

Ηγέτης, Υφιστάμενοι και Τεχνολογία

Του κ. **Κωνστ. ΠΑΠΑΓΙΑΝΟΠΟΥΛΟΥ**
Πτυχ. Νομ. Επιστ., Υποψ. Διδ.

Ο όρος «παγκοσμιοποίηση» χρησιμοποιείται τελευταία ευρύτατα στον ακαδημαϊκό και δημόσιο διάλογο. Μελετητές τον χρησιμοποιούν ως σταθερή αναφορά στις αναλύσεις τους, ενώ άλλοι αντιμετωπίζουν τον όρο με σκεπτικισμό. Η έννοια της παγκοσμιοποίησης καλύπτει ένα πλήθος, μεταξύ άλλων και κοινωνικών μεταβολών, η κατανόησή της δε, δεν είναι εύκολη υπόθεση.

Η ραγδαία τεχνολογική εξέλιξη, εξ άλλου, έχει οδηγήσει στην τεράστια συμπίεση της σχέσης «χώρου» και «χρόνου» και επομένως σ' ένα διάφορο τρόπο αντίληψης των εξελίξεων, ο οποίος βασίζεται ακριβώς στην εμπειρία αυτής της συμπίεσης χώρου και χρόνου.

Στην πρόκληση των εν λόγω κοινωνικών και τεχνολογικών εξελίξεων και μεταβολών, καλείται πλέον να προσαρμοσθεί ο μελλοντικός ηγέτης του 21ου αιώνα, διατηρώντας όμως παλιές αξίες και αρχές. Από την άλλη, τα μέλη της σύγχρονης κοινωνίας υπαγορεύουν και επιβάλλουν τελικά στον ηγέτη να προσαρμοσθεί άμεσα στα νέα δεδομένα, ώστε, βασιζόμενος και σε παλιές αρχές και αξίες, να βελτιστοποιήσει τον τρόπο, που θα ηγηθεί. Οι ανάγκες της σύγχρονης ομάδας βαίνουν διαρκώς αυξανόμενες και επιζητούν ικανοποίηση «υπαγορεύοντας» έτσι τον τύπο του ηγέτη, που προτιμούν.

Έτσι, στη σημερινή κοινωνία, η οποία είναι απόλυτα τεχνοκρατική και εξελίσσεται γρήγορα, είναι επιτακτική η απαίτηση της ομάδας για αποτελεσματικότητα του ηγέτη. Η συνείδηση της ομάδας, έχει πλέον διαμορφωθεί η πεποίθηση, ότι, για να ανελιχθεί η ομάδα, πρέπει να είναι ικανή να αντεπεξέλθει στις προκλήσεις και τον ανταγωνισμό της παγκόσμιας κοινότητας.

Οι σύγχρονες, λοιπόν, απαιτήσεις υπαγορεύουν τη διαμόρφωση του ηγέτη του 21ου αιώνα, ο οποίος πρέπει να είναι αποτελεσματικός διαχειριστής. Με βάση τον ρόλο του πρέπει να σχεδιάζει, οργανώνει, συντονίζει, κατευθύνει και ελέγχει τους άλλους, ώστε να ολοκληρωθεί η αποστολή όσο το δυνατόν αποτελεσματικότερα, με το μικρότερο κόστος και το συντομότερο χρόνο. Ο ηγέτης επιβάλλεται να έχει επάρκεια, δημιουργικότητα, εργατικότητα και να είναι ορθολογιστής, ευταξίας, μετρημένος, ήπιος, επίμονος. Στο σημερινό ανταγωνισμό, που τρέχει, ο παραδοσιακός ηγέτης θα μείνει μάλλον πίσω. Ο σημερινός ηγέτης είναι μεν αναγκαίο να προβλέπει το μέλλον, αλλά πλέον αυτό δημιουργείται από άλλους, δε θα το δημιουργήσει ο ίδιος.

Οι σημερινές, τελικά, απαιτήσεις επιβάλλουν την καθιέρωση μίας νέας ηθικής εξουσίας, που ευνοεί την ομάδα και όχι το άτομο. Για το σκοπό αυτό είναι αναγκαίο να χρησιμοποιούνται κατά το δυνατό σωστότερα όλα τα διατιθέμενα μέσα (άνθρωποι, υλικό, χρόνος, χρήμα) για την επίτευξη του σκοπού, που κάθε φορά επιδιώκεται.

Η ανάπτυξη της τεχνολογίας και ιδιαίτερα της πληροφορικής επηρεάζει άραγε τον τύπο του παραδοσιακού ηγέτη; Αναλύοντας την έννοια του θα δούμε, ότι είναι αυτός που επηρεάζει, κατευθύνει και δραστηριοποιεί τους άλλους κατά τέτοιο τρόπο, ώστε να κερδίσει την εμπιστοσύνη, την υπακοή, το σεβασμό και την πίστη και αφοσίωσή τους για την επιτυχία της αποστολής. Επιβάλλεται, λοιπόν, να μπορεί να εμπνέει, να απευθύνεται στο συναισθηματικό και ψυχικό κόσμο των μελών της ομάδας.

Ο παραδοσιακός ηγέτης είναι αυτός, που μπορεί να οραματίζεται και να θέλει να δημιουργήσει κάτι καινούργιο, να δημιουργήσει το μέλλον. Η ανάπτυξη και εξέλιξη όμως της τεχνολογίας, καθιστά σήμερα μη απαραίτητο τόσο το όραμα, όσο και το ιδιαίτερο χάρισμα. Αυτό που προέχει, πλέον, είναι να μπορεί να μεταμορφώσει μία καλή ιδέα σε εξαιρετική επιτυχία με βάση τη σύγχρονη τεχνολογία, που του διατίθεται.

Η τεχνολογία, λοιπόν, και η πληροφορική υποβαθμίζει την ανάγκη για μεγάλους ηγέτες και προκρίνει την ορθολογική μέθοδο επίλυσης των προβλημάτων. Η τεχνική κατάρτιση υπερτερεί και αποκρύπτει τις προσωπικές ικανότητες του ηγέτη, ο οποίος αρκεί να είναι σε θέση κάθε φορά να αξιοποιεί τους καλύτερους εξειδικευμένους συμβούλους (τεχνοκράτες). Η αποστολή του, πλέον, θα είναι ο προγραμματισμός, η λήψη απόφασης, η οργάνωση, διεύθυνση και έλεγχος για επίτευξη του σκοπού. Ο τύπος αυτής της ηγεσίας, με τη διαρκή επικοινωνία τεχνοκρατών συμβούλων, είναι μία μορφή ανεπίσημης και υπολανθάνουσας συλλογικής ηγεσίας, είδος ηγεσίας, προς το οποίο διαρκώς κατευθύνονται οι σύγχρονες ομάδες.

Σήμερα ο ιδανικός τύπος του παραδοσιακού ηγέτη πρέπει να συνδυάζει τόσο τις αρχές του τεχνοκρατισμού, όσο και του ανθρωπισμού. Αναζητώντας τα κριτήρια του σύγχρονου ηγέτη θα δούμε, ότι σήμερα, η ανάγκη για αποτελεσματικότητα φαίνεται, ότι διαμορφώνει στη συνείδηση των λαών την πεποίθηση, ότι ένας αποτελεσματικός διαχειριστής θα ήταν προτιμότερος, από ένα παραδοσιακό ηγέτη, προκειμένου η ομάδα να μπορεί να ανταπεξέλθει στις προκλήσεις και τον ανταγωνισμό της παγκόσμιας Κοινότητας.

Αν, λοιπόν, σήμερα ως βασικά κριτήρια καθορίζονται η αποτελεσματικότητα, η ανελίξη και η ευημερία της ομάδας, ανακύπτει το ερώτημα κατά πόσο παραμένουν ή έχουν εξαλειφθεί οι ηθικές αξίες και οι αρχές του ανθρώπου. Αρκεί ο σύγχρονος ηγέτης να επικεντρώνει την προσοχή του και τελικά να καταβάλει τις δυνάμεις του μόνο για την κοινωνική ευημερία και την οικονομική ανάπτυξη. Δεν απαιτείται, πράγματι, ούτε σοφία ούτε ηρωισμός, ούτε αυτοθυσία, αλλά επιμονή, σκληρή δουλειά, ευφυΐα, αναλυτική ικανότητα, ισχυρή θέληση. Το κυρίαρχο, επομένως, κριτήριο ενός σύγχρονου ηγέτη είναι η αποτελεσματικότητά του. Όμως η ομάδα σήμερα θεωρεί αυτονόητο, ότι ο ηγέτης της πρέπει όπως δήποτε να διακρίνεται και με τα ακόλουθα χαρακτηριστικά:

α. Ολοκληρωμένη προσωπικότητα, με σκοπό να μπορεί να καινοτομεί, να μετασχηματίζεται, να κατέχεται από το σπινθήρα της δημιουργικότητας, ώστε να ευνοεί τη δράση και την κινητικότητα. Να έχει τη διάθεση να φέρνει πάντοτε σε πέρας ό,τι δήποτε αρχίζει και

αλλά και να κατέχεται από το πείσμα να πετύχει αυτό, που έχει θέσει ως απώτερο σκοπό, γνωρίζοντας τους τρόπους και τα μέσα, που επιφέρουν το επιθυμητό. Να εκπέμπει αγάπη, να έχει την ανωτερότητα να ομιλεί με το εμείς και όχι με το εγώ, να γίνεται πρότυπο αποτελώντας παράδειγμα για μίμηση.

β. Επαγγελματική ικανότητα και ακόμα ανθρωπισμό, συναίσθηση ευθύνης, αυτοκυριαρχία, αυτοπεποίθηση, ενθουσιασμό, πρωτοβουλία, διαρκή δηλαδή βούληση να διανοίγει νέα μονοπάτια και ν' ακολουθεί νέες κατευθύνσεις.

Παρατηρώντας τη δυναμική σχέση ηγέτης - υφιστάμενος θα δούμε ευδιάκριτα, ότι την ομάδα, αντιστοιχεί τελικά σημαντικός ρόλος, ώστε η σχέση αυτή να λειτουργήσει ομαλά και, κυρίως, αποτελεσματικά.

Έτσι, λοιπόν, απαιτεί, κατ' αρχή, ο ηγέτης της, να διαχειρίζεται τα διατιθέμενα μέσα κατ' το δυνατό σωστότερα, ενεργώντας δε πάντα με ομαδικό πνεύμα. Έχει ανάγκη η ομάδα να πείθεται, ότι κάθε φορά πρέπει να γίνεται ό,τι απαιτεί το συμφέρον της, σχεδόν αποκλειστικά. Καμμία κοινωνική ομάδα δεν είναι δυνατό να λειτουργήσει αν δεν υπάρξει κάποιου βαθμού συναίνεση και αποδοχή μεταξύ ηγέτη και μελών. Στο βάθος καμμία ομάδα, έτσι είναι η ψυχολογία της, δεν αποδέχεται έναν ηγέτη ψυχρό και απρόσωπο τελώς. Έχει βέβαια ως προτεραιότητα να κατανοήσει την επιμονή του ηγέτη για δημιουργικότητα και να βιώσει την αποτελεσματικότητά του, παράλληλα όμως έχει ανάγκη να νοιώθει και στοιχεία του ανθρωπισμού του.

Οι υφιστάμενοι, πρέπει να εκπαιδευθούν να ενεργούν ως ομάδα και αυτό θα γίνεται so αντιλαμβάνονται, ότι ο ηγέτης τους ενεργεί διαρκώς με ομαδικό πνεύμα. Έχουν φυσική ανάγκη να νοιώθουν, ότι έχουν λόγο, ότι η συμβολή τους στο έργο της ομάδας είναι πουδαία και αναγνωρίζεται και ιδιαίτερα, όταν για την επίτευξη του γενικού συμφέροντος έχουν αναγκασθεί να υποβληθούν, ευσυνείδητα τις περισσότερες φορές, σε κόπους και θυσίες. Είναι απαραίτητο γι' αυτούς να νοιώθουν οντότητα, ασφάλεια, εκτίμηση, όχι ως άτομα, αλλά ως ομάδα, ως σύνολο, να κερδίσουν την εμπιστοσύνη του ηγέτη, να διευολύνονται στην ανάπτυξη πρωτοβουλιών με ενθάρρυνση και όχι σκληρή κριτική. Έχει μεγάλη σημασία γι' αυτούς να γνωρίζουν τι περιμένουν από τους ίδιους οι ηγέτες τους, τώς τα πάνε».

Στη δυναμική αυτή σχέση, οι υφιστάμενοι πρέπει να επιδεικνύουν προθυμία για ανάληψη ευθυνών, για επωμισμό βαρών, να έχουν ευσυνείδητο ενδιαφέρον, να μη χαλινάζονται, ούτε να καταπιέζονται. Έχει μεγάλη σημασία γι' αυτούς να μπορούν να γνωρίζουν τα προβλήματα της ομάδας και τη σημασία τους, να κατανοούν και αναγνωρίζουν τους στόχους, να έχουν γνώμη και ν' αποκτούν πείρα, να προσπαθούν ευσυνείδητα στην επίτευξη των επιδιώξεων, που καθορίζονται και να μην ασχολούνται και ενδιαφέρονται μόνο για την καθημερινή τους εργασία.

Ακόμη, είναι απαραίτητο να γνωρίζουν γιατί εκτελούν συγκεκριμένη εργασία, γιατί αρμόζουν ορισμένο πρόγραμμα που δηλαδή στοχεύουν. Με τον τρόπο αυτό αποκτούν συνείδηση, ότι αγωνίζονται, ώστε να πετύχουν σ' αυτό και τονώνονται, αφού αναγνωρίζονται ως αξίες. Αποκτούν με τον τρόπο αυτό μεγαλύτερη ικανοποίηση, ενθουσιασμό και διάθεση για εργασία.

Γενικά, ο υφιστάμενος έχει ανάγκη, προκειμένου να παίξει το σημαντικό ρόλο, που του αναλογεί, να μην είναι κλεισμένος στο Γραφείο του, αλλά να συμμετέχει ενεργά στη σχέση, μέσα από ένα σύστημα επικοινωνίας, που πάντως είναι υπεύθυνος να χτίσει ο ηγέτης, μη ξεχνώντας, ότι η πίστη και η αφοσίωση των υφισταμένων δεν αγοράζονται, αλλά κερδίζονται.

Ανακεφαλαιώνοντας, θα λέγαμε, ότι μεταξύ ηγέτη και υφισταμένου είναι απαραίτητη η συνεργασία, η εμπιστοσύνη, η επικοινωνία η αποδοχή, η κατανόηση, η διάθεση χρόνου για επαφή, η απαλλαγή κάθε συναισθήματος φόβου, ανασφάλειας και καχυποψίας, η ανάπτυξη και συντήρηση καθαρών σχέσεων, το κτίσιμο αυτοεκτίμησης, η ανατροφολόγηση πληροφοριών. Ένας «έξυπνος» ηγέτης, πρόθυμος να χαρίσει τη δόξα στους υφιστάμενους, λέγεται, ότι μπορεί να κερδίσει ό,τιδήποτε.

Όλα αυτά ισχύουν σε κάθε περίπτωση διοίκησης οργανωμένων συνόλων, των Ενόπλων Δυνάμεων π.χ. περιλαμβανομένων.

Ο χώρος των Ενόπλων Δυνάμεων, αποτελεί ιδιαίτερη κοινωνική ομάδα στην οποία κυριαρχούν από τη μία η σχέση «διαταγής - υποταγής» ανάμεσα στον ηγέτη και τον υφιστάμενο και από την άλλη η αυτονόητη έκθεση της ζωής και των δύο μερών σε κίνδυνο, όταν απαιτηθεί. Ο ηγέτης του χώρου αυτού, απαιτείται να είναι ο μεταμορφωτής, που δεν υποτάσσεται στην ομάδα, αλλά την οδηγεί. Επιβάλλεται να είναι καλός ηγέτης, αλλά και καλός διαχειριστής. Να έχει ακέραιο χαρακτήρα, τιμότητα, ειλικρίνεια, υπευθυνότητα, ανθρωπισμό, πανεπιστημιακή μόρφωση και γνώσεις πληροφορικής, χωρίς όμως οι τελευταίες να τον αποξενώνουν, ώστε να υπολείπεται σε επαφή και επικοινωνία με τους υφιστάμενους του, στοιχεία απαραίτητα για την καλλιέργεια πνεύματος ομάδας. Να είναι εμπνευσμένος ηγέτης αλλά και σώφρων διαχειριστής της καθημερινότητας και της πραγματικότητας.

Αν μαζί με τα ανωτέρω έχει προοπτική, πρόνοια, όραμα, λειτουργεί δυναμικά και έχει φαντασία θα είναι ο ιδανικός ηγέτης, αυτός, που θα έχει την ικανότητα μεταβολής και κάποιου status quo, εάν απαιτηθεί.

Συμπερασματικά, οι έννοιες παραδοσιακός ηγέτης και αποτελεσματικός διαχειριστής συνδέονται, αλλά δεν ταυτίζονται. Είναι δύο συγγενείς μεν, αλλά ξεχωριστές περιοχές. Ο μεν ηγέτης λειτουργεί με την καρδιά (συναίσθημα), ο δε διαχειριστής με το μυαλό (λογική). Στις σύγχρονες ομάδες ο καλός μόνο διαχειριστής είναι αδύνατο να είναι ηγέτης. Στο πρόσωπο του σύγχρονου ηγέτη είναι απαραίτητος ο συγκεκρισμός, κατά το δυνατόν των δύο ιδιοτήτων, έτσι, ώστε να κατευθύνει τους υφιστάμενους, αλλά και να χρησιμοποιεί αποτελεσματικά όλα τα μέσα, που έχει στη διάθεσή του για την επίτευξη του σκοπού. Γιατί όπως έχει λεχθεί «ο τεχνοκράτης χωρίς όραμα έχει αντίληψη παιδιού»...

Ενδεικτική βιβλιογραφία

- Κωνστ. ΓΕ. ΑΘΑΝΑΣΟΠΟΥΛΟΥ: Ειδικά θέματα διοίκησης Προσωπικού. Επιμ. Λεία Δρος Β. ΔΕΛΗΘΕΟΥ. Αθήναι, 1999.
- Ε.Ε., Σ.Π.Α. 2: Ηγεσία, Διοικητική. Αθήναι, 1998.
- ΣΤΡΑΤΙΩΤΙΚΗ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ. Τεύχ. Ιαν./Φεβρ. 1999.