



animus care

THE NEW STANDARD IN MENTAL HEALTH

Η Ηθική της Ηθικής των Επιχειρήσεων

Dr. Antonia Pothoulaki

*International Philosophical Consultant in
Mental Health*

Founder of Animus Care

M: +30 6930 741090

Email: antoniapothoulaki@gmail.com

Η συνεισφορά
της Σύγχρονης
Φιλοσοφικής
Συμβουλευτικής
στον τομέα των
Επιχειρήσεων

Σύγχρονη Ηθική Φιλοσοφία:

Ασχολείται με ερωτήματα, προβλήματα και θεωρίες, κανονιστικής αλλά και μετα-ηθικής υφής.

π.χ: ηθικές θεωρίες περί των αρετών, περί των ηθικών επιταγών, περί των ηθικών συνεπειών, περί του κακού, περί του ηθικού βίου και της φιλοσοφίας της ζωής, κ.ά.

Η συνεισφορά
της Σύγχρονης
Φιλοσοφικής
Συμβουλευτικής
στον τομέα των
Επιχειρήσεων

Σύγχρονη Φιλοσοφική συμβουλευτική:

Κατανόηση της θεωρητικής και πρακτικής αξίας των θεωριών της ηθικής φιλοσοφίας, εξοικείωση με την ορολογία της σύγχρονης ηθικής θεωρίας, δυνατότητα να εκφράσει κάποιος ελεύθερα τις δικές του απόψεις ,ανάπτυξη της ικανότητας του ηθικώς διανοεΐσθαι και επιχειρηματολογείν καθώς την διαμόρφωση μιας εργασιακής κουλτούρας.

Η συνεισφορά της Σύγχρονης Φιλοσοφικής Συμβουλευτικής στον τομέα των Επιχειρήσεων

Διαχρονικά Προβλήματα και Ζητήματα:

π.χ.: «θα πρέπει το αγαθό να σχετίζεται με έννοιες όπως το καθήκον και το ορθό;»,
«το αγαθό προϋπάρχει της έννοιας του καθήκοντος ή της αρετής;»,
«είναι η αγαθότητα μια «μη-φυσική», μη αναγώγιμη σε κάτι άλλο ιδιότητα;»,
«είναι το αγαθό ένα ή πολλά;»,
«υπάρχουν ηθικοί νόμοι που μας υποχρεώνουν να πράξουμε ηθικά;»,
«ποιά είναι η καλή ζωή για έναν άνθρωπο;»,
«πώς μπορεί κάποιος να επιτύχει σε αυτή ζωή;»,
«ποιές δραστηριότητες είναι πιο σημαντικές;»,
«πώς μπορούμε να ξέρουμε τί είναι το σωστό;»,
«είμαστε ηθικά υπεύθυνοι όχι μόνον για τις πράξεις μας αλλά και για τις παραλήψεις μας;»,
«είμαστε αυτόνομα ηθικώς δρώντα πρόσωπα ή η τύχη διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην ηθική μας ευθύνη;»,
«είναι οι συνέπειες των πράξεών μας πιο σημαντικές από τις προθέσεις μας;», κ.ά..

Σύγχρονη ηθική φιλοσοφία

Μετα-Ηθική:

Ασχολείται γενικώτερα με τη φύση της ηθικής και των ηθικών κρίσεων.

Περιλαμβάνει θέματα, όπως,

- αν οι ηθικές αποφάσεις είναι αληθείς ή ψευδείς,
- αν τελικά υπάρχουν αντικειμενικές ηθικές αξίες ή είναι υποκειμενικές ή σχετικές (ηθική σχετικοκρατία, πλουραλισμός των ηθικών αξιών),
- κατά πόσον και σε τι οι ηθικές κρίσεις ομοιάζουν με τις εμπειρικές ή τις επιστημονικές κρίσεις (π.χ. αν υπάρχουν ηθικά γεγονότα),
- αν οι ηθικές αξίες αποτελούν μέρος του κόσμου ή προβάλλονται από εμάς πάνω στον κόσμο.

Σύγχρονη ηθική φιλοσοφία

Στο πλαίσιο του μαθήματος θα μας απασχολήσουν επίσης μετα-ηθικά ερωτήματα, όπως είναι τα εξής:

- «Γιατί τελικά θα πρέπει να ενεργούμε ηθικά;»,
- «Οι ηθικές πράξεις είναι αποτέλεσμα ορθών λογικών κρίσεων ή κατευθύνονται από τις επιθυμίες μας, τα συναισθήματά μας ή από άλλα κίνητρα;»,
- «Τί ρόλο έχει η διαίσθηση στη διατύπωση ηθικών κρίσεων;» και
- «Πώς τελικά μπορούμε να γνωρίζουμε αν οι αποφάσεις μας και οι πράξεις μας είναι σύμφωνες με ό,τι η ηθική επιτάσσει;».

Σύγχρονη ηθική φιλοσοφία

Κανονιστική Ηθική:

Ασχολείται με το τι είναι ηθικά ορθό και τί ανήθικο καθώς και με αξιολογικές έννοιες, όπως

Τι είναι το αγαθό
(το καλό) και το κακό,
το ενάρετο,
το καθήκον, κ.ά.

Για να αναλυθούν οι έννοιες αυτές οι κανονιστικές θεωρίες εξετάζουν κατά πόσον η ορθότητα μιας πράξης εξαρτάται αποκλειστικά από τις συνέπειες που προκύπτουν από αυτή (συνεπειοκρατία) ή από τον τρόπο με τον οποίο αυτές έχουν παραχθεί.

Δηλαδή από το τί κάνουμε (αρετολογία), τι επιτρέπουμε ή τί πρέπει να γίνει (δεοντοκρατία).

Σύγχρονη ηθική φιλοσοφία

Υπάρχουν λοιπόν θεωρίες που δίδουν περισσότερη έμφαση στις συνέπειες των πράξεων ή στις συνέπειες από την υιοθέτηση γενικής αποδοχής ηθικών κανόνων, θεωρίες μη συνεπειοκρατικής αλλά δεοντοκρατικής μορφής, θεωρίες που βασίζονται στα δικαιώματα, θεωρίες που βασίζονται στην αρετολογία, κ.ά..



Επιχειρηματική Ηθική

Οι άνθρωποι στον επιχειρηματικό χώρο αντιμετωπίζουν συχνά ηθικά διλήμματα και προσπαθούν διαρκώς να βρουν μια εξισορροπιστική λύση για τις αντικρουόμενες καταστάσεις οι οποίες δημιουργούνται μεταξύ των πρακτικών επιταγών και αναγκών των επιχειρησιακών στόχων τους και της ακεραιότητας και των αρχών που διέπουν την ηθική τους υπόσταση.

▼ Ιστορική Αναδρομή

«Όσο η διαδρομή μας είναι στενά καθορισμένη από πιστεύω ή ιδεολογίες, τόσο τα διλήμματα λιγοστεύουν.

Όσο πιο ελεύθερα σκεφτόμαστε τόσο, σχεδόν πάντα όμως μέσα στην ατραπό, στη διαδρομή μας που το αρχικό περιβάλλον μας καθόρισε, αμφιβάλλουμε και αμφισβητούμε πάγιες αντιδράσεις ημών ή του περίγυρού μας και τείνουμε να δούμε τον κόσμο μέσα από ένα πλέγμα σχετικότητας».

▼ Ιστορική Αναδρομή

Υπό αυτή την έννοια, ο φεουδαρχικός κόσμος του παρελθόντος, εν πολλοίς, ήθελε άτομα των οποίων ο τρόπος του σκέπτεσθαι άφηνε μικρά περιθώρια ελεύθερης σκέψης ενώ, στη μετά την βιομηχανική επανάσταση εποχή, ο παγκόσμιος πλέον πολίτης δέον να μπορεί να αμφισβητεί, να επαναστατεί, να αλλάζει, να δημιουργεί, να έχει διλήμματα και αμφιβολίες.

**Το βασιλικόν σκήπτρον
καλῶς εξεταζόμενον
ουδέν ἄλλο εἶναι ἢ λαβὴ
μάστιγος.**

-Εμμανουήλ Ροΐδης

- Για χιλιάδες χρόνια ανθρώπινης εξέλιξης το άτομο ενδυναμώνεται μέσω της οικογένειας και, στη συνέχεια, μέσω της κοινωνίας που ζει, της φυλής, του έθνους, του κράτους του.
- Οι βασικοί παράγοντες της κοινωνικής του προόδου συναρτώνται με το περιβάλλον και τους πόρους που αυτό παρέχει, τη φιλοσοφία και τις αρχές της κουλτούρας του, τα επιστημονικά-τεχνολογικά και πολιτισμικά επιτεύγματα της εποχής του, και το επιχειρηματικό σκέπτεσθαι του συνόλου.
- Η αντίληψη του χώρου του βασίζεται σε προσωπική παρατήρηση και αισθήσεις.

**Το βασιλικόν σκήπτρον
καλώς εξεταζόμενον
ουδέν άλλο είναι ή λαβή
μάστιγος.**

-Εμμανουήλ Ροΐδης

- Η ύπαρξη κραταιών και λιγότερο σπουδαίων ατόμων συναρτάται με τις κρατούσες διαδικασίες (πχ θεϊκή υπόσταση ενός Φαραώ) και την αποδεκτή δυναμική σχέσεων (πχ αυτός που χάνει τον πόλεμο γίνεται σκλάβος του νικητή).
- Η επιχείρηση, σαν θεσμός (και εδώ περιλαμβάνουμε κάθε είδους οργανωμένη επιχείρηση περιλαμβανομένων και των μη κερδοσκοπικών) υπάρχει αλλά δεν έχει την σημασία που απέκτησε τα τελευταία τριακόσια χρόνια
- Οι πόλεμοι και τα σημαντικότερα κτίσματα που μας άφησαν οι αρχαίοι πρόγονοί μας δεν είναι παρά επιχειρηματικές δραστηριότητες που απαιτούσαν οραματισμό, προγραμματισμό, συγκέντρωση μέσων επιτυχίας στόχων, οργάνωση αυτών και έλεγχο διαδικασιών.

▼ Στο σήμερα...

- Για πολλούς το προηγούμενο μοντέλο συνεχίζει να υφίσταται, ιδίως σε μη αναπτυγμένες και αναπτυσσόμενες περιοχές του πλανήτη μας.
- Για να φθάσουν στον προορισμό τους οι άνθρωποι δεν χρειάζεται να κάνουν πια κουπί.

▼ Στο σήμερα...

- Το άτομο αναβαθμίζεται σαν κοινωνικό δομικό κύτταρο. Έχει αντίληψη των δικαιωμάτων του. Έχει τη δική του δυναμική. Φεύγει πιο νωρίς από την οικογένεια, αποκτά πιο εύκολα διαζύγιο, λογίζεται τη δική του ευτυχία και συμφέρον, ακολουθεί ίδιες νόρμες εργασίας, εκπαίδευσης, υλικού πλούτου, εθισμών, και τρόπου ζωής.

▼ Στο σήμερα...

- Πού είναι λοιπόν το κύριο βάρος της κοινωνικής αλλαγής που βλέπουμε μετά τη βιομηχανική επανάσταση και, ιδίως, κατά τα τελευταία τριάντα χρόνια;
- Είναι στον συντελεστή επιχείρηση που πάντα υπήρχε αλλά που τώρα έχει, και αυτή, αναβαθμισμένο κοινωνικό ρόλο.
- Κατά τη γνώμη μου, και αντίθετα με αυτούς που αυστηρά πιστεύουν σε ένα υπερκαπιταλισμό και στην χρηματοοικονομική εταιρική αποδοτικότητα, η επιχείρηση, πέραν της οικονομικής απόδοσης, έχει ευθύνη παραγωγής, έρευνας, ανάπτυξης, παιδείας, ακόμη και ευτυχίας των εργαζομένων σε αυτήν.

Η επιχείρηση, ιδίως σε μια τεχνολογική εποχή που της επιτρέπει να λειτουργεί με απόλυτη αίσθηση κάθε αλλαγής δεδομένων μέσω συστημάτων ηλεκτρονικής διαχείρισης πόρων (enterprise resource planning systems-ERP), έχει πια αποκτήσει ευαίσθησιες παράλληλες κάποιου «ζώντος οργανισμού».

Χειριστής της επιχείρησης παραμένει ο άνθρωπος ο οποίος και καθορίζει επιχειρηματικές κουλτούρες, δεοντολογίες επιχειρηματικής ηθικής και, στη συνέχεια, τα αρμόζοντα συστήματα εταιρικής διακυβέρνησης.

Βέβαια, τα συστήματα εταιρικής διακυβέρνησης διαφοροποιούνται ανάλογα με το μέρος που δραστηριοποιείται η εταιρεία ή το είδος της επιχείρησης. Όπως και παλαιότερα, ο στόχος της επιχείρησης είναι τελεολογικός.

Αλλά, αντίθετα με παλαιότερες εποχές, ο στόχος αυτός δεοντολογικά ευαισθητοποιείται από την επιχειρηματική αντίληψη ως προς τους πελάτες, τους εργαζομένους, τους ιδιοκτήτες και το περιβάλλον, γενικότερα.

Οι προαναφερθέντες παράγοντες δεν είναι παρά οι τέσσερις πλευρές ενός «τούνελ» μέσω του οποίου η επιχείρηση εστιάζει τους στόχους της.

**“Η Ηθική της
Ηθικής των
επιχειρήσεων:
οξύμωρο σχήμα ή
εφικτή
πραγματικότητα;”**

*Η δ' ηθική εξ έθους περιγίνεται
«Η ηθική αντίληψη του ανθρώπου
διαμορφώνεται με τη συνήθεια»
Αριστοτέλης, Ηθικά Νικομάχεια, 1103 Α, 17.*

Εάν η ηθική εν γένει ασχολείται με την εξέταση της ορθότητας ή μη μιας πράξης ή ενός χαρακτήρα και προσπαθεί να ορίσει τα κριτήρια σύστασης του ορθού ή μη ορθού, η επιχειρηματική ηθική καλείται να προσδιορίσει τα κριτήρια αυτά σε έναν εξειδικευμένο χώρο, αυτό των επιχειρήσεων.

Η επιχειρηματική ηθική εξετάζει τους τρόπους με τους οποίους μπορούν να επιλυθούν καλύτερα οι διαφορές μεταξύ των εμπλεκόμενων μελών, ιδίως εάν κρίνουμε από τα συγκρουόμενα συμφέροντα τα οποία καλείται να εξισορροπήσει, και εν γένει θέτει ένα κώδικα κανόνων επιχειρησιακής συμπεριφοράς οι οποίοι τυγχάνουν κοινής αποδοχής.

**Δύο απόψεις σχετικά
με την Ηθική των
Επιχειρήσεων**

- Η ηθική δεν μπορεί και δεν πρέπει να έχει καμία σχέση με τις επιχειρήσεις, διότι οι τελευταίες σκέφτονται μόνο το κέρδος, σύμφωνα με τον Friedman.
- Οι επιχειρήσεις έχουν συγκεκριμένο ρόλο στην κοινωνική πραγματικότητα, τόσο σε τοπικό, όσο και σε εθνικό επίπεδο.

*Είναι κοινά αποδεκτό ότι η ηθική θεώρηση προϋπήρχε των επιχειρήσεων και οι τελευταίες οφείλουν να τη σέβονται.

Στην εποχή μας, ο όρος επιχειρηματική ηθική είναι αναγκαίος για την κοινωνική πρόοδο.

Είναι επίσης απαραίτητος όρος για την αξιοπρεπή επιβίωση του ανθρώπου, που ανεξαρτητοποιούμενος από παραδοσιακά δεσμά όπως η οικογένεια ή το έθνος, προσβλέπει στην επιχείρηση για να καλύψει ανάγκες καθημερινότητας, προόδου, ακόμη και αυτογνωσίας.

Ο άνθρωπος αυτός, μέσα σε περίπου 100 χρόνια, «άλλαξε» τον τρόπο του σκέπτεσθαι του.

Από «πατριώτης» και συνηθισμένος σε συστήματα υποταγής, έχει μετατραπεί σε ένα εγωιστικό, φιλόδοξο και απαιτητικό άτομο.

Η επιχείρηση έχει αρχίσει να υποκαθιστά το ρόλο κρατών και παρέχει εκπαίδευση, έρευνα, υγειονομική και συνταξιοδοτική προστασία, κοινωνική αναβάθμιση, ποιότητα ζωής!

Η επιχείρηση λοιπόν, εκμεταλλευόμενη τους υφιστάμενους θεσμούς, τις κρατικές επικυριαρχίες, τις πολιτισμικές διαφοροποιήσεις, τα επιστημονικά, τα τεχνολογικά, κλπ, επιτεύγματα, και, ουσιαστικά, χρησιμοποιώντας τα σαν δομικά κύτταρα του επιχειρηματικού ιστού, επιτυγχάνει νέες κοινωνικές ισορροπίες.

Η επιχείρηση είναι, σε σχέση με τα κράτη, πολύ λιγότερο ευάλωτη σε πολιτισμικές συγκρούσεις, πολύ περισσότερο ευέλικτη στις κοινωνικές μεταλλάξεις του παγκόσμιου χωριού, και, δεδομένων διαφανών συστημάτων επιχειρηματικής ηθικής και διακυβέρνησης, πολύ περισσότερο αξιοκρατική και δίκαια.

Που εστιάζεται η
προσοχή μιας κοινωνίας
που στηρίζεται στην
Επιχείρηση;

Στον καθημερινό άνθρωπο, ο οποίος αξιοκρατικά μπορεί να διαπρέψει, δεδομένων των γνώσεων, ικανοτήτων και νοοτροπίας του. Ο οποίος κοινωνικοποιείται και καταξιώνεται πρωτίστως μέσω του επιχειρηματικού γίνεσθαι και δευτερευόντως μέσω της φυλής ή του έθνους.

- Ο κινητήριος μοχλός είναι μια αναβαθμισμένη επιχείρηση με διαφάνεια, σαφείς διαδικασίες και αμεσότητα αντιδράσεων μέσω IT/IS/ERP συστημάτων. Εν τέλει, επαναλαμβάνουμε την αρχική μας θεώρηση:

Όπως και στα κράτη (για παράδειγμα όταν ξεκινούσαν ένα πόλεμο), η στοχοθεσία των σύγχρονων επιχειρήσεων, ανεξάρτητα του αν είναι κερδοσκοπικού ή μη χαρακτήρα, έχει τελεολογικό χαρακτήρα.

Που εστιάζεται η
προσοχή μιας κοινωνίας
που στηρίζεται στην
Επιχείρηση;

Όμως, για το καλό του ατόμου και το καλό του κοινωνικού συνόλου ο επιχειρηματικός στόχος βρίσκεται στο τέλος ενός τούνελ όπου δεοντολογικά συνεχώς αναθεωρείται κάθε επιχειρηματικό δρώμενο σχετικά με τον εργαζόμενο, τον πελάτη, τον ιδιοκτήτη, και το περιβάλλον, γενικότερα.

Something is rotten
with the state of Enron¹
«Κάτι είναι σάπιο στο
βασιλείο της Enron».

-New York Times,
9/9/2001. Για το
σκάνδαλο βλ. και
Hodak, 2007

Λέξεις – κλειδιά:

- Χάρτα των Δικαιωμάτων και των Υποχρεώσεων των Επιχειρήσεων
- Ηθικό Σύστημα Αξιών
- Εταιρική Διακυβέρνηση
- Δεοντολογία
- Επιχειρηματική Ευθύνη
- Κώδικας Δεοντολογίας

**Χρώμεθα γὰρ πολιτεία...καὶ ὄνομα μὲν δια
το μὴ ἐς
ὀλίγους ἀλλ' ἐς πλείονας οἰκεῖν
δημοκρατία κέκληται**

«Διαθέτουμε πολιτικό σύστημα ... το ὄνομα του
πολιτεύματος αὐτοῦ εἶναι δημοκρατία»
Θουκυδίδης, *Επιτάφιος του Περικλή Β,37*

Οι επιχειρήσεις εἶναι δαρβινισμός*:

Μόνο οἱ ισχυρότεροι ἐπιβιώνουν
P. Χολμς - Α. Κορτ, Bell Group International

**Ανάλογες πρὸς τὶς ἀντιλήψεις τοῦ δαρβινισμοῦ
αναφορὲς ὑπάρχουν σὲ θεωρίες ἀρχαίων
Ελλήνων φιλοσόφων. Εἰδικότερα ὁ Ἐμπεδοκλῆς
ἐπισήμανε τὴν ἀρχὴ τῆς ἐπιλογῆς, στὸ πλαίσιο
τῆς ὁποίας κυριαρχεῖ ἡ σκοπιμότητα.*

Εδώ και αρκετά χρόνια μια ουσιαστική τάση στη ζωή της σύγχρονης επιχείρησης είναι η ύπαρξη εταιρικής κοινωνικής ευθύνης (corporate social responsibility, EKE-CSR).

▼ Εταιρική Διακυβέρνηση

Η εταιρική αυτή συμπεριφορά διατυπώνεται πέραν στενών νομικών πλαισίων και συναρτάται με την κουλτούρα της επιχείρησης, που πρέπει να είναι συμβατή με ορισμένους κανόνες ως προς το περιβάλλον, τον εργαζόμενο, τους ιδιοκτήτες, τους πελάτες.

Η ΕΚΕ μπορεί να είναι η λέξη-φράση που οι περισσότεροι αναγνωρίζουν, αλλά πίσω από αυτήν υπάρχουν βαθύτερες έννοιες όπως επιχειρηματική ηθική και διακυβέρνηση.



Το μεγάλο οικονομικό σκάνδαλο της Enron

-Το 2001 αποτέλεσε έτος σταθμό για την ανάπτυξη της Επιχειρηματικής Ηθικής και της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης. Ήταν η χρονιά, κατά την οποία ξέσπασε το μεγάλο οικονομικό σκάνδαλο της Enron, το οποίο αφορούσε και την ελεγκτική εταιρεία Arthour Andersen.

-Από εκείνη την περίοδο και μετά με την κρίση και της Parmalat, καλλιεργήθηκε η έννοια της Εταιρικής Ηθικής Διακυβέρνησης και της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης

▼

**«how to run the
business of the
state»**

- Οι άνθρωποι του κράτους ή των επιχειρήσεων οφείλουν να εφαρμόζουν τους κανόνες της επιστημονικής μεθόδου και να συμβάλλουν στον σχεδιασμό και στην εφαρμογή δημόσιων πολιτικών (Μακρυδημήτρης, 2004).
- Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή όρισε τη διακυβέρνηση ως «τη δομή κανόνων και διαδικασιών που επιδρούν στην άσκηση της εξουσίας, η οποία πρέπει να ασκείται με ανοιχτότητα, συμμετοχή, λογοδοσία, αποτελεσματικότητα και συνοχή. Οι αρχές αυτές είναι σημαντικές για την εγκαθίδρυση μιας περισσότερο δημοκρατικής διακυβέρνησης» (Andersen, 2004· Λευκή Βίβλος για την Περιβαλλοντική Ευθύνη, Βρυξέλλες 2000 : 1547/7).



«ηθική εταιρική διακυβέρνηση»

- Γιατί μία επιχείρηση θα πρέπει να ασχολείται με την ηθική και όχι μόνο με την αύξηση των κερδών της;
- Δεν είναι δυνατό, μία επιχείρηση να είναι ηθική, εφόσον χρησιμοποιεί κάθε μέσο, θεμιτό ή αθέμιτο, για να επιτύχει την πολυπόθητη γι' αυτήν κερδοφορία.

**Η έλλειψη της
εταιρικής ηθικής
ήταν ένας από
τους πιο
σημαντικούς
παράγοντες που
οδήγησαν στην
παγκόσμια
οικονομική κρίση**

*«ο ρόλος της επιχειρηματικής ηθικής
είναι μονόδρομος στην αποφυγή
τέτοιων γεγονότων, ειδικά αν
συνοδεύεται από ένα κατάλληλο
εταιρικό και κρατικό θεσμικό πλαίσιο,
καθώς και αν αποτελεί αναπόσπαστο
κομμάτι της εταιρικής κουλτούρας, το
οποίο συνεχώς καλλιεργείται στους
υπαλλήλους και προβάλλεται δυναμικά
από τη διοίκηση».*



**«κοινωνική ευθύνη
των επιχειρήσεων»
(Corporate Social
Responsibility)
χρησιμοποιείται
παράλληλα με την
«ηθική των
επιχειρήσεων»
(Business Ethics).**

- *Μπορεί η επιχείρηση μπορεί να θεωρηθεί ως ηθικό αντικείμενο;*
- *Έχει νόημα για την επιχείρηση να είναι πράγματι ηθική στις επιλογές και στις δράσεις της;*

«σε οποιαδήποτε χρονική στιγμή, σε οποιαδήποτε κοινωνία υπάρχει ένα σύνολο γενικά αποδεκτών σχέσεων, υποχρεώσεων και καθηκόντων, μεταξύ των σημαντικών κοινωνικών θεσμών και των ανθρώπων.

Οι φιλόσοφοι και οι θεωρητικοί της πολιτικής έχουν αποκαλέσει αυτό το σύνολο των κοινών όρων (common understandings) κοινωνικό συμβόλαιο».

**Οι κυριότερες αρχές
της εταιρικής
διακυβέρνησης σε έξι
βασικά σημεία**

- αποσκοπεί στη μόνιμη εξυπηρέτηση του εταιρικού συμφέροντος, το οποίο αποτελεί τη συνισταμένη των συμφερόντων του νομικού προσώπου και όσων συνδέονται με την επιχείρηση,
- επιδιώκει την πλήρη διαφάνεια στη διαχείριση της επιχείρησης,
- οι αρχές και οι διαδικασίες που εφαρμόζουν οι επιχειρήσεις, στο πλαίσιο της Εταιρικής Διακυβέρνησης, αποτελούν οικειοθελείς δεσμεύσεις της επιχείρησης,
- οι αρχές της διαχέονται σε όλη τη δομή της επιχείρησης, και τέλος,
- ενδιαφέρει κάθε εταιρεία που είναι εισηγμένη στο Χρηματιστήριο.

**Αρχές Ηθικής
Διακυβέρνησης, στον
«Παγκόσμιο Κώδικα
Επιχειρησιακών
Προτύπων» (Global
Business Standards Codex
- GBS Codex)**

- 1. η αρχή της πίστης,
- 2. η αρχή της ιδιοκτησίας,
- 3. η αρχή της αξιοπιστίας,
- 4. η αρχή της διαφάνειας,
- 5. η αρχή της αξιοπρέπειας,
- 6. η αρχή της δικαιοσύνης,
- 7. η αρχή της υπηκοότητας, και τέλος,
- 8. η αρχή της ανταπόκρισης.

Στον 21 αιώνα, τον αιώνα της πληροφορικής, διακρίνουμε πέντε νέες αρχές ηθικής (Ρήγου, 2010) και πιο συγκεκριμένα :

- i) Δικαιώματα και υποχρεώσεις της πληροφορικής.
- ii) Περιουσιακά δικαιώματα και πνευματική ιδιοκτησία.
- iii) Ευθύνη και έλεγχο.
- iv) Ποιότητα συστημάτων και τέλος,
- v) Ποιότητα ζωής.

**Κώδικας
Επιχειρησιακής
Δεοντολογίας**



- Είναι ένα σύνολο τυπικών κανόνων συμπεριφοράς της οργάνωσης που σηματοδοτούν την κατεύθυνση της οικονομικής δράσης και συμπεριφοράς της επιχείρησης.
- Ο κώδικας είναι μία έγγραφη δήλωση που καθορίζει τις εταιρικές αρχές, την ηθική, τους κανόνες συμπεριφοράς και τη φιλοσοφία της επιχείρησης.
- Αναφέρεται στην ανάληψη ευθυνών, οι οποίες αφορούν όλους τους ενδιαφερόμενους.

Σχέσεις με τους Εργαζομένους

- Οι σχέσεις με τους εργαζομένους, εντός του Ομίλου, βασίζονται στην αμοιβαία εμπιστοσύνη, την κατανόηση, την εντιμότητα και την ανοικτή επικοινωνία.
- Οι πρακτικές μας για την πρόσληψη και την απασχόληση του προσωπικού, συμμορφώνονται κατ' ελάχιστον, με το σύνολο της ισχύουσας νομοθεσίας και πάντοτε σέβονται τις θεμελιώδεις αρχές, όπως αυτές θεσπίζονται στη διακήρυξη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για τις θεμελιώδεις αρχές και τα δικαιώματα στην εργασία.
- Αναλαμβάνουμε ισχυρή δέσμευση για την εφαρμογή όλων των εθνικών και διεθνών κανονισμών που αποσκοπούν στην προστασία των ανθρώπινων δικαιωμάτων στην εργασία.
- Εμμένουμε στην αρχή των ίσων ευκαιριών για τους εργαζομένους μας, ως προς την πρόσληψη, τις αποδοχές και την επαγγελματική ανάπτυξη, ανεξαρτήτως φύλου, εθνικής καταγωγής, φυλής, θρησκείας, γενετήσιου προσανατολισμού ή άλλης ιδιότητας που προστατεύεται από την ισχύουσα νομοθεσία.
- Δεσμευόμαστε για τη διαμόρφωση ενός εργασιακού περιβάλλοντος με σεβασμό και χωρίς αποκλεισμούς, όπου οι διαφορετικές ιδέες, οπτικές και πεποιθήσεις προστατεύονται. Παράλληλα μ' αυτήν τη δέσμευση, δεν ανεχόμαστε καμίας μορφής παρενόχληση (από τον Κώδικα Δεοντολογίας της Τσιμεντοβιομηχανίας Τιτάν, 2012).

Ethics in Government Act (1978)

- Επί κυβερνήσεως Jimmy Carter, ως αποτέλεσμα του σκανδάλου Watergate και αναφερόταν στις δραστηριότητες γραφειοκρατών και στελεχών της κυβέρνησης (Rohr, 1989). Στη Μ. Βρετανία δημοσιεύθηκε ο Κώδικας HM Treasury, Corporate governance in central government departments : Code of good practice τον Ιούλιο 2005, ο οποίος και ανανεώνεται συνεχώς (Cabinet Office, 2011).

Πρακτικές Επιχειρησιακής Δεοντολογίας

Parmalat dream goes sour (Το όνειρο της Parmalat βγήκε ξινό), σύμφωνα με την Sophie Arie (The Observer, 4/1/2004).

Η Parmalat ήταν μια μικρή, οικογενειακή εταιρεία διανομής παστεριωμένου γάλακτος, στα περίχωρα της Πάρμας.

Στη δεκαετία του 1960, η επιχείρηση αναπτύχθηκε χάρη στις δεξιότητες του ιδρυτή της Callisto Tanzi, και στις γενναιόδωρες επιδοτήσεις της ΕΕ.

Από το 1974, η Parmalat έγινε πολυεθνική και εγκαταστάθηκε στη Βραζιλία και κατόπιν στη Βενεζουέλα και στον Ισημερινό.

Απέκτησε θυγατρικές εταιρείες και δημιούργησε επιχειρήσεις σε χώρες, οι οποίες προσέφεραν φορολογικές διευκολύνσεις.

Πρακτικές Επιχειρησιακής Δεοντολογίας

Το 1990 εισήχθη στο χρηματιστήριο και κατέλαβε την έβδομη θέση, στην κατάταξη των ιδιωτικών εταιρειών στην Ιταλία και την πρώτη, στην αγορά γάλακτος μακράς διάρκειας παγκοσμίως.

Απασχολούσε περίπου 37.000 υπαλλήλους, σε περισσότερες από τριάντα χώρες και ο κύκλος εργασιών της, το 2002, έφθασε τα 7,6 δισ. ευρώ.

Θύματα της επιχείρησης έπεσαν περισσότεροι από 115.000 επενδυτές και μικροαποταμιευτές.

Το χρέος ήταν κρυμμένο επιμελώς, πίσω από ένα πολύπλοκο σύστημα, το οποίο χρησιμοποιούσε λογιστικές καταχρήσεις, ψευδείς απολογισμούς, παραποιημένα έγγραφα, φανταστικά κέρδη και εταιρείες off-shore.

Siemens: «Μέγιστη απόδοση με την πιο υψηλή ηθική»

«στη Siemens είμαστε αποφασισμένοι να συναντάμε - και όπου αυτό είναι δυνατό, να υπερβαίνουμε - όλες τις νομικές και τις ηθικές απαιτήσεις.

Είναι ευθύνη μας να κάνουμε τη δουλειά μας σύμφωνα με τα πιο υψηλά επαγγελματικά και ηθικά πρότυπα και πρακτικές». Χαρακτηριστικά αναφέρει, ότι «... πρέπει [...] να ενθαρρύνουμε τους επιχειρηματικούς μας συνεργάτες, τους προμηθευτές, τους υπαλλήλους και τους υπόλοιπους μετόχους μας να υιοθετούν ένα παρόμοιο πρότυπο ηθικής συμπεριφοράς ...»

Foxconn Technology



Στο Shenzhen της Ν. Κίνας, είχαν αυτοκτονήσει 12 εργαζόμενοι και άλλοι 3 είχαν αποπειραθεί να αυτοκτονήσουν, από τις αρχές 2010.

Η επιχείρηση κατασκευάζει προϊόντα υψηλής τεχνολογίας και απασχολεί 420.000 εργαζομένους.

Έχει κατηγορηθεί για απάνθρωπες συνθήκες εργασίας (αυστηροί κανόνες, απαγορεύσεις, έλλειψη εκπαίδευσης και πολλές ώρες εργασίας), χαμηλές αποδοχές, ενώ αρκετοί εργαζόμενοι είναι αυτοί που συγκρίνουν την επιχείρηση με φυλακή.

Η εταιρεία, – όπως και στην περίπτωση της France Telecom, - αν και ισχυρίσθηκε ότι το ποσοστό των αυτοκτονιών είναι φυσιολογικό, πραγματοποίησε αύξηση μισθών και βελτίωσε τις συνθήκες εργασίας (σχετικά βλ. το άρθρο για τις αυτοκτονίες στην Foxconn “Workers feel quite lonely” στην ιστοσελίδα <http://www.bbc.co.uk/news/10182824>).6

Συμπεράσματα

Η δ' ηθική εξ έθους περιγίγνεται

*«Η ηθική αντίληψη του ανθρώπου
διαμορφώνεται με τη συνήθεια»*

Αριστοτέλης, Ηθικά Νικομάχεια, 1103 Α, 17.

Για να είναι ηθικό το σύστημα αξιών μιας επιχείρησης οφείλει να περιλαμβάνει κάποιες αρχές, όπως είναι η ηθική της ηγεσίας, η οποία δεν πρέπει να θεωρεί τον εαυτό της ως ανεξάρτητο μέλος, αλλά αντίθετα ως μέλος της ομάδας. Στη συνέχεια, η ηγεσία οφείλει να επιδεικνύει ακεραιότητα και να στηρίζεται στην αλήθεια, τη γνώση και τον ιδιαίτερο χαρακτήρα. Τρίτη αρχή ενός κώδικα ηθικής είναι η ανάληψη της προσωπικής ευθύνης που προσδιορίζει την ηθική της ηγεσίας. Τέλος, μία ηγεσία οφείλει να είναι απόλυτα προσανατολισμένη στο κράτος δικαίου και στη στήριξη των θεσμών χωρίς καμία σκοπιμότητα (Δασκαλόπουλος, 2008 και 2007· Υπουργείο Εργασίας Κύπρου, 2006· Lantos & Cooke, 2003).

Χάρτα Δικαιωμάτων και Υποχρεώσεων των Επιχειρήσεων

1. Η επιχείρηση έχει δικαίωμα να λειτουργεί σε σταθερό, σαφές, κωδικοποιημένο, αντικειμενικό, προβλέψιμο, διεθνώς ανταγωνιστικό θεσμικό και νομικό πλαίσιο που προάγει την επιχειρηματικότητα και ενισχύει την ανταγωνιστικότητα. Η επιχείρηση οφείλει να διασφαλίζει την επιβίωση της σεβόμενη το θεσμικό και νομικό πλαίσιο, να αναλαμβάνει τις ευθύνες της και να εκπληρώνει με συνέπεια τις υποχρεώσεις της.
2. Η επιχείρηση, όπως και κάθε πολίτης της χώρας, έχει δικαίωμα σε χρηστή και διαφανή διαχείριση των δημοσίων οικονομικών, η οποία διασφαλίζει τον κοινωνικό ρόλο του κράτους και στοχεύει στον περιορισμό του δημόσιου δανεισμού, καθώς και σε σταθερό και προβλέψιμο φορολογικό πλαίσιο που στηρίζει την επιχειρηματικότητα και τις επενδύσεις. Η επιχείρηση έχει υποχρέωση να ανταποκρίνεται με συνέπεια στις θεσμοθετημένες υποχρεώσεις της και να συμβάλλει στην καταπολέμηση της διαφθοράς που οδηγεί σε στρεβλώσεις της αγοράς και ζημιώνει το κοινωνικό σύνολο.
3. Η επιχείρηση έχει δικαίωμα να διεκδικεί διαφάνεια, φερεγγυότητα και αμοιβαιότητα στις σχέσεις της πολιτείας με τους πολίτες και τις άλλες επιχειρήσεις, καθώς και την αποτελεσματική προστασία της δικαιοσύνης. Η επιχείρηση έχει υποχρέωση να αποδίδει εύλογο μερίσμα στους μετόχους της, να εφαρμόζει τις αρχές της εταιρικής διακυβέρνησης και να εκπληρώνει τις υποχρεώσεις της προς τους εργαζομένους, προμηθευτές και πελάτες της.
4. Η επιχείρηση έχει δικαίωμα πρόσβασης σε μια ενοποιημένη και αποτελεσματική ευρωπαϊκή αγορά που δεν περιορίζεται από κρατικά ή ιδιωτικά μονοπώλια και λειτουργεί με όρους που δεν θίγουν την άμεση ή μακρόχρονη ανταγωνιστική ικανότητα της ίδιας και του συνόλου της οικονομίας. Η επιχείρηση έχει υποχρέωση να αποφεύγει εναρμονισμένες πρακτικές και να μη νοθεύει τον ανταγωνισμό εις βάρος του καταναλωτή.
5. Η επιχείρηση έχει δικαίωμα σε ένα σύγχρονο εκπαιδευτικό σύστημα που προσφέρει δεξιότητες, γνώσεις και αξίες που αντιστοιχούν στις κοινωνικές και οικονομικές ανάγκες, ένα σύστημα που προάγει την ατομική ευθύνη, τη δημιουργία και την καινοτομία. Η επιχείρηση έχει υποχρέωση να επενδύει στη γνώση στο χώρο εργασίας, στην κατάρτιση και δια βίου εκπαίδευση των εργαζομένων της.
6. Η επιχείρηση έχει δικαίωμα πρόσβασης σε μια αγορά εργασίας που δεν επιβαρύνει την ικανότητά της να προσαρμόζεται γρήγορα στις αλλαγές και ενθαρρύνει την αύξηση της απασχόλησης, καθώς και να διεκδικεί από την πολιτεία ένα αποτελεσματικό δίκτυο κοινωνικής προστασίας που στοχεύει στη σύντομη επανένταξη των ανέργων στην αγορά. Η επιχείρηση έχει υποχρέωση να συνεισφέρει στη δημιουργία θέσεων εργασίας, να εφαρμόζει ένα αξιοκρατικό σύστημα αξιολόγησης της απόδοσης, των προαγωγών και των αμοιβών, να διασφαλίζει καλές και ασφαλείς συνθήκες εργασίας με ίσα δικαιώματα και ευκαιρίες για όλους και να σεβεται την ισορροπία μεταξύ εργασιακού χρόνου και προσωπικής ζωής.
7. Η επιχείρηση έχει δικαίωμα να διεκδικεί από την πολιτεία προστασία της φήμης της και αντικειμενική μεταχείριση της με βάση πραγματικά και επιβεβαιωμένα γεγονότα. Η επιχείρηση έχει υποχρέωση να παρέχει ειλικρινή ενημέρωση και πληροφόρηση σε όσους συναλλάσσονται με αυτή και να σεβεται τα δικαιώματα του καταναλωτή για παροχή ασφαλών, ποιοτικών προϊόντων και υπηρεσιών σε ανταγωνιστικές τιμές.
8. Η επιχείρηση έχει δικαίωμα σε μια ενιαία εθνική και ευρωπαϊκή πολιτική που προστατεύει αποτελεσματικά την πνευματική ιδιοκτησία, στηρίζει την έρευνα και ανάπτυξη και ενθαρρύνει την καινοτομία. Η επιχείρηση έχει ευθύνη να παρακολουθεί τις τεχνολογικές εξελίξεις, να βελτιώνει την ανταγωνιστικότητά της, να εκσυγχρονίζει τις διαδικασίες παραγωγής της και να καινοτομεί στα προϊόντα ή τις υπηρεσίες που παρέχει.
9. Η επιχείρηση έχει δικαίωμα σε σαφή και ολοκληρωμένο εθνικό χωροταξικό σχεδιασμό και σύγχρονες υποδομές που της εξασφαλίζουν δίκτυα μεταφορών, διαχείριση αποβλήτων, τηλεπικοινωνίες και ενέργεια. Η επιχείρηση έχει υποχρέωση να σεβεται το περιβάλλον ελαχιστοποιώντας τις επιπτώσεις των δράσεών της σε αυτό, να εφαρμόζει μέτρα πρόληψης καταστροφών, να προωθεί ενεργά την ανακύκλωση και να συμβάλλει στην εξοικονόμηση ενέργειας.
10. Η επιχείρηση που σεβεται τις υποχρεώσεις της, όπως αυτές απορρέουν από την παρούσα Χάρτα, διεκδικεί αναγνώριση της συνεισφοράς της στην κοινωνία και σεβασμό των δικαιωμάτων της από την πολιτεία. Η επιχείρηση, ως ενεργός εταιρικός πολίτης, δεσμεύεται να αποδίδει στην κοινωνία μέρος της προστιθέμενης αξίας που παράγει και να καλλιεργεί εταιρική κουλτούρα, η οποία αναγνωρίζει και εφαρμόζει τις αρχές της παρούσας Χάρτας.

Λογική-Βάση Θεραπεία (LBT)

Είναι ένα κορυφαίο μοντέλο της σύγχρονης φιλοσοφικής συμβουλευτικής, που αναπτύχθηκε από τη θεωρία της ψυχοθεραπείας, γνωστή ως Rational Emotive Behavior Therapy (REBT).

Η κεντρική της ιδέα απευθύνεται σε υποψήφιους συμβουλευόμενους, οι οποίοι διαταράσσονται οι ίδιοι συναισθηματικά και συμπεριφορικά με αυτοκαταστροφικές σκέψεις και οδηγούνται σε μη ρεαλιστικά συμπεράσματα από παράλογες προκείμενες στην πρακτική συλλογιστική τους αιτιολογία.

Η LBT παρέχει τα σημαντικά εργαλεία κριτικής σκέψης για την αντιμετώπιση της κατασκευής ελαττωματικής αιτιολογίας των συμβουλευόμενων, τον εντοπισμό και την αντίκρουση των παράλογων προκείμενων, την κατασκευή πεφωτισμένων φιλοσοφικών αντίδοτων στο χώρο των παράλογων προκείμενων, την καθοδήγηση από ένα σύνολο αρετών, όπως ο σεβασμός εαυτού και των άλλων, τη μεταφυσική της ασφάλειας, το θάρρος και την εγκράτεια.

Οι θεωρίες και η Πρακτική της LBT

Η κριτική σκέψη παρέχει κανόνες- πρότυπα της ορθολογικής εξαγωγής συμπερασμάτων και της λήψης αποφάσεων.

Ένα πρόσωπο που παίρνει αποφάσεις ή πράττει με βάση ασαφείς έννοιες, αδικαιολόγητες παραδοχές/ υποθέσεις, ασυνέπειες και έλλειψη αποδεικτικών στοιχείων είναι πιθανό να καταλήξει σε λυπηρές αποφάσεις και εμπειρικές συμπεριφορές και τέλος σε συναισθηματική δυσφορία.

Αυτό ισχύει τόσο στην καθημερινή ζωή όσο και στην επιστημονική έρευνα.

Η ιστορία των ανθρώπινων αποτυχιών/αστοχιών σε σχεδόν όλους τους τομείς της έρευνας και της δράσης μαρτυρά το παραπάνω γεγονός.

Οι θεωρίες και η Πρακτική της LBT

Το LBT ως θεραπεία χρησιμοποιεί συστηματικά την σοφία μεγάλων φιλοσόφων, όπως αυτή του Αριστοτέλη, ως ορθολογικά αντίδοτα για να ξεπεραστούν ελαττωματικές/λανθασμένες σκέψεις.

Επιπλέον περιλαμβάνει τις καθοδηγητικές Αρετές, που τις χρησιμοποιεί για να δώσει στον συμβουλευόμενο θετική κατεύθυνση, πέρα από την απλή αντιμετώπιση της συγκεκριμένης ελαττωματικής/λανθασμένης σκέψης.

Ολοκληρώνοντας ενός τέτοιου είδους θεραπεία, ενισχύεται η θεληματική δύναμη (willpower) του συμβουλευόμενου, μια έμφυτη δύναμη της θέλησης που έχουν όλα τα ανθρώπινα όντα και μπορεί να χρησιμοποιηθεί για να ξεπεραστούν πλάνες στη συνασθηματική συλλογιστική καθώς επιδιώκει και καλλιεργεί τις καθοδηγητικές Αρετές.

Τα «Φιλοσοφικά Αντίδοτα» του Αριστοτέλη, ως τα πιο ισχυρά «φάρμακα» για τις πιο κοινές καταστροφικές σκέψεις των ανθρώπων αλλά και την χρησιμότητάς τους στο επιχειρείν.

- Συμβάλουν στην καλλιέργεια του σεβασμού της ανθρώπινης αξιοπρέπειας και της ατομικότητας.
- Βοηθούν στο να ξεπεραστεί το σαρακι της τυφλής συμμόρφωσης και το μίσος για τον εαυτό μας ή τους συνανθρώπους μας.
- Βοηθούν στο να ξεπεραστούν οι παράλογες φοβίες από τις ατυχίες που μπορούν να συμβούν, να μετατρέψουν τον φόβο σε θάρρος, να σε κάνουν να δεις την ομορφιά ακόμα και εκεί που υπάρχει ασχήμια, να σε βοηθήσουν να συνδεθείς με τους άλλους ανθρώπους και όχι να αποξενωθείς, να είσαι ήπιος και να διατηρείς τον έλεγχο και όχι να είσαι δυσκοίλιος και αρνητικός.
- Μπορούν να σε παροτρύνουν να προοδεύεις και να είσαι αισιόδοξος αντί να μένεις προσκωλυμένος σε μια ζοφερή μοιρολατρική προοπτική.

Όπως και η *REBT* (*Rational emotive behavior therapy*), η φιλοσοφική συμβουλευτική δίνει έμφαση στο να κάνει αλλαγές στη συμπεριφορά, προκειμένου να ξεπεραστούν παράλογες σκέψεις και να καλλιεργηθούν ενάρετες συνήθειες.

Το *LBT* (*Logic-based therapy*) ως θεραπεία χρησιμοποιεί συστηματικά την σοφία μεγάλων φιλοσόφων, όπως αυτή του Αριστοτέλη, ως ορθολογικά αντίδοτα για να ξεπεραστούν ελαττωματικές/λανθασμένες σκέψεις.

Ενισχύεται η θεληματική δύναμη (*will power*), που μπορεί να χρησιμοποιηθεί για να ξεπεραστούν πλάνες στη συναισθηματική συλλογιστική καθώς επιδιώκει και καλλιεργεί τις καθοδηγητικές Αρετές.



«Όταν τελειώνει κανείς το πρωί την τουαλέτα του, πρέπει να αρχίσει να κάνει με πολλή φροντίδα και την τουαλέτα του πλανήτη. Είναι αναγκασμένος να ξεριζώνει τα μπαομπάμπ, το ένα μετά το άλλο, αμέσως μόλις τα διακρίνει να έχουν φυτρώσει μαζί με τις τριανταφυλλιές που με αυτές μοιάζουν πολύ, όταν είναι αρκετά μικρά.

Είναι μια δουλειά πολύ βαρετή, μα πολύ εύκολη» (κεφάλαιο 5). Και στο ίδιο κεφάλαιο ο συγγραφέας αναφέρει «Καθόλου δεν μου αρέσει να παίρνω ύφος ηθικολόγου.

Όμως, ο κίνδυνος από τα μπαομπάμπ είναι τόσο λίγο γνωστός και οι κίνδυνοι που διατρέχει εκείνος που θα χαθεί σε έναν αστεροειδή τόσο μεγάλοι που, για μια μόνο φορά, θα κάνω εξαίρεση, παραμερίζοντας την επιφύλαξή μου. Λέω : «παιδιά! Προσέξτε τα μπαομπάμπ!»

Αυτό το κάνω για να προειδοποιήσω τους φίλους μου για ένα κίνδυνο που τους απειλεί τώρα και για πολύ καιρό, όπως κι εμένα τον ίδιο, που τόσο σκληρά δούλεψα για εκείνη τη ζωγραφιά».

...ο κίνδυνος από τα μπαομπάμπ είναι τόσο λίγο γνωστός ...



Extra Tips Φιλοσοφικής Συμβουλευτικής για Επιχειρήσεις!!!! (Διαμόρφωση μιας Εργασιακής Κουλτούρας)

- Καλλιεργήστε την ευγενική κουλτούρα εντός του οργανισμού σας
- Απομακρύνετε τους τοξικούς ανθρώπους πριν καν μπουν στην επιχείρησή σας
- Στις συνεντεύξεις διερευνήστε τις θέσεις των υποψηφίων, μέσω συμπεριφορικών ερωτήσεων
- Ελέγξτε με κάθε λεπτομέρεια τις αναφορές των μελλοντικών υπαλλήλων και στελεχών, αλλά μην περιορίζεστε μόνο σε αυτές, κοιτάξτε κάτω από την επιφάνεια των ανθρώπων.
- Να είστε σαφείς σχετικά με τις αξίες του οργανισμού σας
- Κάντε την ευγένεια και τον σεβασμό μέρος εργασιακής φιλοσοφίας και τοποθετήστε την σε ένα ορατό σημείο
- Είναι σημαντικό η ομάδα σας να συμμετέχει στον διάλογο θέσπισης των κανόνων λειτουργίας
- Καταστήστε σαφές στους υπαλλήλους σας ότι ο καθένας είναι υπεύθυνος για την εκπλήρωση των κανόνων ευγενείας του οργανισμού σας.
- Οι ηγέτες των ομάδων παίζουν πολύ σημαντικό ρόλο στην τόνωση της ομάδας.

Extra Tips Φιλοσοφικής Συμβουλευτικής για Επιχειρήσεις!!!! (Διαμόρφωση μιας Εργασιακής Κουλτούρας)

Επίσης πρέπει να διορθώνουν γρήγορα την κακή συμπεριφορά και ταυτόχρονα να απαιτούν από τους υπαλλήλους τους να είναι ευγενικοί.

(Αποτελέσματα Έρευνας: Όταν οι ηγέτες συμπεριφέρονταν στα μέλη της ομάδας, σωστά και δίκαια, τα μέλη της ομάδας ήταν πιο παραγωγικά, σε ατομικό και ομαδικό επίπεδο.

Ήταν μάλιστα και πιθανό να κάνουν ακόμη περισσότερα πράγματα και από τις απαιτήσεις της εργασίας τους.

Όλα επομένως, ξεκινούν από την κορυφή!!!!)

Αν χρειάζεστε βοήθεια για να καταφέρετε τα παραπάνω επισκεφτείτε ή καλέστε στον χώρο σας έναν

Επαγγελματία Φιλοσοφικό Σύμβουλο!!!

Το τηλ μου είναι: 6930741090

Και μην ξεχνάτε....:

Sky is the limit!

Attitude is everything!

Let's make the difference!

(Ο ουρανός είναι το όριο!

Το στυλ είναι το παν!

Ας κάνουμε τη διαφορά!)

Σας ευχαριστώ από καρδιάς....!

Αντωνία Ποθουλάκη

Διθνής Φιλοσοφικός Σύμβουλος