

ΕΡΕΥΝΑ

Την τελευταία θέση της Ευρώπης κατέχει στην επιχειρηματικότητα η Αθήνα

Τελευταία κατατάσσεται η Αθήνα μεταξύ 36 μεγάλων πόλεων της Ευρώπης για την εγκατάσταση επικάρησης, σύμφωνα με έρευνα που πραγματοποίησε η εταιρία Cushman & Wakefield. Η μελέτη επικεντρώνεται στην αναγνώριση εκείνων των πόλεων οι οποίες δημιουργούν το κατάλληλο επενδυτικό περιβάλλον για τις επιχειρήσεις, σε ευρωπαϊκό και παγκόσμιο επίπεδο. Τα αποτελέσματα της έρευνας ευνοούν περισσότερο τις πόλεις της Βόρειας και Δυτικής Ευρώπης, καθώς επίσης και πόλεις της Νότιας Αμερικής και Ασίας, τοποθετώντας, σε πολλές περιπτώσεις, την Αθήνα στις τελευταίες θέσεις της κατάταξης.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, πόλεις... φιλικές προς την επιχειρηματικότητα είναι οι Βρυξέλλες, η Βαρκελώνη, το Λονδίνο, το Παρίσι και η Φρανκφούρτη. Το Ντίσελντορφ εμφανίζεται για πρώτη φορά στην πρώτη δεκάδα, ενώ η Βιέννη αποτελεί την πόλη η οποία πραγματοποίησε τη μεγαλύτερη βελτίωση από όλες τις υπό εξέταση πόλεις κατά το προηγούμενο έτος. Η Αθήνα βρίσκεται στην 36η θέση της κατάταξης για το 2010, παρότι συγκέντρωσε το ίδιο ποσοστό με το προηγούμενο έτος κατά το οποίο βρισκόταν στην 34η θέση.

Αξίζει, ωστόσο, να αναφερθεί ότι στις αρχές της δεκαετίας του '90, η Αθήνα βρισκόταν στην 22η θέση της ίδιας κατάταξης. Οι βασικοί παράγοντες στην επιλογή περιοχής-πόλης εγκατάστασης, οι οποίοι επιστημονικά από τα μεγάλα στελέχη των επιχειρήσεων που έλαβαν μέρος στην έρευνα, είναι οι εξής: Ευκολία Πρόσβασης στις Αγορές και τους Καταναλωτές (η Αθήνα στην 33η θέση), Διαθεσιμότητα Καταρτισμένου Προσωπικού (η Αθήνα στην 36η θέση), Κόστος Προσωπικού (η Αθήνα στην 8η θέση), Ποιότητα των Τηλεπικοινωνιών (η Αθήνα στην 30η θέση), Μεταφορικές Διασυνδέσεις με άλλες Πόλεις και Διεθνώς (η Αθήνα στην 27η θέση), Ευκολία Μετακινήσεων Μέσα στην Πόλη (η Αθήνα στην 36η θέση),

Ομιλούμενες Γλώσσες (η Αθήνα στην 35η θέση), Σχέση Ποιότητας και Τιμής των Εγκαταστάσεων (η Αθήνα στην 22η θέση), Διαθεσιμότητα Χώρου Εγκατάστασης (η Αθήνα στην 30η θέση), Διάθεση που Δημιουργείται από την Κυβέρνηση (η Αθήνα στην 27η θέση), Ποιότητα Ζωής (η Αθήνα στην 30η θέση) και Απελευθέρωση από τη Ρύπανση (η Αθήνα στην 29η θέση).

Επιπλέον, η Αθήνα συγκέντρωσε μόλις 16% ως ποσοστό σχετικά με το πόσο καλά ξέρουν οι επιχειρήσεις καθέμια από τις πόλεις, μόλις 1% σχετικά με το ποιες πόλεις καταβάλλουν τις μεγαλύτερες προσπάθειες για βελτίωση, ενώ μόλις 13 από τις 500 επιχειρήσεις δήλωσαν ότι σκοπεύουν να εγκατασταθούν στην Αθήνα τα επόμενα 5 χρόνια.

Σε επτά από τους δώδεκα αυτούς παράγοντες το Λονδίνο κατατάσσεται στην πρώτη θέση. Η Βαρσοβία ξαναβρίσκεται στην πρώτη θέση όσον αφορά στον παράγοντα Κόστος Προσωπικού. Το Λιντς διατηρεί την πρώτη θέση στην κατάταξη Σχέση Ποιότητας και Τιμής των Εγκαταστάσεων. Το Δουβλίνο έρχεται πρώτο στην κατάταξη Διάθεση που Δημιουργείται από την Κυβέρνηση.

Η Βαρκελώνη και το Δουβλίνο κατέχουν τις πρώτες θέσεις στην κατάταξη Ποιότητα Ζωής και Διαθεσιμότητα Χώρου Εγκατάστασης αντίστοιχα.

Τέλος, η Στοκχόλμη ανεβαίνει δύο θέσεις για να βρεθεί στην πρώτη, στην κατηγορία Απελευθέρωση από τη Ρύπανση.

Σε ένα χρονικό φάσμα πέντε ετών, οι επιχειρήσεις ευελπιστούν να επεκταθούν περαιτέρω στην Ευρώπη, με τις χώρες-πόλεις οι οποίες βρίσκονται στις κεντρικές και ανατολικές περιοχές να παραμένουν οι πιο δημοφιλείς προορισμοί. Όσον αφορά στην παγκόσμια επέκταση των επιχειρήσεων, οι επιχειρησιακοί σύμβουλοι δίνουν μεγαλύτερη βαρύτητα στις Βραζιλία, Ρωσία, Ινδία και Κίνα (BRIC economies), με τη Σανγκάη, το Νέο Δελχί, το Σάο Πάολο, το Πεκίνο και τη Βομβάη να συμπληρώνουν την πρώτη πεντάδα.



Τα οφέλη από την αξιολόγηση προσωπικού

Ηρωστική αξιολόγηση του ανθρώπινου δυναμικού αποτελεί το Α και το Ω της μακροπρόθεσμης ευημερίας μιας επιχείρησης. Για το λόγο αυτό, κάθε σχετικό σύστημα που χρησιμοποιείται θα πρέπει να είναι σύγχρονο και να βασίζεται στις ξεχωριστές ανάγκες του κάθε οργανισμού. Αυτό το οποίο βλέπουμε σήμερα είναι ότι η εικόνα έχει αλλάξει από την εποχή των αξιολογήσεων που αφορούσαν στην απλή παραγωγή και τη μισθολογική αναβάθμιση και διανύουμε μια περίοδο όπου γίνεται μεγαλύτερη έμφαση στην εξέλιξη καθώς και στην αμφίδρομη, συνεχή επικοινωνία. Παύσιμα, αρκετές εταιρίες δεν ανανεώνουν τα συστήματα αξιολόγησης της απόδοσης του προσω-

πικού τους, διατηρώντας συστήματα που εφαρμόστηκαν πριν από αρκετά χρόνια από ένα πιο αργό επιχειρηματικό περιβάλλον. Για το λόγο αυτό οι μετρήσεις που αφορούν στη μεθοδολογία πολλών τύπων αξιολογήσεων είναι συχνά υποκειμενικές ή στατικές, κάτι το οποίο σημαίνει ότι δεν λαμβάνονται πάντα υπόψη οι ιδιαίτερες απαιτήσεις των θέσεων εργασίας κ.λπ.

Στη σημερινή επιχειρηματική πραγματικότητα, αυτού του είδους τα συστήματα δεν βοηθούν. Οι αξιολογήσεις απόδοσης πρέπει να είναι σύνομες και ξεκάθαρες και να εστιάζουν στα

αναμενόμενα αποτελέσματα από κάθε εργαζόμενο. Για παράδειγμα, ένα στέλεχος μπορεί να κρίνεται βάσει διαφορετικών στόχων, όπως για το αν το project που χειρίζεται υλοποιείται στο πλαίσιο του προκαθορισμένου χρόνου, αν έχει υπερβεί τον προϋπολογισμό, αν οι πελάτες είναι ικανοποιημένοι και τελικά αν η ποιότητα της εργασίας είναι στα απαιτούμενα υψηλά επίπεδα. Όλα αυτά τα στοιχεία πρέπει να υπολογίζονται με συνέπεια. Επιπλέον, είναι σκόπιμο να αξιολογούνται και άλλες αξίες, όπως το ηθικό των εργαζομένων, μέσω

εσωτερικών ερευνών και συχνής αξιολόγησης της συμπεριφοράς των ανθρώπων, καθώς και οι ηγετικές δυνατότητες των στελεχών, μέσω της παραγωγικότητας, της εξέλιξης των στελεχών και της δυνατότητας επίλυσης προβλημάτων.

Με ένα τέτοιο σύστημα, ένας μάνατζερ μπορεί να οργανώνει μηνιαίες ή διμηνιαίες ολιγόλεπτες επικοινωνίες που θα τον βοηθούν να διατηρεί μια ανοικτή γραμμή με τους εργαζόμενους και θα προσφέρει άμεση ενημέρωση για επίκαιρα θέματα. Αν ο εργαζόμενος πάει καλά, τότε είναι μια ευκαιρία να αναγνωριστεί η προσφορά του, ενώ στην περίπτωση που το αποτέλεσμα της αξιολόγησης δεν είναι ικανοποιητικό, τότε δίνεται ο χρόνος

για να διορθωθούν τα λάθη. Μέσω αυτών των τακτικών συναντήσεων σύντομης αξιολόγησης, η επίσης αναπόφευκτη απόδοσης του εργαζομένου γίνεται εύκολη και ρεαλιστική, αφού βασίζεται σε στοιχεία τα οποία έχουν επιστημονθεί σε συγκεκριμένες περιπτώσεις, καθ' όλη τη διάρκεια του έτους. Σίγουρα η αξιολόγηση είναι πρωταρχικά θέμα νοοτροπίας. Τα συστήματα που υπάρχουν σήμερα επιτρέπουν να υπάρχει μια συνεχής παρακολούθηση της απόδοσης των ανθρώπων και δίνουν στο manager την ευκαιρία να κινηθεί με βάση συγκεκριμένα και πιστά στοιχεία. Είναι στο χέρι του καθένα να τα εκμεταλλευτεί προς όφελος των ανθρώπων και της εταιρίας.



Κατερίνα Μείμρογλου, στέλεχος της Cornerstone Athens