

Παρουσίαση στο ευρωπαϊκό συνέδριο

«Μέθοδοι Επιτάχυνσης για την Απασχόληση και την Επιχειρηματικότητα»

Αλεξανδρούπολη, 2005

**«ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΒΙΩΣΙΜΟΤΗΤΑΣ ΕΡΓΩΝ
ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ»**

ΣΤΕΦΑΝΟΣ ΜΙΧΙΩΤΗΣ

MSc Industrial Engineering,

Σύμβουλος διαχείρισης γνώσης και οργανωσιακής αλλαγής

ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΟΥ

BBA Marketing, Σύμβουλος Επιχειρηματικότητας

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η Ευρωπαϊκή Ένωση, στη Σύνοδο της Λισσαβόνας το 2000, εντόπιζε τη μεγάλη σημασία των μικρών και μεγάλων επιχειρήσεων στην ανάπτυξη του βιοτικού επιπέδου και της απασχόλησης στην Ευρώπη και ανάμεσα στα μέτρα που πρότεινε ήταν η ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και της καινοτομίας, στα πλαίσια της οικονομίας της γνώσης και η διάδοση του επιχειρηματικού πνεύματος.

Το παρόν άρθρο εντοπίζει ορισμένα κλασσικά *μοτίβα* προβλημάτων, που εμφανίζονται κατά την εφαρμογή των καινοτομικών έργων, αλλά και κατά τη λειτουργία των διαφόρων μηχανισμών υποστήριξης της επιχειρηματικότητας.

Τα μοτίβα αυτά, ακριβώς επειδή είναι επαναλαμβανόμενα, διευρύνουν το χάσμα, ανάμεσα στην υπάρχουσα νοοτροπία και πρακτική των πολιτών και στις απαιτήσεις της σύγχρονης παγκόσμιας οικονομίας.

Τέλος, το άρθρο σκιαγραφεί υπό τη μορφή αναφορών, ορισμένες από τις πιο προωθημένες επεξεργασίες και πρακτικές, σε ευρωπαϊκό και παγκόσμιο επίπεδο.

I. ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑΣ

Αν και υπαγορεύεται έντονα από τις παγκόσμιες τεχνολογικές, οικονομικές και κοινωνικές εξελίξεις, η **καινοτομία** παραμένει και σήμερα ζητούμενο, απλή διακήρυξη που δεν καταφέρνει να πείσει για τη χρησιμότητα και τη φερεγγυότητά της, ειδικά εκείνους που την έχουν περισσότερο ανάγκη. Παρακάτω παρουσιάζονται μερικά προβλήματα από την εφαρμογή καινοτομικών έργων στην Ευρώπη.

1ο ΠΡΟΒΛΗΜΑ: *Η καινοτομία είναι αποκλειστική υπόθεση εξειδικευμένων εμπειρογνομόνων*

Τις περισσότερες φορές η καινοτομία παραμένει υπόθεση στην οποία έχουν προσπέλαση μόνο εμπειρογνώμονες, οι οποίοι, ενώ κατέχουν εξειδικευμένη γνώση και οπτική, είναι αποκομμένοι από τη συλλογική εμπειρία και γνώση και σπανίως λαμβάνουν υπόψη το εκάστοτε πλαίσιο εφαρμογής. Έτσι η προτεινόμενη «λύση» καταλήγει να υπαγορεύεται μηχανιστικά στους εν δυνάμει ενδιαφερόμενους και τελικά να απαξιώνεται.

Πολλές φορές, στη φάση της σχεδίασης, όπου αντιμετωπίζονται προκαταβολικά εναλλακτικές λύσεις, ο ειδικός υποθέτει ότι οι άνθρωποι θα επιλέξουν «λογικά» και με κριτήρια το κόστος (ελαχιστοποίηση) και το όφελος (μεγιστοποίηση). Όμως οι άνθρωποι συχνά αποφασίζουν σε ένα μη-συνειδητό επίπεδο, χρησιμοποιώντας κάποια **μοτίβα**, που αναγνωρίζουν ως ενεργά και κυρίαρχα τη δεδομένη στιγμή. Αυτά τα μοτίβα έχουν διαμορφωθεί με την προσωπική και συλλογική τους εμπειρία (ζωής και εργασίας) και σχετίζονται έντονα με τα συστήματα αξιών, που ενυπάρχουν σε αυτούς, αλλά και στο οικογενειακό και εργασιακό περιβάλλον τους.

Επιπλέον, ο ειδικός, σαν όλους τους ανθρώπους, δεν συνειδητοποιεί τι ακριβώς γνωρίζει, μέχρι τη στιγμή που θα χρειαστεί να το χρησιμοποιήσει. Περαιτέρω, η δυνατότητά του να αντιμετωπίζει ποικίλα ή εξειδικευμένα προβλήματα δεν του εξασφαλίζει την ικανότητα μεθοδικής αποτύπωσης και μετάδοσής τους. Έτσι, τα περισσότερα μοντέλα συμπεριφοράς και γνώσεων καλύπτουν κυρίως το βασικό (*how to*) επίπεδο και όχι το επιθυμητό (*what if*).

Οι όποιες δε προσπάθειες να προκαθορισθεί η διαδικασία μέσω μηχανιστικών μοντέλων κυρώσεων ή επιβραβεύσεων, οδηγούν στη *φαινομενικότητα* (δήθεν εκτέλεση των προβλεπομένων), ή στον *κομφορμισμό* (εκτέλεση των ελάχιστα απαιτούμενων).

2ο ΠΡΟΒΛΗΜΑ: Η καινοτομία συχνά είναι μια απλή μεταφορά βέλτιστων πρακτικών

Το αντικείμενο πολλών έργων καινοτομίας περιορίζεται στη καταγραφή και μηχανιστική μετάδοση επιτυχημένων πρακτικών άλλων περιπτώσεων, μη συμβατών όμως με το εκάστοτε πλαίσιο. Το περιεχόμενο (content) υπερεκτιμάται σε βάρος του πλαισίου αναφοράς (context), που όμως τις περισσότερες φορές είναι ο καθοριστικός παράγοντας. Αρκετές φορές μάλιστα, το έργο εξαντλείται στην απλή αντιγραφή κανόνων εκπόνησης μελετών, τεχνικών διοίκησης έργων και διαδικασιών τυπικής επικοινωνίας.

Στα συστήματα εντολών παραγωγής, διακίνησης υλικών, κατάρτισης προϋπολογισμών κλπ, οι αλληλεξαρτήσεις είναι λίγο – πολύ γνωστές εκ των προτέρων και επομένως μπορούν με κάποιο τρόπο να προγραμματισθούν, με τη βοήθεια ποσοτικών αλγορίθμων. Όμως στα σύνθετα και αυτοπροσαρμοζόμενα συστήματα των ανθρώπινων συμπεριφορών, οι αιτίες των σχέσεων και τα αποτελέσματά τους γίνονται κατανοητά μόνο εκ των υστέρων.

Έτσι, ένα επιτυχημένο μοντέλο συμπεριφοράς, που συνέβη σε συγκεκριμένες συνθήκες (*context*), δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί συστηματικά και σε άλλες περιπτώσεις, ελπίζοντας στην πιστή επανάληψη των σχέσεων αιτίας – αποτελέσματος (*content*). Επομένως, σε μεταβαλλόμενα περιβάλλοντα, ο στόχος πρέπει να είναι μάλλον για την *αποφυγή* δυσάρεστων καταστάσεων (*worst case*), παρά για την διάδοση και υιοθέτηση βέλτιστων πρακτικών (*best practice*).

Παρ' όλα αυτά όμως, οι βέλτιστες πρακτικές είναι πολύ χρήσιμες γιατί, εκτός των άλλων, γεννάνε νέες ιδέες. Το πρόβλημα έγκειται στη (συχνή) μη προσαρμογή τους στις συγκεκριμένες συνθήκες.

3ο ΠΡΟΒΛΗΜΑ: Τα καινοτομικά projects σπάνια έχουν βιώσιμη συνέχεια

Σπανίως ο σχεδιασμός ενός καινοτομικού έργου λαμβάνει υπόψη τους τυπικούς και ιδίως τους άτυπους μηχανισμούς του περιβάλλοντος που θα εφαρμοσθεί. Επιπλέον, συχνότατα οι καινοτομικές και αναπτυξιακές δραστηριότητες, αντί να ξεκινούν με την ολοκλήρωση των έργων, τότε ακριβώς σταματούν, ένεκα ελλείψεως πόρων και άρα ενδιαφέροντος. Όσοι δε επιφορτίζονται περαιτέρω με την συνέχεια της δραστηριότητας αυτής, γρήγορα κατανοούν ότι αυτή η υπόθεση δεν είναι δική τους και εγκαταλείπουν.

Συχνά οι policy makers χάνουν την επαφή τους με τις εξελισσόμενες ανάγκες επιβίωσης και δημιουργίας του κοινωνικού και οικονομικού τους περιβάλλοντος (επιχειρηματίες, επαγγελματίες, εργαζόμενοι, καταναλωτές) και εναποθέτουν τις ελπίδες τους για την αντιμετώπιση χρόνιων προβλημάτων σε μαγικές παρεμβάσεις.

Οι τεχνοκράτες και σύμβουλοι, που σπεύδουν να καλύψουν το κενό, τις περισσότερες φορές προτείνουν και τιμολογούν «λύσεις», συμβατές με τη δική τους οπτική και τεχνολογία και όχι με το δυναμικό και την ωριμότητα του περιβάλλοντος. Έτσι, αγνοούν τις προηγούμενες προσπάθειες και κάθε φορά ο σχεδιασμός ξεκινά από την αρχή.

Σε όλες σχεδόν τις περιπτώσεις, απουσιάζει από τα συμβατικά παραδοτέα του έργου η διαδικασία ενός *follow up* των αποτελεσμάτων του. Η ουσιώδης αυτή διαδικασία έχει αντικατασταθεί από τυπικές και συχνά ανώδυνες αξιολογήσεις, που περιορίζονται στη σύγκριση ποσοτικών δεικτών.

Επειδή συχνά ο πραγματικός στόχος είναι η υλοποίηση του έργου αυτή καθ' εαυτή, υποβαθμίζεται συστηματικά η δημιουργία υποδομής σε *έμπυχο δυναμικό* και *γνώση*. Έτσι, όταν τα παραδοτέα «υλοποιηθούν» και το έργο αποπληρωθεί, ελάχιστα από το πνεύμα και τους ονομαστικούς στόχους της καινοτομίας έχουν μείνει στο περιβάλλον.

4ο ΠΡΟΒΛΗΜΑ: Τα επαναλαμβανόμενα μοτίβα της απαξίωσης διευρύνουν το πρόβλημα

Τα επαναλαμβανόμενα αυτά μοτίβα, δεν δίνουν πρακτική διέξοδο στις καθημερινές ανάγκες και τα πιεστικά προβλήματα του τόπου, που υποτίθεται ότι θα θεράπευαν. Τουναντίον, οδηγούν τους φορείς της επιχειρηματικής και κοινωνικής ζωής να μένουν ουσιαστικά απαθείς και αμέτοχοι, απέναντι στις επίσημες διακηρύξεις περί καινοτομίας. Καθώς δε το πρόβλημα γίνεται αντιληπτό από τις συνέπειές του, διευρύνεται το υφιστάμενο χάσμα ανάμεσα στην υπάρχουσα νοοτροπία και πρακτική των πολιτών και στις απαιτήσεις της σύγχρονης παγκόσμιας οικονομίας.

Παρά τις όποιες προθέσεις, η μέχρι τώρα εμπειρία από την δημιουργία πολλών δομών στήριξης της απασχόλησης και (πρόσφατα) της επιχειρηματικότητας, δείχνει ότι στη πράξη τα οφέλη είναι ελάχιστα σε σχέση με τους πόρους που επενδύθηκαν. Μερικοί από τους σημαντικότερους λόγους απαξίωσης συν τω χρόνω τέτοιων συστημάτων είναι: η δυσκολία πρόσβασης των ενδιαφερομένων σε αυτά, ο σχεδόν αποκλειστικός διεκπεραιωτικός χαρακτήρας των υπηρεσιών τους, η μη συλλογή και αξιοποίηση των τοπικών ιδιαιτεροτήτων και ιδεών, η μη ανάδραση με στοιχεία για τις τρέχουσες ανάγκες και τάσεις της αγοράς προς τα κέντρα χάραξης στρατηγικής κλπ.

Έτσι, οι πολίτες – και μάλιστα περισσότερο εκείνοι που θα ήταν οι κατ' εξοχήν ωφελούμενοι τέτοιων συστημάτων - αντιλαμβάνονται τη καινοτομία σαν άλλη μια μόδα που «πουλάει» περιστασιακά, σαν ένα εφήμερο ακριβό άρωμα. Στην επιφυλακτικότητά τους αυτή συντείνει και η ταύτιση της καινοτομίας με τη μεταβολή, που ενεργοποιεί την εγγενή τους αντίσταση.

Στα παραπάνω πρέπει να προστεθεί και η δημιουργία κουλτούρας δυσπιστίας και μη αναμονής ουσιαστικών αποτελεσμάτων, ακόμα και στους ίδιους τους διαχειριστές και αξιολογητές της καινοτομίας, λόγω ακριβώς της επαναληψιμότητας του φαινομένου. *Δυστυχώς, η όλη κατάσταση παραπέμπει έντονα στο γνωστό παραμύθι του Χανς Κρίστιαν Άντερσεν «Τα καινούργια ρούχα του βασιλιά»!*

II. ΚΡΙΣΙΜΑ ΣΗΜΕΙΑ ΓΙΑ ΤΙΣ ΔΟΜΕΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ

Η έννοια της επιχειρηματικότητας επιδέχεται πολλών ορισμών και προσεγγίσεων, που εκτείνονται από το *δημιουργείν* έως το *επιβιώνειν* και από την ευθύνη της *ηγεσίας* έως την ανάληψη *ρίσκου*. Πάνω απ' όλα, **η επιχειρηματικότητα είναι νοοτροπία**, κυρίως ατόμων που ανήκουν σε μια ετερογενή ομάδα και που έχουν το ταλέντο να αναγνωρίζουν ευκαιρίες (εκεί που οι άλλοι δεν τις βλέπουν) και να οργανώνονται (για να επιτύχουν το τελικά σκοπούμενο όφελος). Παρότι όμως η επιχειρηματικότητα αποτελεί μορφή *δημιουργίας*, αλλά και *επιβίωσης*, οι κοινωνίες παραμένουν επιφυλακτικές μπροστά στην εικόνα της, όπως τουλάχιστον αυτή προβάλλεται από το κυρίαρχο ρεύμα.

1ο ΣΗΜΕΙΟ: *Η παρανόηση μεταξύ επιχειρηματικότητας και διοίκησης*

Υπάρχει μια πολύ σοβαρή παρανόηση μεταξύ επιχειρηματικότητας και διοίκησης, που ξεκινά ως στρέβλωση του περιεχομένου της εκπαίδευσης στην επιχειρηματικότητα (έως πρόσφατα εντελώς ανύπαρκτης) και επεκτείνεται ως στρέβλωση του περιεχομένου των υπηρεσιών στις σχετικές δομές υποστήριξης (που θα έπρεπε ταυτόχρονα να είναι και δομές καθοδήγησης).

Σήμερα, η μελέτη της επιχειρηματικότητας συγκλίνει στη διαπίστωση ότι οι επιχειρηματίες *γίνονται* μέσα από τις εμπειρίες της ζωής τους και μάλιστα σε κάθε στιγμή αυτής. Το ταλέντο και η προδιάθεση είναι έμφυτα, χρειάζεται όμως να υπάρχουν και οι απαραίτητες συνθήκες για την ανάπτυξή τους. Σε κάθε όμως περίπτωση:

- Η επιχειρηματικότητα δεν διδάσκεται μέσω εγχειριδίων, ούτε αξιολογείται μέσω εξ αποστάσεως τεστ, όπως συμβαίνει σε πολλά προγράμματα της διοικητικής επιστήμης, πολύ δε περισσότερο δεν πιστοποιείται άλλως πως, ει μη μόνο δια της πράξεως.
- Η υποστήριξη των επιχειρηματιών δεν εξαντλείται στις διαδικαστικές πληροφορίες ίδρυσης και χρηματοδότησης της εταιρείας τους, αλλά συνδέεται (τουλάχιστον για τους νέους εξ αυτών) και με τη καθοδήγησή τους (mentoring)

Τα περισσότερα όμως από τα συστήματα υποστήριξης της επιχειρηματικότητας λειτουργούν σαν γραφεία απασχόλησης, ή ακόμα χειρότερα, σαν γραφεία εύρεσης εργασίας. Αυτό οφείλεται στην ανωτέρω «βολική» παρανόηση, που επιτρέπει με το ίδιο προσωπικό και τα ίδια προγράμματα κατάρτισης να γίνονται (;) και οι δυο δουλειές.

2ο ΣΗΜΕΙΟ: Υπέρβαση στερεοτύπων και ενσωμάτωση διαφορετικότητας

Πολλές φορές οι συντελεστές τέτοιων συστημάτων υποστήριξης, με την ταυτόχρονη ιδιότητά τους ως μέλη του κοινωνικού συνόλου όπου ανήκουν, είναι σοβαρά επηρεασμένοι από την ασυνείδητη εικόνα, που το κυρίαρχο ρεύμα δημιουργήσει για την απασχόληση, την επιχειρηματικότητα, τον ανταγωνισμό κλπ. Έτσι, ως στερεότυπο, η βαθύτερη αντίληψή τους για τη χρησιμότητα και την ηθική της εργασίας τους, αποτελεί σημαντικό εμπόδιο.

Στην εποχή μας, παρότι όλοι μιλούν για αειφόρο ανάπτυξη και συναίνεση, στην ουσία κυριαρχούν έντονα πολωτικές καταστάσεις, κάτω από ένα πέπλο συμβατικότητας. Οι φυγόκεντρες δυνάμεις που απελευθερώνονται, εκδηλώνονται ιδιαίτερα επιθετικά και καταστρατηγούν τις δυνάμεις συνοχής. Αυτό οδηγεί σε μια εκτεταμένη υποκατάσταση αρχετυπικών αξιών από εφήμερα στερεότυπα, που συγκρούονται μεταξύ τους.

Για παράδειγμα, έχουμε το στερεότυπο του στυγνού επιχειρηματία αντί του διασκεδαστικού αρχέτυπου του κατεργάρη (που προσωποποιούσε ο θεός Ερμής), το στερεότυπο του άκαρδου τεχνοκράτη αντί του αρχέτυπου του γέρου σοφού (που προσωποποιούσε η θεά Αθηνά), το στερεότυπο του τεμπέλη δημόσιου υπαλλήλου αντί του αρχέτυπου της αλληλεγγύης και του αλτρουισμού, το στερεότυπο του ψεύτη πολιτικού αντί του αρχέτυπου του Προμηθέα κλπ

Η εκτεταμένη αυτή υποκατάσταση οδηγεί σε πόλωση των συγκρούσεων, αντί της σύνθεσης των αντιθέσεων και πυροδοτεί σοβαρές προκαταλήψεις. Οι συντελεστές των μηχανισμών ενίσχυσης και επιτάχυνσης της επιχειρηματικότητας πρέπει να είναι ενήμεροι αυτής της «παγίδας», που εξισώνει άδικα όλους τους επιχειρηματίες και ακυρώνει την αποστολή και τα αποτελέσματα της δουλειάς των ιδίων.

Περαιτέρω μάλιστα, πρέπει να προσπαθούν να δουν τις προκαταλήψεις τους από διαφορετική οπτική, γεγονός που θα τους επιτρέψει να βοηθήσουν και άλλους να υπερβούν τα περιστασιακά στερεότυπα και τις αντιθέσεις, που γιγαντώνονται σε περιόδους κρίσεων.

3ο ΣΗΜΕΙΟ: Μεταφορά και κεφαλαιοποίηση της εμπειρίας σε γνώση και τανάπαλιν

Από τη καθημερινή λειτουργία τους, τα στελέχη των Επιταχυντών συσσωρεύουν σημαντική ποσότητα εμπειριών, σχετικά με τις ανάγκες και τα χαρακτηριστικά του περιβάλλοντός τους. Συχνά όμως σε τέτοια συστήματα, τα ζητήματα που φθάνουν στις «Μονάδες

Τεκμηρίωσης» είναι μόνο εκείνα που τα κατώτερα επίπεδα δεν μπόρεσαν να επιλύσουν, με αποτέλεσμα όλος ο υπόλοιπος ζωντανός πλούτος να χάνεται. Από την άλλη, οι «Μονάδες Τεχνογνωσίας» τροφοδοτούν περιστασιακά τους «Σταθμούς Εξυπηρέτησης» με δεδομένα, που όμως αφορούν κυρίως ανακοινώσεις, γραφειοκρατικού χαρακτήρα ειδήσεις (νομικές, φορολογικές, εργασιακές εξελίξεις κλπ), καθώς και νεώτερα συστήματα ενδοεπικοινωνίας.

Η εκπαίδευση στον επιχειρηματικό χώρο και το mentoring είναι διαδικασίες δια βίου μάθησης, γι' αυτό και οι σημαντικότερες τάσεις σήμερα, συγκλίνουν στα εξής:

- οι επιχειρηματίες αφομοιώνουν καλύτερα την εμπειρία άλλων ομοειδών τους
- ο καλύτερος τρόπος για την αξιοποίηση της συλλογικής αυτής εμπειρίας είναι η χρήση σεναρίων και βιωματικών τεχνικών

Η αξιοποίηση της υπάρχουσας, αλλά διαφεύγουσας, εμπειρικής γνώσης που κατέχουν, ατομικά και συλλογικά, οι παραγωγικοί συντελεστές μιας περιοχής ή ενός κλάδου, συμβάλλει στη βελτίωση της παρεχόμενης κατάρτισης ή συμβουλευτικής, κυρίως για τους νέους επιχειρηματίες, επαγγελματίες και εργαζόμενους. Η απόκτηση γνώσης μέσα από λάθη, τις αποτυχίες και τη διαχείριση ρίσκου τρίτων τους εφοδιάζει με την ικανότητα υπέρβασης των δυσκολιών και μετουσίωσης των προβλημάτων σε ευκαιρίες.

Επιπλέον, ο εντοπισμός των επαναλαμβανόμενων λαθών, που χαρακτηρίζουν πολλούς από τους επιχειρηματίες και επαγγελματίες, αποκαλύπτει τα αρχετυπικά προβλήματα τους και τις ουσιαστικές αδυναμίες τους, επιτρέποντας έτσι τη χάραξη στρατηγικής.

Σήμερα, ολοένα και περισσότεροι οργανισμοί και επιχειρήσεις επενδύουν στην αξιοποίηση της συλλογικής τους εμπειρίας και γνώσης, μέσα από *πραγματικές ιστορίες* που αντλούν από τους εργασιακούς τους χώρους, δημιουργώντας *ρεαλιστικά σενάρια* και *διηγηματικές βάσεις γνώσης*, που τους υποστηρίζουν στην ασφαλέστερη πρόγνωση των μελλοντικών εξελίξεων και στην αποδοτικότερη διαχείριση των οργανωσιακών τους αλλαγών.

4ο ΣΗΜΕΙΟ: *Αποτύπωση του ταχέως μεταβαλλόμενου περιβάλλοντος*

Πώς είναι δυνατό να αποτυπώνονται τα ταχέως μεταβαλλόμενα δεδομένα του κοινωνικού και οικονομικού περιβάλλοντος; Και πώς είναι δυνατό να εφοδιάζονται τα κέντρα χάραξης στρατηγικής τα απαραίτητα στοιχεία για τις ανάγκες και τις τάσεις της αγοράς και μάλιστα με έγκαιρο, έγκυρο και οικονομικό τρόπο;

Σήμερα, η πλέον συνηθισμένη μεθοδολογία καταγραφής του περιβάλλοντος είναι η διενέργεια ποσοτικών ερευνών (σε ορισμένες περιπτώσεις και «ποιοτικών») και οι βιβλιογραφικές αναζητήσεις.

Αν και τέτοιες έρευνες έχουν ευρύ φάσμα εφαρμογής και παρέχουν σημαντική ποσότητα πληροφοριών, το κόστος τους είναι συνήθως μεγάλο, τα δε στοιχεία τους, λόγω ακριβώς της διαδικασίας συλλογής τους, απαξιώνονται γρήγορα και σε μεγάλο βαθμό.

Σε μια εποχή λοιπόν που τα δεδομένα αλλάζουν γρήγορα, μια ενδιαφέρουσα ιδέα, που έρχεται από πολύ παλιά, αποκτά ολοένα και μεγαλύτερο ακροατήριο. Είναι η αναζήτηση κάποιων άλλων, βαθύτερων, μη ποσοτικών χαρακτηριστικών των ανθρώπων και των κοινωνιών τους, τα οποία παραμένουν *αναλλοίωτα*. Σύμφωνα με τον Πλάτωνα, αλλά και τον C.G.Jung, αυτά είναι τα *αρχέτυπα*.

Σήμερα, η διεργασία ανάδειξης των ενεργών αρχετύπων ενός οργανισμού (μέσα από τις διηγήσεις πραγματικών ιστοριών από τη ζωή του) ή μιας κοινότητας (μέσα από τους μύθους και τις παραδόσεις της) αρχίζει να βρίσκει σημαντική εφαρμογή.

Η χρησιμότητα μιας τέτοιας προσέγγισης γίνεται μάλιστα μεγαλύτερη σε πολυπολιτισμικές περιοχές, ενώ ακόμη συμβάλλει στην επίλυση των προαναφερθέντων προβλημάτων προσαρμογής της καινοτομίας σε δεδομένες συνθήκες.

Ο Στέφανος Μιχιώτης (MSc in Industrial Engineering) είναι σύμβουλος διαχείρισης γνώσης και οργανωσιακής αλλαγής. Έχει εκτεταμένη εμπειρία στη διοίκηση έργων ευρωπαϊκής χρηματοδότησης, έχει διατελέσει διευθυντής και σύμβουλος κέντρων επαγγελματικής κατάρτισης, για λογαριασμό του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, ενώ ακόμα έχει αναπτύξει και επιχειρηματική δράση ο ίδιος. (stefanos@tetras-consult.gr)

Ο Κωνσταντίνος Οικονόμου (BBA in Marketing) συνεργάζεται ως ανεξάρτητος σύμβουλος επιχειρηματικότητας με οργανισμούς επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και με μη κυβερνητικούς οργανισμούς. Μαζί με τον Σ. Μιχιώτη είχαν σχεδιάσει και υλοποιήσει το πιλοτικό πρόγραμμα των «Εικονικών Επιχειρήσεων» στη Σιβιτανίδειο Σχολή τεχνών και Επαγγελμάτων. (kecon@euronet.org.gr)

Βιβλιογραφία

- Andersen H. C., *The emperor's new clothes*
- Argyris Chris, *A life full of learning*, 2005
- Babson College, Center for entrepreneurship, *Research documentation*
- Campbell Joseph, *The power of myth*, 1988
- Collective Wisdom Initiative, *Declaration of intent*, 2000
- Goldstein Jeffrey, *The unshackled organization: facing the challenge of Unpredictability through spontaneous reorganization*, 1994
- Denning Steve, *Storytelling and archetypes for organizational change*
- Diepold Peter, *Case studies as part of an integrated vocational education system: results from a German pilot project*
- Economou C., Michiotis S., *Planning and implementation of virtual enterprises: a pilot project for vocational training in Greece*, 2000
- European foundation for the improvement of living and working conditions, *Scenarios in knowledge society*, 2003
- European Union, *Green Paper for Entrepreneurship in Europe*, 2000
- European Union, *Summary report for the public debate following the Green paper for Entrepreneurship in Europe*, 2003
- Jaworski Joseph, *Synchronicity: the inner path for leadership*, 1996
- Jung C.G., *Collected Works*
- IBM Research, *The knowledge socialization project*
- InKNOWvate Consulting, *Seven elements of sustainable enterprise*
- Kahane Adam, *Generon Consulting's scenario practice*
- Kahane Adam, *How to change the world: lessons for entrepreneurs from activists*, 2001
- Kleiner Art, *Four futures for organizing and leading in the new economy*
- Lichtenstein Benyamin, *Entrepreneurship as emergence: insights and methods from philosophy and complexity science*, 2003
- Lichtenstein Benyamin, *Engines of entrepreneurship growth and performance: the system of dynamics of transformative change in new and small ventures*
- Lam Alice, *Organizational innovation*, 2004
- Matthews Robin, *Competition archetypes and creative imagination*, 2002
- Mindell Arnold, *Sitting in the fire; large group transformation through diversity and conflict*, 1997
- NCSEE, USA, *Preparing youth and adults to succeed in an entrepreneurial economy*
- NCSEE, USA, *Accelerating future everywhere*
- Pearson Carol, *The hero within: six archetypes we live by*, 1986
- Smith Gerry, *Working with myths, dreams and stories*, 2004
- Snowden David, *Narrative patterns: perils and possibilities of story in organizations*, 2001
- Snowden David, *Archetypes as an instrument in narrative patterning*, 2001
- Snowden David, *Complex art of knowing: paradox and descriptive self-awareness*, 2002
- Snowden David, *Managing for serendipity, or why we should lay off "best practice" in KM*, 2003
- Τσούκας Χαρίδημος, *Αν ο Αριστοτέλης ήταν διευθύνων σύμβουλος*, 2003
- Tsoukas Haridimos, *Reading Organizations: Uncertainty, Complexity, Narrativity*
- University of Virginia, USA, *Capturing Oral History project*, 2004