φέρει εις πέρας μια εργασία να μπορεί να αντικατασταθεί από κάποιον που γνωρίζει καλύτερα το αντικείμενο ή μπορεί να ανταποκριθεί με επιτυχία.

Πολύ σημαντική κρίνεται και κατά τη περίοδο κρίσης το ζήτημα της επικοινωνίας, δηλαδή το πως θα μεταφερθεί στο προσωπικό το μήνυμα ότι βρίσκονται εν μέσω κρίσης και πρέπει να ακολουθήσουνε κάποια βήματα για να αντιμετωπιστεί η κρίση. Πρέπει ο Ηγέτης , να παραμείνει ψύχραιμος και να δείξει ότι μπορεί να φέρει εις πέρας τη δύσκολη αυτή κατάσταση, ώστε να δείξει στους υφισταμένους του ότι είναι άξιος εμπιστοσύνης και να μη δημιουργηθεί κατάσταση πανικού στους κύκλους της εταιρείας που μπορεί να είναι μη αναστρέψιμη. Άλλωστε ο Ηγέτης φαίνεται στις δύσκολες καταστάσεις που θέλουν λεπτούς χειρισμούς και οι αποφάσεις που θα λάβει είναι εξαιρετικά κρίσιμες για το μέλλον της επιχείρησης καθώς μπορεί να αλλάξουν πολύ γρήγορα οι ισορροπίες.

Οι Ηγέτες δεν φαίνονται μόνο στις απλές καθημερινές αποφάσεις και επαφές που έχουν με τους πελάτες ή με τους υφισταμένους αλλά στις στιγμές που είναι απαραίτητο να ληφθεί μια απόφαση πολύ μεγάλης βαρύτητας και θα ισορροπήσει ή θα διαταράξει τα νερά ανάλογα με το ποια θα είναι η τροπή του εγχειρήματος που κρίνεται από την απόφαση αυτή.

6.6.2 Η ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΤΟΥ ΗΓΕΤΗ ΣΕ ΠΕΡΙΟΔΟΥΣ ΚΡΙΣΗΣ

Ο Ηγέτης δεν πρέπει να φαίνεται πάντα άτρωτος , αντίθετα πρέπει να είναι προσιτός και να δείχνει την ανθρωπιά του στους υφισταμένους του , να τους ακούει ,να ενστερνίζεται τις ανησυχίες τους και τις καθημερινές τους ανάγκες και να δίνει δραστικές λύσεις όσο αυτό είναι στο χέρι του με σκοπό την δημιουργία καλού κλίματος και σχέσης εμπιστοσύνης με τους υφισταμένους του. Η σχέση αυτή θεωρείται πολύ σημαντική και είναι πολύ δύσκολο να χτιστεί καθώς θέλει πολύ προσπάθεια και πράξεις και από τις δύο μεριές. Στις επιχειρήσεις που ο Ηγέτης ήταν κοντά στους υπαλλήλους του και τους στήριζε τις περισσότερες φορές το κλίμα ήταν εξαιρετικό και ενέπνευσε τους υπαλλήλους να δώσουν τον καλύτερο τους εαυτό για να βγάλουν ασπροπρόσωπο τον Ηγέτη-Μάνατζερ που τους εμπιστεύτηκε ένα έργο ή που τους έδειξε καλή συμπεριφορά και ενστερνίστηκε τις ανάγκες του. Άτρωτοι και δυναμικοί πρέπει να φαίνονται κατά τις δύσκολες αποφάσεις που πρέπει να πάρουν σε περιόδους κρίσεις και να δείξουν πυγμή, δημιουργώντας έτσι το αίσθημα της εμπιστοσύνης στους υφισταμένους ότι η κατάσταση είναι υπό έλεγχο. Σε τέτοιες καταστάσεις εξάλλου κρίνεται η αξία τους και βγάζουν όνομα στην επιχειρηματική κοινότητα για τις ικανότητες τους και το πόσο αποτελεσματικοί θεωρούνται.

Το να είναι ειλικρινής με τους υφισταμένους του και να αντιμετωπίζει με ρεαλισμό μια κατάσταση αποφεύγοντας τις ουτοπικές προσεγγίσεις θα μπορούσαμε να πούμε ότι είναι το καλύτερο και για την εικόνα του προς τους υπαλλήλους του και για την εικόνα που προβάλλει προς τα έξω. Θα τον χαρακτηρίζαμε λοιπόν ρεαλιστή και ότι προσπαθεί με ρεαλιστικά κριτήρια να λύσει μια κατάσταση εν μέσω κρίσης και όχι με ουτοπικά κριτήρια που συνήθως οδηγούν σε πλάνη και υπερβατικές καταστάσεις μη ρεαλιστικές πολλές φορές. Το να είναι συναισθηματικά υγιής ο Ηγέτης-Μάνατζερ είναι πολύ σημαντικό και για τον ίδιο πρωτίστως και για την επιχείρηση στη συνέχεια καθώς ειδικά σε δύσκολες περιόδους κρίνεται πολύ η απόφαση που θα λάβει από το συναισθηματικό του κόσμο.

Το να είναι συναισθηματικά υγιής ο Ηγέτης-Μάνατζερ παίζει μεγάλο ρόλο για τη προσωπικότητα του και τη διαμόρφωση της στο πλαίσιο της επιχείρησης. Αν ο Ηγέτης, έχει διαταραγμένη προσωπικότητα ή έχει κάποιο συναισθηματικό κλονισμό από μια δυσάρεστη εμπειρία που είχε στο παρελθόν αυτό θα τον οδηγήσει στο να λάβει μια απόφαση που μπορεί να μην είναι ορθολογική ή με αντικειμενικά κριτήρια αλλά με κριτήρια που μπορεί να έχουν σχέση με την προγενέστερη κακή εμπειρία του και μπορεί να τον επηρεάσουν αρνητικά.

Μια επιχείρηση που θέλει να έχει εξέχουσα θέση στο επιχειρηματικό γίγνεσθαι πρέπει να μεριμνεί και να φροντίζει για το ποιόν έχει στο τιμόνι της και ποιος ορίζει τις κατευθύνσεις που χαράζει η επιχείρηση για την επίτευξη του εκάστοτε στόχου. Πολλές επιχειρήσεις εξασφαλίζουν συνεδρίες σε ψυχολόγους για τους Μάνατζερ τους με σκοπό να αποφορτίζονται από τη τριβή τις καθημερινότητας και το άγχος που προκαλεί η θέση αυτή του Μάνατζερ, καθώς συνεπάγεται κρίσιμες αποφάσεις για το μέλλον και την ευημερία της επιχείρησης. Αυτό χαρακτηρίζεται ιδιαίτερα καινοτόμα πρακτική , καθώς δεν ακολουθείται από πολλές επιχειρήσεις.

Τέτοιες επιχειρήσεις είναι επιχειρήσεις μεγάλου βεληνεκούς που νοιάζονται για τους υπαλλήλους τους και θέλουν να φροντίζουν για τη ψυχική υγεία και ευημερία τους. Αυτή η ενέργεια βοηθάει τον εκάστοτε Μάνατζερ στο να είναι ψυχικά και ψυχολογικά ισορροπημένος , να ξεπερνάει προσωπικές κρίσεις που οφείλονται στο άγχος και στην ευθύνη από μια μεγάλη απόφαση και να τον οδηγήσει στη καλύτερη δυνατή απόφαση προς όφελος όλων και ειδικά της επιχείρησης. Μακροπρόθεσμα, φυσικά το κέρδος είναι της επιχείρησης , καθώς βοηθώντας τον άνθρωπο που είναι στη θέση ευθύνης και έχει την αρμοδιότητα να πάρει αποφάσεις για το μέλλον της επιχείρησης και τη πρόοδο της , μπορεί να ωφελήσει στον ύψιστο βαθμό την διοίκηση της επιχείρησης τόσο στην οικονομική άνθιση της επιχείρησης όσο και για την εικόνα που επιθυμούν να προβάλουν προς τα έξω.

Ο ψυχικός κόσμος του μάνατζερ μπορεί να είναι επηρεασμένος είτε από την καθημερινή τριβή κατά την εργασία του στην επιχείρηση είτε από εξωγενείς παράγοντες που διαδραματίζονται στην προσωπική του ζωή. Θα κάνουμε λόγο για εκείνους τους παράγοντες, που μπορεί να επηρεάσουν την ψυχολογία και τη ψυχοσύνθεση του μάνατζερ και συνεπώς και την λήψη αποφάσεων του , και οφείλονται από την επαφή του με τους υφισταμένους του στην ώρα που βρίσκεται στην επιχείρηση κατά την εργασία του. Μπορεί , να αντιμετωπίζει την δυσαρέσκεια κάποιων κύκλων στο πλαίσιο της επιχείρησης εξαιτίας κάποιων αποφάσεων που έχει πάρει στο παρελθόν και φροντίζουν να του κάνουν τη ζωή δύσκολη και να βρίσκουν αφορμές για να του δείχνουν τη δυσαρέσκεια τους. Είναι γνωστό άλλωστε ότι σε κάθε επιχείρηση δημιουργούνται διάφορες ομάδες με κοινές ιδεολογίες και ασκούν πιέσεις στην επιχείρηση προς όφελος τους. Τέτοιες ομάδες συμφερόντων μπορεί να προκαλέσουν πολλά προβλήματα στη καθημερινή ζωή του μάνατζερ στην επιχείρηση καθώς το αντιμετωπίζει κάποιος την έντονη δυσαρέσκεια μεγάλης ομάδας ατόμων δεν είναι και το πιο ευχάριστο συναίσθημα.

Μπορεί να προκαλέσουν έντονο στρες και πολλές φορές νευρική κατάσταση που μπορεί να οδηγήσουν στη λήψη αποφάσεων, που μπορεί να είναι προς όφελος αυτών για να μετριάσει τη δυσαρέσκεια τους αλλά μπορεί αυτό να έχει ως αποτέλεσμα να δυσαρεστήσει άλλους.

Αυτές οι ομάδες συμφερόντων συνήθως αποσκοπούν σε προσωπικά οφέλη και όχι σε οφέλη που είναι υπέρ της επιχείρησης, ή μπορεί να είναι εις βάρος κάποιων άλλων ατόμων ή ομάδων στην επιχείρηση. Αυτές τις ομάδες ο Ηγέτης θα πρέπει να τις λάβει σοβαρά υπόψιν του γιατί μπορεί να του δημιουργήσουν ιδιαίτερο πρόβλημα τόσο στη δουλειά του όσο και στη ψυχολογία του. Πρέπει να βρει τρόπο να τις διαχειρίζεται τις ομάδες αυτές και να τις κάνει να βοηθήσουν στο συλλογικό έργο και όχι στο να αποκομίσουν μόνο το προσωπικό όφελος.

Επίσης η ψυχοσύνθεση του Ηγέτη-Μάνατζερ μπορεί ,όπως είναι φυσικό να επηρεαστεί και από προσωπικές δυσμενείς εμπειρίες που είχε στο παρελθόν σχετικά με κάποιες καταστάσεις είτε από προσωπικές απογοητεύσεις, όπως όλοι οι άνθρωποι. Ειδικά όταν ο άνθρωπος αυτός αντιμετωπίζει σε παρούσα κατάσταση προσωπική απογοήτευση, που έχει να κάνει με κάποια ερωτική απογοήτευση ή με υπόθεση προσωπική στο οικογενειακό του περιβάλλον είναι απόλυτα λογικά να είναι συναισθηματικά φορτισμένος ,να μην έχει καθαρό μυαλό και να είναι σε κακή ψυχολογική κατάσταση στην καθημερινότητα του. Αυτό είναι λογικό να τον επηρεάσει αρνητικά στη λήψη αποφάσεων εκείνο το διάστημα αφού θα είναι προκατειλημμένος και δε θα τον βοηθήσει να πάρει μια απόφαση με ορθολογικά κριτήρια.

Καλό είναι τις προσωπικές εμπειρίες και τα βιώματα να μη τα μεταβιβάζει κάποιος στον επαγγελματικό του χώρο καθώς είναι φυσικό να τον επηρεάζει στην απόδοση του και στο να του θολώνει το μυαλό. Αλλά και ο μάνατζερ όπως όλοι είναι άνθρωπος με συναισθήματα και σε συνδυασμό με τη θέση ευθύνης που διαθέτει και τις αρμοδιότητες που συνεπάγεται η θέση του, μπορεί να παρασυρθεί και να τον οδηγήσει σε κατάσταση πολύ δυσμενή.

Πρέπει λοιπόν να σκεφτεί με καθαρό μυαλό και ρεαλισμό για να βγει από το συναισθηματικό αυτό αδιέξοδο που έχει περιέλθει και να αφήσει τις συναισθηματικές εντάσεις για να πάρει τις σωστές αποφάσεις και για τον ίδιο και το κύρος του στην επιχείρηση , που μπορεί να του κοστίζει τη θέση του σε αντίθετο αποτέλεσμα, και για την ευημερία της επιχείρησης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7 ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ

7.1 ΕΤΥΜΟΛΟΓΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΟΥ ΟΡΟΥ

Στο κεφάλαιο αυτό θα προσεγγίσουμε αρχικά ετυμολογικά τον όρο και στη συνέχεια θα προσπαθήσουμε να κάνουμε λόγο πιο στοχευμένα για την εταιρική κοινωνική ευθύνη όπως διαμορφώθηκε ραγδαία τα τελευταία χρόνια με την κατακόρυφη ανάπτυξη των επιχειρήσεων και του επιχειρηματικού κόσμου. Προσεγγίζοντας τον όρο ετυμολογικά όταν μιλάμε για ευθύνη της επιχείρησης το μυαλό μας πάει πρωτίστως σε δράσεις που έχουν επιτακτικό χαρακτήρα και συνδέονται με διάφορους φορείς που αλληλεπιδρούν με την επιχείρηση είτε άμεσα είτε έμμεσα.

Ξεκινώντας με ευθύνες που έχει η εκάστοτε επιχείρηση, αρχικά θα κάνουμε λόγο για την ευθύνη που έχει προς το περιβάλλον με τις εκπομπές ρύπων που βγάζει προς αυτό ή τα λύματα που εκχέονται ανάλογα και με το προϊόν παραγωγής και τον εξοπλισμό που χρησιμοποιεί. Σε αυτό το σημείο κάνουμε λόγο για Εξωτερική ΕΚΕ καθώς έχουμε τη σχέση της με εξωτερικούς παράγοντες που δεν περικλύονται στα πλαίσια της επιχείρησης και επεκτείνονται σε πιο ευρύ φάσμα όπως είναι αυτό του περιβάλλοντος που θα μιλήσουμε τώρα.

Είναι γνωστό ότι πολλές επιχειρήσεις μεγάλης πολυεθνικής εμβέλειας, που είχαν τεράστια οικονομική δραστηριότητα στο επιχειρηματικό γίγνεσθαι, δεν ήταν ιδιαίτερα φιλικές προς το περιβάλλον καθώς με κύρια προτεραιότητα το οικονομικό όφελος και την οικονομική ευμάρεια μολύναν ανεπανόρθωτα το περιβάλλον με ρύπους ή λύματα. Αυτό σε πολλές περιπτώσεις οδήγησε πολλές επιχειρήσεις σε κλείσιμο ή υπέρογκα πρόστιμα από τις κυβερνήσεις λόγω της κακής μεταχείρισης του περιβάλλοντος με την εκπομπή πολύ βλαβερών ρύπων που προκάλεσαν ανεπανόρθωτες βλάβες στη βιοποικιλότητα του.

Το περιβάλλον πρέπει να το σεβόμαστε και να λαμβάνουμε δράσεις με βασικό γνώμονα την αποσυμφόρηση του από τις επιβλαβείς αυτές εκπομπές αερίων ή αποβλήτων, πράγμα που μεταγενέστερα έγινε κατά κόρον από τις περισσότερες επιχειρήσεις στη διεθνή και την εγχώρια επιχειρηματικότητα.

Αφού παραδειγματίστηκαν από τις βαρύτερες συνέπειες που αντιμετώπισαν στο παρελθόν άλλες επικερδείς επιχειρήσεις, που τις οδήγησε στον μαρασμό και την κατάρρευση τους έλαβαν ιδιαίτερα ευεργετικά μέτρα με την ανακύκλωση πλέον να γίνεται τρόπος ζωής στη καθημερινότητα των επιχειρήσεων και να μεριμνούν αδιαλείπτως για την ασφαλέστερη εκπομπή των αποβλήτων τους είτε με επεξεργασμένο τρόπο είτε με καινοτόμες πρακτικές και υπερσύγχρονα μηχανήματα που δεν απελευθερώνουν ρυπογόνες εκπομπές αλλά βασίζονται σε άλλες μορφές ενέργειας λιγότερο επιβλαβείς προς το περιβάλλον.

Ακόμα, πολύ μεγάλο μερίδιο ευθύνης φέρει αναμφισβήτητα απέναντι στο εργατικό δυναμικό της, που είναι ο κινητήριος μοχλός κάθε επιχείρησης και το βασικό συστατικό της που πρέπει να έχει ικανοποιημένο και χαρούμενο, καθώς σε αντίθετο αποτέλεσμα παρατηρούμε το μαρασμό της επιχείρησης. Στο σημείο αυτό μιλάμε για την εσωτερική ΕΚΕ. Είναι πολύ σημαντικό μια επιχείρηση να εξασφαλίζει καλές συνθήκες εργασίας στους υπαλλήλους της και ένα ασφαλές περιβάλλον πάνω απ' όλα για να αποφευχθούν εργατικά ατυχήματα που πολλές φορές μπορεί να αποβούν μοιραία.

Είναι γνωστά άλλωστε από την ιστορία δεκάδες χιλιάδες ατυχήματα , που έγιναν λόγω κακής συντήρησης των μηχανημάτων, μη ασφαλούς εξοπλισμού ή ακόμα και κακής ή ελλιπούς εκπαίδευσης του προσωπικού πάνω στα μηχανήματα που χρησιμοποιεί η εκάστοτε εταιρία στη παραγωγή των προϊόντων της.

Για να πρωταγωνιστήσει λοιπόν μια επιχείρηση στο επιχειρηματικό κόσμο πρέπει να φροντίζει το εργατικό δυναμικό της και να του εξασφαλίζει τις καλύτερες δυνατές συνθήκες εργασίας ώστε και να είναι ευχαριστημένο, αφού μπορεί να αποδώσει και καλύτερα με αυτό το τρόπο, και είναι πρώτα απ' όλα ανθρώπινο και υποχρέωση της κάθε επιχείρησης. Επιχειρήσεις που διάλεξαν τη πορεία της αποκόμισης κέρδους και ήταν άπληστες είχαν μακροπρόθεσμα κακό τέλος αντιμετωπίζοντας την αποτυχία σε πολλές περιπτώσεις. Αντίθετα επιχειρήσεις που επικεντρώθηκαν στο παράγοντα άνθρωπο , όπως φάνηκε από την ιστορία και εμπειριστατωμένες μελέτες είχαν ευημερία σε όλους τους τομείς για ένα εύλογο χρονικό διάστημα τουλάχιστον. Με το σεβασμό προς τους ανθρώπους της μια επιχείρηση δείχνει σοβαρή και ώριμη και μπορεί να πετύχει πολύ σημαντικές διακρίσεις τόσο σε εθνικό όσο και σε διεθνές επίπεδο με απώτερο στόχο βέβαια την οικονομική ευμάρεια και πρόοδο της επιχείρησης που θεωρείται κοινός σκοπός για όλους.

7.2 ΒΑΣΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΗΣ ΕΚΕ

Στην ενότητα αυτή θα κάνουμε λόγο για κάποια βασικά χαρακτηριστικά της ΕΚΕ πριν την αναλύσουμε περαιτέρω για να γίνει πιο εύκολα κατανοητός ο όρος αυτός. Ξεκινώντας θα μιλήσουμε για κάποιες δράσεις που σηματοδοτούν τα χαρακτηριστικά της ΕΚΕ όπως είναι για παράδειγμα η **εθελοντική δράση** που έχει σε μεγάλο βαθμό και χαρακτηρίζει πλέον το μεγαλύτερο ποσοστό των επιχειρήσεων του σύγχρονου επιχειρηματικού κόσμου όπως αυτός διαμορφώθηκε μετά το 1950 στις ΗΠΑ και μεταδόθηκε ανά την υφήλιο. Είναι πολύ σημαντικό λοιπόν για μια επιχείρηση να συμβάλει εθελοντικά με διάφορες δωρεές και δράσεις φιλανθρωπικού σκοπού με σκοπό την ενίσχυση του κοινωνικού αισθήματος και ομάδων που έχουν πληγεί από φυσικές καταστροφές ή ιδρύματα που στηρίζουν ορφανά παιδάκια και άλλα τέτοια ιδρύματα που έχουν ανάγκη από τέτοιες δράσεις και χορηγίες. Αυτό αυτομάτως προκαλεί το θαυμασμό της κοινωνίας προς το πρόσωπο τους είτε πρόκειται για άτομα μεμονωμένα που αντιπροσωπεύουν έναν όμιλο είτε γίνεται συλλογικά από έναν οργανισμό ή επιχείρηση. Ενισχύει λοιπόν, το κοινωνικό στάτους τους και αυξάνει τη δημοτικότητα τους στη κοινωνία κάνοντας της και πιο θελκτικές στο να τις προτιμήσει κάποιος για να ζητήσει δουλειά και να ενταχθεί στο εργατικό δυναμικό τους. Η δράση αυτή βλέπουμε λοιπόν, ότι έχει μεγάλα οφέλη προς την εκάστοτε επιχείρηση ανεβάζοντας τις μετοχές της, ενισχύοντας το τοπικό αίσθημα και κάνοντας το κόσμο να τις βλέπει με καλό μάτι ως ευεργέτη των αδυνάτων.

Θα λέγαμε ότι η ΕΚΕ είναι κομμάτι ενός στρατηγικού επιχειρηματικού μοντέλου με νέες προδιαγραφές που θέλει να συνεισφέρει στην ανάπτυξη της κοινωνίας και του κοινωνικού αισθήματος διδάσκοντας στις επιχειρήσεις πως να λαμβάνουν υπόψη τους το περιβάλλον και πως οι πρακτικές τους θα είναι συμφιλιωμένες με αυτό. Ξέρουμε όλοι πόσο πολύ είχε πληγεί το περιβάλλον κατά το παρελθόν από την αλόγιστη συμπεριφορά των επιχειρήσεων με την εκπομπή ρύπων ή λυμάτων πολύ βλαβερών για τη πανίδα και τη χλωρίδα του. Ήταν πραγματικά απελπιστικό το πόσο αδιαφορία υπήρχε από μεριάς των επιχειρήσεων με σκοπό το μεγαλύτερο δυνατό οικονομικό όφελος σε συνδυασμό με το λιγότερο δυνατό κόστος.

Για αυτό συχνά βλέπαμε να απελευθερώνονται λύματα σε θάλασσες και ακτές καταστρέφοντας τη βιοποικιλότητα του περιβάλλοντος και σκοτώνοντας τα ζώα που ζούσαν σε αυτές, Επίσης τεράστιες ποσότητες αερίων να απελευθερώνονταν στον στον αέρα προκαλώντας τρομερές συνέπειες τόσο στον αέρα όσο και στο αναπνευστικό σύστημα πολλών ανθρώπων που εισπνέαν τις εκπομπές αυτές.



Διάγραμμα 3 Προστασία του Περιβάλλοντος

Πηγή : <https://www.westand.gr/etairiki-koinoniki-euthini>

Ακόμα και τα καυσαέρια των αυτοκινήτων, των οποίων η βιομηχανία γνώρισε τεράστια αύξηση τις τελευταίες δεκαετίες , ήταν πολύ βλαβερά για τον ανθρώπινο οργανισμό με σκοπό την λήψη μέτρων να είναι επιτακτική ανάγκη. Εν ολίγοις , μετά από αντιδράσεις οργανώσεων και πιέσεις προς τις εκάστοτε κυβερνήσεις με την εισαγωγή της ΕΚΕ στη ζωή μας η ανακύκλωση σε όλες αυτές τις παθογένειες έγινε τρόπος ζωής των επιχειρήσεων, η οποίες μετά από μεγάλα πρόστιμα αναγκάστηκαν να συμφιλιωθούν με αυτές τις απαιτήσεις.

Έτσι, τα εργοστάσια και οι επιχειρήσεις ξεκίνησαν να υιοθετούν πρακτικές φιλικές προς το περιβάλλον και αγοράζοντας εξοπλισμούς και μηχανήματα που φιλτράρουν τα αέρια που αποδεδυμούνται στην ατμόσφαιρα και φυσικά δίνοντας μεγάλο βάρος στην ανακύκλωση με κάθε τρόπο.

Βλέπουμε, σε αυτό το σημείο τη μεγάλη συμβολή της ΕΚΕ και στην αλλαγή της αντίληψης που πέτυχε στον επιχειρηματικό κόσμο και τη μεταστροφή του σε οικολογικές δράσεις που βοήθησαν το περιβάλλον που ζούμε όλοι μας να αναπνεύσει και να αποδεδυμωθεί από όλες αυτές τις παθογένειες που επικρατούσαν στο παρελθόν.

Άλλο χαρακτηριστικό θα λέγαμε ότι είναι αέναη και συνεχής καθώς οι δράσεις που προωθεί έχουν γίνει πλέον κομμάτι της φιλοσοφίας κάθε επιχείρησης που δε μπορούν να παρακάμψουν. Στο παρελθόν όπως επισημάναμε παραπάνω, οι επιχειρήσεις δεν ακολουθούσαν σωστές πρακτικές ούτε για τη κοινωνία ούτε για το περιβάλλον. Πλέον η ΕΚΕ έχει καταφέρει να ενσωματώσει στο κώδικα των επιχειρήσεων πλέον την οικολογική συνείδηση και τη διαφάνεια στις συναλλαγές τους όσο αυτό καθίσταται δυνατό. Πρόκειται για μια τομή θα λέγαμε στην ιστορία των επιχειρήσεων που θα φέρει μόνο θετικές επιδράσεις στο μέλλον.

Τέλος θα λέγαμε ότι στοχεύει στην ανάπτυξη και τη πρόοδο της κοινωνίας και δίνει πολύ μεγάλο βάρος στον παράγοντα άνθρωπο και στη βελτίωση των συνθηκών τόσο στην εργασία του αλλά και στην καθημερινότητα του. Θέλει να τον κάνει καλύτερο άνθρωπο και ατομικά και να του εκχωρήσει την οικολογική συνείδηση σαν επιτακτική ανάγκη για το καλό όλων. Έτσι, θα μπορέσει να εναρμονιστεί με το περιβάλλον και θα πάψει να το βλάπτει αλλά θα λειτουργεί θετικά και με γνώμονα το κοινό καλό. Στη συνέχεια θα αναλύσουμε περαιτέρω τον όρο ΕΚΕ πιο διεξοδικά και θα γίνουν περισσότερες αναφορές για να κατανοήσουμε καλύτερα το περιεχόμενο του.

7.3 Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΟΥ CARROLL ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΚΕ

Στο σημείο αυτό θα κάνουμε λόγο για την πυραμίδα της ΕΚΕ όπως αυτή σχεδιάστηκε από τον Archie Carroll, ο οποίος έδωσε έναν κοινά αποδεκτό ορισμό στον επιστημονικό κόσμο και αφορά τις ευθύνες που έχει η επιχείρηση. Αρχικά επεσήμανε τις **Οικονομικές ευθύνες** των επιχειρήσεων. Οι επιχειρήσεις λοιπόν, σαν οντότητες παράγουν κάποια αγαθά ή παρέχουν κάποιες υπηρεσίες, τα οποία πουλάνε με σκοπό το κέρδος και την οικονομική ευμάρεια . Βασική υποχρέωση τους είναι να ικανοποιούν στο μέγιστο βαθμό τους καταναλωτές τους για να έχουν και σταθερό κύκλο πελατών και καλή φήμη στον επιχειρηματικό κόσμο. Στη συνέχεια, έχουμε τις **Νομικές ευθύνες** που έχει να κάνει με τη συμμόρφωση των πρακτικών της και κάποιων χειρισμών της με τους νόμους και κάποιους κανόνες. Κάθε επιχείρηση που θέλει να είναι νομότυπη είτε στις συναλλαγές της είτε σε ό,τι αφορά την εικόνα που προβάλλει προς τα έξω πρέπει να συμμορφώνεται με κανόνες και νόμους που προβλέπονται από το εκάστοτε κράτος που ανήκουν. Το οφείλει και στον εαυτό της αν θέλει να έχει μακρά πορεία και επιτυχία στο επιχειρηματικό γίγνεσθαι , αλλά και στους καταναλωτές της που επιθυμούν και δικαιούνται να λαμβάνουν τις καλύτερες υπηρεσίες ή τα καλύτερα δυνατά προϊόντα από θέμα ποιότητας.

Η επιχείρηση σύμφωνα με τον Carroll έχει και **Ηθικές ευθύνες**, που έχουν να κάνουν με το αν οι αποφάσεις που παίρνουν είναι ηθικές ή όχι , αν σέβεται τα δικαιώματα του προσωπικού της , των προμηθευτών της και των ανθρώπων που επιλέγει γενικά να έχει συναλλαγές. Πρέπει οι ενέργειες της να ακολουθούν έναν ηθικό κώδικα και να μην έχουν χαρακτήρα που αποσκοπεί στο συμφέρον ή μόνο στην αποκόμιση οικονομικού κέρδους.



Carroll's corporate social responsibility pyramid

Πηγή : Carroll, B.A , 1991 The Pyramid of Corporate Social Responsibility : Toward the Moral Management of Organization Stakeholders. Business Horizons, pp.39-48

Τέλος , είναι σημαντικό μια επιχείρηση να έχει φιλανθρωπικό έργο και να συνεισφέρει σε φιλανθρωπίες με τη διάθεση σημαντικών οικονομικών πόρων και βοηθημάτων προς διάφορα ιδρύματα ή οργανισμούς. Στο σημείο αυτό κάνουμε λόγο για τις **Φιλανθρωπικές ευθύνες** , που είναι επίσης πολύ σημαντική πτυχή και αυτή με τη σειρά της. Είναι πολύ καλό για τη φήμη μιας εταιρίας να κάνει φιλανθρωπίες και δωρεές για να ενισχύσει την κοινωνική της εικόνα και του κοινωνικού αισθήματος προς αυτή.

7.4 ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΚΕ

Η απαρχή της προσέγγισης της ΕΚΕ έγινε στις ΗΠΑ κατά τη δεκαετία του 1950 με τον όρο κοινωνική υπευθυνότητα και μιλούσε για την υπευθυνότητα των επιχειρήσεων προς την κοινωνία και τους πολίτες γενικότερα. Ο Howard στο βιβλίο του «Social Responsibilities of the Businessman» έκανε λόγο για την υποχρέωση των επιχειρήσεων και των επιχειρηματιών να πραγματοποιούν δράσεις που να σέβονται και να λαμβάνουν σοβαρά υπόψη των αξιών της κοινωνίας στην οποία αποτελούν τμήμα της. Κατά την επόμενη δεκαετία του 1960 έγιναν τομές σχετικά με την ΕΚΕ καθώς έγινε για πρώτη φορά αναφορά για την προστασία του περιβάλλοντος και τα μέτρα που πρέπει να λαμβάνονται από τις επιχειρήσεις, τα δικαιώματα του καταναλωτή, τα οποία πρέπει να σέβονται κατά τη διάρκεια των δράσεων τους και γενικότερα το σεβασμό στον παράγοντα άνθρωπο. Μέχρι τότε κύριος στόχος μιας επιχείρησης ήταν το μέγιστο κέρδος , η επιβίωση της επιχείρησης με κάθε κόστος στον επιχειρηματικό κόσμο και συνακόλουθα όλες εκείνες οι πρακτικές που πολλές φορές δεν ήταν προς όφελος του δυναμικού της αλλά προς όφελος της διοίκησης.

Αυτή η αντίληψη με αυτή τη τομή που έγινε άρχισε να μεταβάλλεται αισθητά από το 1960 και μετά με πιο στοχευμένες δράσεις και με γνώμονα το σεβασμό των δικαιωμάτων του ανθρώπου πλέον και όχι το μέγιστο κέρδος και την οικονομική πρόοδο. Μιλάμε πλέον επίσημα για κοινωνική ευθύνη και όλες εκείνες τις πρακτικές που βοηθούν στην εκπλήρωση αυτού του εγχειρήματος με απώτερο στόχο την εναρμόνιση με τις αξίες της κοινωνίας και το σεβασμό ανώτερων αξιών και όχι την εκμετάλλευση στο βωμό του χρήματος και του κέρδους όπως επικρατούσε στο παρελθόν.

Λίγα χρόνια αργότερα η ΕΚΕ παίρνει σάρκα και οστά και γίνεται αποδεκτή πλέον επίσημα από τον επιχειρηματικό κόσμο, με τη δημιουργία ενός Οργανισμού που αποτελούνταν από 200 επιχειρηματίες, οι οποίοι έβγαλαν ένα στο κείμενο που εξέδωσαν με τίτλο «The Social Responsibility of Business Corporation» παρουσιάζουν για πρώτη φορά δύο νέους όρους το «κοινωνικό συμβόλαιο» και το «πεφωτισμένο προσωπικό συμφέρον». Όσον αφορά το πρώτο όρο αφορά τις σχέσεις της επιχείρησης με την κοινωνία και την εικόνα που προωθούν προς τη κοινωνία. Η σχέση αυτή πρέπει να συνεπάγεται σεβασμό στις αξίες που προωθεί η κοινωνία και το βασικό συστατικό της που είναι ο άνθρωπος. Όσον αφορά το δεύτερο όρο έχει να κάνει με τους πόρους που αντλεί η επιχείρηση από τη κοινωνία και το συμφέρον που αποκομίζει από αυτή. Τα επόμενα χρόνια ακολούθως, δόθηκαν από τον Οργανισμό που προαναφέραμε οι γενικές γραμμές στις πολυεθνικές επιχειρήσεις σχετικά με τις επιθυμητές εθελοντικές ενέργειες, τις εργασιακές σχέσεις και τη διαφάνεια που πρέπει να υπάρχει στις συναλλαγές και τον θεμιτό ανταγωνισμό.

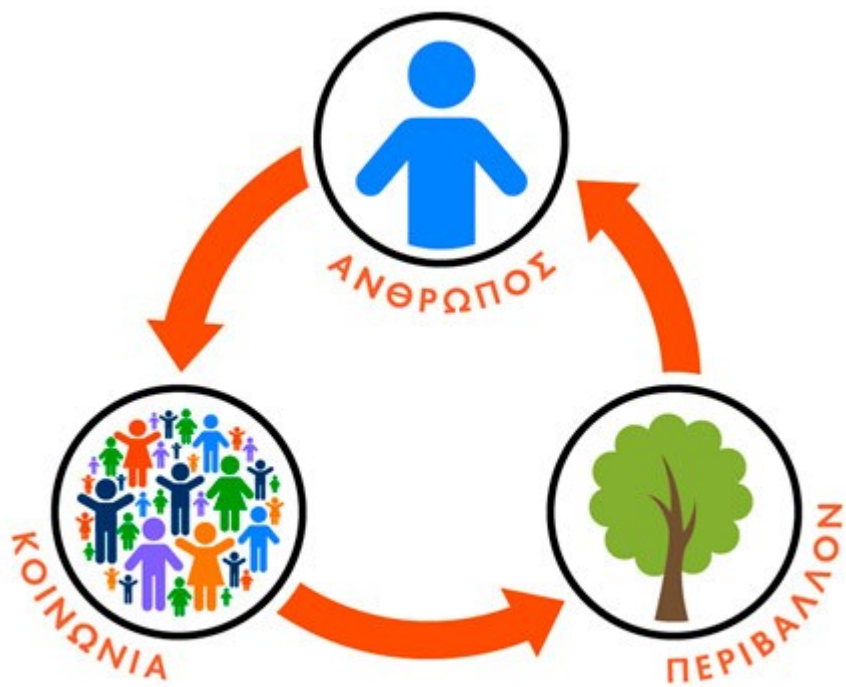
Το Μάρτιο του 2000 στη σύνοδο κορυφής που έγινε στη Λισαβόνα το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο κάνει συστάσεις στους επιχειρηματίες να αναλάβουν το κοινωνικό τους έργο με υπευθυνότητα απέναντι στη κοινωνία. Τέλος το 2011 το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο προωθεί ψήφισμα που απευθύνεται στις πολυεθνικές εταιρίες τις καλεί να αναλάβουν τις ευθύνες τους απέναντι στη κοινωνία και υποστηρίζει ότι η ΕΚΕ είναι μια δεσμευτική αλλά χρήσιμη μορφή ανάληψης της κοινωνικής τους ευθύνης.

7.5 Η ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΗΣ ΕΚΕ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Στο σημείο αυτό θα μελετήσουμε τη μεγάλη συμβολή της ΕΚΕ στον επιχειρηματικό κόσμο και στις επιχειρήσεις. Αρχικά αυτό που πέτυχε είναι να οριστεί ο παράγοντας «Άνθρωπος» ως προτεραιότητα από τις επιχειρήσεις και να συμβάλουν τα μέγιστα στην ικανοποίηση των αναγκών του και των δικαιωμάτων του. Κατάφερε να φέρει κοντά και να συμφιλιώσει τους δύο πόλους καλλιεργώντας ένα κλίμα εμπιστοσύνης ,αμοιβαίου σεβασμού και αλληλεκτίμησης που μέχρι πρότινος δεν υπήρχε σε μεγάλο βαθμό.

Μέχρι πρότινος υπήρχε απόσταση ανάμεσα στην επιχείρηση και στους ανθρώπους που την απαρτίζουν καθώς τα παλιά μοντέλα διοίκησης ήταν πιο αυστηρά και δεν έδιναν τη δυνατότητα στον άνθρωπο που ήταν εργαζόμενος την ελευθερία να μιλήσει για αυτά που τον απασχολούν καθώς υπήρχε ο φόβος.

Πλέον , έχει γεφυρωθεί η απόσταση αυτή που υπήρχε και έφερε τον εργαζόμενο πιο κοντά με την διοίκηση δίνοντας έτσι έναν προσωποκεντρικό χαρακτήρα στις σχέσεις τους , που μέχρι τότε χαρακτηρίζονταν απρόσωπος. Μπορούν να μιλήσουν πλέον σε πιο προσωπικό επίπεδο με τον παράγοντα άνθρωπο να μπαίνει ως προτεραιότητα διεκδικώντας τα δικαιώματα του που είναι οι καλύτερες συνθήκες εργασίας, η ασφάλεια κατά την εργασία του και οι καλύτερες οικονομικές απολαβές για να ζήσει πιο άνετα.



Διάγραμμα 3 , Άνθρωπος – Περιβάλλον – Κοινωνία

Πηγή : <https://www.westand.gr/etairiki-koinoniki-euthini>

Ακόμη, με το νέο μοντέλο ΕΚΕ πλέον οι επιχειρήσεις, αντί να αντικαθιστούν συνεχώς το προσωπικό τους με σκοπό να βρουν άτομα με μεγαλύτερα προσόντα και γνώσεις, πράγμα ιδιαίτερα δυσάρεστο αφού το να απολύεις κάποιον εργαζόμενο δεν είναι και το πιο ευχάριστο και για τον άνθρωπο που έχει οριστεί υπεύθυνος για να κάνει αυτή τη σκληρή δουλειά και από τη μεριά του υπαλλήλου να αντιμετωπίσει ψυχολογικά μια απόλυση, εκπαιδεύουν το προσωπικό τους. Έτσι σε συνεργασία με κάποιους φορείς επενδύουν στους υπαλλήλους τους χρηματοδοτώντας σεμινάρια ή μεταπτυχιακά προγράμματα με σκοπό να εξελίξουν με νέες δεξιότητες το προσωπικό τους και να τους μεταδώσουν τις νέες γνώσεις που επιθυμούν για να καταστούν πιο κατάλληλοι και έτοιμοι για τη θέση που διαθέτουν. Αυτό θα λέγαμε είναι ιδιαίτερα πρωτοποριακό και καινοτόμο, αφού κερδίζουν και οι δύο και βραχυπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα. Ο άνθρωπος που θα λάβει αυτές τις γνώσεις κερδίζει και ατομικά καθώς βελτιώνεται σε ατομικό επίπεδο και προς όφελος της επιχείρησης αφού θα είναι πιο καταρτισμένος και θα αποφέρει κέρδος σε τυχόν επιλογές του που θα κάνει μελλοντικά. Σαφώς για την επιχείρηση το κέρδος είναι πολύ μεγάλο γιατί εκπαιδεύοντας το προσωπικό της καλλιεργεί μια σχέση αμοιβαίας συμπάθειας και εμπιστοσύνης καθώς επενδύει στο παράγοντα άνθρωπο, κάνει τον καθένα να αισθάνεται όμορφα με αυτή την ενέργεια αλλά κυρίως βοηθάει την ίδια την επιχείρηση που θα έχει στο δυναμικό της έμπειρους και καταρτισμένους υπαλλήλους.

Η ΕΚΕ δίνει πολύ μεγάλη βαρύτητα στην καλή εταιρική φήμη και στη βελτίωση της εικόνας της επιχείρησης προς τα έξω. Το να έχει καλό όνομα στον επιχειρηματικό κόσμο είναι πολύ σημαντικό για κάθε επιχείρηση στο να προσελκύει έμπειρο και καλά καταρτισμένο προσωπικό που να θέλει να δουλέψει στους κύκλους της. Είναι άλλωστε γνωστό ότι κάθε επιχείρηση που έχει καλή εικόνα προς τα έξω προσελκύει όλο και περισσότερους ανθρώπους με βαρύ βιογραφικό και άρτια καταρτισμένους. Αυτό πρέπει να έχει στόχο κάθε επιχείρηση και αυτό είναι το μυστικό στο να έχει καλούς συνεργάτες στο δυναμικό της.

Ένα άλλο πολύ σημαντικό όφελος της ΕΚΕ είναι ότι με την κοινωνική υπευθυνότητα οι επιχειρήσεις που επιλέγουν δράσεις ΕΚΕ προσελκύουν το ενδιαφέρον μεγάλων και πολλών επενδυτών με πολύ μεγάλο οικονομικό εύρος. Κάθε μεγάλος επενδυτής με μεγάλη οικονομική επιφάνεια θέλει να ξέρει ότι τα λεφτά που θα επενδύσει θα πιάσουν τόπο και θα τα επενδύσει σε εταιρία που έχει την κοινωνική αποδοχή στις πρακτικές της, σέβεται τους ανθρώπους που έχει συναλλαγές και εκτιμάει τον παράγοντα άνθρωπο από όλες τις σκοπιές. Πρόκειται για επιχειρήσεις κοινωνικά υπεύθυνες που είναι φερέγγυες και έχουν αποδοχή στην κοινωνία με το έργο που παράγουν σε συνάρτηση με εμπιστοσύνη που εμπνέουν από την σωστή μεταχείριση των ανθρώπων που συναλλάσσονται μαζί της, όπως προμηθευτές, πελάτες και προσωπικό αλλά και το σημαντικό και σοβαρό έργο που παράγουν και φαίνεται προς τα έξω.



Διάγραμμα 2 για ΕΚΕ

Πηγή : Οικονομικός Ταχυδρόμος

Available at : <https://www.ot.gr/2021/07/05/epixeiriseis/etairiki-eythyni/eke-eos-200-xil-eyro-dapanoun-6-stis-10-etairies/>

Για να επενδύσει κάποιος είναι πολύ σημαντικό εκτός της εμπιστοσύνης που θα εμπνέει η επιχείρηση να υπάρχει και μικρός κίνδυνος και ρίσκο στο να αποτύχει μια επένδυση που θα γίνει σε ένα επιχειρηματικό πλάνο της επιχείρησης από μεριάς του επενδυτή. Όταν η επιχείρηση παρέχει ασφάλεια κάνει τη προσέλκυση επενδύσεων πιο δελεαστική και με λιγότερο άγχος. Σίγουρα ο επενδυτής πρέπει να είναι ενήμερος για το ρίσκο της επιλογής του καθώς τίποτα δεν είναι σίγουρο για την έκβαση ενός εγχειρήματος αλλά επιλέγει να επενδύσει το κεφάλαιο του κάπου που θα έχει το μικρότερο δυνατό κίνδυνο αποτυχίας και απώλειας της επένδυσης του.

Γενικά παρατηρούμε, ότι η ΕΚΕ έχει γεφυρώσει το χάσμα που υπήρχε ανάμεσα στις επιχειρήσεις και στη κοινωνία καθώς παλιότερα οι επιχειρήσεις ήταν πιο αποκομμένες από τη κοινωνία και δε μεριμνούσαν για την εικόνα που προβάλλαν προς τα έξω, με αποτέλεσμα να υπάρχουν τριβές ανάμεσα τους. Πλέον η ΕΚΕ έχει καταφέρει να χτίσει τη διαταραγμένη αυτή σχέση και να επανασυνδέσει τις σχέσεις μεταξύ τους οδηγώντας τις επιχειρήσεις να είναι φιλικά προσκείμενες προς τη κοινωνία και να σημειώνεται ανάπτυξη.

Οι δράσεις της ΕΚΕ απευθύνονται σε μεγάλες επιχειρήσεις κατά βάση με μεγάλη επιφάνεια πόρων. Ωστόσο έχει αναγνωριστεί και η μεγάλη συμβολή των μικρών τοπικών επιχειρήσεων στην ανάπτυξη της οικονομίας της χώρας και την αύξηση του ΑΕΠ της αλλά με δράσεις σε τοπικό επίπεδο και όχι σε φιλανθρωπικό επίπεδο λόγω του μειωμένου οικονομικού προϋπολογισμού. Μπορούν όμως με τη κατάλληλη καθοδήγηση να εναρμονιστούν με δράσεις ΕΚΕ σε τοπικό επίπεδο για παράδειγμα με δωρεές σε μικρότερες ομάδες και συλλόγους και άλλες τέτοιες ενέργειες που ενισχύουν την κοινωνική τους εικόνα και ενισχύουν το τοπικό αίσθημα και την εικόνα τους προς τη περιοχή που αντιπροσωπεύουν.

Οι Δράσεις ΕΚΕ τα τελευταία χρόνια στην Ελλάδα έχουν γνωρίσει μεγάλη άνθιση από φορείς κυρίως που έχουν μεγάλη οικονομική επιφάνεια και μπορούν να ενισχύσουν με δωρεές και φιλανθρωπίες τόσο την τοπική όσο και την εθνική οικονομία με επενδύσεις μεγάλου βεληνεκούς.

Τέτοιες δράσεις θα ήταν συνετό να αναφερθούν για να γίνει ορατό το μέγεθος του φιλανθρωπικού έργου και των δωρεών που πραγματοποιούνται για να αναβαθμιστεί ο εξοπλισμός σε πολλούς τομείς τους τοπικού και εθνικού τομέα.

Αρχικά θα κάνουμε λόγο για την μεγάλη συμβολή στις δράσεις ΕΚΕ του ΣΕΒ ή Συνδέσμου Ελλήνων Βιομηχάνων, οι οποίοι τα τελευταία χρόνια με πολύ μεγάλες δωρεές προς το κράτος αλλά και προς τον τοπικό τομέα έχουν ενισχύσει σημαντικά τη δυναμική του συστήματος που πολλές φορές παρατηρούμε ότι η ενίσχυση του είναι επιτακτική αλλά κωλυσιεργεί λόγω έλλειψης οικονομικών πόρων. Έτσι οι Έλληνες Βιομήχανοι με γενναιόδωρες δωρεές εκσυγχρονίζουν παλιούς εξοπλισμούς είτε στις Ένοπλες Δυνάμεις, που όλοι καταλαβαίνουμε ότι είναι απαραίτητη η συνεχή ανάπτυξη και ο εκσυγχρονισμός, με αγορά ταχυπλόων για το πολεμικό ναυτικό ή εξοπλισμού και άλλων δράσεων. Είναι πολύ εύφορη αυτή η προσπάθεια που γίνεται, καθώς με τη συμβολή τόσο εύπορων ανθρώπων στην εθνική μας δυναμική βελτιώνουν την εικόνα που για χρόνια δεν ήταν και η καλύτερη από τη μεριά των απλών ανθρώπων προς τους βιομήχανους και ενισχύουν το εθνικό αίσθημα κάνοντας όλους τους ανθρώπους μια γροθιά για την επίτευξη ενός αποτελέσματος προς το συμφέρον της χώρας. Ακόμα, πολύ σημαντικές είναι και οι δράσεις των ΣΕΒ σε τοπικό επίπεδο με την ενίσχυση της τοπικής οικονομίας σε πιο μικρό επίπεδο με διάφορες δωρεές υλικοτεχνικού εξοπλισμού.

Τέλος θα αναφέρουμε στο σημείο αυτό τη μεγάλη συμβολή της BIANEX, της μεγαλύτερης Φαρμακοβιομηχανίας της Ελλάδας του ομίλου Γιαννακόπουλου, που με πολλές δράσεις έχει ενισχύσει και την τοπική κοινωνία και με εθνικές δωρεές στο ενεργητικό της. Δε θα ξεχάσουμε την πολύ μεγάλη συμβολή της στη μεγάλη πυρκαγιά που ξέσπασε στην Βαρυμπόμπη το περασμένο χρόνο και είχε κάψει μεγάλες εκτάσεις γης, όπου ο όμιλος BIANEX δώρισε μεγάλα χρηματικά ποσά στην αναδάσωση της περιοχής και βοήθησε στη συγκρότηση ομάδων που θα βοηθούσαν στη μεταφύτευση δεντρολλίων και δέντρων στις καμένες περιοχές.

Αυτή η ενέργεια βοήθησε στην εξυγίανση της περιοχής και στην ταχύτερη αναστήλωση από τις καταστροφές που προκάλεσε η πύρινη λαίλαπα ενισχύοντας το τοπικό αίσθημα των κατοίκων που έχασαν εκτάσεις γης και περιουσίες μιας ζωής. Ακόμα μια ακόμα τοπική δράση είναι η δημιουργία του πρώτου Φαρμακείου στο ακριτικό νησί της Μεγίστης στο νοτιοανατολικό Αιγαίο, μια δράση που έφερε το χαμόγελο στα χείλη των λιγιστών μόνιμων κατοίκων του νησιού, οι οποίοι αναγκάζονταν μέχρι τότε να καταφεύγουν με το καράβι στα πλησιέστερα διπλανά νησιά για να εξυπηρετήσουν τις ανάγκες τους και να πάρουν τα φάρμακα τους. Αυτό ενίσχυσε σαφώς τη δημοτικότητα του εμπνευστή της ενέργειας αυτής κ. Γιαννακόπουλου που έκανε στο ακριτικό νησί στη μνήμη του πατέρα του, αλλά και το τοπικό αίσθημα με τους κατοίκους να είναι ανεξάρτητοι πλέον και να μπορούν να προμηθευτούν άμεσα και γρήγορα τα φάρμακα τους.

Κάνοντας λόγο για αυτές τις δράσεις του ΣΕΒ και της BIANEX γίνεται ορατό ότι έχει έρθει η εποχή που η ΕΚΕ γίνεται όλο και πιο συχνή σε πολλούς κύκλους ιδιαίτερα σε αυτούς των εύπορων κύκλων και γίνονται δράσεις εξαιρετικά αξιόλογες με μεγάλες οικονομικές δωρεές φιλανθρωπικού χαρακτήρα βοηθώντας πολύ τόσο σε τοπικό όσο και σε εθνικό επίπεδο την οικονομία στην ανάπτυξή της.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8 ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ

8.1 Εννοιολογική προσέγγιση της Εταιρικής Διακυβέρνησης

Στο κεφάλαιο αυτό θα ασχοληθούμε με την εταιρική διακυβέρνηση και θα προσπαθήσουμε να δώσουμε κάποιους ορισμούς και να κάνουμε πιο σαφές το περιεχόμενο της όπως αυτή διαμορφώθηκε τα τελευταία χρόνια με την ραγδαία εξέλιξη της. Αρχικά θα ήταν εύλογο να τονίσουμε ότι ο πρώτος εμπειριστατωμένος ορισμός δόθηκε από τον κορυφαίο οικονομολόγο Friedman Milton το 1970, ο οποίος υποστήριξε ότι η εταιρική διακυβέρνηση παρατηρείται όταν και εφόσον η διοίκηση της εκάστοτε επιχείρησης ικανοποιεί τις ανάγκες και τις προσδοκίες των ιδιοκτητών της, όντας εναρμονισμένες ωστόσο με τους κανόνες και τις αξίες που πρεσβεύει η κοινωνία. Από τη μια επιδιώκοντας την αποκόμιση του μέγιστου δυνατού κέρδους και από την άλλη σεβόμενη τις επιταγές της κοινωνίας που ζούμε.

Άλλοι μελετητές διατύπωσαν άλλους ορισμούς παραπλήσιους όπως το ότι η εταιρική διακυβέρνηση αποτελεί το σύστημα όπου ζουν και αλληλεπιδρούν πολλοί φορείς στο εσωτερικό της αλλά και εξωτερικοί παράγοντες. Τέτοιοι είναι οι ιδιοκτήτες, οι μέτοχοι, οι πελάτες, οι προμηθευτές κ.α. Στόχος τους είναι σε συνεργασία μεταξύ τους να πετύχουν τον στόχο τους που είναι το κέρδος και την πρόοδο της επιχείρησης και να αναδειχτούν ως άξιοι διαχειριστές της εκάστοτε εταιρείας και με σωστές και συνετές νοουθεσίες και πρακτικές να την οδηγήσουν στην οικονομική άνθιση.

Ξένοι μελετητές, διατύπωσαν απόψεις και θεωρίες σχετικά με την εταιρική διακυβέρνηση όπως το ότι αποτελεί ένα συνονθύλευμα θεσμών και φορέων που όλοι από κοινού προσπαθούν για ένα κοινό σκοπό. Αυτός είναι η οικονομική ανάπτυξη και το κέρδος με απώτερο σκοπό την οικονομική ευμάρεια. Πρέπει όλοι οι υπάλληλοι της να συνεργαστούν αρμονικά και να δουλέψουν για να πετύχουν τον κοινό στόχο που έχουν θέσει.

Άλλοι ορισμοί που δόθηκαν για να γίνει περισσότερο κατανοητό το περιεχόμενο του όρου είναι, ότι η εταιρική διακυβέρνηση αφορά όλες τις σχέσεις και τις συμπεριφορές που διαδραματίζονται από τη καθημερινή τριβή των μελών της επιχείρησης μεταξύ τους. Όλοι μαζί με γνώμονα το κοινό συμφέρον που είναι η ανάπτυξη της επιχείρησης και η μεγιστοποίηση του κέρδους, εργάζονται σαν ομάδα σεβόμενοι τις κοινωνικές επιταγές και το περιβαλλοντικές ανάγκες.

8.2 ΑΝΑΔΡΟΜΗ ΣΤΟ ΠΑΡΕΛΘΟΝ

Σύμφωνα με μελέτες η Εταιρική Διακυβέρνηση κάνει την εμφάνιση της με την ραγδαία ανάπτυξη των Ανώνυμων Εταιριών (ΑΕ) και των Εταιριών Περιορισμένης Ευθύνης (ΕΠΕ). Η προβληματική της Εταιρικής Διακυβέρνησης τίθεται διαχρονικά με την σύγκρουση συμφερόντων των Μετόχων της Εταιρίας, του Διοικητικού Συμβουλίου και γενικότερα της Διοίκησης. Αυτό γίνεται καθώς, πρόκειται για μια εσωτερική διαμάχη θα μπορούσαμε να πούμε διαφόρων φορέων με σκοπό να επικρατήσει ο ένας του άλλου και συνακόλουθα να εξυπηρετηθούν τα συμφέροντα του ενός φορέα έναντι του άλλου. (Μούζουλας ,2003). Ο Σ. Μούζουλας στο βιβλίο του «ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ, ΔΙΕΘΝΗΣ ΕΜΠΕΙΡΙΑ ΚΑΙ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ» μιλάει για τη διάκριση των εξουσιών των της Διοίκησης. Ανέκαθεν υπήρχε πρόβλημα όσον αφορά τη διάκριση των εξουσιών μέσα σε έναν οργανισμό, καθώς υπάρχουν πολλοί άνθρωποι σε διάφορες θέσεις εξουσίας και ο καθένας θέλει να αποκομίσει το μεγαλύτερο δυνατό συμφέρον για τον εαυτό του, πολλές φορές εις βάρος άλλων.

Αυτό από μόνο του δημιουργεί προβλήματα στον εκάστοτε οργανισμό με τη σύγκρουση συμφερόντων μέσα στην επιχείρηση. Πολλές φορές οι διαμάχες αυτές ξεφεύγουν και οι σχέσεις μεταξύ τους εκτροχιάζονται και οδηγούνται σε μεγάλες συγκρούσεις που γίνεται η ανάγκη να δοθεί μια ακραία λύση επιτακτική.

8.3 ΣΤΟΧΟΘΕΣΙΑ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ

Στο κεφάλαιο αυτό θα κάνουμε λόγο για κάποιους στόχους που έχει θέσει η εταιρική διακυβέρνηση. Τέτοιοι στόχοι έχουν να κάνουν με την διαφάνεια κυρίως στις επιχειρήσεις. Δηλαδή στόχος βασικός είναι να υπάρχει πειθαρχία και αμεροληψία στις συναλλαγές των μελών της επιχείρησης και στις επαφές μεταξύ τους. Δηλαδή θέλει να πετύχει να μεταδώσει το αίσθημα ευθύνης στους μετόχους και τους διοικούντες και να γεφυρώσει το χάσμα που είχε δημιουργηθεί στο παρελθόν, επειδή ο καθένας λειτουργούσε ατομικά. Θέλει να τους μεταδώσει το συλλογικό πνεύμα και να τους συσπειρώσει γύρω από ένα κοινό στόχο. Να βάλουν πάνω από το ατομικό και προσωπικό συμφέρον τους το συμφέρον της επιχείρησης και της ευημερίας της.

Καταλαβαίνουμε λοιπόν ότι κύριος στόχος της εταιρικής διακυβέρνησης είναι να εξασφαλίσει την ευημερία στην επιχείρηση μέσω της εντιμότητας και της διαφάνειας που θα διακατέχει και τα μέλη της από τους διοικούντες που βρίσκονται στη κορυφή της πυραμίδας μέχρι και τους υπαλλήλους που αποτελούν το εργατικό έμπυχο δυναμικό μιας επιχείρησης. Επιθυμεί λοιπόν να μεταδώσει κάποια χαρακτηριστικά στο κορμό της επιχείρησης και να αναπτύξει μια ιδεολογία που θα έχει σαν κύριο μέλημα της την ακεραιότητα, την διαφάνεια και την πειθαρχία τόσο στη συμπεριφορά των εργαζομένων, που εργάζονται με ένα κοινό σκοπό, αναμεταξύ τους όσο και στην εικόνα που προβάλλουν προς τα έξω και επηρεάζει την εικόνα της επιχείρησης στο επιχειρηματικό γίγνεσθαι.

8.4 ΚΩΔΙΚΑΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ

Στο σημείο αυτό θα ήταν συνετό να κάνουμε λόγο για τον κώδικα της εταιρικής διακυβέρνησης. Είναι λογικό κάθε επιχείρηση ανάλογα με τις ανάγκες της, τα χαρακτηριστικά της και την κατεύθυνση που επιλέγει η διοίκηση να ακολουθήσει να έχει ένα κώδικα που να τον έχει σαν Σύνταγμα θα λέγαμε και να λειτουργεί με οδηγό αυτόν. Κάθε επιχείρηση λοιπόν θα λέγαμε ότι έχει ένα κώδικα σαν ταυτότητα της θα μπορούσαμε να πούμε που την χαρακτηρίζει. Αυτό ισχύει τόσο για τις μικρές επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στο τοπικό επίπεδο όσο και για τις επιχειρήσεις μεγάλου βεληνεκού που οι δραστηριότητες της απλώνονται και εκτός Ελλάδος.

Ο κώδικας αυτός όπως είναι λογικό περιγράφει τα καθήκοντα της κάθε θέσης και όλων των ανθρώπων που στελεχώνουν την επιχείρηση ανεξαρτήτως θέσης και πόστου. Αυτό συμβαίνει για να μπει ένας μπούσουλας και ένα μέτρο στην αυθαιρεσία που μπορεί να προκύψει από την αμέλεια κάποιων ανθρώπων που τις στελεχώνουν είτε γίνονται ηθελημένα είτε ακούσια. Σίγουρα ο καθένας μπορεί να αμελήσει κάποια καθήκοντα για οποιονδήποτε λόγο καθώς ο ανθρώπινος παράγοντας παίζει μεγάλο ρόλο και ο κάθε άνθρωπος είναι διαφορετικός. Καλό είναι ωστόσο, κάθε θέση να στελεχώνεται από υπεύθυνα άτομα που να τηρούν τον κώδικα και να τον εφαρμόζουν στο ακέραιο για να μην υπάρχουν αδικίες και παρανοήσεις.

Καταλαβαίνουμε ότι το κώδικα της εκάστοτε επιχείρησης πρέπει να τον εφαρμόζει και να τον τηρεί και ο Διευθύνων Σύμβουλος της επιχείρησης ή το διοικητικό συμβούλιο συνακόλουθα καθώς αυτοί είναι η ηγεσία της επιχείρησης και αυτοί θεσπίζουν τους κανόνες οπότε γίνεται αντιληπτό ότι πρέπει να τους τηρούν και οι ίδιοι.

Έχουν παρατηρηθεί σε πολλές περιπτώσεις παραδείγματα, κατά τα οποία άτομα στην θέση ευθύνης του Διευθύνοντα Συμβούλου δεν έχουν τηρήσει το κώδικα που πρέπει να τηρείται πρώτα από τους ίδιους, σαν καλό παράδειγμα, και να ακολουθούν ανορθόδοξες πρακτικές για ιδιοτελείς σκοπούς. Αυτό είναι το χειρότερο που μπορεί να γίνει καθώς όταν από τις θέσεις ευθύνης δεν εφαρμόζονται οι κανόνες και οι κώδικες της εκάστοτε επιχείρησης τότε δε δίνουν το καλό παράδειγμα στους υφισταμένους τους και συνακόλουθα πλήττουν την επιχείρηση κάνοντας κακό στη φήμη της και στο όνομα που διαθέτει στον επιχειρηματικό κόσμο. Αυτό με τη σειρά του μπορεί να κάνει κακό στις σχέσεις με διάφορους εταίρους και τις συναλλαγές μαζί τους καθώς μπορεί να πλήξει τη σχέση εμπιστοσύνης μεταξύ τους, καθώς είναι γνωστό ότι στις συναλλαγές είναι απαραίτητο να χτιστεί μια σχέση εμπιστοσύνης για να μη γίνουν λάθη και παρανοήσεις.

Εκτός από το Διευθύνοντα Σύμβουλο τον κώδικα της επιχείρησης πρέπει να ακολουθούν και τα υπόλοιπα μέλη της διοίκησης ή του ΔΣ και να παίρνουν με βάση αυτόν ορθολογικές αποφάσεις προς όφελος της επιχείρησης και όχι προς ιδίον όφελος και με ιδιοτέλεια. Για να αποφευχθούν ενέργειες όπως συγκρούσεις συμφερόντων τα μέλη του ΔΣ, των οποίων η γνώμη και η ψήφος σε κάποιες αποφάσεις θεωρείται ιδιαίτερα κρίσιμη, πρέπει να λειτουργούν με διαφάνεια και με βάση τον κώδικα της επιχείρησης. Εφόσον ακολουθείται ρητά τότε παρατηρείται ένα γόνιμο κλίμα μεταξύ τους και ένα κοινό αίσθημα δικαιοσύνης. Σε αντίθετες περιπτώσεις που λειτουργούν με γνώμονα προσωπικά συμφέροντα και βλέψεις εις βάρος των υφισταμένων τους ή και ακόμα των υπόλοιπων μελών του ΔΣ τότε παρατηρούμε μια αναρχία στις ενέργειες τους που υπονομεύουν τη φήμη της επιχείρησης και τον κοινό αγώνα που δίνουν όλοι καθημερινά στους κύκλους της για να πετύχουν ένα καλό αποτέλεσμα και να φτάσουν πιο κοντά στο στόχο που έχουν θέσει.

Στον κώδικα αυτόν πρέπει να περιγράφονται και τα κριτήρια με τα οποία εκλέγονται και επιλέγονται τα μέλη του ΔΣ μιας εταιρείας καθώς όπως είναι φυσικό, τα μέλη της ομάδας που λαμβάνουν αποφάσεις βαρυσήμαντες, όπως το μέλλον της επιχείρησης, διάφορες πρακτικές και η κατεύθυνση που θα χαράξει στον εκάστοτε χρόνο η επιχείρηση, πρέπει να διαθέτουν κάποια χαρακτηριστικά όπως διαφάνεια ακεραιότητα και ευθύνη στις ενέργειες τους και στις αποφάσεις τους.

Επίσης θα πρέπει να περιγράφονται ρητά τα κριτήρια με τα οποία θα γίνεται η επιλογή των υποψηφίων που ενδιαφέρονται να εργαστούν στην εταιρία και ποια προσόντα θα απαιτούνται για να γίνονται δεκτοί. Είναι σαφές ότι αυτό πρέπει να εφαρμοστεί από το τμήμα των ανθρωπίνων πόρων που ασχολείται με το ανθρώπινο δυναμικό της επιχείρησης και να αξιολογούν με σωστά και όχι με προσωπικά κριτήρια αλλά με γνώμονα όλα εκείνα τα προσόντα που απαιτούνται για την πλήρωση μιας θέσης είτε αυτή είναι θέση ευθύνης είτε όχι. Δε πρέπει κάποιιο υποψήφιοι να κρίνονται αυστηρά λόγω των ενδυματολογικών τους επιλογών, του τρόπου καταγωγής τους ή άλλα τέτοια στερεότυπα αλλά θα πρέπει να γίνεται η επιλογή αμερόληπτα με βάση την οξυδέρκεια που διαθέτει και τα πτυχία που έχει στη κατοχή του. Βέβαια δε μετράνε μόνο τα χαρτιά για να κριθεί κάποιος ικανός να στελεχώσει μια θέση, αφού αυτά δεν συνεπάγονται απαραίτητα και την εξυπνάδα ή την σπιρτάδα κατά τη διάρκεια της δουλειάς του. Μπορεί απλά να μη του ταιριάζει και το συγκεκριμένο πόστο ή οι αρμοδιότητες που συνεπάγεται αυτή η θέση, δεν έχει να κάνει μόνο δηλαδή με την οξυδέρκεια.

Ωστόσο, η οξυδέρκεια είναι βασικό χαρακτηριστικό για να στελεχώσει ένας υπάλληλος μια θέση επαρκώς καθώς αυτή του δίνει την ικανότητα να αντιλαμβάνεται με μεγαλύτερη ταχύτητα και ευκολία ερεθίσματα γύρω του και ενδεχόμενες απειλές ή ανεπιθύμητες ενέργειες και να τις αποφεύγει. Ακόμα του δίνει το πλεονέκτημα να κάνει σοφές και ορθές επιλογές και να φέρει εις πέρας με τον καλύτερο δυνατό τρόπο τις αρμοδιότητες που έχει η θέση που έχει αναλάβει και να αναδειχθεί σε προνομιακό στέλεχος και για τον εαυτό του και την επιβράβευση που μπορεί να αποκομίσει και προς όφελος της επιχείρησης που του εμπιστεύτηκε αυτή τη θέση.

Είναι επίσης εύλογο να καθορίζονται στο κώδικα της εταιρικής διακυβέρνησης και το θέμα της μισθοδοσίας των υπαλλήλων και με τι κριτήρια κατανέμονται. Είναι μείζον θέμα για κάθε υπάλληλο οι οικονομικές απολαβές να είναι δελεαστικές και να του προσφέρουν οικονομική ανεξαρτησία και ευφορία και όχι να είναι ανάξιες λόγου και αντιστρόφως ανάλογες με την εργασία που προσφέρουν και το κόπο τους. Είναι πολύ άσχημο για έναν άνθρωπο να ξέρει ότι δε παίρνει αυτά που αξίζει και να τα βγάζει με τα βιάς πέρα στη καθημερινότητα του. Είναι γνωστό ότι κάθε χώρα αντιμετωπίζει κατά καιρούς κάποια οικονομικά προβλήματα από τις συνεχείς διακυμάνσεις της οικονομίας αλλά και πάλι δεν είναι ωραίο να εκλαμβάνεται σαν δικαιολογία και να μη παίρνει ο καθένας τις οικονομικές απολαβές που δικαιούται. Για να μη γίνονται παρανοήσεις λοιπόν και να μη επικρατεί χαοτική κατάσταση και να υπάρχουν διχόνοιες στην εταιρία για το ποιος παίρνει περισσότερα λεφτά και γιατί πρέπει αυτό να καθορίζεται από ένα καταστατικό ρητά που να μην επιτρέπει να γίνονται αυθαιρεσίες και να είναι αντικείμενο συζήτησης. Αυτό ισχύει όχι μόνο για τα χαμηλά στρώματα των υπαλλήλων αλλά και για τις υψηλές θέσεις ευθύνης που αφορούν πόστα διευθυντικά ή στελεχών με μεγάλες αρμοδιότητες στην εταιρία.

Ακόμα είναι σημαντικό να καθοριστεί βάση καταστατικού στο κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης ο τρόπος που θα διακινούνται τα έγγραφα. Δηλαδή αν γίνεται εσωτερικά με εσωτερική αλληλογραφία ή ηλεκτρονική αλληλογραφία. Άλλες εταιρίες είναι πιο παραδοσιακές και θέλουν τα έγγραφα να παραλαμβάνονται με γνήσιες χειρόγραφες υπογραφές και άλλες είναι απόλυτα εξοικειωμένες με το νέο σύστημα και κάνουν διακίνηση εγγράφων ηλεκτρονικά με ψηφιακές υπογραφές. Επιπροσθέτως θα πρέπει να καθοριστούν και οι κανόνες εχεμύθειας και ασφάλειας που θα πρέπει να τηρούν τα μέλη και τα στελέχη της εκάστοτε εταιρίας, ώστε να μη βγαίνουν προς τα έξω απόρρητες πληροφορίες της επιχείρησης που δε πρέπει να γίνονται γνωστές σε άτομα εκτός του κύκλου της επιχείρησης.

Κάθε επιχείρηση έχει μυστικά και απόρρητα έγγραφα που έχουν να κάνουν με λογιστικά βιβλία, μυστικές συνταγές επιτυχίας και στρατηγικές ή οικονομικές συναλλαγές και δε πρέπει να βγαίνουν προς τα έξω γιατί είναι αυτονόητο ότι θα ζημιωθεί η εταιρία ανεπανόρθωτα.

Θα πρέπει να καθορίζεται και στο κώδικα οι σχέσεις και το καθεστώς των σχέσεων με τους προμηθευτές, τους πελάτες και γενικά όλους τους εταίρους που θα έχουν συναλλαγές οικονομικές και προσωπικές με το προσωπικό της εταιρείας. Είναι καλό να υπάρχει μια κοινή γραμμή από το σύνολο των υπαλλήλων και να τηρούν ένα κώδικα ώστε να περνάει η επιχείρηση μια εικόνα ενιαία προς τα έξω και να μη γίνονται παρεξηγήσεις και διαστρεβλώσεις όσον αφορά την εικόνα που επιθυμεί η επιχείρηση να προβάλλει προς τα έξω.

Είναι πολύ ωφέλιμο να υπάρχει και μια ομάδα εργασίας που να πραγματοποιεί τον εσωτερικό έλεγχο και την επιτήρηση της τήρησης του κώδικα της εταιρικής διακυβέρνησης, για να εφαρμόζεται απερίφραστα και ανεπηρέαστα από όλους ανεξαρτήτως θέσης. Είναι συνετό να αναλογιστεί κανείς ότι αν ένα μέλος, πόσο μάλλον σε θέση ευθύνης παρακάμψει τον κώδικα θα έχουμε αλυσιδωτές αντιδράσεις δυσαρέσκειας και ανομίας συνακόλουθα. Για να αποτραπεί αυτό θα πρέπει να τηρείται από όλους ο εσωτερικός έλεγχος και όχι να γίνεται για καθαρά τυπικούς λόγους και να καταγράφονται κάθε φορά οι παραβάτες και το μέγεθος της παράβασης. Σκοπός του εγχειρήματος αυτού της επιτήρησης είναι να τηρούνται οι κανόνες της εταιρίας και να λειτουργούν όλοι σεβόμενοι τον κώδικα της με εχεμύθεια και αξιοπρέπεια. Μόνο έτσι επιβιώνει μια εταιρία , όταν οι άνθρωποι που δουλεύουν στους κύκλους της σέβονται την ταυτότητα της και το κώδικα της και με εχεμύθεια κρατάνε τις πολύτιμες πληροφορίες της εταιρίας μέσα στο κύκλο της επιχείρησης.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Στο σημείο αυτό κλείνοντας την εργασία αυτή θα κάνουμε συμπερασματικά κάποιες διαπιστώσεις και κάποιες παρατηρήσεις που αποκομίσαμε με την ενασχόληση με την βιβλιογραφία και την έρευνα που πραγματοποιήθηκε για την εκπόνηση της εργασίας αυτής.

Αρχικά , πρωταρχικός στόχος της εργασίας ήταν να αναδείξουμε την βαρύτητα της επιχειρηματικής ηθικής και τη συσχέτιση των δύο αυτών όρων, που μέχρι λίγα χρόνια θεωρούνταν ανέφικτη λόγω της πολυπλοκότητας της σημασίας τους και το ρόλο του ηθικού μάνατζερ στο τιμόνι της εκάστοτε επιχείρησης, με αποφάσεις σε δύσκολες περιόδους κρίσης για κάθε επιχείρηση. Πλέον υπάρχουν σύγχρονοι μελετητές που έχουν εντυπώσει ενδελεχώς στην επεξεργασία και στην αποσαφήνιση των όρων αυτών, οπότε μπορούμε να έχουμε ορισμούς εκ του ασφαλούς. Παλιότερα η ηθική μελετήθηκε σε πολύ μεγάλο βαθμό από τους αρχαίους φιλοσόφους για αυτό και ξεκινάμε ομαλά με την καταγραφή κάποιων ορισμών που προσπάθησαν εκείνα τα χρόνια να βγούνε για την ηθική, την οποία είχαν ορίσει ως χαρακτηριστικό του ενάρετου άντρα.

Ακολούθως έγινε αναφορά σε σύγχρονους μελετητές που ασχολήθηκαν με την ηθική στο κόσμο των επιχειρήσεων και τη συνέδεσαν με την ηθική του μάνατζερ, πρόσωπο μεγάλης σημασίας για την επιχείρηση, αφού αυτός είναι που παίρνει τις βαρυσήμαντες αποφάσεις προς όφελος της επιχείρησης στοχεύοντας στην οικονομική της ευημερία. Με την καταγραφή της μελέτης των αρχαίων φιλοσόφων για την ηθική και των νεότερων μελετητών που ασχολήθηκαν με την επιχειρηματική ηθική γεφυρώθηκε το χάσμα που υπήρχε σχετικά με το συσχετισμό των δύο όρων καθώς στην εργασία αυτή θα ασχοληθούμε πιο στοχευμένα με την ηθική στις επιχειρήσεις.

Στη συνέχεια, έγινε λεπτομερής αναφορά ύστερα από βιβλιογραφική μελέτη και σύνθεση του προφίλ του μάνατζερ, σχετικά με κάποια χαρακτηριστικά που πρέπει να διαθέτει για να θεωρείται καλός μάνατζερ στη δουλειά του. Αυτό το εγχείρημα κρίθηκε ότι θα βοηθήσει επαρκώς τον αναγνώστη να έρθει πιο κοντά με το πρόσωπο του μάνατζερ και τις απαιτήσεις που τον περιβάλλουν στη σκιαγράφηση του προφίλ του.

Μετά τη γενικότερη σύνθεση του προφίλ του μάνατζερ προχωρήσαμε πιο συγκεκριμένα στην ηθικότητα που πρέπει να διακρίνει έναν μάνατζερ αφού αυτό θα συνεπάγεται ηθικές αποφάσεις και ενέργειες. Αυτό το εγχείρημα μας βοήθησε να περάσουμε στα πολύ σημαντικά κεφάλαια που θα ακολουθήσουν, έχοντας κατανοήσει τον ρόλο και το προφίλ του μάνατζερ πρωτίστως, που είναι η μεγάλη βαρύτητα που έχει η ηθικότητα του στη λήψη αποφάσεων, αλλά και σε περιόδους κρίσεων, δύσκολες για τη κάθε επιχείρηση.

Έχοντας φέρει τον αναγνώστη κοντά με το πρόσωπο του ηθικού μάνατζερ αναλύοντας λεπτομερώς την ηθικότητα και σαν χαρακτηριστικό του χαρακτήρα του και μελετώντας τη συναισθηματική του κατάσταση κατά τη λήψη αποφάσεων ,είτε είναι αποφάσεις τυπικές είτε είναι αποφάσεις βαρύτητας, μελετήσαμε την μεγάλη βαρύτητα της ηθικότητας όπως προείπαμε κατά τη λήψη αποφάσεων. Κεντρικό ρόλο στην εργασία αυτή έχουν τόσο το κεφάλαιο που μελετά τη λήψη αποφάσεων όσο και το κεφάλαιο για τις αποφάσεις σε περιόδους κρίσης και τους χειρισμούς του ηθικού μάνατζερ. Για το λόγο αυτό δόθηκε ιδιαίτερη μέριμνα στην λεπτομερή καταγραφή των παραμέτρων που συμβάλλουν αρχικά στην λήψη μιας απόφασης, παραθέτοντας και την πυραμίδα του MASLOW, για να μας δείξει την βαρύτητα που έχει το κάθε βήμα ιδιαίτερα από τη βάση της πυραμίδας που είναι αυτό της επιβίωσης.

Το συμπέρασμα που βγήκε από τη μελέτη του κεφαλαίου που σχετίζεται με τις αποφάσεις είναι ότι παίζει ρόλο σίγουρα η συναισθηματική κατάσταση του ανθρώπου που θα βρίσκεται τη δεδομένη χρονική στιγμή που θα λάβει μια απόφαση, πόσο μάλλον και του μάνατζερ που καλείται να προχωρήσει στη λήψη μιας απόφασης με ιδιαίτερη σημασία για την επιχείρηση. Επίσης πολύ σημαντικό είναι και το οικονομικό όφελος που πολλές φορές υποβόσκει πίσω από αποφάσεις και καμιά φορά έχει να κάνει με τη προσωπική ατζέντα του μάνατζερ και όχι απαραίτητα της επιχείρησης συλλογικά. Συνεπώς αποβλέπει στο ατομικό συμφέρον και όχι στο συλλογικό.

Με τη μελέτη του κεφαλαίου αυτού λοιπόν, αναδείξαμε κάποιες βασικές αιτίες που παρακινούν τον μάνατζερ στο να λάβει μια απόφαση και έγινε ο διαχωρισμός του Ηγέτη από τον απλό Μάνατζερ που απλά στελεχώνει τη θέση και πολλές φορές λειτουργεί με ατομικά κριτήρια. Ο σκοπός ήταν να αναδείξουμε στον αναγνώστη το πρόσωπο του Ηγέτη και το πώς επηρεάζει τους υφισταμένους του θετικά και κατά τη διάρκεια της εργασίας τους δίνοντας κίνητρα να γίνονται καλύτεροι , αλλά και το πώς τους εμπνέει να εξελιχθούν ατομικά σαν άτομα. Αυτό είναι πράγμα πολύ σπάνιο και θεωρήθηκε εύλογο να το καταγράψουμε για να γίνει σωστά η κατανόηση του.

Στη συνέχεια, παραθέσαμε μορφές κρίσεων για να γίνει κατανοητός ο όρος και τα βασικά χαρακτηριστικά κάποιων κρίσεων για το πως αναγνωρίζονται και πως εκδηλώνονται. Δόθηκε έμφαση στα στάδια της κρίσης στα οποία έχει περιέλθει μια επιχείρηση τα οποία καταγράφηκαν λεπτομερώς για να γίνει κατανοητή η ακολουθία των τριών σταδίων κατά τα οποία περνάει η επιχείρηση όταν αντιμετωπίζει μια κρίση από το πώς εκδηλώνεται, το πως αντιμετωπίζεται μέχρι και το στάδιο μετά τη κρίση, όπου γίνεται η καταγραφή των τομέων που έπληξε. Τέλος μελετήθηκε λεπτομερώς το πως ο ηθικός Ηγέτης αντιδρά σε τέτοιες περιπτώσεις κρίσεων , με τι γνώμονα παίρνει αποφάσεις για να βοηθήσει την επιχείρηση να βγει από τη κρίση και το σύνολο των ενεργειών που κάνει για να αποσυμφορήσει τη δύσκολη αυτή κατάσταση.

Από τη συλλογή στοιχείων που έγινε στο κεφάλαιο αυτό, μας έγινε πιο ευκρινώς κατανοητό το τι κινδύνους διατρέχει μια επιχείρηση από λάθος χειρισμούς συνήθως του μάνατζερ που βρίσκεται στο ανώτερο σκαλί της πυραμίδας, και ιδιαίτερα αφού έχουμε επικεντρωθεί στη μελέτη του μάνατζερ σε τέτοιες περιόδους, στο τι ενέργειες θα έκανε ένας ηθικός Μάνατζερ προς όφελος της επιχείρησης.

Στα επόμενα δύο κεφάλαια αυτό που αποκομίσαμε είναι να γίνει κατανοητός ο νέος όρος αυτός της «Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης» που θεωρείται ιδιαίτερα περίπλοκος και υπερβατικός, και αυτός της Εταιρικής Διακυβέρνησης. Μπορέσαμε έτσι να εντρυφήσουμε στο κόσμο των επιχειρήσεων και να κάνουμε πιο εύκολα κατανοητούς όρους που αφορούν καθαρά το κομμάτι των επιχειρήσεων.

Έτσι, μάθαμε πως εξαπλώθηκε ραγδαία η ΕΚΕ στο κόσμο των επιχειρήσεων και την νέα ιδεολογία που ανάγκασε τις επιχειρήσεις να υιοθετήσουν για το κοινό καλό και γενικότερα τις ευθύνες που πρέπει να έχουν οι επιχειρήσεις προς όλες τις κατευθύνσεις για να θεωρείται το έργο τους νομότυπο και σε σεβασμό προς τον άνθρωπο και το περιβάλλον. Αυτό που μας ανέδειξε δηλαδή το κεφάλαιο αυτό είναι η αλλαγή στο τρόπο πλεύσης των επιχειρήσεων, που από γραφειοκρατικές και από εκεί που νοιάζονταν μόνο για το μέγιστο κέρδος, πως έγιναν προσωποκεντρικές με βασικό γνώμονα το σεβασμό στον άνθρωπο. Στη συνέχεια στο επόμενο κεφάλαιο σκοπός της καταγραφής του ήταν να γίνουν κατανοητοί όροι που έχουν να κάνουν με την εταιρική διακυβέρνηση και τις συγκρούσεις που παρατηρούνται παραδοσιακά μεταξύ των μετόχων και άλλων στελεχών φέρνοντας κοντά τον αναγνώστη με τις συνθήκες που επικρατούν σε μια επιχείρηση και φυσικά το κώδικα των επιχειρήσεων που συνθέτει την ταυτότητα των επιχειρήσεων στο επιχειρηματικό γίγνεσθαι και να αποτυπωθούν καθώς και η στοχοθεσία της εκάστοτε επιχείρησης. Αυτοί οι όροι μας βοήθησαν να κατανοήσουμε όρους πολυσύνθετους που έχουν να κάνουν με το κομμάτι των επιχειρήσεων και να μας κάνουν πιο προσιτό το κώδικα των επιχειρήσεων που ασχοληθήκαμε στο κεφάλαιο αυτό.

ΠΡΟΤΑΣΗ ΓΙΑ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ

Το ζήτημα της επιχειρηματικής ηθικής είναι ιδιαίτερα σημαντικό και αποτελεί μείζον θέμα για τους νεότερους μελετητές που μελετούν τον κόσμο των επιχειρήσεων. Θα ήταν εύλογο να δοθούν κίνητρα και σε περισσότερους Έλληνες μελετητές να ασχοληθούν με αυτό το θέμα που έχει μεγάλο ενδιαφέρον, αν αναλογιστεί κανείς ότι οι επιχειρήσεις στην Ελλάδα ,μετά την οικονομική κρίση που αντιμετωπίσαμε , έχουν αρχίσει να εξελίσσονται ραγδαία και να σημειώνουν σημαντικές διακρίσεις τόσο σε πανελλαδικό όσο και διεθνές επίπεδο.

Θα ήταν συνετό να δοθούν και σημαντικές παροχές από το κράτος στις επιχειρήσεις, που ασχολούνται με τον πρωτογενή τομέα ,για να τις βοηθήσουν να ανακάμψουν από τη χρόνια κρίση και τις ζημιές που αυτή προκάλεσε σε αυτές. Αν στην Ελλάδα οι επιχειρήσεις που ασχολούνται με τον πρωτογενή τομέα αναπτυχθούν και καταστούν ικανές να παράγουν σε μεγάλες ποσότητες πρώτες ύλες θα μπορέσει η οικονομία να γνωρίσει ιδιαίτερη άνθιση και να στελεχωθεί με περισσότερο κόσμο, πράγμα που σημαίνει ότι θα φέρει και νέες θέσεις εργασίας στον χώρο αυτό. Αυτό με τη σειρά του συνεπάγεται και μεγαλύτερη παραγωγή από μεριάς των επιχειρήσεων και μεγαλύτερες πωλήσεις με στόχο τη διεθνή διάκριση. Αυτό θα αποφέρει και μεγαλύτερη καταναλωτική δύναμη και έτσι μιλάμε για έναν φαύλο κύκλο που θα οδηγήσει σε τεράστια δυναμικότητα όλων των τομέων.

Επίσης, καθώς ο όρος της ηθικότητας των μάνατζερ γνωρίζει ραγδαία εξάπλωση τα τελευταία χρόνια και η μελέτη του χαρακτηρίζεται ιδιαίτερα ενδιαφέρουσα, θα πρέπει να καταστεί επιτακτικό να επικρατήσει αυτό και στις επιχειρήσεις στην Ελλάδα και να μελετηθεί διεξοδικά, με σκοπό την εξέλιξη των επιχειρήσεων και τη στελέχωση τους με μάνατζερ ηθικούς και με καλά χαρακτηριστικά και όχι μόνο ικανούς να αποφέρουν κέρδος σε μια επιχείρηση, αλλά να μπορέσει έτσι να γεφυρωθεί το χάσμα μεταξύ των υφισταμένων και των ανωτάτων στελεχών που παρατηρείται ακόμα σε πλήθος επιχειρήσεων και λειτουργεί οπισθοδρομικά σε αυτή τη νέα τομή που επιχειρείται να γίνει. Να εκπαιδύσουμε με λίγα λόγια τους ανθρώπους που αναμένεται να στελεχώσουν τις επιχειρήσεις ως μάνατζερ στο πως να είναι ηθικοί και να παίρνουν ηθικές αποφάσεις. Αυτό θα μπορέσει να γίνει αν τα σχολεία της Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης εισάγουν μαθήματα σχετικά με τη διοίκηση επιχειρήσεων και εκπαιδύσουν τα παιδιά από μικρά στο πως να γίνουν ηθικά, πως να διοικούν ηθικά μια επιχείρηση και στο πως να σέβονται τους ανθρώπους που είναι σε μικρότερη θέση από αυτούς. Να καλλιεργήσουν δηλαδή όχι τον ανταγωνισμό, αλλά την ομαδικότητα και την συλλογικότητα και την αμοιβαία προσπάθεια για ένα κοινό στόχο.

Γενικότερα θα πρέπει να εισάγει το εκάστοτε κράτος στην εκπαίδευση της μαθήματα που πρέπει να καλλιεργούν την ηθικότητα και στις καθημερινές ασχολίες και στην επαγγελματική ζωή για να μάθουν τα παιδιά να εναρμονίζονται με τον ευρύτερο όρο της ηθικής και να τον ενσωματώνουν στην φύση τους και στο χαρακτήρα τους και όχι να γίνεται κατ' ανάγκη.

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Θανόπουλος, Ν. Γ., 2013. *Επιχειρηματική Ηθική & Δεοντολογία Στην εποχή της εταιρικής Διακυβέρνησης*. 3η επιμ. Αθήνα: Φαίδιμος

Μπουραντάς Α., Βάθης Α., Παπακωνσταντίνου Χ., Ρεκλείτης Π.
(1999):«*Αρχές Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων*», Οργανισμός
Εκδόσεως Διδακτικών Βιβλίων

Αντωνίου, Α.-Σ., 2016. *Ηθική των Επιχειρήσεων Φιλοσοφική-Ψυχολογική Θεώρηση του Χρήματος*. Αθήνα: Gutenberg.

Θερίου, Ν., 2014. *Στρατηγική διοίκηση επιχειρήσεων*. 3η επιμ. Αθήνα: Κριτική.

Κουσενίδης, Δ., 2018. *Διαλέξεις MBA 2017-2018*. Θεσσαλονίκη: ΑΠΘ.

Δ. Λυπουρλής 2002. *Αριστοτέλης. Ηθικά Νικομάχεια. Βιβλίο Β' Εισαγωγή, μετάφραση, σχόλια*. Θεσσαλονίκη: Ζήτρος.

Πανηγυράκης Γ. (2016): «*Διαχείριση Κρίσεων*», Εκδόσεις Καλλιπός, Αθήνα2016

Σαπουντζάκη Καλλιόπη, Δανδουλάκη Μιράντα (2015): «*Κίνδυνοι και Καταστροφές*», Έκδοση: Σύνδεσμος Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών, Αθήνα 2015

Μπουραντάς Δ. (2005), «*Ηγεσία*», Εκδόσεις Κριτική

Υψηλάντης Παντελής (2015) «*Επιχειρησιακή Έρευνα. Μέθοδοι και Τεχνικές Λήψης Αποφάσεων*» (5η έκδοση), Αθήνα 2015

Σίμου Έφη (2020): «*Επικοινωνιακή Διαχείριση Κινδύνων και Κρίσεων Δημόσιας Υγείας*», 03/04/2020

Τοκάκης Βασίλειος (2012), «*Διαχείριση Κρίσεων στα Πλαίσια της Δημόσιας Διοίκησης*», Διδακτορική Διατριβή, Πάτρα 2012

Χαριτάκης, Μ., 2017. *Επιχειρώ: Διαφορές ανάμεσα στους ηγέτες και στους managers..*

Ζαβλάνος, Μ. (2002):«*Μάνατζμεντ*», Εκδόσεις Σταμούλης, Αθήνα.

ΞΕΝΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Carroll, B. A., 1991. The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organization Stakeholders. *Business Horizons*, pp. 39-48.

Conroy, S. & Emerson, L. T., 2004. Business Ethics and Religion: Religiosity as a Predictor of Ethical Awareness among Students. *Journal of Business Ethics*, 50(4), pp. 383-396.

Drucker, F. P., 1981. What is "business ethics"?. *The Public Interest*, Τόμος 63, pp. 18-36.

Nielsen, P. R., 2008. *The Current Subprime Financial Crisis: Ethics Issues and Potential Reforms*. Αθήνα: ALBA Graduate Business School.

Rushton, K., 2002. Business ethics: a sustainable approach. *Business Ethics: A European Review*, 11(2), pp. 137-139.

Schwartz, S. M., 2016. Ethical Decision-Making Theory: An Integrated Approach. *Journal of Business Ethics*, 139(4), pp. 755-776.

Zsolnai, L., 2012. Business Ethics in Crisis. *Delkelet Europa - South-East Europe, Internationa Relation Quartely*, 3(No 2), pp. 1-5.