

**ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ ΑΓΓΕΛΙΚΗ ΤΣΕΚΟΥ**

# «Η διαρκής εκπαίδευση βασικό συστατικό της οργάνωσής μας»

**«Ένας εργαζόμενος πρέπει να είναι δημιουργικός, ομαδικός, ευέλικτος και να έχει θετικό πνεύμα και καλό χαρακτήρα», τονίζει Στο ΧΩΝΙ η διευθύντρια του δικτύου των βρεφικών πολυκαταστημάτων «Λιτώ»**

Για τις δυσκολίες της καθημερινότητας που αντιμετωπίζει ένα τμήμα ανθρώπινου δυναμικού μιας εταιρείας, τη μαγιά της επιτυχίας του, αλλά και τον τρόπο συνεισφοράς του στην επιτυχία της εταιρείας κάνει λόγο -μεταξύ άλλων- η διευθύντρια του δικτύου των βρεφικών πολυκαταστημάτων «Λιτώ», **Αγγελική Τσέκου**. Η κυρία Τσέκου απαντάει Στο ΧΩΝΙ τόσο για τις σημαντικές δεξιότητες που οφείλει να έχει ένας εργαζόμενος όσο και για τον παράγοντα «εκπαίδευση», ο οποίος «κάνει τους ανθρώπους να αισθάνονται πιο δυνατοί, περισσότερο αποδοτικοί και υπολογίσιμοι».

**Ποιες είναι κατά τη γνώμη σας οι σημαντικότερες δεξιότητες που πρέπει να έχει ένας εργαζόμενος;**

Στο έντονα ανταγωνιστικό και καθ' όλα δύσκολο επιχειρηματικό περιβάλλον που δραστηριοποιούμαστε, η εκπαίδευση και η επιμόρφωση αποτελούν προτεραιότητα για όλους και αποκτούν διαχρονικότητα. Τα χαρακτηριστικά ενός εργαζομένου διαφοροποιούνται ανάλογα με τη θέση. Άλλες οι απαιτούμενες δεξιότητες ενός manager, μίας γραμματέως ή ενός πωλητή καθώς και άλλα τα τυπικά προσόντα. Παρόλα αυτά, υπάρχει ο βασικός κορμός και οι σταθερές αξίες κάθε επιχείρησης.

Για τη δική μας, οι πιο σημαντικές είναι η δημιουργικότητα, η ομαδικότητα, το θετικό πνεύμα, η προσαρμοστικότητα, η ταχύτητα, η ευελιξία ακόμη και ο χαρακτήρας του ανθρώπου. Κυρίως, όμως, η διάθεσή του να συμβάλει από τη θέση του στην επιτυχία και την ανάπτυξη της επιχείρησης.

**Πώς συνεισφέρει το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού στην επιτυχία της εταιρείας σας;**

Αρχικά, κάνοντας την καλύτερη δυνατή επιλογή των στελεχών, βάσει των παραπάνω στοιχείων και κριτηρίων. Στη συνέχεια, καλλιεργώντας θεμελιώδη στοιχεία της κουλτούρας που έχουμε δημιουργήσει. Εταιρική κουλτούρα στα «Λιτώ» είναι ο σεβασμός στον άνθρωπο και τις ανάγκες του και η διαμόρφωση συνθηκών οργανωμένου και πολιτισμένου

περιβάλλοντος. Η διαρκής εκπαίδευση, αναλόγως θέσης και αναγκών, αποτελεί βασικό συστατικό της οργάνωσής μας με απόλυτη προτεραιότητα την ικανοποίηση του πελάτη. Επιπλέον, συνεισφέρει με έμπνευση για θετική πορεία, με κοινοποίηση των στόχων της εταιρείας, με εξέλιξη της ομάδας και του οργανισμού μέσα από συνεχή διαφοροποίηση.

**Πόσο σημαντικός είναι ο παράγοντας «εκπαίδευση»;**

Είναι μέγιστης σπουδαιότητας για την οργάνωσή μας, διότι έχει ως θετική συνέπεια την εξειδίκευση, η οποία αποτελεί το ένα από τα τρία πρώτα χαρακτηριστικά, μαζί με την ποικιλία και την καινοτομία, για τα οποία οι πελάτες μας επιλέγουν και μας κατατάσσουν σταθερά -μέσα από διεξαγωγή κλαδικών ερευνών- στην πρώτη θέση.

Το αντικείμενό μας, άλλωστε, επικεντρώνεται στην ασφάλεια. Απαιτείται, λοιπόν, σωστή καθοδήγηση. Η εκπαίδευση γίνεται με διάφορους τρόπους εσωτερικά και συμπληρωματικά από εξωτερικούς συνεργάτες. Μέσω της εκπαίδευσης οι άνθρωποι αισθάνονται πιο δυνατοί, περισσότερο αποδοτικοί, υπολογίσιμοι και, βέβαια, αντιλαμβάνονται την πρόθεση της επιχείρησης να επενδύει σε μακροχρόνιες σχέσεις, ωφέλιμες και αποτελεσματικές για τις δύο πλευρές.

**Πόσο δύσκολος είναι ο ρόλος του HR Manager και ποιες οι μεγαλύτερες δυσκολίες που αντιμετωπίζει στην καθημερινότητά του;**

Ο ρόλος είναι απαιτητικός, καθώς -πρωτίστως- διαχειρίζεται ανθρώπους. Οι μεγαλύτερες δυσκολίες είναι η καταλληλότερη -κατά το δυνατόν- επιλογή του υποψηφίου ανάλογα με τη θέση, ο γρήγορος εγκλιματισμός του εργαζομένου στο εργασιακό περιβάλλον με στόχο την άμεση απόδοση και, βέβαια, η θέση προτεραιοτήτων. Δύσκολος, επίσης, είναι ο στόχος να υιοθετούν όλα τα μέλη τους κανόνες και να ακολουθούν τις διαδικασίες της επιχείρησης, αφήνοντάς τους παράλληλα χώρο για πρωτοβουλία. Τέλος, η μέτρηση και η αξιολόγηση της απόδοσης, αλλά κυρίως η δημιουργία ενός υγιούς περιβάλλοντος και θετικού κλίματος με διάρκεια και προοπτική, όπου το κάθε μέλος της ομάδας είναι και νιώθει χρήσιμο και πολύτιμο, χρειάζονται συστηματική και μεθοδευμένη ενασχόληση.



ζεται ανθρώπους. Οι μεγαλύτερες δυσκολίες είναι η καταλληλότερη -κατά το δυνατόν- επιλογή του υποψηφίου ανάλογα με τη θέση, ο γρήγορος εγκλιματισμός του εργαζομένου στο εργασιακό περιβάλλον με στόχο την άμεση απόδοση και, βέβαια, η θέση προτεραιοτήτων. Δύσκολος, επίσης, είναι ο στόχος να υιοθετούν όλα τα μέλη τους κανόνες και να ακολουθούν τις διαδικασίες της επιχείρησης, αφήνοντάς τους παράλληλα χώρο για πρωτοβουλία. Τέλος, η μέτρηση και η αξιολόγηση της απόδοσης, αλλά κυρίως η δημιουργία ενός υγιούς περιβάλλοντος και θετικού κλίματος με διάρκεια και προοπτική, όπου το κάθε μέλος της ομάδας είναι και νιώθει χρήσιμο και πολύτιμο, χρειάζονται συστηματική και μεθοδευμένη ενασχόληση.