

COVER STORY



«Η εστίαση στη βιώσιμη ηγεσία είναι από τα έξω προς τα μέσα»

Της Αλεξάνδρας Λεφοπούλου

“Η ηγεσία είναι λιγότερο θέμα ατομικό του ηγέτη και περισσότερο σχετική με τη διαδικασία οικοδόμησης ηγετών. Οι επιτυχημένοι ηγέτες μεταφράζουν τις προσδοκίες των εξωτερικών καταναλωτών σε εσωτερικές συμπεριφορές εργαζόμενων και ικανότητες της οργάνωσης”. Ο Dave Ulrich, ο μεγάλος γκουρού του HR επιστρέφει με ένα νέο βιβλίο που θα συζητηθεί ιδιαίτερα στην επιχειρηματική κοινότητα. Με αφορμή το βιβλίο που συνοπογράφει με τον Norm Smallwood με θέμα το ηγετικό εμπορικό σήμα (leadership brand), το PeopleMatters φιλοξενεί αποκλειστική συνέντευξη του Ulrich. Θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε την Happy Creations, κορηγό της στήλης που εγκαινιάζει στο τεύχος αυτό, η συνέντευξη του Ulrich.

PEOPLEMATTERS: Σήμερα η ηγεσία αφορά όλους τους εργαζόμενους και γενικότερα το κοινό. Πολλοί διατυπώνουν επιφυλάξεις σχετικά με την ποιότητά της. Τι πιστεύετε για την κρίση ηγεσίας;

DAVE ULRICH: Τα θέματα ηγεσίας δημιουργούν κάποιες αμφιβολίες. Όλοι λίγο πολύ έχουμε εμπειρία από πρώτο χέρι σχετικά με τον αντίκτυπο ενός επιτυχημένου ηγέτη που προβλέπει το μέλλον, παίρνει τα πράγματα όπως ακριβώς γίνονται, δημιουργεί δέσμευση από την πλευρά των εργαζόμενων, αναπτύσσει μελλοντικά talέντα και διαθέτει προσωπική αξιοπιστία. Στην εργασία μας σχετικά με την ηγεσία (στο βιβλίο που πρόκειται να εκδώσουμε με τίτλο «Leadership Brand»), κάνουμε δύο προτάσεις. Πρώτα απ’ όλα, η ηγεσία είναι λιγότερο θέμα ατομικό του ηγέτη και περισσότερο σχετική με τη διαδικασία οικοδόμησης ηγετών. Συχνά, ασχολούμαστε με τους μεμονωμένους ηγέτες που διαθέτουν χάρισμα και γοητεία, αλλά ξεχνάμε ότι όταν και αν φεύγουν, χρειαζόμαστε ηγέτες που θα συνεχίσουν. Έτσι, βλέπουμε μία μετατόπιση στην επιτυχία από τις επιχειρήσεις στους ηγέτες από την ηγεσία. Δεύτερον, η ηγεσία συχνά

συνέχεια στη σελίδα 2 >

12

Ο Ken Blanchard μιλά για την ηγεσία και τη δημιουργία οργανισμών υψηλής απόδοσης

19

Σαρκοζύ και Ρουαγιάλ
Μία προσέγγιση
...HR με αφορμή
ένα βιβλίο

PEOPLE MATTERS

15ήμερο ηλεκτρονικό
NEWSLETTER για το HR και
το MANAGEMENT

ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ ΣΤΕΛΕΧ-Ν
ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΠΡΟΣ-ΠΙΚΟΥ
Παθισιολόγου 53
ΑΘΗΝΑ 152 32
Τηλ.: 210 68 24 092
FAX: 210 68 24 002,
HTTP://WWW.GPMA.GR

ΕΚΔΟΤΗΣ:

Χρήστος Γιαννουλόπουλος,
Πρόεδρος ΣΣΔΠ
ΑΡΧΙΣΥΝΤΑΚΤΡΙΑ:
Αλεξάνδρα Λεφοπούλου,
ALEFOR@STENET.GR
ART DIRECTOR:
Εριέττα Μαρκαντωνάτου
ERIMARK@HOL.GR

ΙΔΙΟΚΤΗΣΙΑ:

ΣΣΔΠ
ΔΣ: Χρ. Γιαννουλόπουλος,
Θ. Ανερούσης, Μ. Μυλωνά,
Αντ. Παπαχρίστου,
Ευχ. Περπινιά, Δημ. Βρόντος
Ασπμ. Μαντζαβίνου



ΣΣΔΠ
ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ ΣΤΕΛΕΧΩΝ
ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΠΡΟΣ-ΠΙΚΟΥ

MSc in Strategic HRM

co organizers
**BEST
WORKPLACES
HELLAS
2007**



© Wavy Advertis

Become the most valuable partner.

Success in business is ultimately the result of human effort. Human Resource Management (HRM) is a critical function in the modern business environment that requires an in-depth understanding of HR processes, combined with the ability to design and implement effective HR practices. The ALBA MSc in Strategic HRM is designed for existing and prospective HR executives, and combines the latest development in HR theory with real-life examples and best practices.

INVEST IN PEOPLE

Applications deadline: 2/10/2007

Εργαστήριο Ελευθέρων Σπουδών,

Not-For-Profit Educational Organization, +30 210 896 4531



Business *unusual*
www.alba.edu.gr

COVER STORY

Της Αλεξάνδρας Λεφοπούλου

alefop@otenet.gr

David Ulrich

«Η εστίαση στη βιώσιμη ηγεσία είναι από τα έξω προς τα μέσα»

επικεντρώνει στο εσωτερικό, είτε πρόκειται για το εσωτερικό του ατόμου (π.χ. συναισθηματική νοημοσύνη, αυθεντικός ηγέτης) είτε για το εσωτερικό της οργάνωσης (πως ο ηγέτης θέτει ή επιτυγχάνει στόχους). Πιστεύουμε ότι η εστίαση στη βιώσιμη ηγεσία (sustainable leadership) είναι από τα έξω προς τα μέσα. Οι επιτυχημένοι ηγέτες μεταφράζουν τις προσδοκίες των εξωτερικών καταναλωτών σε εσωτερικές συμπεριφορές εργαζόμενων και ικανότητες της οργάνωσης. Έτσι, βλέπουμε μία μετατόπιση από τον ηγέτη στην ηγεσία και από την ηγεσία στο ηγετικό εμπορικό σήμα.

PEOPLEMATTERS: Η κρίση ηγεσίας είναι πρόσφατο φαινόμενο ή αυτό το επίπεδο προσδοκιών για καλύτερη ηγεσία ήταν πάντα εδώ;

DAVE ULRICH: Ο μεγάλος γκουρού Peter Drucker είχε πει ότι η μερικές από τις καλύτερες πρακτικές για την οργάνωση και την ηγεσία ενσωματώθηκαν στην οικοδόμηση πυραμίδων, όπου σύνθετη εργασία συντονίστηκε από πολλά άτομα. Στη Βίβλο, ο Μωυσής οργάνωσε τα παιδιά του Ισραήλ όταν εγκατέλειπαν την Αίγυπτο. Κατά συνέπεια, η ηγεσία δεν είναι σαφώς ένα νέο φαινόμενο. Εντούτοις, σε έναν κόσμο όπου η τεχνολογία δημιουργεί οικουμενικά χωριά, οι εργαζόμενοι έχουν καλύτερη εκπαίδευση και κατάρτιση παρά ποτέ και ο ρυθμός αλλαγής είναι ταχύτερος από ποτέ επίσης, η ηγεσία πρέπει να απαντά με νέους και διαφορετικούς τρόπους. Η έννοια του ηγετικού εμπορικού σήματος σημαίνει ότι οι ηγέτες πρέπει να προσαρμοστούν σε εξωτερικές προσδοκίες (αυτό που οι καταναλωτές θέλουν) και να το μετατρέψουν σε συμπεριφορά για τους εργαζόμενους της οργάνωσης. Αυτή η εργασία σημαίνει ότι οι ηγέτες ενώνουν και συνδέουν με νέους και δημιουργικούς τρόπους.




PEOPLEMATTERS: Στο νέο σας βιβλίο (“Leadership Brand”), μιλάτε για μία νέα έννοια αυτή του ηγετικού εμπορικού σήματος. Τι σημαίνει αυτή η έννοια για εσάς και γιατί οι οργανώσεις πρέπει να επικεντρώνουν από τους ηγέτες στην ηγεσία;

DAVE ULRICH: Κάθε εμπορικό σήμα έχει δύο στοιχεία, τον βασικό κορμό ή κώδικα και τους διαφοροποιητές ή τα μοναδικά στοιχεία. Αυτοκίνητα τόσο διαφορετικά όπως η BMW και η Saturn μοιράζονται πολλά κοινά αλλά έχουν και ευδιάκριτα στοιχεία που τα διαφοροποιούν.



Happy Creations
everything is possible
t 210 8002866
f 210 8002434
info@happycreations.gr
www.HappyCreations.gr

Speakers for every need

Conference			Seminar			Promotion		
Jack Welch	Boris Becker	Deepak Chopra	Michel Platini	Garry Kasparov	C.K. Prahalad	Kjell Nordstrom	Rowan Gibson	
								

COVER STORY

Της Αλεξάνδρας Λεφοπούλου

alefop@otenet.gr

David Ulrich

«Η εστίαση στη βιώσιμη ηγεσία είναι από τα έξω προς τα μέσα»

Η ηγεσία είναι λιγότερο θέμα ατομικό και περισσότερο σχετική με τη διαδικασία οικοδόμησης ηγετών.

Διαπιστώσαμε ότι περίπου 60-70% της επιτυχίας μιας ηγεσίας είναι αυτό που αποκαλούμε κώδικας, οι κοινές ικανότητες που όλοι οι ηγέτες πρέπει να κατέχουν. Το ηγετικό εμπορικό σήμα αρχίζει από την καλύτερη εκτέλεση του κώδικα, το οποίο περιλαμβάνει το να είναι κανείς στρατηγικός που θέτει μία κατεύθυνση, εκτελεστής που παίρνει τα πράγματα ως δεδομένα, διαχειριστής ταλέντων που δεσμεύει τους εργαζόμενους, και υπεύθυνος για την ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού. Και, στη βάση του κώδικα είναι η προσωπική ικανότητα που οι ηγέτες διαθέτουν συναισθηματική, κοινωνική και φυσική νοημοσύνη προκειμένου να χτίσουν αξιοπιστία. Ωστόσο, το άλλο 30-40% του εμπορικού σήματος διασφαλίζει ότι οι ηγέτες προσαρμόζουν τις ιδέες τους στις απαιτήσεις των πελατών τους.

PEOPLEMATTERS: Πως θα μπορούσαμε να βελτιώσουμε την ηγεσία στις οργανώσεις;

DAVE ULRICH: Βρήκαμε ορισμένα ευδιάκριτα βήματα βελτίωσης της ηγεσίας. Πρώτα απ' όλα, αναγνωρίστε ότι η ηγεσία αφορά και συντελεί στην επίτευξη στρατηγικής. Δεύτερον, δημιουργήστε μία σαφή δήλωση ηγετικού εμπορικού σήματος που δηλώνει με σαφήνεια και συνοπτικά το επιθυμητό μοντέλο για την εταιρία σας. Τρίτον, αξιολογήστε τους σημερινούς ηγέτες απέναντι σε αυτό το ηγετικό εμπορικό σήμα προκειμένου να υπολογίσετε το πιθανό χάσμα μεταξύ τους. Τέταρτο, επενδύστε σε μελλοντικούς ηγέτες μέσα από κατάρτιση, εργασία και βιώματα ζωής. Πέμπτο, μετρήστε την ποιότητα τόσο της ηγεσίας όσο και της ποιότητας ηγεσίας. Τέλος, σιγουρευτείτε ότι η ηγεσία έχει αποτελεσματικότητα σε συνεργασία με βασικούς κοινωνικούς μετόχους (stakeholders).

PEOPLEMATTERS: Πως μπορούμε να κτίσουμε το ηγετικό εμπορικό σήμα για το οποίο μιλάτε;

DAVE ULRICH: Επενδύοντας στην ηγεσία βρήκαμε τρεις μηχανισμούς. Κατ' αρχήν, οι αναθέσεις εργασίας εξηγούν περίπου το 50% της ανάπτυξης καλών ηγετών. Αυτές οι αναθέσεις μπορούν να αφορούν σε νέες επιχειρήσεις, νέες κουλτούρες, νέες γεωγραφίες, και/ή με διαφορετικούς τύπους ανθρώπων. Συχνά, μαθαίνουμε μέσα από αυτό κάνουμε. Δίνοντας στους ηγέτες την ευκαιρία να βοηθούν, μαθαίνουν. Δεύτερον, η καλή κατάρτιση μπορεί να εξηγήσει το 30% της επιτυχίας της ηγεσίας. Παραδο-

Happy Creations
everything is possible
t 210 8002866
f 210 8002434
info@happycreations.gr
www.HappyCreations.gr

Speakers for every need
It's not just a mans' world...

	Cathy O'Dowl <i>The Everest Experience</i>		Marion Salzman <i>World's Leading Travelpotter</i>		Evolyte Glennie <i>World renowned solo paracosmonaut</i>
---	--	---	--	---	--

COVER STORY

Της Αλεξάνδρας Λεφοπούλου

alefop@otenet.gr

David Ulrich

«Η εστίαση στη βιώσιμη ηγεσία είναι από τα έξω προς τα μέσα»

σιακά η κατάρτιση είναι τουριστική δραστηριότητα όπου κάποιος βρίσκεται σε ένα σημείο και παρατηρεί ενώ στη συνέχεια επιστρέφει για να λειτουργήσει. Χρειάζεται να κάνουμε κατάρτιση περισσότερο μέσα από μία δραστηριότητα φιλοξενούμενη στην οποία ο συμμετέχων σε αυτή εργάζεται μέσα από μία πρωτοβουλία κατάρτισης.

Αυτό σημαίνει τη δράση μαθαίνοντας, επιλύοντας πραγματικά προβλήματα, εμπλέκοντας τους καταναλωτές και τους line managers, έχοντας άμεση εφαρμογή και φέρνοντας την πραγματικότητα στην εκπαιδευτική εμπειρία. Τέλος, διαπιστώνουμε ότι σε έναν κόσμο με λιγότερα όρια και και σύνορα μεταξύ προσωπικής ζωής και εργασίας, μπορούμε να μάθουμε μέσα από εμπειρίες προσωπικές ή βιοματικές. Μερικές φορές, αυτές οι εμπειρίες μπορεί να είναι περισσότερο δομές όπως το coaching μιας μικρής ένωσης ομάδας αλλά σε άλλες εποχές μπορούμε να μάθουμε από τον τρόπο που αλληλεπιδρούμε στην οικογένεια (κυρίως με τους έφηβους που έχουν μάθει να θέτουν στόχους και να διαχειρίζονται συγκρούσεις) και πως εκφράζουμε ερωτήματα και απορίες.

Οι επιτυχημένοι ηγέτες μεταφράζουν τις προσδοκίες των καταναλωτών σε εσωτερικές συμπεριφορές εργαζόμενων και ικανότητες της οργάνωσης.

PEOPLEMATTERS: Θα μπορούσε αυτό να σημαίνει ένα νέο ευρύτερο ρόλο για το Ανθρώπινο Δυναμικό;

DAVE ULRICH: Το HR μπορεί και πρέπει να μετράται από τα αποτελέσματα που παράγει και όχι από τις δραστηριότητες που πραγματοποιεί. Κρίσιμο αποτέλεσμα ή ικανότητα ή άυλο είναι η ποιότητα της ηγεσίας. Όταν και αν οι επαγγελματίες του HR μπορούν να εστιάσουν στην οικοδόμηση ποιότητας στην ηγεσία τότε έχουν βοηθήσει την οργάνωσή τους να ανταποκριθεί στην αλλαγή των επιχειρησιακών συνθηκών. Οι επαγγελματίες της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού που λειτουργούν με αυτό τον τρόπο είναι συνεργάτες καθώς ενώνουν τις δυνάμεις τους με τις άλλες ομάδες εργαζομένων στην επίτευξη επιχειρησιακής επιτυχίας.



Adecco

better work, better life

**Εντοπίζουμε και επιλέγουμε τους
ιδανικότερους υποψηφίους!**



Στην Adecco αντιλαμβανόμαστε πόσο σημαντικό είναι για τις εταιρίες πελάτες μας, όχι μόνο να καλύπτουμε άμεσα τις θέσεις εργασίας, αλλά και να τους προτείνουμε υποψηφίους, οι οποίοι να ανταποκρίνονται πλήρως στις ιδιαίτερες απαιτήσεις της κάθε θέσης.

Η εύρεση των καταλληλότερων υποψηφίων επιτυγχάνεται χάρη στην εμπειρία και την εξειδίκευση των συμβούλων μας, οι οποίοι τοποθετούν ετησίως περισσότερους από 5.000 υποψηφίους σε θέσεις εργασίας όλων των βαθμίδων και ειδικοτήτων.

Κεντρικά Γραφεία: Λ. Κηφισίας 56, Μαρούσι, Τηλ:210 6930490, E-mail: info@adecco.gr
Υποκαταστήματα : Μαρούσι, Αγία Παρασκευή , Αθήνα, Πειραιάς, Ανατολική Θεσσαλονίκη, Δυτική Θεσσαλονίκη

www.adecco.gr

Θερινό Συμπόσιο ΣΣΔΠ με κέφι πολύ και διάθεση για ...«worklife balance»

► Με σύμμαχο την καλή διάθεση, το ωραίο περιβάλλον και τη γλυκειά βραδιά πραγματοποιήθηκε η ετήσια καλοκαιρινή εκδήλωση του Συνδέσμου Στελεχών Διοίκησης Προσωπικού.

► Περισσότερα από 160 άτομα παραβρέθηκαν στην εκδήλωση που πραγματοποιήθηκε στις 16 Ιουλίου 2007 στο LIFE GALLERY στην Εκάλη με συνδιοργανωτή την ΑΝΘΙΣΗ και την ευγενική χορηγία της EUROBANG BUSINESS SERVICES .

Μέλη του συνδέσμου, συνεργάτες και επίσημοι καλεσμένοι μας είχαν την ευκαιρία να συναντηθούν και να συζητήσουν με συναδέλφους τους χωρίς πρωτόκολλο.

► Ο Πρόεδρος του Συνδέσμου, κ. Χ. Παννουλόπουλος και η Γενική Γραμματέας Ισότητας Ευγενία Τσουμάνη, απήθυσαν σύντομο χαιρετισμό ενώ στη συνέχεια η Μάρθα Μυλωνά, Γενική Γραμματέας του Συνδέσμου αναφέρθηκε στον ρόλο της κοινοπραξίας ΑΝΘΙΣΗ. Τέλος, η Ξένια Κούρτογλου, πρόεδρος της εταιρείας FOCUS, παρουσίασε τα αποτελέσματα της έρευνας με θέμα την εξισορρόπηση προσωπικής και εργασιακής ζωής.

Η βραδιά συνεχίστηκε με κρασί και την ποικιλία των εδεσμάτων του Life Gallery υπο την συνοδεία της φωνής της σοπράνο Κάτιας Πάσχου συνοδευόμενης στο πιάνο από τον Πιανίστα Παπασηφάκη.

Νέα Μέλη

Από το Διοικητικό Σύμβούλιο ανακοινώθηκαν 12 Νέα Μέλη του ΣΣΔΠ, τα οποία καλοσωρίζουμε και απο τη στήλη.

A/A	ΕΠΩΝΥΜΟ	ΟΝΟΜΑ	ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΤΙΤΛΟΣ
1	Πασχοπούλου Ξένια	PRC GROUP	HEAD OF EXECUIVE SELECTION & SENIOR CONSULTANT
2	Τσιάμπα Νικολέττα	WYETH HELLAS	HR OFFICER
3	Χρήστου Στέργιος	AVIS RENT A CAR	ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ & ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ
4	Κωνσταντινίδου Σοφία	HOUSEMARKET -IKEA	HR MANAGER
5	Καψάλη Ναταλία	SHELL HELLAS	"HR MANAGER LPG, MARINE, AVIATION GREECE"
6	Σκαρλάτου Άννα	ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ	ΑΝΑ/ΤΗΣ ΓΕΝ. ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΟΜΙΛΟΥ
7	Μπουλούκου Ιωάννα	CAROUZOS	HR MANAGER
8	Μυλωνά Σμαρώ	ΠΛΑΙΣΙΟ COMPUTERS	HUMAN RESOURCES TRAINEE
9	Καφαντάρη Αικατερίνη - Κων/να		ΕΚΤΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ
10	Θεοδώρου Κωνσταντίνα	MELLON GROUP OF COMPANIES	HR DIRECTOR
11	Ιωακειμίδου Αναστασία	HOUSEMARKET -IKEA	ΔΙΕΥΘΥΝΤΡΙΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ
12	Παπαγεωργίου Αγγελική	HOUSEMARKET -IKEA	HUMAN RESOURCES SPECIALIST - RECRUTING-SELECTION



Έρευνα της Forrester Research αναδεικνύει τη SAP στην πρώτη θέση των εταιρειών Επιχειρησιακού Λογισμικού Διαχείρισης Πελατειακών Σχέσεων (CRM) για το 2007.

Η Forrester Research, κορυφαία ανεξάρτητη εταιρεία ερευνών, ανακοίνωσε τα αποτελέσματα κατάταξης εταιρειών παροχής επιχειρησιακού λογισμικού CRM. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της αξιολόγησης και τις σχετικές Αναφορές Forrester Wave (Forrester Wave Reports) που δημοσιεύτηκαν το 2007, η SAP κατατάσσεται στην πρώτη σε πέντε κατηγορίες αξιολόγησης. Σε κάθε μια από τις παραπάνω αναφορές, η SAP κατόρθωσε να αναδειχθεί σε ηγέτη της κατηγορίας, έπειτα από μια αυστηρή και σχολαστική αξιολόγηση των δυνα-

τών και αδύνατων σημείων πολλών προμηθευτών λογισμικού CRM, η οποία βασίστηκε σε μια εκτεταμένη λίστα κριτηρίων. Η SAP ανακηρύχθηκε η κορυφαία εταιρεία με βάση τις Αναφορές Forrester Wave για το 2007, υπό τους τίτλους: "Enterprise CRM Suites, Q1 2007," "Enterprise CRM Suites for Financial Services, Q1 2007," "Partner Relationship Management Tools, Q2 2007," "Sales Force Automation, Q2 2007," και "Customer Service Management Software, Q2 2007."

Proving the value of HR Εξειδικευμένο Workshop από την Q-Training

Η εταιρία Q-Training (www.q-training.gr), η οποία δραστηριοποιείται στο χώρο της Εκπαίδευσης Στελεχών Επιχειρήσεων διοργανώνει για πρώτη φορά στην Ελλάδα ένα από τα δημοφιλέστερα παγκοσμίως Workshops με θέμα: Proving the value of HR. Το workshop, που έχουν παρακολουθήσει μέχρι σήμερα περισσότερα από 25.000 στελέχη HR, διοργανώνεται την Πέμπτη 13 Δεκεμβρίου και ώρες 09.00-17.00 στο Ξενοδοχείο Novotel, με εισηγητή τον Dr. Jack Phillips, που εξειδικεύεται σε θέματα HR & Training ROI και θα βρεθεί την Ελλάδα στα πλαίσια της ομιλίας του στο 1ο Training Directors' Forum (www.trainingforum.gr). Το Workshop απευθύνεται αποκλειστικά σε στελέχη της Διεύθυνσης Προσωπικού.

Για περισσότερες πληροφορίες - Δηλώσεις Συμμετοχής, οι ενδιαφερόμενοι μπορούν να επικοινωνήσουν στα τηλέφωνα 2109244468, 2104133330 ή να επισκεφθούν τις ιστοσελίδες www.q-training.gr ή στο Portal www.trainingforum.gr. Υπεύθυνες Επικοινωνίας : Τένια Καρανίκα/ Αφροδίτη Μπερεδίμα, e-mail: tkaranika@q-training.gr ή amperedima@q-training.gr



Training Directors' Forum
2007

14 Δεκεμβρίου 2007 | Ώρες: 09:30-17:30
Ξενοδοχείο Novotel



Κεντρικός Ομιλητής
Dr. Jack J. Phillips

As a world-renowned expert on accountability measurement, and Training evaluation, Dr. Jack J. Phillips provides consulting services for Fortune 500 companies and major global organizations. The author or editor of more than 50 books, Phillips conducts workshops and makes conference presentations throughout the world.



Αξία Συμμετοχής: €400 + ΦΠΑ. Περισσότερες Πληροφορίες και Δηλώσεις Συμμετοχής: www.q-training.gr. Τηλ. 210 9244468, κα. Καρανίκα / κα. Μπερεδίμα

BEST WORKPLACES 2008

Ξεκίνησε η υποβολή συμμετοχών στο Διαγωνισμό για τις εταιρείες με το Καλύτερο Εργασιακό Περιβάλλον στην Ελλάδα

Για έκτη συνεχή χρονιά, θα πραγματοποιηθεί ο διαγωνισμός BEST WORKPLACES 2008 ταυτόχρονα σε 15 Ευρωπαϊκές χώρες, μεταξύ των οποίων και η Ελλάδα, όπου εταιρείες από όλους τους κλάδους, θα συναγωνισθούν τόσο σε εθνικό όσο και σε Ευρωπαϊκό επίπεδο για το καλύτερο εργασιακό περιβάλλον, αναδεικνύοντας τις 20 καλύτερες. Η τελική ημερομηνία υποβολής των δηλώσεων συμμετοχής είναι η Παρασκευή 5 Οκτωβρίου 2007.

Ο διαγωνισμός διοργανώνεται από το Great Place to Work(r) Institute Hellas και η αξιολόγηση γίνεται σε συνεργασία με το ALBA Graduate Business School ενώ μπορούν να λάβουν μέρος όλες οι εταιρείες, οποιουδήποτε νομικού καθεστώτος - ιδιωτικές και δημόσιες - που απασχολούν τουλάχιστον 50 υπαλλήλους και δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα για περισσότερα από τρία χρόνια.

Το καλύτερο εργασιακό περιβάλλον προσδιορίζεται κατά ένα μέρος από τις πρακτικές και τις πολιτικές αναφορικά με το Ανθρώπινο Δυναμικό που οι εταιρείες εφαρμόζουν, αλλά κυρίως από το πώς αποτιμούν οι ίδιοι οι εργαζόμενοι το εργασιακό τους κλίμα και τις σχέσεις τους με την εταιρεία.

Όλες οι εταιρείες που συμμετέχουν στο διαγωνισμό, ανεξάρτητα από το εάν θα διακριθούν ή όχι, έχουν την ευκαιρία να αποτιμήσουν το εργασιακό τους περιβάλλον και να αντλήσουν συμπεράσματα και ιδέες για το πώς μπορούν να το βελτιώσουν.

Για περισσότερες πληροφορίες και δηλώσεις συμμετοχής επικοινωνήστε με:

To Great Place to Work Institute Hellas(r) στο 210 6971098, κα. Ανθή Τσέντου, e-mail info@greatplacetowork.gr ή

To ALBA Graduate Business School στο 210 8964531-8, κα. Ζωή Κουρουνάκου, e-mail zkouroun@alba.edu.gr.

1ο NEGOTIATIONS FORUM

Η δύναμη να κερδίζουμε περισσότερα

11 Οκτωβρίου 2007 | Ώρες: 10:00 - 18:00
Ξενοδοχείο Novotel



Κεντρικός Ομιλητής:

Jan Potgieter

Founder and CEO of The Negotiation Academy Europe (TNA - Europe)

Εταιρικός Σπασμός



Διασφάλιση



Αξία Συμμετοχής: €450 + ΦΠΑ

Περισσότερες Πληροφορίες - Δηλώσεις Συμμετοχής:

www.negotiations.gr / www.q-training.gr

Τηλ. 210 9244468, κα. Καρανίκα / κα. Μπερεδήμα

www.q-training.gr

HR NEWS



Ο ΒΑΓΓΕΛΗΣ ΑΠΟΣΤΟΛΑΚΗΣ ΕΠΙΚΕΦΑΛΗΣ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΟΥ ΚΛΑΔΟΥ ΤΗΣ KPMG

Ο Βαγγέλης Αποστολάκης, με σπουδές στην επιχειρησιακή έρευνα και την πληροφορική και με μεταπτυχιακά στη διοίκηση επιχειρήσεων στην Αγγλία, έχει εργασθεί στην British Telecom στο Λονδίνο, καθώς και σε μεγάλες συμβουλευτικές εταιρείες στη χώρα μας. Στην KPMG είναι ανώτατο στέλεχος τα τελευταία 12 χρόνια. Επίσης, είναι πρόεδρος για την περιοχή EMA (Ευρώπη Μέση Ανατολή και Αφρική) της ομάδας των επικεφαλής των συμβουλευτικών υπηρεσιών ανθρώπινου δυναμικού της KPMG.

Τη θέση του Επικεφαλής του Συμβουλευτικού Κλάδου της KPMG αναλαμβάνει, από τις 2 Ιουλίου 2007, ο Βαγγέλης Αποστολάκης, Συνεταίρος/Γενικός Διευθυντής στην KPMG από το 1998. Στη θέση αυτή διαδέχεται το Νικήτα Κωνσταντέλλο, Επικεφαλής Συμβουλευτικού Κλάδου κατά την επταετία 2000-2007, ο οποίος, μετά από 16 χρόνια άριστης συνεργασίας και προσφοράς στην KPMG, αποχωρεί από την εταιρεία στις 30 Ιουνίου. Παράλληλα με το ρόλο του ως Επικεφαλής όλου του Συμβουλευτικού Κλάδου, ο Β. Αποστολάκης παραμένει και Γενικός Διευθυντής στο Τμήμα Παροχής Υπηρεσιών Ανθρώπινου Δυναμικού, όπου συνεχίζει να πλαισιώνεται από μια ομάδα έμπειρων και ικανότατων στελεχών.



Νέο Διοικητικό Συμβούλιο για την Ένωση Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης & Στελέχωσης Επιχειρήσεων.

Η Ένωση Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης & Στελέχωσης Επιχειρήσεων (ΕΝΕΠΑΣΕ) μετά τις εκλογές που διεξήγαγε, εξέλεξε νέο Πρόεδρο του Διοικητικού της Συμβουλίου τον κο Νικόλαο Παπαλάμπρου, Διευθύνοντα Σύμβουλο της In Group Α.Ε.

Σύμφωνα με τον κο Νικόλαο Παπαλάμπρου, «αδιαμφισβήτητη προτεραιότητα μας στην Ένωση αποτελεί η ανάδειξη του ρόλου των Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης με στόχο να βοηθήσουμε στην προσαρμογή των επιχειρήσεων στις νέες, απαιτούμενες από τον ανταγωνισμό, ευελικτές λύσεις απασχόλησης και να συμβάλλουμε στην αύξηση των θέσεων απασχόλησης. Παράλληλα, δεσμευόμαστε ότι θα καταβάλλουμε κάθε δυνατή προσπάθεια για να εξασφαλίσουμε ότι θα αρθούν τα όποια εμπόδια όσον αφορά στην περαιτέρω διάδοση του θεσμού.»

Η νέα σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου της ΕΝΕΠΑΣΕ έχει ως εξής:

Πρόεδρος:	Παπαλάμπρου Νικόλαος	In Group
Αντιπρόεδρος:	Μισαηλίδης Χρήστος	Adecco
Γεν. Γραμματέας:	Μπασακόπουλος Γρηγόριος	Job Centres
Ταμίας:	Τσάκωνα Αικατερίνη	ISS HR

Η ΕΝΕΠΑΣΕ ιδρύθηκε το 2002 με σκοπό να εκπροσωπήσει τις Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης. Είναι μέλος της CIETT (International Confederation of Private Employment Agencies).

Παροχές με αξία για τον εργαζόμενο, αλλά χωρίς κόστος για τον εργοδότη



Οι επιχειρήσεις καλούνται να ικανοποιήσουν συνεχώς αυξανόμενες απαιτήσεις Όλοι συμφωνούν ότι οι καλύτερες συνθήκες εργασίας και η καλύτερη ανταμοιβή για το προσωπικό, βελτιώνουν τις εργασιακές σχέσεις και την απόδοση του ανθρώπινου δυναμικού μιας επιχείρησης. Όμως οι άμεσες ή έμμεσες παροχές έχουν κόστος και είναι δύσκολο να βελτιώνονται σε τακτά χρονικά διαστήματα για να διατηρείται το καλό κλίμα στην εργασία και η παραγωγικότητα σε υψηλά επίπεδα. Ειδικά σήμερα, που ενώ το περιβάλλον μιας επιχείρησης απαιτεί ένα μέρος των πόρων της να επιστρέφεται στην κοινωνία, ο οξύμωρος ανταγωνισμός επιτάσσει τον περιορισμό των δαπανών της επιχείρησης προκειμένου αυτή να αναπτυχθεί.

INTERAMERICAN: Ένας πραγματικός συνεργάτης

Επί δεκαετίες η INTERAMERICAN είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την έννοια «ασφάλεια» και διακρίνεται για την στενή της συνεργασία με τις επιχειρήσεις που ασφαλίζει ώστε να τους προσφέρει τις καταλληλότερες λύσεις είτε ασφαλίζει τα περιουσιακά τους στοιχεία, είτε το προσωπικό τους. Σήμερα η INTERAMERICAN κατανοώντας τους περιορισμούς και τις απαιτήσεις που αντιμετωπίζουν οι εταιρίες, θέτει σε εφαρμογή μια νέα ιδέα που εξασφαλίζει στις επιχειρήσεις τη δυνατότητα να δώσουν επιπλέον παροχές στο προσωπικό τους χωρίς κανένα κόστος για αυτές.

INTERAMERICAN atwork: Μία πρωτοποριακή ιδέα

Με γνώμονα τις ανάγκες των σύγχρονων επιχειρήσεων, η INTERAMERICAN σχεδίασε το atWork που δημιουργεί τις συνθήκες για να ωφεληθούν ταυτόχρονα και η επιχείρηση και οι εργαζόμενοι της (win-win situation). Με το INTERAMERICAN atwork μία επιχείρηση δίνει την δυνατότητα στο προσωπικό της να αποκτήσει προϊόντα της INTERAMERICAN σε σημαντικά καλύτερες τιμές από αυτές της αγοράς. Έτσι, ο εργοδότης μειώνει τα έξοδα που κάνουν οι εργαζόμενοι του (η ασφάλιση αυτοκινήτων είναι υποχρεωτική) και τους δίνει την δυνατότητα να καλύψουν ασφαλιστικές ανάγκες που πριν δεν τολμούσαν λόγω του υψηλού κόστους

INTERAMERICAN at Work σημαίνει πλεονεκτήματα για όλους

Για τον εργοδότη

- Προσφορά κινήτρων χωρίς κανένα κόστος.
- Βελτίωση του κλίματος συνεργασίας και της εικόνας της εταιρίας.
- Ικανοποίηση και αφοσίωση των εργαζομένων στην εταιρία.
- Πρόσθετο κύρος λόγω της συνεργασίας με μία μεγάλη και σοβαρή ασφαλιστική εταιρία.

Για τον εργαζόμενο

- Έχει πλέον την δυνατότητα να αγοράσει τα καλύτερα προϊόντα της αγοράς σε προνομιακές τιμές.
- Μπορεί να αξιοποιήσει καλύτερα τα χρήματά του, άρα να αυξήσει την αγοραστική του δύναμη.
- Μπορεί πια να ασφαλίσει πραγματικά την περιουσία του.
- Έχει εξασφαλισμένη προνομιακή μεταχείριση για όσο χρονικό διάστημα εργάζεται στην επιχείρηση.
- Έχει αίσθημα ικανοποίησης και αναγνώρισης της συμβολής του στην επιχείρηση, κάτι που τον κάνει να αισθάνεται πιο αισιόδοξος για το επαγγελματικό του μέλλον.
- Έχει απτές αποδείξεις ότι η εταιρία του νοιάζεται γι αυτόν.
- Έχει αίσθημα ασφάλειας αφού καλύπτεται από μία σοβαρή και αξιόπιστη εταιρία.

INTERAMERICAN: ένας στρατηγικός εταίρος με ιδιαίτερη αξία

Μία τέτοια προσφορά αξιολογείται ανάλογα και με την αξία της εταιρίας που αναλαμβάνει την υλοποίησή της. Γι' αυτό το λόγο η INTERAMERICAN είναι ο πιο κατάλληλος στρατηγικός εταίρος, αφού επανειλημμένες έρευνες από ανεξάρτητους φορείς την κατατάσσουν ως την πρώτη σε φήμη ασφαλιστική εταιρία στην ελληνική αγορά, ενώ έρευνα ικανοποίησης πελατών έδειξε ότι ποσοστό μεγαλύτερο από 80% των ασφαλισμένων της INTERAMERICAN είναι ικανοποιημένοι από τις υπηρεσίες που τους παρέχει η εταιρία. Το καλό όνομα, η ιστορία, οι καινοτομίες, η αξιοπιστία, η τεχνογνωσία, η εμπειρία, η οργάνωση και η υποδομή της INTERAMERICAN είναι παράγοντες που αυξάνουν την αξία της προσφοράς της επιχείρησης προς τους εργαζόμενους της.

HR NEWS

Τεύχος 23 X 27 ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΥ 2007

ο Ken Blanchard

μιλά για την ηγεσία και τη δημιουργία οργανισμών υψηλής απόδοσης.

Στις 6 Νοεμβρίου 2007 από την ΠΡΟΘΕΣΙΣ ΑΕ Προσφορά απο την ΠΡΟΘΕΣΙΣ για συμμετοχή σε 2 ημερίδες

★ Ο Ken Blanchard, ο συγγραφέας του θρυλικού best-seller *The One Minute Manager* έρχεται για πρώτη φορά στην Αθήνα ως βασικός ομιλητής εκπαιδευτικής ημερίδας που διοργανώνει η εταιρεία συμβούλων ΠΡΟΘΕΣΙΣ ΑΕ, στις 6 Νοεμβρίου 2007, στο Κέντρο Τεχνών στο ACS. Ο Blanchard θα παρουσιάσει τους τρόπους με τους οποίους ένας ηγέτης οφείλει να καθοδηγεί τους ανθρώπους του και να υπερβαίνει ακόμη και τον ίδιο του τον εαυτό, προκειμένου να δημιουργήσει έναν οργανισμό υψηλής απόδοσης. Από το θρυλικό του best-seller *The One Minute Manager*(r), που συνέγραψε μαζί με τον Spencer Johnson, το οποίο έχει πουλήσει πάνω από 12 εκατομμύρια αντίτυπα και παραμένει ψηλά στις λίστες των best-seller, μέχρι τη σειρά βιβλίων *Raving Fans*(r), *Gung Ho!*(r), *Big Bucks!*, and *High Five!*, που συνέγραψε μαζί με τον Sheldon Bowles, η επίδραση του Ken ως συγγραφέα είναι τεράστια.

Έγραψε το τελευταίο του βιβλίο, *Leading at a Higher Level: Blanchard on*

Leadership and Creating High Performing Organizations, με τους συνεργάτες του και συνιδρυτές των Ken Blanchard Companies. Είναι ο Chief Spiritual Officer των The Ken Blanchard Companies(r), ενός διεθνούς οργανισμού συμβούλων επιχειρήσεων και εκπαίδευσης σε θέματα management που ίδρυσε, μαζί με τη γυναίκα του, τη Dr. Marjorie Blanchard, το 1979, στο San Diego της Καλιφόρνια. Είναι επίσης επισκέπτης καθηγητής στο alma mater του Cornell University, όπου κατέχει και το αξίωμα του επίτιμου επιτρόπου του Συμβουλίου των Επιτρόπων (Board of Trustees). Ο Ken είναι συνιδρυτής του The Center for FaithWalk Leadership, που είναι αφιερωμένο στο να βοηθάει τους ηγέτες να βρουν το δρόμο τους στην αγορά. Εντάχθηκε στο HRD Hall of Fame από το περιοδικό Training και τα Lakewood Conferences, και τιμήθηκε με το "The Thought Leadership Award" για τη διαρκή του συνεισφορά (προσφορά) στη σχετιζόμενη με την εργασία μάθηση και επίδοση από τον ISA-The Association of Learning Providers.

Η ΠΡΟΘΕΣΙΣ δίνει τη δυνατότητα σε όσους παρακολουθήσουν και τις δύο Ημερίδες (Dan Millman-Ken Blanchard) για μία προνομιακή τιμή των €700 πλέον ΦΠΑ, αντί των €1000 πλέον ΦΠΑ που θα στοίχιζαν στην περίπτωση παρακολούθησης τη καθεμιάς ξεχωριστά.

★ Η προσφορά ισχύει μέχρι και τις 28/9/07.

★ Ο Ram Charan στην Αθήνα απο την KPMG

Ο Ram Charan, ενός από τους κορυφαίους διανοητές στον κόσμο, έρχεται στην Αθήνα, για τη διοργάνωση της Ημερίδας "Ram Charan on Profitable Growth", στις 6 Νοεμβρίου 2007. Την εκδήλωση διοργανώνει η εταιρεία συμβούλων KPMG.

Ο Ram Charan θεωρείται μοναδικός στη σύλληψη και το χειρισμό θεμάτων επιχειρηματικής στρατηγικής και ανάπτυξης. Για περισσότερα από 35 χρόνια, είναι σύμβουλος σε εκατοντάδες επιτυχημένους CEOs εταιρειών όπως, η General Electric, η Bank of America, η Novartis, η KLM και η Wall Mart, βοηθώντας τις ηγετικές τους ομάδες να διαμορφώσουν και να εφαρμόσουν αποτελεσματικά την επιχειρηματική στρατηγική τους. Συγγραφέας του βιβλίου "Execution: The Discipline of Getting Things Done", που για 150 συνεχόμενες εβδομάδες υπήρξε No. 1 best seller στη λίστα της Wall Street Journal, ο Charan έχει δημοσιεύσει δεκάδες άρθρα στο Harvard Business Review, στο Fortune, στο περιοδικό TIME, στο Leader to Leader και στη USA Today. Χαρακτηριστικά, ο Jack Welch αναφέρει για αυτόν: "I am a huge admirer of Charan" («Είμαι μεγάλος θαυμαστής του Charan»).

Στην ημερίδα, ο Ram Charan, βασισμένος στο best seller βιβλίο του "Profitable Growth is Everyone's Business: 10 tools you can use Monday morning", θα αναλύσει σε βάθος το ζήτημα της Κερδοφόρας Ανάπτυξης και θα προσφέρει πρακτικές συμβουλές για το πώς μπορούμε να εντοπίσουμε και να εκμεταλλευθούμε τις επιχειρηματικές ευκαιρίες ώστε να εξασφαλίσουμε διαρκή κερδοφόρα ανάπτυξη.

INTERVIEW



Το ALBA MSc in Strategic Human Resources Management αποτελεί ένα από τα πλέον επιτυχημένα προγράμματα διοίκησης ανθρωπίνου δυναμικού στην Ελλάδα. Με αφορμή την έναρξη της νέας ακαδημαϊκής περιόδου συζητήσαμε με την καθ. Όλγα Επιτροπάκη σχετικά με το πρόγραμμα.

Πώς και πού θα μπορούσαμε να τοποθετήσουμε το πρόγραμμα και την εμπειρία του MSc in Strategic HRM σε σχέση με τα αντίστοιχα προγράμματα των business schools σε παγκόσμιο επίπεδο;

Το πρόγραμμα MSc in Strategic Human Resources Management του ALBA Graduate Business School είναι εφάμιλλο σε ποιότητα με αντίστοιχα προγράμματα που προσφέρονται σε παγκόσμιο επίπεδο από κορυφαίους εκπαιδευτικούς οργανισμούς. Η διδασκτέα ύλη έχει σχεδιαστεί με επιμέλεια έτσι ώστε να ικανοποιεί τις ανάγκες των σύγχρονων επαγγελματιών στη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού, με έμφαση τόσο στη θεωρητική τους κατάρτιση όσο και στην εξοικείωση τους με πρακτικά εργαλεία και μεθόδους διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού. Σε αυτή την προσπάθεια, διακεκριμένα στελέχη έχουν επίσης συμβάλλει με τις σκέψεις και τις ιδέες τους στον αρχικό σχεδιασμό του Προγράμματος.

Ποια είναι τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του προγράμματος σε σχέση με άλλα προγράμματα και πως απαντούν στις ανάγκες των σύγχρονων επιχειρήσεων;

Πέρα από τον καινοτομικό και ιδιαίτερο σχεδιασμό του προγράμματος, η εμπειρία φοίτησης στο ALBA χαρακτηρίζεται από ρητές κατευθυντήριες αρχές, εύκολα προσβάσιμους εισηγητές, βιωματική μάθηση και ζωντανή ανταλλαγή απόψεων στην αίθουσα διδασκαλίας, σταθερές σχέσεις με τον επιχειρηματικό κόσμο, σύγχρονες υποδομές

βιβλιοθήκης και τεχνολογίας και δυνατές σχέσεις μεταξύ των σπουδαστών. Όλοι αυτοί οι παράγοντες εξασφαλίζουν ένα άριστο μαθησιακό περιβάλλον για τους σπουδαστές.

Η επίσημη γλώσσα του προγράμματος είναι η αγγλική, ενώ τα παραδείγματα, προβλήματα και αναλύσεις υποθέσεων προέρχονται από την ελληνική και διεθνή επιχειρηματική πρακτική. Γνωρίζοντας ότι οι απόφοιτοί μας είναι πολύ πιθανό να δραστηριοποιηθούν σε εταιρίες με έδρα την Ελλάδα, οι οποίες όμως ανταγωνίζονται σε διεθνές επίπεδο, τους προετοιμάζουμε κατάλληλα ώστε να αντιμετωπίσουν με επιτυχία τις προκλήσεις του ελληνικού και διεθνούς εργασιακού περιβάλλοντος. Επιπλέον, σε κάθε μάθημα συμμετέχουν Έλληνες και ξένοι πρωταγωνιστές στον τομέα της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού οι οποίοι μοιράζονται τις πολύτιμες εμπειρίες τους με τους σπουδαστές.

Τέλος, ένας παράγοντας που διαφοροποιεί το πρόγραμμα MSc in Strategic HRM από άλλα αντίστοιχα που προσφέρονται στην αγορά, είναι οι υπηρεσίες που παρέχονται από το ALBA Career & Alumni Office που έχουν ως στόχο την ικανοποίηση των προσδοκιών των φοιτητών για μια επιτυχημένη επαγγελματική σταδιοδρομία και προσωπική ανάπτυξη, προβαίνοντας σε συνειδητές και σωστές επιλογές καριέρας, Λειτουργεί επομένως ως συνδυαστικός κρίκος μεταξύ των αποφοίτων και του επιχειρηματικού κόσμου.

The ALBA MSc in Strategic Human Resources Management

Έχετε στοιχεία σχετικά με την απόδοση του προγράμματος σε επίπεδο καριέρας των σπουδαστών σας που ολοκλήρωσαν μέχρι σήμερα το σχετικό πρόγραμμα;

Το ALBA είναι ιδιαίτερα υπερήφανο για την ποιότητα και σταδιοδρομία των αποφοίτων του. Αξίζει να σημειωθεί ότι πάνω από 90% των αποφοίτων του ALBA προσλαμβάνονται από σημαντικές εταιρίες στην Ελλάδα και το εξωτερικό μέσα σε τρεις μήνες από την αποφοίτησή τους. Πολλοί απόφοιτοι του προγράμματος MSc in Strategic HRM συγκεκριμένα, κατέχουν υψηλόβαθμες θέσεις καθώς και θέσεις κλειδιά στις μεγαλύτερες εταιρίες και οργανισμούς στην Ελλάδα.

Τι καθιστά το παραπάνω πρόγραμμα καινοτομικό και στρατηγικό;

Το MSc in Strategic HRM του ALBA προσφέρει στους σπουδαστές την γνώση και τις ικανότητες που χρειάζονται έτσι ώστε να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις ενός επιχειρηματικού περιβάλλοντος που εξελίσσεται αλματωδώς και σε τοπικό αλλά και σε διεθνές επίπεδο. Αξίζει να σημειωθεί ότι ένα πολύ σημαντικό στοιχείο του προγράμματος είναι η διδασκαλία όχι μόνο των θεωριών και εργαλείων της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού, αλλά και της εφαρμογής τους στην πράξη. Επιπλέον, το Πρόγραμμα έχει ένα προσανατολισμό που επιτρέπει στους σπουδαστές να αναπτύξουν μία πληθώρα σημαντικών διοικητικών δεξιοτήτων - όπως η ομαδικότητα, η στρατηγική σκέψη, η

ηγεσία, η διαχείριση των αλλαγών - που συμπληρώνουν και τελειοποιούν την θεωρητική γνώση που έχουν αποκτήσει στην αίθουσα διδασκαλίας.

Μπορείτε να μας μιλήσετε για τη συνεργασία σας στο πρόγραμμα με τη HAY Group;

Ένα πολύ σημαντικό στοιχείο του προγράμματος MSc in Strategic HRM είναι η στρατηγική συνεργασία με την εταιρία συμβούλων και εταιρία μέλος του ALBA, Hay Group A.E. Η εταιρία αντιπροσωπεύει στην Ελλάδα τον διεθνή όμιλο Hay Group, μία από τις πιο σημαντικές εταιρίες συμβούλων διοίκησης, με υποστήριξη υπερσύγχρονης ακαδημαϊκής έρευνας στον τομέα της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού. Οι σύμβουλοι της Hay Group A.E. μοιράζονται με τους σπουδαστές την εκτενή τους εμπειρία, εφαρμόζοντας σύγχρονα εργαλεία και μεθοδολογίες και συμβάλλοντας έτσι στην ολοκληρωμένη διδακτική προσέγγιση του προγράμματος.

Μπορείτε να μας μιλήσετε για τα χαρακτηριστικά του προγράμματος (χρονική διάρκεια, περιεχόμενο, κλπ);

Το πρόγραμμα MSc in Strategic HRM, διαρκεί 14 μήνες ξεκινώντας κανονικά κάθε Ιανουάριο, ενώ η προπαρασκευαστική περίοδος ξεκινά κάθε Νοέμβριο. Στη διάρκεια αυτής της περιόδου οι φοιτητές διδάσκονται 16 μαθήματα και συμμετέχουν σε 6 workshops. Τα μαθήματα διεξάγονται 2 σαββατοκύριακα κάθε μήνα από τις 10.00-17.00. Το κόστος είναι 13.900€ και περιλαμβάνει όλα τα βιβλία και τις σημειώσεις.



© COMUSOPH

© Gilles Sausser



μοιραστείτε το γεύμα σας... με τους Γιατρούς Χωρίς Σύνορα



τραφή υψηλής
διατροφικής αξίας
κόστος: 0,31 ευρώ

Η φροντίδα και η διατροφή μιας ημέρας
για ένα υποσιτισμένο παιδί κοστίζουν μόλις 1 ευρώ!
Υποστηρίξτε το ανθρωπιστικό έργο των Γιατρών Χωρίς Σύνορα
δωρίζοντας ένα ή περισσότερα Ticket Restaurant.

ΕΡΕΥΝΑ

**Δείκτης Τάσεων
Αγοράς Εργασίας
2ος κύκλος της
Πανελληνίας
έρευνας από το
ALBA Graduate
Business School**

Ανακοινώθηκαν τα αποτελέσματα του 2ου κύκλου της Πανελληνίας έρευνας «Δείκτης Τάσεων Αγοράς Εργασίας» από το Τμήμα Εφαρμοσμένης Έρευνας ALBA Graduate Business School. Η έρευνα αυτή επαναλαμβάνεται κάθε 6 μήνες και έχει ως στόχο την καταγραφή των τάσεων που επικρατούν στις διαδικασίες προσέλκυσης και επιλογής στελεχών για τους επόμενους έξι μήνες στην χώρα μας. Τα αποτελέσματα συνοψίζονται ως εξής:

1. Οι εταιρείες στην πλειονότητά τους αναμένεται να αυξήσουν τις δραστηριότητές τους όσον αφορά στην προσέλκυση και επιλογή νέων στελεχών με εξαίρεση τις πολύ μικρές επιχειρήσεις (κάτω από 25 εργαζόμενους), οι οποίες δείχνουν συγκρατημένες για το επόμενο εξάμηνο.

2. Πάνω από τις μισές επιχειρήσεις του δείγματος θα αυξήσουν τον αριθμό των εργαζόμενων τους στο επόμενο εξάμηνο (περίπου 55%)

3. Το μεγαλύτερο μέρος των επιχειρήσεων του δείγματος θεωρεί ότι θα δοθούν αυξήσεις παρόμοιες με αυτές των συλλογικών συμβάσεων εργασίας έως 6%. Ωστόσο, ένα εξίσου σημαντικό ποσοστό των συμμετεχόντων θεωρεί ότι θα δοθούν αυξήσεις άνω του 6% (30,5% των εταιρειών)

4. Πολύ σημαντικό είναι το ποσοστό των εταιρειών που αναμένεται να επιλέξουν νεαρά στελέχη / απόφοιτους καθώς και εξειδικευμένους επαγγελματίες (πάνω από το 65% των ερωτηθέντων και 40% αντίστοιχα)

5. Οι εταιρείες θα στραφούν για προσλήψεις ιδιαίτερα στους τομείς των Πωλήσεων, της Λογιστικής και Οικονομικών καθώς και στο Μάρκετινγκ.

6. Οι εταιρείες στην πλειοψηφία τους εμφανίζονται αισιόδοξες για το μέλλον τους (72% των ερωτηθέντων)

7. Η μέθοδος που χρησιμοποιείται περισσότερο στη διαδικασία της προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού είναι οι εταιρικές βάσεις βιογραφικών και η εσωτερική αναζήτηση ενώ πολύ ψηλά στις προτιμήσεις των εταιρειών είναι και οι ιστοσελίδες ανεύρεσης προσωπικού καθώς και οι αγγελίες στις εφημερίδες.

8. Απαιτούμενη τόσο για τα στελέχη όσο και για τους υπαλλήλους γραφείου είναι πλέον η πιστοποιημένη γνώση Η/Υ σε προχωρημένο επίπεδο, εκτός και αν πρόκειται για υπαλλήλους υποδοχής, αποθηκάρχους και πωλητές καταστημάτων όπου οι βασικές γνώσεις είναι ικανοποιητικές

9. Οι εταιρείες θεωρούν ότι η αύξηση της παραγωγικότητας εξαρτάται κυρίως από την ομαδικότητα και τις οργανωτικές δεξιότητες των ατόμων καθώς και από την ικανότητα των υπαλλήλων να διαχειρίζονται τον χρόνο τους βέλτιστα.

Ο 2ος κύκλος της έρευνας διεξήχθη κατά το χρονικό διάστημα Ιούνιος-Ιούλιος 2007. Συνολικά συμπλήρωσαν το ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο 161 εταιρείες, 68% ελληνικές και 32% πολυεθνικές. Το 9% του δείγματος είναι εταιρείες που ανήκουν στον κλάδο των τηλεπικοινωνιών και πληροφορικής, το 29% είναι επιχειρήσεις από τον κλάδο της βιομηχανίας, το 22% δραστηριοποιούνται στον κλάδο της παροχής υπηρεσιών, ενώ το 17% σε αυτόν του εμπορίου. Στην έρευνα συμμετέχουν επίσης τράπεζες σε ποσοστό 8%, εταιρείες του κλάδου των κατασκευών σε ποσοστό 3%, και τουριστικές επιχειρήσεις επίσης σε ποσοστό 3% του δείγματος. Αναφορικά με το μέγεθος των επιχειρήσεων που πήραν μέρος στην έρευνα, το 24% ήταν μεγάλες επιχειρήσεις (200-499 άτομα) και ακολουθούν με ποσοστό 22% εταιρείες με προσωπικό άνω των χιλίων εργαζομένων ενώ σε ποσοστό 18% εταιρείες των 25-99 ατόμων.

Τα αποτελέσματα του 2ου εξαμήνου δεν διαφοροποιήθηκαν ιδιαίτερα από το 1ο εξάμηνο του 2007, με εξαίρεση τις πολύ μικρές εταιρείες που απασχολούν κάτω από 25 υπαλλήλους που δείχνουν μια συγκρατημένη αισιοδοξία για την προσέλκυση νέου προσωπικού. Οι γενικές τάσεις της αγοράς εργασίας παραμένουν οι ίδιες για όλες τις εταιρείες, σε όλους τους κλάδους και δεν παρουσιάζουν θεαματικές αλλαγές από τον Ιανουάριο μέχρι το τέλος του έτους. Διαφαίνεται μια πολύ μικρή τάση μείωσης της έντονης αισιοδοξίας του 1ου εξαμήνου, χωρίς όμως να αλλάζει ο γενικός δείκτης ο οποίος είναι και για το 2ο εξάμηνο σε πολύ υψηλά επίπεδα.

Διπλάσιο το ποσοστό ανεργίας των νέων στην Ευρώπη σε σχέση με το συνολικό ποσοστό ανεργίας

Μελέτη σχετική με το πώς η μετάβαση από τις σπουδές στην εργασία επηρεάζει την απασχόληση και τις προοπτικές των νέων στην Ευρώπη, παρουσιάστηκε πριν από λίγους μήνες από το Adecco Institute, παγκόσμιο ινστιτούτο μελετών σχετικά με τις μελλοντικές εξελίξεις στον εργασιακό χώρο.

Σύμφωνα με τη μελέτη οι αλλαγές στην αύξηση του ΑΕΠ έχουν διπλό αντίκτυπο - είτε θετικό είτε αρνητικό- στην απασχόληση των νέων από ότι στην απασχόληση γενικότερα. Στις χώρες της Ε.Ε. στις ηλικίες 15-24 ετών, το ποσοστό της ανεργίας διπλασιάζεται. Παράλληλα, η ανεργία στο ξεκίνημα της καριέρας των νέων μπορεί να βλάψει ανεπανόρθωτα τις εργασιακές προοπτικές τους. Η μελέτη διερευνώντας τα συστήματα μετάβασης από τις σπουδές στην εργασία (education-to-work systems) στην Ευρώπη καταγράφει 3 αναγνωρίσιμα συστήματα μετάβασης από τις σπουδές στην εργασία (education-to-work systems) των οποίων ωστόσο η επιτυχία τους ποικίλει εξαιρετικά. Η Δανία θα μπορούσε να αποτελέσει ένα ιδανικό μοντέλο για την Ευρώπη, καθώς σημειώνει μικρά ποσοστά ανεργίας στους νέους και στους ενήλικες, αλλά και διατηρεί την ισορροπία των φύλων στην απασχόληση (των νέων αλλά και γενικότερα). Τέλος, σύμφωνα με τη μελέτη, τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι νέοι Ευρωπαίοι κατά τη μετάβαση από τις σπουδές στην εργασία συμπίπτουν με τη γήρανση του εργατικού δυναμικού με αποτέλεσμα να δημιουργείται ταυτοχρόνως έλλειψη ταλέντου και δεξιοτήτων, παρόλο που τα ποσοστά ανεργίας στους νέους είναι στο 18%.

Η μελέτη που παρουσιάστηκε από το Adecco Institute δείχνει ότι στις Ευρωπαϊκές χώρες υπάρχει μια αλληλεπίδραση μεταξύ των τάσεων του ΑΕΠ και των ποσοστών ανεργίας των νέων: όταν η οικονομική ανάπτυξη επιβραδύνεται οι

ΕΡΕΥΝΑ

θέσεις νεοεισερχομένων παγώνουν ή περικόπτονται, και το αντίστροφο. Κατά μέσο όρο, για κάθε 1% αύξηση ή πτώση του ΑΕΠ, οι προοπτικές των νέων στην εργασία επηρεάζονται δυο φορές περισσότερο από τις προοπτικές όλου του εργατικού δυναμικού, καθιστώντας τους νέους διπλά ευπαθείς. Οι συσχετισμοί ποικίλουν αρκετά μεταξύ των χωρών, αποδεικνύοντας ότι δεν είναι μόνο οι δυνάμεις τις αγοράς αλλά και οι θεσμοί και οι πολιτικές που επηρεάζουν την μετάβαση των νέων στην εργασία.

Η έρευνα αποκαλύπτει ότι υπάρχει ένα διαρκώς αυξανόμενο κενό μεταξύ των δεξιοτήτων που διασφαλίζουν την απασχολησιμότητα των νέων (και την κατανόηση του εργασιακού περιβάλλοντος) και των αναγκών των εταιριών. Καθώς οι μεγαλύτεροι σε ηλικία αποχωρούν από την εργασιακή αγορά, η ζήτηση για έμπειρα στελέχη που θα τους αντικαταστήσουν αυξάνεται. Έτσι, εφόσον δεν υπάρχουν σχολές που «παράγουν» επαρκώς ειδικευμένους νέους για να καλύψουν την έλλειψη, υπάρχει ένας συνεχής κίνδυνος υψηλής ανεργίας και ταυτόχρονα ελλείψεως δεξιοτήτων/ προσόντων.

Βασικά συμπεράσματα και προτάσεις

- Η εστίαση αποκλειστικά και μόνο στα ποσοστά απασχόλησης δε διασφαλίζει ότι
- Ευρώπη είναι καταλλήλως εφοδιασμένη με τα απαραίτητα προσόντα για ένα οικονομικό μέλλον, το οποίο θα είναι βασισμένο στις υπηρεσίες, εξαρτημένο από την πληροφόρηση και το οποίο θα στοχεύει στη γνώση.
- Ποιοτική εκπαίδευση και επιμόρφωση πρέπει να προσφέρονται στους νέους σε οποιαδήποτε φάση βρίσκονται.
- Για να επιτευχθεί αυτό πρέπει να υπάρχει μια ποικιλία διαμεσοθαβούτων οργανισμών, δημόσιων και ιδιωτικών, που θα συνεργάζονται με τα υπάρχοντα εκπαιδευτικά ιδρύματα.
- Η Ευρώπη πρέπει να αντιμετωπίσει το όλο ζήτημα της εκπαίδευσης και αποκατάστασης δεξιοτήτων μέσα στο γενικότερο πλαίσιο μιας κοινής Ευρωπαϊκής Επιτροπής.
- Ένα πρώτο βήμα μπορεί να είναι η ύπαρξη ενός στελέχους «μετάβασης» σε κάθε σχολείο στην Ευρωπαϊκή Ένωση- χρηματοδοτούμενο από δημόσιο ή ιδιωτικό φορέα- , ο οποίος θα είναι ο μεσοσταθμής ανάμεσα στη σχολική και εργασιακή ζωή.

LEADERSHIP

Τεύχος 23 X 27 ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΥ 2007

Σαρκοζύ και Ρουαγιάλ Μία προσέγγιση ...HR με αφορμή ένα βιβλίο

Η προεδρική εκλογή σε μία ισχυρή χώρα προσφέρεται για μία προσέγγιση θεμάτων εφαρμογής μοντέλων ηγεσίας. Μία τέτοια περίπτωση αποτελούν οι γαλλικές προεδρικές εκλογές καθώς και η ανάλυση των δυναμικών της κοινωνικής ταυτότητας μεταξύ των δύο υποψηφίων Νικολά Σαρκοζύ και Σεγκολέν Ρουαγιάλ. Η θεωρία της κοινωνικής ταυτότητας υποστηρίζει ότι η επιλογή ψήφου μπορεί να αποτελέσει ένα είδος διαγωνισμού ομορφιάς καθώς την πλειοψηφία συνήθως συγκεντρώνει ο υποψήφιος που νομικά παραπέμπει στον ιδανικό ηγέτη. Ο χαρισματικός ηγέτης είναι εν μέρει φτιαγμένος από τα δικά μας υλικά επιβεβαιώνοντας με αυτόν τον τρόπο την κλασική φράση ότι «έχουμε τους ηγέτες που αξίζουμε». Κατά συνέπεια, σύμφωνα με τη θεωρία αυτή η κατανόηση ενός ηγέτη αποτελεί κοινωνική κατασκευή. Ταυτόχρονα, δείχνει ότι οι προτιμήσεις μας οι οποίες εν μέρει μπορούν να εξηγηθούν γύρω από ορθολογιστικούς και λογικούς όρους, επηρεάζονται και από τις φιλοδοξίες μας αλλά και τις ψυχολογικές μας ανάγκες. Έτσι, ο ηγέτης αποτελεί πρότυπο, σωτήρα αλλά και γονεϊκή εικόνα. Είναι με λίγα λόγια, το πρόσωπο που όλοι θα θέλαμε να είμαστε ή το πρόσωπο που θα θέλαμε να μας βοηθήσει.

Με ιδιαίτερο ενδιαφέρον θα μπορούσε κανείς να προσεγγίσει τους δύο πολιτικούς λόγους τοποθετώντας τη Γαλλία στη θέση μιάς επιχείρησης. Το παραπάνω εγχείρημα τόλμησε να πραγματοποιήσει ο Ζεράρ Λελάρζ, διευθυντής ανθρώπινου δυναμικού μιας γαλλικής τράπεζας ο οποίος δημοσίευσε στην αρχή του χρόνου ένα βιβλίο με τίτλο «Μέθοδος Σαρκοζύ» («La méthode Sarkozy»).

Σαρκοζύ: Μαζί όλα είναι δυνατά

Όλες οι μικρές φράσεις που αποτέλεσαν το σήμα κατατεθέν του νέου ενοίκου των Ηλυσίων περνούν μέσα από την ανάλυση του Λελάρζ.

- «Μην αμφιβάλετε ποτέ για τον εαυτό σας»
- «Πιστεύετε στον εαυτό σας»
- «Να είστε φιλόδοξοι»

Πιο αναλυτικά, το βιβλίο σκύβει επίσης, στο τρόπο με τον οποίο περιηγείται ο Σαρκοζύ στις πολιτικές του θέσεις, στο τρόπο με τον οποίο εξασφαλίζει συμμαχίες ανεξάρτητα από τις περιστάσεις και τα στρατόπεδα.

Ο νέος πρόεδρος της γαλλικής δημοκρατίας θα μπορούσε να αποτελέσει υπόδειγμα καθηγητή μάνα-

τζμεντ. Δήμαρχος στα 28 του, βουλευτής στα 34 του και πρόεδρος της δημοκρατίας στα 52 του χρόνια: ο λόγος του Σαρκοζύ είναι σύμφωνα με τους περισσότερους αναλυτές λαμπερός και ξεχωριστός ενώ στο πρόσωπό του συγκεντρώνονται ικανότητες που χαρακτηρίζουν τους ικανούς μάνατζερ: στρατηγικό όραμα, καινοτομία, μαχητικότητα, ηγεσία, φιλοδοξία, πειθώ και επικοινωνιακή ικανότητα.

Με ποιον τρόπο η μέθοδος Σαρκοζύ μπορεί να προσεγγίσει αυτές των μάνατζερ;

«Η επιτυχία του Νικολά Σαρκοζύ οφείλεται στη σύγκλιση πολλών παραγόντων: μεγάλη φιλοδοξία, ισχυρή θέληση και η μέθοδος. Στην αφετηρία κάθε επιτυχίας υπάρχει φιλοδοξία. Όπως το λέει και ο ίδιος ο Σαρκοζύ, «χρειάζεται μεγάλη όρεξη». Για να πετύχει κανείς χρειάζεται εξίσου μία ισχυρή αυτοεκτίμηση, ένα εγώ υπερανεπτυγμένο αλλά επίσης και μία ικανότητα να αποδέχεται τα χτυπήματα και να αντιστέκεται στην αντιπαλότητα. Επίσης, χρειάζεται να διαθέτει πολύ ισχυρή θέληση προκειμένου να επενδύει παρά το στρες και την κόουραση.

Για να φτάσει κανείς στην κορυφή, χρειάζεται παράλληλα να τολμά αλλά και να αντιπαρατίθεται, να πιέζει, να φαντάζεται. Το παιχνίδι μπορεί να είναι επικίνδυνο: πρέπει να είναι ο κατάλληλος αλλά και ιδιαίτερα αποδοτικός στο ρίσκο της παραμέτρου «καμικάζι». Ο μάνατζερ που θα ακολουθήσει αυτόν τον δρόμο πρέπει να παραμένει άγρυπνος στο θέμα της εταιρικής κουλτούρας η οποία δεν μπορεί να αποδεχθεί συμπεριφορές «εκτός των κανόνων». Σε πολλές επιχειρήσεις, οι συνεργάτες που εξελίχθηκαν στο πιο υψηλό επίπεδο, μπόρεσαν να διακρίνουν και να πουν «όχι» σε κάποια στιγμή της καριέρας τους. Ο Nicolas Sarkozy δεν είχε πάντα έναν τρόπο ομιλίας συμβατικό. Σε αυτό το θέμα είναι σαφής: «Δεν λέω αυτό που θέλετε να ακούσετε αλλά αυτό που σκέφτομαι ότι πρέπει να σας πω». Τοποθετείται δηλαδή έξω από κάθε θεωρία και ευνοεί τον πραγματισμό και την κατάκτηση των στόχων.»Υπάρχουν αυτοί που μιλούν και αυτοί που κάνουν» λέει ο Σαρκοζύ. Βέβαια διαθέτει μεγάλη τεχνογνωσία και στηρίζεται κυρίως σε ένα φάσμα σχέσεων με διαφοροποιήσεις που έφτιαξε στο πέρασμα του χρόνου.

LEADERSHIP

Ρουαγιάλ: Η Γαλλία προεδρεύει

Μπορεί κανείς απο την άλλη πλευρά, να σκύψει στην «ηττημένη» αυτού του τελικού, καθώς ήδη κατάφερε παρά τους πολλούς πιθανούς ηγέτες που διέθετε η πολιτική της παράταξη να αναδειχθεί σε πρώτη πολιτική γυναίκα της χώρας της. Όλοι όσοι γνωρίζουν τις δυσκολίες εξέλιξης των γυναικών στις επιχειρήσεις, μπορεί να ανακαλύψει πολλή στοιχεία έμπνευσης απο τη μέθοδο Ρουαγιάλ.

Τα στοιχεία αυτά σχετίζονται με την επαναστατικότητα της Ρουαγιάλ στην παράταξή της, τον τρόπο με τον οποίο απομάκρυνε τους ελέφαντες του γαλλικού σοσιαλιστικού κόμματος με τη βοήθεια της προστασίας του στενού της περιγύρου, σίγουρα με ευθύτητα αλλά και πολύ πιστή. Ο τρόπος με τον οποίο χρησιμοποιεί τη θηλυκότητά της άλλοτε αφήνοντάς την στην άκρη και άλλοτε εκμεταλλευόμενη το πλεονέκτημα που της δίνει για να φορέσει το ξίφος, αποτέλεσαν απο νωρίς στην κούρσα των προεδρικών εκλογών σημαντικό πλεονέκτημα για την υποψήφια των γάλλων σοσιαλιστών.

Επιχειρώντας να υπερβεί κανείς τα δύο μοντέλα θα μπορούσε να δημιουργήσει την τέλεια σύνθεση: τη μέθοδο Σαρκοζύ και τη μέθοδο Ρουαγιάλ. Και ανεξάρτητα απο το φύλο τους ένας άντρας ή μία γυναίκα μπορούν να εκδηλώσουν μεγάλη φιλοδοξία, λήψη αποφάσεων ανάλογα με τις περιστάσεις, περιοδικές αλλαγές και διαφορετικές φιλίες ή συμμαχίες.

Η Ségolène Royal είναι εξίσου πολύ συγκεκριμένη. Διαθέτει δύο τύπων πλεονεκτήματα: τη γοητεία και τη συνεργασία. «Παίζει πάνω στο μοντέλο της «συμμετοχικής δημοκρατίας». Αλλά δεν είναι λίγοι αυτοί που αναφέρονται στον απολυταρχισμό της στον τρόπο με τον οποίο «διαχειρίζεται την περιοχή της». Διαθέτει μία μεγάλη ικανότητα στο να ακούει, στάση που πάντα αποδίδει σόσο στην πολιτική όσο και στην επιχείρηση. Εντούτοις, δίνει αρκετές φορές την εντύπωση ότι υστερεί στην προετοιμασία και υπολείπεται σε ελευθερία θέλοντας να διαχειριστεί μόνη την καμπάνια της. Λανσάρει ιδέες που δεν έχουν κερδίσει μεγάλη συναίνεση στην πολιτική της

παράταξη. Ο αυτοσχεδιασμός της προκύπτει συχνά απο τη μεγάλη αυτοπεποίθηση που διαθέτει αλλά μπορεί να την οδηγήσει σε προβλήματα αναγνωσιμότητας καθώς είναι σίγουρα καλό να τολμά κανείς αλλά πρέπει να αποφεύγουμε να ηγαίνουμε στο αντίθετο ρεύμα!

Αντίθετα με τον Sarkozy, δεν μπορεί να στηριχτεί σε ένα ευρύ πλάγμα σχέσεων ενώ δεν είχε την υποστήριξη των τενόρων της παράταξής της. Ίσως η παραπάνω προσέγγιση του Ζεράρ Λελάρζ, θα είχε ενδιαφέρον για μία προσέγγιση των καθ' ημάς σύγχρονων πολιτικών ηγετών. Ωστόσο, πολλές απο τις πρόσφατες εξελίξεις στη Γαλλία σε άλλα σημεία επιβεβαιώνουν και σε άλλα σημεία αποδυναμώνουν τα επιχειρήματα του βιβλίου.

Η θεωρία της κοινωνικής ταυτότητας υποστηρίζει ότι η επιλογή ψήφου μπορεί να αποτελέσει ένα είδος διαγωνισμού ομορφιάς καθώς την πλειοψηφία συνήθως συγκεντρώνει ο υποψήφιος που νομικά παραπέμπει στον ιδανικό ηγέτη. Οι κοινωνικοί ...κατανοούν τον κόσμο τους μέσα απο νομικούς χάρτες ανοικτούς σε αναθεωρήσεις αλλά σταθερούς αρκετά έτσι ώστε να βοηθούν σε λήψη αποφάσεων σε ασαφείς συνθήκες. Με βάση αυτούς τους χάρτες, σύμφωνα με την θεωρία της κοινωνικής ταυτότητας, συγκρίνουμε και αντιπαραβάλλουμε «σημαντικούς άλλους» όπως για παράδειγμα ηγέτες, εραστές, δανειστές, φίλους, οπαδούς, κλπ. Ο χαρισματικός ηγέτης είναι εν μέρει φτιαγμένος απο τα δικά μας υλικά επιβεβαιώνοντας με αυτόν τον τρόπο την κλασική φράση ότι «έχουμε τους ηγέτες που αξίζουμε». Κατά συνέπεια, σύμφωνα με τη θεωρία αυτή η κατανόηση ενός ηγέτη αποτελεί κοινωνική κατασκευή. Ταυτόχρονα, δείχνει ότι οι προτιμήσεις μας οι οποίες εν μέρει μπορούν να εξηγηθούν γύρω απο ορθολογιστικούς και λογικούς όρους, επηρεάζονται και απο τις φιλοδοξίες μας αλλά και τις ψυχολογικές μας ανάγκες. Έτσι, ο ηγέτης αποτελεί πρότυπο, σωτήρα αλλά και γονεϊκή εικόνα. Είναι με λίγα λόγια, το πρόσωπο που όλοι θα θέλαμε να είμαστε ή το πρόσωπο που θα θέλαμε να μας βοηθήσει.