

ΜΙΚΡΕΣ ΕΙΣΑΓΩΓΕΣ

Δημήτρης Μπουραντάς

ΗΓΕΣΙΑ

ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΠΑΠΑΔΟΠΟΥΛΟΣ

ΗΓΕΣΙΑ

ΔΗΜΗΤΡΗΣ ΜΠΟΥΡΑΝΤΑΣ

ΗΓΕΣΙΑ

ΜΙΚΡΕΣ ΕΙΣΑΓΩΓΕΣ

ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΠΑΠΑΔΟΠΟΥΛΟΣ

ΜΙΚΡΕΣ ΕΙΣΑΓΩΓΕΣ Νο 13
Διεύθυνση σειράς: Μπάμπης Παπαδημητρίου

ΗΓΕΣΙΑ

Επιμέλεια-Διόρθωση: Συλβί Ρηγοπούλου

© 2017, Εκδόσεις Κυριάκος Παπαδόπουλος Α.Ε., Δημήτρης Μπουραντάς

Η πνευματική ιδιοκτησία αποκτάται χωρίς καμιά διατύπωση και χωρίς την ανάγκη ρήτρας απαγορευτικής των προσβολών της. Κατά το Ν. 2387/20 (όπως έχει τροποποιηθεί με το Ν. 2121/93 και ισχύει σήμερα) και κατά τη Διεθνή Σύμβαση της Βέρνης (που έχει κυρωθεί με το Ν. 100/1975), απαγορεύεται η αναδημοσίευση, η αποθήκευση σε κάποιο σύστημα διάσωσης και γενικά η αναπαραγωγή του παρόντος έργου με οποιονδήποτε τρόπο ή μορφή, τμηματικά ή περιληπτικά, στο πρωτότυπο ή σε μετάφραση ή άλλη διασκευή, χωρίς γραπτή άδεια του εκδότη.

Πρώτη έκδοση: Νοέμβριος 2017



ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΠΑΠΑΔΟΠΟΥΛΟΣ

www.epbooks.gr

Καποδιστρίου 9, 144 52 Μεταμόρφωση Αττικής
τηλ.: 210 2816134, e-mail: info@epbooks.gr

ΒΙΒΛΙΟΠΩΛΕΙΟ

Μασσαλίας 14, 106 80 Αθήνα, τηλ.: 210 3615334

ISBN 978-960-569-782-2

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1. Εισαγωγικές έννοιες	9
2. Ηγεσία και ηγέτης	19
3. Σύγχρονες προσεγγίσεις της ηγεσίας	43
4. Συστημική προσέγγιση.....	51
5. Αντί επιλόγου: το έλλειμμα ηγεσίας στην Ελλάδα.....	107
Ευρετήριο.....	109

Κεφάλαιο I

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ

Η κατανόηση του φαινομένου της ηγεσίας και του ηγέτη προϋποθέτει, πρώτον, την κατανόηση των λόγων ύπαρξης των κοινωνικών οργανώσεων, είτε με την περιορισμένη έννοια, όπως είναι η επιχείρηση, το σχολείο, το νοσοκομείο, είτε με την ευρύτερη, όπως είναι οι τοπικές κοινωνίες, τα κράτη και οι χώρες. Δεύτερον, είναι απαραίτητη η κατανόηση των θεμελιωδών προϋποθέσεων που οι οργανώσεις πρέπει να πληρούν ώστε να ανταποκρίνονται στους λόγους ύπαρξής τους και κατά συνέπεια της επιβίωσής τους.

ΟΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ: ΛΟΓΟΙ ΥΠΑΡΞΗΣ

Ο βασικός λόγος ύπαρξης των οργανώσεων συνίσταται στη δημιουργία αξιών για την ικανοποίηση αναγκών διαφόρων ομάδων ενδιαφερομένων, όπως για παράδειγμα σε μία επιχείρηση είναι οι εργαζόμενοι, οι πελάτες, οι μέτοχοι και η κοινωνία ευρύτερα, στο πανεπιστήμιο οι φοιτητές, οι εργαζόμενοι, οι εργοδότες, οι φορολογούμενοι και η κοινωνία. Ο ίδιος ακριβώς είναι και ο λόγος ύπαρξης ενός πολιτικού κόμματος, δηλαδή να δημιουργεί αξία για τους πολίτες, την κοινωνία και τα μέλη του. Βεβαίως, τίθεται το ζήτημα σχετικά με το πώς η αξία που δημιουργεί μια οργάνωση κατανέμεται μεταξύ των ομάδων ενδιαφερομένων (stakeholders), αλλά αυτό είναι ένα

ζήτημα που δεν θα μας απασχολήσει εδώ αφού συνδέεται με την ευρύτερη οικονομική, κοινωνική και πολιτική οργάνωση των κοινωνιών.

Ο λόγος ύπαρξης κάθε οργάνωσης εκφράζεται συνήθως μέσω του ορισμού της αποστολής της, η οποία περιγράφει την αξία που οφείλει να δημιουργεί και να προσφέρει. Για παράδειγμα, η αποστολή της Ελληνικής Αστυνομίας είναι να εξασφαλίζει την ασφάλεια και την ελευθερία των πολιτών. Η αποστολή του Κράτους είναι να εξασφαλίζει την κοινωνική συνοχή και ευημερία. Η αποστολή μιας φαρμακευτικής επιχείρησης είναι να συμβάλλει στην υγεία των ανθρώπων. Σχετικά με αυτό τον βασικό λόγο ύπαρξης των οργανώσεων τίθεται το ερώτημα: Γιατί αρκετές ανθρώπινες ανάγκες ικανοποιούνται καλύτερα μέσω των κοινωνικών οργανώσεων και όχι ατομικά;

Οι κύριοι λόγοι είναι συνοπτικά οι παρακάτω:

ΔΙΑΙΡΕΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΣΗ

Αν κανείς σκεφθεί, για παράδειγμα, το απλό ερώτημα «Γιατί ο άνθρωπος δεν κατασκευάζει μόνος το αυτοκίνητό του», θα μπορέσει να ανακαλύψει τους κύριους λόγους δημιουργίας των οργανώσεων.

Η ένωση των ανθρώπων σε οργανώσεις επιτρέπει τη διαίρεση του έργου και την εξειδίκευση. Με το παράδειγμα του αυτοκινήτου φαίνεται καθαρά ότι είναι πολύ δύσκολο σε εύλογο χρονικό διάστημα κάθε άτομο να αποκτήσει γνώση και δεξιότητες για να κατασκευάζει όλα τα μέρη του αυτοκινήτου. Έτσι, η διαίρεση του έργου της κατασκευής του αυτοκινήτου σε χιλιάδες επιμέρους εργασίες επιτρέπει την εξειδίκευση και, κατά συνέπεια, συμβάλλει στην αποδοτικότητα της εργασίας του ανθρώπου. Αυτό συμβαίνει επειδή με την εξειδίκευση ο άνθρωπος επαναλαμβάνει περισσότερες φορές την ίδια δουλειά στον χρόνο, πράγμα που ως εμπειρία αυξάνει τις δεξιότητές του.

Αν υποθέσουμε ότι ένας άνθρωπος θα έχει την απαραίτητη γνώση κάποτε για να κατασκευάσει όλα τα μέρη του αυτοκινήτου, τότε πρέπει κανείς να αναρωτηθεί: Σε πόσο χρόνο θα ολοκληρώσει την κατασκευή του αυτοκινήτου του; Ασφαλώς σε πολύ περισσότερο από αυτόν που χρειάζεται, αν εργάζονταν ταυτόχρονα δέκα ή περισσότεροι άνθρωποι. Η ένωση, συνεπώς, των ανθρώπων και η διαίρεση ταυτόχρονα του έργου επιτρέπει την αποτελεσματικότερη χρήση του χρόνου.

ΜΗ ΔΙΑΙΡΕΣΗ ΤΩΝ ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΩΝ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ

Είναι λογικό ότι το κόστος κατασκευής του αυτοκινήτου από έναν άνθρωπο θα είναι πολύ μεγαλύτερο απ' ό,τι σε μια βιομηχανία, η οποία διαθέτει μηχανήματα με τεράστιες δυνατότητες εκτέλεσης εργασιών και μαζικής παραγωγής. Τέτοια μηχανήματα ασφαλώς δεν είναι δυνατό να διαθέτει ένας άνθρωπος. Αυτό σημαίνει ότι η ύπαρξη οργανώσεων εξηγείται σε αρκετές περιπτώσεις από την αδυναμία διαίρεσης των συντελεστών παραγωγής (π.χ. τεχνολογία, εργασία).

Ένα άλλο παράδειγμα κατανόησης της μη διαίρεσης των συντελεστών παραγωγής είναι η περίπτωση του καθηγητή. Αν ο καθηγητής μπορεί ταυτόχρονα να παραδίδει μαθήματα σε δέκα μαθητές, τότε δεν είναι δυνατόν κάθε μαθητής με το ίδιο κόστος να κάνει μόνος του μάθημα, γιατί ο καθηγητής θα έπρεπε να διαιρεθεί σε «δέκα κομμάτια», πράγμα που είναι αδύνατον.

ΟΙΚΟΝΟΜΙΕΣ ΚΛΙΜΑΚΑΣ

Στις οργανώσεις επιτυγχάνεται πιο αποτελεσματική αξιοποίηση των συντελεστών παραγωγής, λόγω της επίτευξης «οικονομιών κλίμακας». Αυτό σημαίνει ότι, λόγω της μεγάλης ποσότητας εργασιών ή παραγωγής προϊόντων ή υπηρεσιών,

έχουμε εξοικονόμηση πόρων. Για παράδειγμα, σε ένα σχολείο με 100 μαθητές, το οποίο διαθέτει έναν φύλακα με αμοιβή 1.000 ευρώ μηνιαίως, το κόστος του φύλακα για κάθε μαθητή είναι 10 ευρώ μηνιαίως. Αν όμως το σχολείο είχε διακόσιους μαθητές, τότε το κόστος του φύλακα για κάθε μαθητή θα ήταν μόνο 5 ευρώ μηνιαίως και, αν οι μαθητές ήταν χίλιοι, το κόστος αυτό θα ήταν μόλις 1 ευρώ.

ΣΥΝΕΡΓΕΙΑ - ΣΥΝΕΝΩΣΗ ΔΥΝΑΜΕΩΝ

Η οργάνωση σημαίνει συνένωση των δυνάμεων περισσότερων ανθρώπων, πράγμα που οδηγεί στη δημιουργία συνέργειας. Συνέργεια σημαίνει ότι η ολόκληρη είναι μεγαλύτερη από το άθροισμα των μερών της («εν τη ενώσει η ισχύς»). Για παράδειγμα, όταν ένα εκατομμύριο εργαζόμενοι προσπαθούν να επηρεάσουν, ο καθένας από μόνος του, την εισοδηματική πολιτική της κυβέρνησης, μάλλον δεν πρόκειται να το πετύχουν. Αντίθετα, όταν όλοι αυτοί ενωθούν σε μια συνδικαλιστική οργάνωση, η δύναμη επιρροής θα είναι πολύ σημαντική.

ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΝΑΓΚΩΝ

Οι άνθρωποι, εκτός από τις βασικές-βιολογικές ανάγκες, έχουν αρκετές μη υλικές ανάγκες, όπως την ανάγκη να αισθάνονται ασφαλείς, κοινωνικές ανάγκες (π.χ. φιλία, σχέσεις), εγωιστικές ανάγκες (π.χ. αναγνώριση, επιτυχία, κύρος, εκτίμηση, σεβασμός, αυτοσεβασμός), καθώς και ανάγκες ολοκλήρωσης. Πολλές από αυτές τις ανάγκες ικανοποιούνται ουσιαστικά μόνο με τη συμμετοχή του ατόμου σε κοινωνικές οργανώσεις.

ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΕΠΙΒΙΩΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΤΥΧΙΑΣ ΤΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ

Με βάση τα όσα προηγήθηκαν, η κάθε οργάνωση, για να ανταποκρίνεται στον θεμελιώδη λόγο ύπαρξης και να ικανο-

ποιεί ανθρώπινες ανάγκες καλύτερα απ' όσο θα μπορούσε να το κάνει κάθε εργαζόμενος ατομικά, χρειάζεται να εξασφαλίσει τις παρακάτω προϋποθέσεις:

Η πρώτη προϋπόθεση της επιβίωσης και της επιτυχίας οποιασδήποτε οργάνωσης είναι η αποδοτικότητα (efficiency). Αποδοτικότητα σημαίνει με τις ελάχιστες δυνατές θυσίες κεφαλαίων, εργασίας, υλικών πόρων κ.λπ. να επιτυγχάνονται τα μέγιστα δυνατά αποτελέσματα ή αξίες. Πρόκειται ουσιαστικά για ένα κλάσμα:

$$\text{Αποδοτικότητα} = \frac{\text{Αποτελέσματα}}{\text{Θυσίες ή κατανάλωση
οποιοδήποτε χρήσιμου πόρου}}$$

Η αποδοτικότητα της εργασίας συνήθως αποκαλείται παραγωγικότητα και είναι η παραγωγή προϊόντων ή υπηρεσιών σε σχέση με τον χρόνο εργασίας. Η αποδοτικότητα ενός χωραφιού είναι η παραγωγή ανά στρέμμα, η αποδοτικότητα του κεφαλαίου είναι το μέγεθος των κερδών προς το μέγεθος του διαθέσιμου κεφαλαίου.

Η δεύτερη προϋπόθεση επιβίωσης μιας οργάνωσης είναι η αποτελεσματικότητα (effectiveness). Αποτελεσματικότητα είναι ο βαθμός επίτευξης των στόχων του οργανισμού με αποδοτικότητα. Η αποτελεσματικότητα διαφέρει από την αποδοτικότητα με βάση τους ορισμούς των εννοιών. Για παράδειγμα, η υψηλή αποδοτικότητα σε ένα σχολείο δεν σημαίνει ότι ικανοποιούνται οι ανάγκες των μαθητών και των δασκάλων.

Τρίτη προϋπόθεση επιβίωσης και επιτυχίας μιας οργάνωσης η οποία λειτουργεί σε συνθήκες ανταγωνισμού, είναι η ανταγωνιστικότητα. Ανταγωνισμός υπάρχει όταν δύο ή περισσότεροι διεκδικούν ταυτόχρονα να αποκτήσουν τα ίδια πράγματα που έχουν γι' αυτούς αξία. Για παράδειγμα, οι ανταγωνιστικές επιχειρήσεις διεκδικούν ταυτόχρονα να αποκτήσουν ένα μέρος της αγοραστικής δαπάνης των καταναλωτών,

διεκδικούν να αποκτήσουν τα ικανότερα στελέχη στην αγορά εργασίας κ.λπ. Η ανταγωνιστικότητα δεν αφορά μόνο τις επιχειρήσεις, αφορά σχεδόν όλες τις οργανώσεις, όπως τα σχολεία, τους στρατούς και τις χώρες. Για παράδειγμα, δύο χώρες μπορεί να διεκδικούν τους ίδιους τουρίστες ή δυο κόμματα τους ίδιους ψηφοφόρους.

ΤΟ ΜΑΝΑΤΖΜΕΝΤ ΩΣ ΘΕΜΕΛΙΩΔΗΣ ΠΑΡΑΜΕΤΡΟΣ ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Για να γίνει κατανοητή η έννοια και η αναγκαιότητα του μάνατζμεντ και των μάνατζερ στην αποτελεσματικότητα των οργανώσεων, ας σκεφτούμε το παρακάτω παράδειγμα. Ανοίγετε ένα μπαρ σε ένα μικρό χώρο και στην αρχή κάνετε εσείς όλες τις εργασίες που απαιτούνται. Αρχίζει όμως η πελατεία να αυξάνεται, και επειδή δεν μπορείτε να ανταποκριθείτε μόνος σας, αποφασίζετε να προσλάβετε βοηθό. Πριν ακόμη τον προσλάβετε και για να προσδιορίσετε τον κατάλληλο άνθρωπο, προφανώς, πρέπει να αποφασίσετε ποιες εργασίες χρειάζεται αυτός να κάνει. Με αυτή την απόφαση ουσιαστικά και πρακτικά δημιουργείτε στο μπαρ δύο θέσεις εργασίας, αφού κατανείματε το συνολικό έργο στους δυο σας. Το ίδιο θα κάνετε αν χρειασθείτε και δεύτερο, τρίτο ή τέταρτο εργαζόμενο. Σκεφτείτε τώρα ότι το μπαρ πάει εξαιρετικά, επεκτείνετε στον διπλανό χώρο, δημιουργείτε και εστιατόριο, το οποίο λειτουργεί από το πρωί, προσφέροντας πρωινό, μέχρι αργά το βράδυ. Συνολικά τώρα στην επιχείρησή σας εργάζονται 50 άτομα, από τους οποίους 15 εργάζονται στην κουζίνα, 15 ως σερβιτόροι, 3 είναι καθαρίστριες, 3 άτομα στο λογιστήριο και οι υπόλοιποι σε άλλες εργασίες.

Για να μπορέσετε να λειτουργήσετε εσείς ως επιχειρηματίας και η επιχείρηση αποδοτικά και αποτελεσματικά, τι θα κάνετε; Θα μπορούσατε, για παράδειγμα, να επιβλέπετε, να καθοδηγείτε, να συντονίζετε μόνος σας τους υπόλοιπους 40

εργαζόμενους; Προφανώς όχι. Γι' αυτό τον λόγο θα τοποθετούσατε έναν υπεύθυνο στην κουζίνα, έναν στην εξυπηρέτηση, έναν στο λογιστήριο και στις προμήθειες ώστε αυτοί να έχουν ευθύνη της επίβλεψης, του συντονισμού και της διοίκησης των εργαζομένων σε κάθε τμήμα. Προφανώς για να το κάνουν αυτό, έχουν και την ανάλογη εξουσία να δίνουν εντολές και να ελέγχουν τους συνεργάτες-υφιστάμενούς τους. Εκτός αυτού, κατανοείτε ότι δεν είναι δυνατόν να λειτουργεί αυτή η επιχείρηση αποδοτικά και αποτελεσματικά χωρίς σωστές διαδικασίες, σχεδιασμό και προγραμματισμό σε όλες τις λειτουργίες της.

Με αυτό το παράδειγμα γίνεται φανερό ότι η αποδοτικότητα, η αποτελεσματικότητα και η ανταγωνιστικότητα της επιχείρησης αυτής απαιτεί σωστή οργάνωση, δηλαδή δημιουργία θέσεων εργασίας, τμημάτων θέσεων προϊσταμένων, σχέσεων εξουσίας και διαδικασιών, σωστό προγραμματισμό, συντονισμό, έλεγχο, σωστή στελέχωση, καθοδήγηση, αξιολόγηση και συνεχή βελτίωση των εργαζομένων. Αυτή η κοινή λογική και οι απαραίτητες λειτουργίες αποτελούν αυτό που λέγεται μανάτζμεντ στη Διοικητική Επιστήμη.

Πιο συγκεκριμένα, το μανάτζμεντ συναντάται στις εξής λειτουργίες:

Προγραμματισμός. Η λειτουργία αυτή περιλαμβάνει τον προσδιορισμό της κατάστασης και της θέσης της κοινωνικής οργάνωσης στο μέλλον, της πορείας που θα ακολουθηθεί και των μέσων που θα χρειαστούν για να επιτευχθεί η επιθυμητή κατάσταση. Δηλαδή ο προγραμματισμός συνίσταται στον προσδιορισμό των στόχων, της στρατηγικής, των τακτικών, των ενεργειών και των μέσων που θα χρησιμοποιηθούν για την υλοποίηση των στόχων σε συγκεκριμένο χρονικό διάστημα. Οι Harold Koontz και Cyril O'Donnell ορίζουν πολύ απλά τον προγραμματισμό ως τη λειτουργία εκείνη μέσω της οποίας

γεφυρώνεται το χάσμα ή η απόσταση ανάμεσα στο σημείο όπου βρίσκεται σήμερα το άτομο, η κοινωνική οργάνωση ή η χώρα, και το σημείο στο οποίο θέλει να βρίσκεται στο μέλλον, αποφασίζοντας τι θα γίνει, πώς θα γίνει, πότε θα γίνει, ποιος θα το κάνει και με ποια μέσα θα γίνει.

Οργάνωση είναι η λειτουργία με βάση την οποία το συνολικό έργο που προσδιορίζεται στον προγραμματισμό διαιρείται σε επιμέρους εργασίες ή καθήκοντα (καταμερισμός εργασίας, θέσεις εργασίας). Αυτά ανατίθενται σε συγκεκριμένα άτομα (στελέχωση) και διαμορφώνονται οι σχέσεις μεταξύ αυτών (τμήματα, ιεραρχικά επίπεδα κ.λπ.) ούτως ώστε να υπάρξει εκείνο το πλαίσιο μέσα στο οποίο οι ενέργειες και οι πόροι, με σωστές διαδικασίες, και συντονισμένα, θα κατευθύνονται αποτελεσματικά προς την υλοποίηση των στόχων.

Διεύθυνση είναι η λειτουργία μέσω της οποίας επηρεάζεται η συμπεριφορά του ανθρώπινου παράγοντα (ηγεσία, εμπύχωση, ενθάρρυνση, παρακίνηση, καθοδήγηση κ.λπ.) έτσι ώστε κάθε άτομο –ξεχωριστά ή σε αποτελεσματική ομαδική συνεργασία– να έχει τη διάθεση και την ικανότητα να συμβάλει αποτελεσματικά στην υλοποίηση των στόχων της οργάνωσης.

Έλεγχος είναι ο καθορισμός των προτύπων με βάση τα οποία αξιολογούνται και μετρώνται οι επιδόσεις και οι συμπεριφορές των ατόμων, των ομάδων, των οργανωτικών μονάδων και της επιχείρησης συνολικά, η μέτρηση των αποτελεσμάτων, η σύγκρισή τους με τους στόχους, ο εντοπισμός και η μέτρηση των αποκλίσεων μεταξύ στόχων και αποτελεσμάτων, η διάγνωση και η ανάλυση των αιτιών των αποκλίσεων αυτών, και ο καθορισμός διορθωτικών ενεργειών για την εξάλειψη των αιτιών τους.

Όπως προέκυψε από το προηγούμενο παράδειγμα, την ευθύνη και την εξουσία για την άσκηση του αποτελεσματικού μάνατζμεντ την έχει ο επιχειρηματίας, που λειτουργεί ως γενικός διευθυντής στην επιχείρηση, και οι προϊστάμενοι των διαφόρων τμημάτων. Αυτά τα διοικητικά στελέχη, δηλαδή οι

προϊστάμενοι όλων των ιεραρχικών επιπέδων, αποκαλούνται πλέον μάνατζερ και στα ελληνικά. Το μάνατζμεντ αποτελεί προϋπόθεση αποδοτικότητας και αποτελεσματικότητας για όλες τις κοινωνικές οργανώσεις. Καμία από αυτές, νοσοκομείο, πανεπιστήμιο, κυβέρνηση, υπουργείο, στρατός, δήμος κ.λπ., δεν μπορεί να λειτουργεί αποδοτικά, αποτελεσματικά και να ανταποκρίνεται στην αποστολή της χωρίς σωστό προγραμματισμό και έλεγχο, χωρίς την κατάλληλη οργάνωση, τη στελέχωση και τη σωστή διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού.

Βεβαίως, η αποτελεσματικότητα κάθε οργανισμού εξαρτάται κυρίως από τους ανθρώπους αφού αυτοί παίρνουν και υλοποιούν λιγότερο ή περισσότερο σημαντικές αποφάσεις. Συνεπώς η νοοτροπία-κουλτούρα, η θέληση των ανθρώπων να κάνουν τα σωστά πράγματα σωστά και έξυπνα και η διάθεσή τους να καταβάλλουν προσπάθειες για τις μέγιστες δυνατές επιδόσεις αποτελούν προϋποθέσεις αποδοτικότητας, αποτελεσματικότητας, ποιότητας, καινοτομίας, εξυπηρέτησης των πελατών ή πολιτών κ.λπ.

Την ευθύνη για την εξασφάλιση όλων αυτών έχουν οι προϊστάμενοι όλων των ιεραρχικών επιπέδων, αφού εξ' ορισμού υπάρχουν για να επιτυγχάνουν αποτελέσματα μέσω άλλων ανθρώπων, δηλαδή των υφισταμένων τους. Προϊστάμενος, εξ' ορισμού, είναι αυτός που έχει την ευθύνη και την εξουσία να επιτυγχάνει αποτελέσματα μέσω άλλων ανθρώπων (υφισταμένων) ανεξαρτήτως ιεραρχικού επιπέδου. Για παράδειγμα, ο πρύτανης είναι προϊστάμενος όλων των υπηρεσιών του πανεπιστημίου, στην Οικονομική Διεύθυνση προϊστάμενος είναι ο διευθυντής Οικονομικών, στην καθαριότητα προϊστάμενος των πωλητών είναι ο υπεύθυνος πωλήσεων. Σε όλους λοιπόν τους οργανισμούς η ιεραρχία από πάνω μέχρι κάτω αποτελείται από προϊσταμένους, που αποκαλούνται πλέον και στα ελληνικά μάνατζερ, αφού για να επιτύχουν αποτελέσματα μέσω άλλων ανθρώπων, πρέπει να ασκούν το μάνατζμεντ στον χώρο ευθύνης τους.

ΔΗΜΗΤΡΗΣ ΜΠΟΥΡΑΝΤΑΣ

ΗΓΕΣΙΑ

Η ηγεσία, όταν ασκείται με σωστό και αποτελεσματικό τρόπο σε επιχειρήσεις, οργανισμούς, συλλογικότητες, οικογένειες και κοινωνίες, αποτελεί κρίσιμο παράγοντα προόδου, κοινωνικής συνοχής και ευημερίας. Παρόλα αυτά, ως έννοια κι ως πρακτική στην Ελλάδα παραμένει συγκεχυμένη, ακόμα και παρεξηγημένη, αφού συχνά οι ηγέτες ταυίζονται από μεγάλο μέρος της κοινωνίας με τους κατέχοντες την εξουσία: τα ανώτατα στελέχη, τους ηγεμόνες, τους δημαγωγούς, τους λαϊκιστές και τους τσαρλατάνους.

Με απλό και κατανοητό τρόπο, το παρόν βιβλίο αποπειράται να απαντήσει στα κύρια σχετικά ερωτήματα όπως: Τι είναι ηγεσία και ηγέτης, ποιος είναι ο λόγος ύπαρξής τους, σε τι συνίσταται η αποτελεσματική ηγετική συμπεριφορά, καθώς και ποια χαρακτηριστικά της προσωπικότητας, ποιες αξίες, γνώσεις και ικανότητες απαιτεί η αποτελεσματική άσκηση της ηγεσίας για το κοινό καλό, τόσο βραχυπρόθεσμα όσο και μακροπρόθεσμα. Δίνεται απάντηση επίσης, με βάση την επιστήμη, στο ερώτημα αν οι ηγέτες γεννιούνται ή γίνονται και πώς αναπτύσσονται. Το βιβλίο αυτό προσφέρει απαραίτητη γνώση, αφού ο κάθε αναγνώστης, ακόμη κι αν ο ίδιος δεν ασκεί ηγεσία, συμβάλλει με τις επιλογές και τις συμπεριφορές του στην ύπαρξή της και μπορεί να την επηρεάσει για το ατομικό και το συλλογικό καλό.

Η σειρά ΜΙΚΡΕΣ ΕΙΣΑΓΩΓΕΣ περιλαμβάνει βιβλία αναφοράς, γραμμένα από ειδικούς, τα οποία δίνουν έγκυρη και σε βάθος πληροφόρηση για θέματα άμεσου ενδιαφέροντος. Απλή αλλά όχι απλουστευτική, επιστημονική αλλά όχι απροσέλαση, σύντομη αλλά και πλήρης, η σειρά προσφέρει στον σύγχρονο αναγνώστη τα κλειδιά ώστε να κατανοήσει σε βάθος τον πολύπλοκο και μεταβαλλόμενο κόσμο μας.

