

Εταιρική κουλτούρα: Η βάση της επιτυχίας

Της Ρεβέκκας Πισαίκα

Μία νέα εποχή για τις επιχειρήσεις φαίνεται να έχει ξεκινήσει το τελευταίο διάστημα. Οι επιτυχημένες σε παγκόσμιο επίπεδο εταιρείες της νέας εποχής, δίνουν μεγάλη έμφαση στην ύπαρξη δυνατής εταιρικής κουλτούρας. Η εταιρική κουλτούρα είχε παραμεληθεί μέχρι σήμερα από τις μεγάλες εταιρίες της «παλιάς οικονομίας». Αξίες, όραμα, αποστολή (values, vision, mission statements) μιας επιχείρησης ήταν απλά “nice to have”, χωρίς κάποιος να τους δίνει σημασία. Χαρακτηριστικό παράδειγμα, η Enron, που είχε σκαλισμένες σε μαρμάρινη πλάκα, στην είσοδο του κτιρίου της, τις 4 εταιρικές της αξίες. Μία από αυτές ήταν INTEGRITY (ημιότητα, ενημότητα, ακεραιότητα). Το γνωστό οικονομικό σκάνδαλο απέδειξε ότι οι ίδιοι δεν έδιναν καμία σημασία στις εταιρικές τους αξίες. Στο παλιό corporate περιβάλλον, οι managers είχαν στραμμένη την προσοχή τους στο business και στους αριθμοδείκτες παραγωγικότητας και οι εργαζόμενοι ήταν στο μικρόκοσμό τους και έκαναν απλά τη δουλειά τους. Δύο γενιές στελεχών είχαν μάθει να δουλεύουν υπό ένα ασφυκτικό εταιρικό πλαίσιο, με αυστηρές ιεραρχικές δομές και πολύπλοκα συστήματα διοίκησης, που περιόριζαν την ενδοεταιρική επικοινωνία και την ανάληψη πρωτοβουλιών και άρα ευθυνών.

Από την εμπειρία μας στις αγορές της Ελλάδας και της Κύπρου, πολλές επιχειρήσεις αλλάζουν το επιχειρηματικό μοντέλο τους για να στραφούν σε αγορές του εξωτερικού. Για το λόγο αυτό, εντάσσουν στην «παραδοσιακή» εταιρική κουλτούρα τους σύγχρονα συστήματα και διαδικασίες πολυεθνικών εταιρειών, πιστεύοντας πως αυτό από μόνο του θα φέρει την επιτυχία. Πολλές μάλιστα προσθέτουν στο δυναμικό τους νέα στελέχη, προερχόμενα από πολυεθνικές, θεωρώντας ότι θα φέρουν την ανάλογη τεχνογνωσία και θα εφαρμόσουν νέες διαδικασίες. Δεν υπολογίζουν όμως τη δύναμη της υπάρχουσας κουλτούρας, που συνήθως έχει την τάση να “απορροφά” τα νέα στελέχη και φυσικά τα όποια νέα συστήματα.

Πώς θα μπορούσε μια εταιρεία να επιτύχει μια στρατηγική καινοτομίας και ανάπτυξης νέων προϊόντων, αν δε διαμορφώσει στο εσωτερικό της μια εταιρική κουλτούρα ανάπτυξης ιδεών, ανοικτής επικοινωνίας και ελευθερίας έκφρασης των ανθρώπων της και με βάση αυτά να μπορεί παράλληλα να τους αξιολογεί και να τους αναπτύσσει; Η Google για παράδειγμα, έχοντας δημιουργήσει μία κουλτούρα που προωθεί την καινοτομία έμπρακτα, επιτρέπει στους μηχανικούς της να αφιερώνουν μία εργάσιμη ημέρα την εβδομάδα για να εργαστούν σε προσωπικά project, που έχουν σχέση με το αντικείμενο της εταιρείας. Τα Gmail, Google Earth και Google News προέκυψαν με αυτό τον τρόπο.

Στην ίδια κατεύθυνση και η εταιρεία Zappos, που όταν προσλαμβάνει, δίνει μεγαλύτερη έμφαση στο πόσο ταιριάζει ο υποψήφιος με την εταιρική κουλτούρα και λιγότερο στα τυπικά προσόντα. Και προσφέρει σε όλους τους νέους υπαλλήλους της 3.000 δολάρια εάν παραιτηθούν μέσα στην πρώτη εβδομάδα. Προφανώς έχουν αντιληφθεί πως κάτι τέτοιο είναι πολύ πιο φθινό από το να μείνει μαζί τους ένας υπάλληλος που νιώθει εξαρχής ότι δεν ταιριάζει με την κουλτούρα της εταιρείας.

Η αναδιαμόρφωση της εταιρικής κουλτούρας δεν είναι πολυτέλεια, όπως πολλοί πιστεύουν. Είναι πρωταρχική ανάγκη για την κάθε επιχείρηση να αναλύσει σε βάθος την κουλτούρα που τη διέπει και μέσα από τη δέσμευση των ανθρώπων της -μεταφρασμένη σε αξίες και δεξιότητες-, να στηρίξει το οικοδόμημα της όποιας στρατηγικής, βαδίζοντας προς την επιτυχία. Οι εταιρείες με δυνατή εταιρική κουλτούρα μπορούν να προσελκύουν ταλαντούχους εργαζομένους, να εμπνέουν τους πελάτες τους και να είναι πάντα μπροστά από τους ανταγωνιστές τους. Άλλωστε η εταιρική κουλτούρα είναι το μοναδικό συγκριτικό πλεονέκτημα μιας επιχείρησης, που δε μπορεί να αντιγραφεί από κάποιον άλλο.



Η Ρεβέκκα Πισαίκα είναι Πρόεδρος και CEO της Pfb Group σε Ελλάδα και Κύπρο. Διαθέτει πολυετή εμπειρία, ως στέλεχος στο χώρο του ανθρώπινου δυναμικού, σε γνωστές ελληνικές και πολυεθνικές επιχειρήσεις, METRO Super Market, Ericsson Hellas και Λαϊκή Τράπεζα. Το 2007 ολοκλήρωσε τον κύκλο της ως στέλεχος, στην Manpower Hellas, όπου κατείχε τη θέση της Διευθύντριας Ανθρώπινου Δυναμικού και Μέλους του ΔΣ της εταιρείας και προχώρησε στην ίδρυση της People for Business στην Ελλάδα, θέλοντας να δώσει μια διαφορετική διάσταση στο χώρο των υπηρεσιών του ανθρώπινου δυναμικού. Έχει κερδίσει το «Βραβείο Καλύτερου Νέου Επιχειρηματία Στέλιος Χατζηγιάννου 2012», και έχει συμμετάσχει το 2014 στο International Visitor Leadership Program (IVLP) του State Department στην Αμερική με βασικό θέμα την Επιχειρηματικότητα, εκπροσωπώντας την Ελλάδα. Το Σεπτέμβριο του 2015 επέκτεινε τη δραστηριότητα της Pfb Group και στην Κύπρο.

