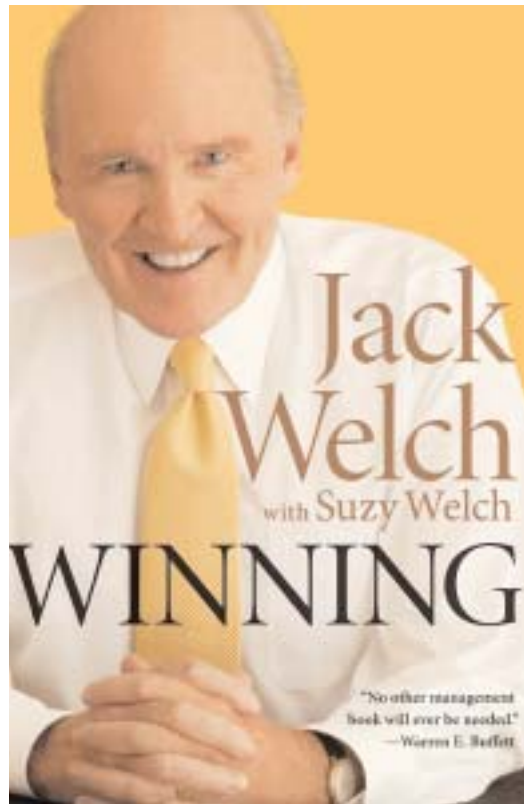


Ο θρυλικός **Jack Welch**

για πρώτη φορά στην Ελλάδα,
καλεσμένος ομιλητής της KPMG

Με τα ανώτατα στελέχη της ελληνικής
επιχειρηματικής κοινότητας θα
συναντηθεί στις **2 Νοεμβρίου**

ο θρυλικός Jack Welch,
ο πρώην CEO της
General Electric που
έχει χαρακτηριστεί ως
ο καλύτερος μάντζερ
όλων των εποχών!



Στην Ημερίδα «Jack Welch on Leadership» που διοργανώνει η KPMG, ο Jack Welch θα δώσει συνέντευξη στον Αλέξη Παπαχελά και θα απαντήσει σε όλες τις ερωτήσεις του κοινού και θα μοιραστεί με τους συμμετέχοντες τις πρωτοποριακές μεθόδους μάνατζμεντ που οδήγησαν την GE στη μεγαλύτερη κερδοφορία από κάθε άλλη μεγάλη διεθνή εταιρεία, δεκαπλασιάζοντας τα κέρδη της και αυξάνοντας κατά 30 φορές την αξία της.

Στην Ημερίδα, περισσότεροι από 600 CEOs, Γενικοί Διευθυντές αλλά και ανώτερα στελέχη από το χώρο του Ανθρώπινου Δυναμικού, της Οικονομικής και Εμπορικής Διεύθυνσης θα έχουν την ευκαιρία να ανταλλάξουν απόψεις με το Jack Welch για όλα τα θέματα που απασχολούν τη σύγχρονη επιχείρηση. Τα χαρακτηριστικά των επιτυχημένων ηγετών, οι αποτελεσματικοί τρόποι διοίκησης του ανθρώπινου δυναμικού, οι προκλήσεις της νέας εποχής, η εφαρμογή πρακτικών συστημάτων αξιολόγησης των εργαζομένων, η διάδοση των αξιών μέσα στον οργανισμό, οι σχέσεις με τους συνεργάτες στην επιχείρηση, ο σχεδιασμός της εταιρικής στρατηγικής και η διαχείριση κρίσεων είναι μερικά από τα θέματα που θα συζητηθούν. Κατά τη διάρκεια της Ημερίδας θα παρουσιαστούν επίσης από τον κ. Νικήτα Κωνσταντέλλο, Γενικό Διευθυντή και Επικεφαλής του Συμβουλευτικού Κλάδου της KPMG, τα αποτελέσματα της έρευνας «Χαρακτηριστικά και Πρακτικές των Επιτυχημένων CEOs - Ηγετών στην Ελλάδα» που διεξάγει η KPMG.

To People Matters
ως χορηγός
επικοινωνίας
της «Ημερίδας
Jack Welch on
Leadership»
εξασφάλισε
αποκλειστικά
για τα μέλη
του ΣΣΔΠ
έκπτωση
συμμετοχής
10%.

► Για πληροφορίες
μπορείτε να
επικοινωνήσετε
με την κ. Αλεξάνδρα
Γεωργιάδου,
210-6062280

Jack Welch on people management

Για πρώτη φορά στην Ελλάδα γίνεται μια σημαντική προσπάθεια να αποτυπωθεί το προφίλ του Έλληνα ηγέτη και να αναδειχθούν τα ποιοτικά χαρακτηριστικά της ηγεσίας στην χώρα μας. Πρόσθετη αξία και αξιοπιστία στα αποτελέσματα της έρευνας προσδίδει το εξαιρετικό δείγμα των συμμετεχόντων το οποίο αποτελείται από 50 πολύ επιτυχημένους Ηγέτες - CEOs αλλά και 200 ιδιαίτερα έμπειρους Διευθυντές (First Line Manager - FLMs), επικεφαλής από όλες τις διευθύνσεις που αναφέρονται σε CEOs. Ανάμεσα στους συμμετέχοντες στην έρευνα μπορούμε να αναφέρουμε ενδεικτικά σημαντικούς Επιχειρηματίες όπως τους: Γ. Βερνίκο, Π. Γερολυμάτο, Σ. Θεοδωρόπουλο, Ι. Ιακωβίδη, Α. Καρούζο, Μ. Κυριάκου, Α. Μπελέ Π. Μπήτρο, Χ. Παπαπολύζου, Γ. Πετζετάκη, Δ. Παπαλεξόπουλο, Ν. Σαρρή, Β. Φουρλή, Β. Φωκά, αλλά και ιδιαίτερα επιτυχημένα στελέχη - CEOs όπως τους: Κ. Αντωνόπουλο (Intralot), Β. Γουδέ (IKEA), Σ. Δεσσύλα (Ελαϊς), Γ. Διαμαντόπουλο (Kraft), Κ. Ευριπίδη (Genesis), Β. Ζήκου (Ericsson), Π. Καβουλάκο (Ελληνικά Πετρέλαια), Γ. Κορωνιά (Vodafone), Χ. Κομνηνό (Shelman), Δ. Κυριακόπουλο (ΚΑΕ), Π. Κυριακόπουλο (Star), Δ. Λόν (Frigoglass), Β. Μπαλή (EFG), Μ. Παγίδα (S.C. Johnson), Α. Πεταλά (Pepsi), Α. Πιλάβιο (Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς), Γ. Τανισκίδη (Nova bank), Α. Ταμβακάκη (Lamda), Γ. Ροντήρη (Singular) κ.α

Επίσης, είναι χαρακτηριστικό του ενδιαφέροντος τους το γεγονός ότι απάντησαν στην έρευνα οι περισσότεροι από τους Διευθυντές Ανθρώπι-

νου Δυναμικού των μεγάλων εταιριών. Στην Ημερίδα θα μεταφέρουν την προσωπική τους εμπειρία ως επικεφαλής μεγάλων επιχειρήσεων και τρεις ιδιαίτερα επιτυχημένοι μάντζερ με βραβεία στο ενεργητικό τους για το συνολικό έργο τους. Οι **Τάκης Αράπογλου**, Πρόεδρος και Διευθύνων Σύμβουλος της Εθνικής Τράπεζας της Ελλάδος, **Σπύρος Θεοδωρόπουλος**, Πρόεδρος της Chirita International και **Μηνάς Τάνες**, Γενικός Διευθυντής της Αθηναϊκής Ζυθοποιίας σε πάνελ, με συντονιστή το **Μάριο Τ. Κυριάκου**, Πρόεδρο & Διευθύνοντα Σύμβουλο της KPMG, θα παρουσιάσουν τις δικές τους αποτελεσματικές πρακτικές μάντζερντ και θα μιλήσουν για τις δυσκολίες που συνάντησαν αλλά και τις λύσεις που έδωσαν. Με «εξομολογητική» διάθεση οι τρεις Έλληνες CEOs θα μιλήσουν για την προσωπική τους διαδρομή και θα αποκαλύψουν στο κοινό το «μυστικό» της επιτυχίας τους, αλλά και τις καθημερινές τους αγωνίες. Λάθη που θα απεύφευγαν, αρχές που τήρησαν, στρατηγικές που εφάρμοσαν, στιγμές που απόλαυσαν ως CEOs, αλλά και απογοητεύσεις που δέχτηκαν, είναι κάποια από τα σημεία στα οποία θα αναφερθούν. Παράλληλα με τη σκιαγράφηση του προφίλ των κορυφαίων CEOs στόχος της συζήτησης είναι να τονιστούν και οι ιδιαιτερότητες της ελληνικής επιχειρηματικής πραγματικότητας που σε μεγάλο βαθμό επηρεάζουν και τον τρόπο άσκησης του μάντζερντ.

JACK WELCH ON PEOPLE MANAGEMENT:

«Ο επικεφαλής ανθρώπινου δυναμικού πρέπει να είναι ο δεύτερος σημαντικότερος άνθρωπος στην επιχείρηση!»

Jack Welch on people management

Το σημαντικότερο ατού μιας επιτυχημένης επιχείρησης σύμφωνα με τον Jack Welch είναι οι άνθρωποι της. Ο ίδιος ως CEO της General Electric επένδυσε το μεγαλύτερο ποσοστό του χρόνου του σε θέματα που αφορούν στη διαχείριση και ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού γιατί όπως πιστεύει « η επιτυχία ενός ηγέτη είναι να μπορεί να αναπτύσσει τους άλλους και όχι τον εαυτό του ».

Στην Ημερίδα «Jack Welch on Leadership» ο Jack Welch θα αναφερθεί διεξοδικά και στα θέματα ανθρώπινου δυναμικού και θα θίξει καιρικά ζητήματα που απασχολούν τους επικεφαλής του χώρου. Μερικά από αυτά θα είναι : αποτελεσματικά συστήματα αξιολόγησης της απόδοσης και αποδοχών & παροχών, τρόποι για επιτυχημένες προσλήψεις, μέθοδοι για σωστό coaching και παρακίνηση των εργαζομένων, διατήρηση των ισορροπιών ανάμεσα στους ανθρώπους της επιχείρησης. Ο Jack Welch θα δώσει επίσης πρακτικές συμβουλές στους Διευθυντές Ανθρώπινου Δυναμικού για τους τρόπους που μπορούν να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις της εποχής, καθώς ο ίδιος πιστεύει πως «Ο επικεφαλής ανθρώπινου δυναμικού πρέπει να είναι ο δεύτερος σημαντικότερος άνθρωπος στην επιχείρηση»

Στο κείμενο που ακολουθεί ο Jack Welch παραθέτει τις απόψεις του για την αναβάθμιση του ρόλου των Διευθυντών Ανθρώπινου Δυναμικού στις σύγχρονες επιχειρήσεις.

«Η Διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού σε μια επιχείρηση καλύπτει ένα ευρύ φάσμα δραστηριοτήτων, αλλά, ουσιαστικά, αποτελείται από έξι θεμελιώδεις πρακτικές, τις οποίες η διοίκηση της εταιρίας καλό θα ήταν να ακολουθεί, εάν θέλει να υπάρξει αποτελεσματικότητα στον τομέα αυτό.

1 . Οι εταιρίες θα πρέπει να αναβαθμίσουν το ρόλο του Ανθρώπινου Δυναμικού μέσα στον οργανισμό, και να εξασφαλίσουν ότι οι άνθρωποι που

απασχολούνται σε αυτό τον τομέα διαθέτουν τις ικανότητες εκείνες για να βοηθήσουν όλους τους διευθυντές της εταιρείας να αναδείξουν ηγετικές φυσιογνωμίες και να προσφέρουν προοπτικές καριέρας στους ανθρώπους τους. Μάλιστα, οι καλύτεροι επαγγελματίες στα τμήματα Ανθρώπινου Δυναμικού είναι αυτοί που μπορούν να κοιτάζουν σωστά και να συμβουλεύουν τα διευθυντικά στελέχη σε θέματα διαχείρισης των υφισταμένων τους.

2 . Θα πρέπει να θέσουν σε λειτουργία ένα λειτουργικό, μη γραφειοκρατικό σύστημα αξιολόγησης, που θα πρέπει να τηρείται αυστηρά από όλους.

3 . Θα πρέπει να δημιουργήσουν αποτελεσματικούς μηχανισμούς- εδώ εννοούμε τις αποδοχές και παροχές, την αναγνώριση και την εκπαίδευση - ώστε να μπορούν να υποκινούν και να διατηρούν το ανθρώπινο δυναμικό της εταιρείας.

4 . Θα πρέπει να διαχειρίζονται άμεσα και αποτελεσματικά τις σχέσεις τους με όλων των ειδών προσωπικότητες των εργαζομένων.

5 . Θα πρέπει να αντιμετωπίζουν το 70 τοις εκατό των εργαζομένων που αξιολογούνται στις μεσαίες βαθμίδες σαν την καρδιά και την ψυχή του οργανισμού, αντί να το θεωρούν δεδομένο. Η διαδικασία της διαφοροποίησης απαιτεί από τους διευθυντές να αξιολογούν τους εργαζομένους τους και προτείνω να τους εντάξουν σε τρεις κατηγορίες: στους καλύτερους που είναι το 20%, στους εργαζόμενους μεσαίας απόδοσης που είναι 70% και στους χαμηλότερης απόδοσης που είναι το 10%. Το 20% η εταιρία πρέπει να το επιβραβεύει πλουσιοπάροχα με μετοχές, μπόνους και πρόνοια. Το 70% αποτελεί όμως τη ραχοκο-

Jack Welch on people management

καλιά του οργανισμού και είναι πολύτιμο. Είναι μεγάλο στοίχημα να μπορεί να διατηρείς ευχαριστημένη αυτή την κατηγορία των εργαζομένων και να μπορείς να τους παρακινείς. Ως προς το 10% δεν υπάρχουν επιλογές. Αυτοί πρέπει να φύγουν.

6. Θα πρέπει να σχεδιάσουν όσο το δυνατό πιο επίπεδα οργανογράμματα, με ξεκάθαρους μηχανισμούς αναφοράς προς τους προϊστάμενους και ανάθεσης υπευθυνοτήτων.

Δίχως αμφιβολία, ο επικεφαλής του Τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού πρέπει να είναι το δεύτερο πιο σημαντικό πρόσωπο σε κάθε οργανισμό. Ο κάθε λοιπόν Διευθύνων Σύμβουλος θα πρέπει να θεωρεί το Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού τουλάχιστον ίσο προς τον Οικονομικό Διευθυντή. Ακόμα κι αν κάποια επιχείρηση είναι πολύ

μικρή για να έχει το δικό της Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού, κάποιος οπωσδήποτε πρέπει να ασχολείται με αυτά τα θέματα. Η Διαχείριση του Ανθρώπινου Δυναμικού είναι εξίσου σημαντική όσο κάθε άλλη λειτουργία μέσα στην επιχείρηση. Δεν καταλαβαίνω γιατί να η Διαχείριση του Ανθρώπινου Δυναμικού να μην είναι τόσο σημαντική όσο η Οικονομική Διαχείριση. Σε τελική ανάλυση, εάν διηύθυνες μια ομάδα μπέιζμπολ, θα άκουγες πιο προσεκτικά τον λογιστή της ομάδας ή τον προπονητή; Η συμβολή του λογιστή της ομάδας έχει σημασία - σίγουρα ξέρει πόσο να πληρώσουν έναν παίχτη. Αλλά σίγουρα η γνώμη του δε μετράει περισσότερο από τη γνώμη του προπονητή, ο οποίος ξέρει πόσο καλός είναι και πως μπορεί να προσφέρει κάθε παίχτης στην ομάδα. Στο τραπέζι των αποφάσεων, και οι δύο έχουν τη θέση τους στο πλευρό του Γενικού Διευθυντή»

Μια ξεχωριστή εκδήλωση που δεν πρέπει να χάσετε ούτε εσείς, αφού ο **κορυφαίος CEO** θα εξηγήσει πως **εφάρμοσε επιτυχώς πρωτοποριακές μεθόδους διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού**, αλλά ούτε ο CEO και το management team της εταιρίας σας, καθώς είναι μια μοναδική ευκαιρία να ακούσουν τον **θρυλικό Jack Welch** να προτείνει αναβάθμιση του ρόλου της **Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού**.