

**ΑΠΟΨΕΙΣ, ΘΕΣΕΙΣ και ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ
ΤΟΥ ΣΥΛΛΟΓΟΥ ΔΙΠΛΩΜΑΤΟΥΧΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΟΜΙΛΟΥ ΔΕΗ
ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ**

(Επισυνάπτεται σε επιστολή του Συλλόγου προς τον Πρόεδρο και Διευθύνοντα Σύμβουλο της ΔΕΗ ΑΕ στα πλαίσια εφαρμογής του νέου συστήματος αξιολόγησης σε αντικατάσταση του ΕΚΦΑ)

Η έλλειψη ορθολογικού συστήματος αξιολόγησης, σωστής δομής και κατανομής κινήτρων δεν σημαίνει, κατά ανάγκη, ότι η επιλογή ενός νέου συστήματος αξιολόγησης θα αποκαταστήσει αυτόματα τα κίνητρα, τις προαγωγές ή τις υποβαθμίσεις και, άρα, την υγεία και την παραγωγικότητα της επιχείρησης.

Οι δυσκολίες να επινοηθούν σχήματα αξιολόγησης, ανταμοιβής και απευθείας ελέγχου που να στηρίζονται σε παρατηρήσιμα δεδομένα και οι δυσκολίες να σχεδιαστούν συμβάσεις που να αυτό-επιβάλλονται ή να επιβάλλονται νομικά με λογικό κόστος, αποτελούν κεντρικά θέματα όλων των συστημάτων αξιολόγησης ανταμοιβών και κυρώσεων.

Μια καθολική ιστορική εποπτεία της επιλογής και προαγωγής προσώπων στην ιεραρχία/εξουσία της επιχείρησης μας επιβάλλει να δεχθούμε ότι αυτή γινόταν και συνεχίζει να γίνεται περισσότερο με πολιτικά κριτήρια παρά στη βάση του ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος, σε εταιρείες με διορισμένες Διοικήσεις και έντονα τα χαρακτηριστικά των εκάστοτε κυβερνητικών παρεμβάσεων.

Οι εν λόγω διαδικασίες έχουν όμως παραλυτικά αποτελέσματα όσον αφορά την ορθολογική λειτουργία της επιχείρησης και κατ' επέκταση της ίδιας της Οικονομίας της Χώρας.

Η ικανότητα αναρρίχησης στην κομματική εξουσία - η ικανότητα αποδυνάμωσης των αντιπάλων ή επιβίωσης ανάμεσα σε κλίκες και φατρίες, δεν έχει κατ' αρχήν καμία σχέση με την ικανότητα της «ορθολογικής» οργάνωσης της παραγωγής, της τεχνολογικής εξέλιξης, του συντονισμού της πολυπλοκότητας των ανθρώπινων σχέσεων, με την τέχνη του κυβερνάν, με τη διεύθυνση μιας συλλογικής δουλειάς.

Η επιλογή των καταλληλότερων - κάθε φορά που κερδίζουν τις εκλογές οι μεν και εκτοπίζουν τους δε - είναι ή επιλογή των καταλληλότερων προς επιλογήν - όχι η επιλογή μιας αξιοκρατικής διαδικασίας.

Η ορθολογική δημοκρατική διαχείριση του νέου αυτού ιστορικού θεσμού, της επιχείρησης- προϊόν της συνδικαλιστικής δράσης και του παθιασμένου εκείνου -με αδιαμφισβήτητες και καθιερωμένες αξίες ανθρωπολογικού δημιουργικού τύπου - του καινοτόμου σουμπετεριανού επιχειρηματία – καταστρέφεται με τις παρούσες εξελίξεις ο τύπος αυτός αντικαθίσταται από τυχαίους και αναπόφευκτους διευθύνοντες που δεν έχουν κατ' αρχήν καμία σχέση με την ικανότητα διεύθυνσης των υποθέσεων με τις οποίες ο διοικητικός μηχανισμός είναι επιφορτισμένος.

Σε μια οργάνωση με δομή εξουσίας και όχι δομή οικονομικής αποτελεσματικότητας η εξουσία λήψης των αποφάσεων περνά σε μια ιδιαίτερη ομάδα.

Αυτή η ομάδα συνηθίζεται να κάνει ό,τι χρειάζεται για να διατηρήσει την εξουσία, η οποία καταρχάς της παραχωρείται για μια συγκεκριμένη χρονική περίοδο.

Η διαρκής εξουσιοδότηση μιας ομάδας για μια σταθερή περίοδο σήμαινε και σημαίνει αυτόματα αυτό - σύσταση, αυτοπροσδιορισμό της ομάδας ως ομάδας που ασκεί την εξουσία για τον εαυτό της, ακόμη και αν η κοινωνία (συνδικάτο, δικαιοσύνη) ασκεί ένα είδος περιοδικού ελέγχου, πολλές φορές όμως εξαρτώμενου.

Είναι σίγουρο ότι υπάρχει εδώ, σε αυτό το πλαίσιο, ένα φρένο, ένας φύλακας, και μια δυνατότητα κυρώσεων τόσο από το συνδικάτο όσο και από την κοινωνία.

Αλλά είναι απολύτως προφανές ότι η ύπαρξη αυτού του σώματος, το οποίο πράγματι ασκεί την εξουσία ανεξέλεγκτο για χρόνια, τροποποιεί εκ των προτέρων τη φύση και το περιεχόμενο του ασκούμενου ελέγχου.

Η αρχή «οποιοι δεν είναι μαζί μας πρέπει να εξοντώνεται» θα εφαρμοστεί ανελέητα.

Το ζητούμενο δεν είναι πια ή απόκτηση της εξουσίας ώστε να επιτευχθούν συγκεκριμένες αλλαγές/μεταρρυθμίσεις, άλλα να επιτευχθούν οι αλλαγές εκείνες που θα επιτρέψουν την παραμονή στην εξουσία και την αδιάλειπτη ενίσχυση της με τρομακτικές συνέπειες ορισμένες φορές όπως αυτές της αυτοκαταστροφής και της διάλυσης του συνόλου σε υποσύνολα που δεν θυμίζουν τίποτε από το παρελθόν.

Στις περιπτώσεις αυτές το σύστημα αξιολόγησης χρησιμοποιείται ως μέσο Τρομοκρατίας με εμμονή στην ιδέα της εξουσίας, εξουσία για την εξουσία, ή εξουσία ως αυτό-σκοπός, με κάθε τίμημα και αδιάφορα ως προς τον σκοπό. Το ζητούμενο δεν είναι πια ή απόκτηση της εξουσίας ώστε να επιτευχθούν συγκεκριμένες αλλαγές, άλλα να επιτευχθούν οι αλλαγές εκείνες που θα επιτρέψουν την παραμονή στην εξουσία και την αδιάλειπτη ενίσχυση της.

Για ένα αξιόπιστο και αποτελεσματικό σύστημα αξιολόγησης

Ενώ το τυπικό παραδοσιακό σύστημα αξιολόγησης που χρησιμοποιείται μέχρι σήμερα στην επιχείρηση μπορεί να θεωρηθεί αναχρονιστικό ή και να εφαρμόζεται με λάθος τρόπο ακόμη και ύποπτο, είναι όμως σίγουρα πιο έγκυρο από ένα σύστημα όπου παίζει κανείς κορώνα γράμματα!. Ακόμη πιο έγκυρο, ωστόσο είναι ένα σχήμα αξιολόγησης που προϋποθέτει σαφή και ειλικρινή αμοιβαία αναγνώριση και δέσμευση των ατόμων όσον αφορά τις προσδοκίες και που περιλαμβάνει τις παρακάτω βασικές διαδικασίες:

1) Ανάλυση του έργου μιας συγκεκριμένης θέσης, (ανάλυση δραστηριοτήτων, ανάλυση αποφάσεων, ανάλυση σχέσεων).

Αποτελεί το πρώτο βήμα για τη διαδικασία αξιολόγησης, για τον απλό λόγο ότι πριν κρίνουμε κάποιον για τον τρόπο που ενεργεί, πρέπει να ξεκαθαρίσουμε τι ακριβώς ζητάμε απ' αυτόν.

2) Καθορισμός του τι σημαίνει επιτυχημένη εκτέλεση έργου. Το σημείο εκκίνησης πρέπει να είναι ένας προσδιορισμός των επιθυμητών αποτελεσμάτων. Τα επιθυμητά αποτελέσματα προσδιορίζουν τι πρέπει να γίνει και πότε. Η αιτία όλων σχεδόν των δυσκολιών στις σχέσεις έχει τις ρίζες της σε αντικρουόμενες ή διαφορούμενες προσδοκίες σε σχέση με ρόλους και στόχους.

Οι στόχοι αντιπροσωπεύουν ουσιαστικά το κατά Simon σημείο «ταύτισης» των στόχων και της στρατηγικής του οργανισμού και των αξιών, στόχων, αναγκών, και ικανοτήτων του ατόμου.

Στο πλαίσιο του αμοιβαίου οφέλους, προϊστάμενοι και υφιστάμενοι διευκρινίζουν προσδοκίες και δεσμεύονται αμοιβαία για την επίτευξη των επιθυμητών αποτελεσμάτων.

3) Προσδιορισμός και εντοπισμός των διαθέσιμων και απαιτούμενων πόρων (οικονομικών, τεχνολογικών, ανθρώπινων, κλπ) ώστε να είναι δυνατή η επίτευξη των επιθυμητών αποτελεσμάτων.

4) Καθορισμός των συνεπειών. Όταν καθορίζονται οι προδιαγραφές απόδοσης, οι συνέπειες γίνονται το φυσικό ή το λογικό αποτέλεσμα της απόδοσης και όχι ανταμοιβή ή τιμωρία που απονέμεται αυθαίρετα από τον υπεύθυνο. Δεν υπάρχει έδαφος για υποκρισία και τεχνάσματα. Ο καθένας είναι ξεκάθαρος από την αρχή.

5) Ανάλυση ανατροφοδότησης (feedback analysis). Υπάρχει ένας μόνο τρόπος για να διαπιστώσει κανείς τα δυνατά του σημεία: Μέσω της Ανάλυσης της

Ανατροφοδότησης. Η συνεχής ανατροφοδότηση και συσχέτιση των αποτελεσμάτων με τις προσδοκίες τους επαναβεβαιώνει τη δέσμευσή τους στο σκοπό τους. Παρέχει τη δυνατότητα επικέντρωσης στις επιδόσεις και στα αποτελέσματα και, μέσω αυτών, στα επιτεύγματα και στη σχετική ικανοποίησή τους. Η μέσω της ανατροφοδότησης καταγραφή των επιδόσεων ενός ατόμου συνιστά και την μοναδική αντικειμενική περιγραφή των σπουδαιότερων συνεισφορών του στις θέσεις που κατείχε στο παρελθόν και τις επιδόσεις που θα πρέπει να αναμένονται και για το μέλλον από μια πιθανή προαγωγή του. Το μοναδικό που μπορούμε να μετρήσουμε είναι η απόδοση. Και το μοναδικό που πρέπει να μετράμε είναι η απόδοση. Η απόδοση των ανθρώπων μπορεί να συγκριθεί μόνο με βάση συγκεκριμένες αναμενόμενες επιδόσεις, και όχι συγκριτικά με τις προοπτικές και τις εκτιμήσεις για το μακροπρόθεσμο δυναμικό των ανθρώπων. Όμως, στην περίφημη 'συνέντευξη αξιολόγησης' κατά την οποία ο προϊστάμενος κάθεται μαζί με τον υφιστάμενο και αναζητούν εξαναγκαστικά με μια κακόγουστη υποκρισία τις πιθανές αδυναμίες και δυνατά σημεία του υφισταμένου καταστρέφει την ακεραιότητα της σχέσης του με τους υφισταμένους του. Η ενασχόληση με τις αδυναμίες δεν είναι μόνο ανοησία· είναι και ανευθυνότητα.

Πρώτον, ανησυχίες σχετικά με καταχρήσεις της εξουσίας έχουν οδηγήσει στη θέσπιση του δημοσιονομικού κώδικα, ΚΚΠ, που περιορίζει τη δυνατότητα κατάχρησης/σφετερισμού της εξουσίας ή και απόλυσης των εργαζομένων. Μολονότι η ύπαρξη περιορισμών της διοικητικής δράσης, οι οποίοι οφείλονται στη μέριμνα για ισονομία, η ισχύς αυτών των περιορισμών δεν είναι μεγάλη. Η ύπαρξη ΚΚΠ δεν συνεπάγεται ότι οτιδήποτε δεν απαγορεύεται ρητά επιτρέπεται. Οι γκρίζες ζώνες απαιτούν ατομική κρίση και σκέψη.

Πέραν της θέσπισης του ΚΚΠ, που καθορίζει την εμβέλεια και την έκταση της εξουσίας και της ευθύνης μιας διοίκησης, εγγυήσεις απέναντι σε οιαδήποτε αυθαίρετη απόφαση, αποτελούν ο συνδικαλισμός καθώς και τα πολιτικά δικαστήρια όταν η άσκηση εξουσίας από την ιεραρχία επί των υπαλλήλων και των υποθέσεων τους συνιστά υπέρβαση/σφετερισμό εξουσίας.

Είναι νομικά προσδιορισμένο το πεδίο δράσεων μιας διοίκησης .

Δεύτερον, οι συγκρούσεις-αποτέλεσμα αυταρχικών συμπεριφορών- εκτυλίσσονται καθημερινά σε πολλά και διαφορετικά επίπεδα των εκατοντάδων και πλέον ιεραρχικών βαθμίδων της επιχείρησης. Αντανακλούν αυτό που πολλοί θεωρούν σύγκρουση ανάμεσα στην ανάγκη για αυτονομία λειτουργίας και την ανάγκη για οργανωτικό έλεγχο. Καθώς το σενάριο επαναλαμβάνεται ξανά και ξανά, εξελίσσεται σε "χρόνια σύγκρουση" που αποκλείει την ανάπτυξη και της μίας και της άλλης αξίας, δημιουργεί ένα φαύλο κύκλο διάβρωσης της εμπιστοσύνης, οδηγεί σε συνεχείς εντάσεις, στην μετάθεση ή παραίτηση, ή ακόμη και σε πολιτικά δικαστήρια.

Η ανάγκη για έλεγχο, κατεύθυνση, και συνέχεια μέσα στον οργανισμό είναι προφανής. Αλλά εξίσου προφανής είναι και η ανάγκη, τόσο για το άτομο όσο και για την αποτελεσματικότητα του οργανισμού, για μεγαλύτερη ατομική αυτονομία και ελευθερία. Και οι δύο αξίες, είναι βάσιμες, και ζωτικές για έναν αποτελεσματικό οργανισμό και δεν πρέπει να αντιμετωπίζονται διαζευκτικά η μία ή η άλλη.

Η διαχείριση της δημιουργικής έντασης και της αλληλεξάρτησης μεταξύ της αυτονομίας και της οργανικής εξουσίας αποτελεί βασική πρόκληση στην καθιέρωση αυτού που ονομάζεται επιχειρηματική κουλτούρα.

Τρίτον, οι οργανισμοί είναι ταυτοχρόνως τεχνικά και κοινωνικά συστήματα. Ενώ η διάταξη των παραγωγικών διαδικασιών ή η αρχιτεκτονική ενός κτιρίου βασίζονται σε

ορισμένους σταθερούς νόμους της μηχανικής, των μαθηματικών και της φυσικοχημείας, τα βασικά δομικά στοιχεία της οργάνωσης είναι οι άυλες έννοιες της ανθρώπινης συμπεριφοράς και της δυναμικής των ομάδων που δεν διαδικασιοποιούνται, δεν μαθηματικοποιούνται, δεν μεγιστοποιούνται/ελαχιστοποιούνται μηχανικά.

Μπορεί κάποιος να είναι εξαιρετικός μηχανικός στην ειδικότητα του χωρίς αυτό να σημαίνει πως είναι ικανός να «διευθύνει» το σύνολο ενός τμήματος κάποιου εργοστασίου. Και ο καλύτερος τρόπος για να γίνει χρήσιμος δεν είναι αναγκαστικά να του εμπιστευθούμε τη διεύθυνση ενός συνόλου δραστηριοτήτων.

Αλλά σε κάθε περίπτωση δεν υπάρχει καμιά επιστημονική βάση για να κρίνουμε ένα σύνολο ηθικών αξιών, ή ένα σύνολο προσωπικοτήτων, ως ανώτερες άλλων. Για αυτό και δεν μπορούμε να ορίσουμε στόχους για την συμπεριφορά, τη νοοτροπία ή για το κλίμα στον εργασιακό χώρο με αποτέλεσμα να λειτουργούμε με βάση προκαταλήψεις, χρησμούς και συνθήματα, και όχι με γνώσεις.

Δεν ασκεί κανείς «management» στους ανθρώπους. Ηγείται επί των ανθρώπων.

Τέταρτον, είναι πλέον κοινός τόπος ότι, από όλους τους οικονομικούς πόρους, αυτός που χρησιμοποιείται λιγότερο αποτελεσματικά είναι το ανθρώπινο δυναμικό, καθώς και η μεγαλύτερη ευκαιρία βελτίωσης της οικονομικής απόδοσης βρίσκεται στην βελτίωση της αποτελεσματικότητας της εργασίας των ανθρώπων.

Μια καθολική ιστορική εποπτεία της επιλογής και προαγωγής προσώπων στην εξουσία μας επιβάλλει να δεχθούμε ότι αυτή γινόταν περισσότερο με πολιτικά κριτήρια παρά στη βάση του ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος. Οι εν λόγω διαδικασίες έχουν παραλυτικά αποτελέσματα όσον αφορά την ορθολογική λειτουργία της επιχείρησης και κατ'επέκταση της ίδιας της οικονομίας της χώρας.

Η ικανότητα αναρρίχησης στην κομματική εξουσία- η αποδυνάμωση των αντιπάλων ή επιβίωσης ανάμεσα σε κλίκες και φατρίες, δεν έχει κατ' αρχήν καμία σχέση με την ικανότητα της «ορθολογικής» οργάνωσης της παραγωγής, της τεχνολογικής εξέλιξης, του συντονισμού της πολυπλοκότητας των ανθρώπινων σχέσεων, με την τέχνη του κυβερνάν, με τη διεύθυνση μιας συλλογικής δουλειάς. Η επιλογή των καταλληλότερων είναι ή επιλογή των καταλληλότερων προς επιλογήν.

Πέμπτον, στα μέσα του εικοστού αιώνα ήταν πλέον σαφές ότι η μηχανιστική γραφειοκρατία –το υβρίδιο του Taylor και του Max Weber-νοσούσε από διάφορα εγγενή μειονεκτήματα: με τον καιρό έτεινε να γίνει περισσότερο απόμακρη και πολύπλοκη και έπαψε να ανταποκρίνεται στις εξελίξεις του περιβάλλοντος.

Στις δεκαετίες που ακολούθησαν-'60, '70, '80-δοκιμάστηκαν, εφαρμόστηκαν και συνδυάστηκαν διάφορες γραμμές σκέψης που αφορούσαν τον οργανωτικό σχεδιασμό -κοινωνικοτεχνικά συστήματα, αυτόνομες ομάδες εργασίας, ανοιχτά συστήματα, συμμετοχική διαχείριση. Το αποτέλεσμα ήταν η ανάδυση μιας ουσιαστικά νέας οργανωσιακής κουλτούρας, αυτή της αυτοδιαχείρισης ή της δημοκρατικής διαχείρισης. Η δημοκρατική διαχείριση είναι ένα σύστημα που δύσκολα εδραιώνεται: είναι ένα σύστημα που θρέφεται με τις διαφορές και τις συγκρούσεις όσο καιρό είναι σε θέση να τις ρυθμίζει και να τις καθιστά παραγωγικές, αλλά μπορεί να καταστραφεί από αυτές ακριβώς τις διαφορές και τις συγκρούσεις.

Τα βασικά προγράμματα για τη δημιουργία μιας αποτελεσματικής επιχειρηματικής κουλτούρας ταλαντεύτηκαν μεταξύ των προγραμμάτων συμμόρφωσης και αυτών της αξιοκρατίας που οδηγούν στην ανάπτυξη της αυτοδιαχείρισης, της αυτονομίας, της δημοκρατικής διαχείρισης.

Βασικός παράγοντας στη δημιουργία μιας αποτελεσματικής επιχειρηματικής κουλτούρας, η οποία να επιφέρει ισορροπία μεταξύ της οργανικής εξουσίας και της προσωπικής αυτονομίας, είναι η δημιουργία ενός περιβάλλοντος που θα υποστηρίζει την προσωπική αυτονομία, παρέχοντας παράλληλα σωστή καθοδήγηση μέσα από κώδικες, κανόνες και πολιτικές.

Τα προγράμματα συμμόρφωσης βασίζονται στην πίστη μιας εταιρείας στο δικαίωμα της να ασκήσει την οργανική της εξουσία. Οι εργαζόμενοι υποκινούνται να κάνουν το σωστό μέσω του φόβου ότι μπορεί να γίνουν αντιληπτοί και όχι από γνήσια επιθυμία συμμόρφωσης στους νόμους. Τα προγράμματα αυτά, σπάνια βοηθούν τους εργαζομένους να επιλύσουν καταστάσεις που δεν καλύπτονται από κανονισμούς. Αυτού του είδους τα προγράμματα δεν επιχειρούν να αναπτύξουν την αυτονομία και υπευθυνότητα των εργαζομένων.

Τα προγράμματα που βασίζονται στις αξίες στηρίζονται στο δικαίωμα του ατόμου για αυτονομία. Το λεξικό ορίζει τον όρο αυτονομία ως αυτοκατευθυνόμενη ελευθερία και ανεξαρτησία. Στα πλαίσια των οργανισμών, η ηθική αυτονομία: νομιμοποιεί τη διαδικασία αξιολόγησης και τροποποίησης της πολιτικής του οργανισμού, επιτρέπει την αποκεντρωμένη διαδικασία στη λήψη αποφάσεων, ενθαρρύνει τον αυθορμητισμό και τις καινοτομίες.

Έκτον, σε κάθε πολύπλοκο σύστημα το οποίο αποτελείται από αλληλεπιδρώντα μέρη, η οργάνωση πάντοτε, εν μέρει τουλάχιστον, αναδύεται, χωρίς κανείς να μπορεί να προδιαγράψει τη μορφή που θα πάρει. Γι αυτό και οι προϊστάμενοι δεν δίνουν εντολές, αλλά διευκολύνουν αυτή τη διαδικασία — συντονίζουν/διοχετεύουν την ενέργεια και την πρωτοβουλία των συνεργατών τους σε επιθυμητές κατευθύνσεις. Ο συντονισμός αντικαθιστά τις εντολές. Η διατάσσουσα και ελέγχουσα οργάνωση μεταμορφώνεται σε μια οργάνωση που θεμελιώνεται στην ευθύνη. Ο εργάτης αποκτά ένα «συναίσθημα ευθύνης», γίνεται «υπεύθυνος εργάτης».

Ταυτόχρονα η οργάνωση αναλαμβάνει και την ευθύνη για τα όρια της εξουσίας της, για το σημείο, δηλαδή, πέρα από το οποίο παύει να είναι νόμιμη η άσκηση της εξουσίας της, πέρα από το οποίο η εξουσία πρέπει να θεωρηθεί κατάχρηση/σφετερισμός.

Η οργάνωση πρέπει να έχει τη δυνατότητα να αναμορφώνει η ίδια τον εαυτό της προκειμένου να ανταπεξέρχεται στις διαρκώς μεταβαλλόμενες συνθήκες τόσο του εσωτερικού όσο και κυρίως του εξωτερικού περιβάλλοντος.

Τέλος, οι υψηλές πωλήσεις που σημειώνουν τα βιβλία, τα προγράμματα διοίκησης επιχειρήσεων, οι ανακοινώσεις που δημοσιεύονται κάθε χρόνο με θέμα τις ηγετικές ικανότητες στο χώρο των επιχειρήσεων, όλα αυτά που βελτιώνουν την αποτελεσματικότητα του ανθρώπινου δυναμικού έως και 50,000% έχουν λίγα περισσότερα να προσθέσουν στο ζήτημα, από όσα έχουν ήδη πει το πλατωνικό

‘‘δεί δε τον άρχοντα μέμνησθαι πρώτον ότι ανθρώπων άρχει, δεύτερον ότι δει κατά νόμον άρχειν και τρίτον ότι ουκ αεί άρχει’’,

ή ο Ξενοφώντας στην "Κύρου Παιδεία", ο Αισχύλος ή ο Σοφοκλής στην Αντιγόνη για την (αυταρχική) εξουσία.

Όταν όλες οι σύγχρονες επιχειρήσεις προσπαθούν να οργανώσουν τους τομείς του ανθρώπινου δυναμικού, να παρακινήσουν τους εργαζόμενους τους να «ταυτισθούν» με την επιχείρηση, οι εκάστοτε διοικήσεις της δική μας επιχείρησης περιορίζονται στην καλύτερη περίπτωση στην έκδοση συρραφής αλλοπρόσαλλων συνθημάτων και στη χειρότερη στην απόπειρα να προσαρμόσει το «κακά προσαρμοσμένο» άτομο στην «πραγματικότητα». Ασχολήθηκε ποτέ η διοίκηση με την οργάνωση της εργασίας, την οργάνωση των ανθρώπων και πολύ περισσότερο με την διοίκηση και την ανάπτυξη του πιο σημαντικού ανθρώπινου δυναμικού της, δηλαδή των στελεχών της;

Για ποιο αυτονόητο χρονίζον αίτημα των μηχανικών μπορεί να υπερηφανεύεται η διοίκηση ότι ανταποκρίθηκε και το έλυσε προληπτικά και όχι αντιδραστικά ώστε οι μηχανικοί, τα στελέχη και οι Διευθυντές να επιτελούν τα καθήκοντα τους κατά τον αποτελεσματικότερο δυνατό τρόπο;

