

Η ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΗΓΕΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΕΙΣ ΤΑΣ ΠΡΟΗΓΜΕΝΑΣ ΒΙΩΜΗΧΑΝΙΚΑΣ ΧΩΡΑΣ

ΔΗΜΗΤΡΙΟΥ Α. ΜΑΚΡΙΔΗ



ΜΑΪΟΣ 1959

Η ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΗΓΕΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΕΙΣ ΤΑΣ ΠΡΟΗΓΜΕΝΑΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΑΣ ΧΩΡΑΣ*

I

Με ξεχωριστή προθυμία δέχθηκα την τιμητική πρόσκλησιν τῆς Ἀνωτάτης Σχολῆς Βιομηχανικῶν Σπουδῶν, νὰ περιληφθῶ στὸν κύκλον τῶν ἐφετεινῶν ὁμιλητῶν τῆς.

Ἀποτελεῖ ἐκπλήρωσιν κάποιου χρέους, ἰδιαίτερα γιὰ τοὺς Θεσσαλονικεῖς, ἢ ὅποιαδήποτε, μικρὴ ἢ μεγάλη συμβολὴ των, στὴν γενικώτερη προσπάθεια τῆς Σχολῆς αὐτῆς καὶ παρέχει συγχρόνως βαθυτάτην ἠθικὴν ἱκανοποίησιν ἢ ἀνοδος στὸ βῆμα τῆς Σχολῆς, ἀπὸ τὸ ὅποιον ἔχουν ἤδη παρελάσει τόσο διακεκομμένοι ὁμιληταί.

Μοῦ ἐδόθη ἡ εὐκαιρία νὰ σχηματίσω ὠρισμένες προσωπικὲς ἐντυπώσεις, ὡς πρὸς τὸ θέμα πὸν θὰ ἀναπτύξω, ἀπὸ ἐπισκέψεις πὸν ἐπραγματοποίησα στὰ τελευταῖα χρόνια, τόσο στὴν Ἀμερικὴ, ὅσο καὶ στὶς Εὐρωπαϊκὰς χώρας πὸν θὰ ἀναφέρω, χωρὶς σκοπὸς τοῦ ταξιδίου μου νὰ ἦτο κατ' ἀρχὴν μιὰ τέτοια ἔρευνα.

Ὅταν ὅμως μοῦ ἀνετέθη τὸ μάθημα Ὁργανώσεως καὶ Λειτουργίας Τραπεζῶν, στὴν Σχολὴν Τραπεζικῶν Σπουδῶν, πὸν διανύει ἤδη τὸ πρῶτον ἔτος λειτουργίας τῆς στὸ ἐδῶ Ἱνστιτούτον τῆς Τραπεζικῆς τῆς Ἑλλάδος, γιὰ τὰ Βορειοελλαδικὰ στελέχη τῆς, μοῦ παρουσιάσθη μιὰ συγκεκριμένη εὐκαιρία πὸν ἦτο συγχρόνως καὶ ἐπιταγὴ καθήκοντος, νὰ ἐρευνήσω κάπως διεξοδικώτερα καὶ μελετήσω, μεταξὺ ἄλλων, καὶ τὸν τρόπον, μὲ τὸν ὅποιον αἱ προηγούμενα βιομηχανικὰ χῶροι ἀντιμετωπίζουν τὴν ἀνάγκην δημιουργίας ἡγετικῶν στελεχῶν Ἐπιχειρήσεων.

Ἔτσι ἡ σημερινὴ μου ἐπισκόπησις, βασίζεται σὲ ἐπιτόπιες αὐτοπρόσωπες διαπιστώσεις, ἐπαληθευμένες ἀπὸ σχετικὰς μελέτες καὶ συγγράμματα, καθὼς καὶ ἀπὸ πολὺν πρόσφατα στοιχεῖα, πὸν ἔγκυροι καὶ ἀρμόδιοι κύκλοι, δικοὶ μας καὶ ξένοι, στοὺς ὁποίους εἶχα ἀπευθυνθῆ, ἐπροθυμοποιήθησαν νὰ θέσουν στὴν διάθεσίν μου.

Σύμφωνα μὲ τὸν τίτλον τῆς ὁμιλίας μου, θὰ προσπαθῆσω νὰ δώσω μιὰ, συνοπτικὴν βέβαια, εἰκόνα τῆς προσπαθείας τῶν προηγμένων βιομηχανικῶν χω-

*Ὁμιλία πραγματοποιηθεῖσα τὴν 29ην Μαρτίου 1959 εἰς τὴν αἴθουσαν τῆς Ἀνωτάτης Σχολῆς Βιομηχανικῶν Σπουδῶν Θεσσαλονίκης, ἐν τῷ κύκλῳ τῆς δευτέρας σειρᾶς διαλέξεων τῆς ἐν λόγῳ Σχολῆς.

ρῶν, γιὰ τὴν δημιουργίαν ἡγετικῶν στελεχῶν ἐπιχειρήσεων. Δὲν περιορίζω τὴν ἔννοιαν τῶν ἐπιχειρήσεων μόνον στὰς βιομηχανικάς, ἀλλὰ τοποθετῶ τὴν ἔννοιάν των μέσα στὰ εὐρύτερα πλαίσια τοῦ ὀρισμοῦ τοῦ COURCELLE-SENEUIL, κατὰ τὸν ὁποῖον «Ἐπιχειρήσεις εἶναι κάθε ἐφαρμογή τῆς ἀνθρωπίνης δραστηριότητος, ἢ ὁποία συνίσταται στὴν συντονισμένην χρησιμοποίησιν διαφόρων δυνάμεων, γιὰ τὴν ἐπίτευξιν ὀρισμένων σκοπῶν».

Μέσα στὰ εὐρύχωρα πλαίσια αὐτοῦ τοῦ ὀρισμοῦ, ἔχουν τὴν διακεκριμένην θέσιν των αἱ κάθε εἶδους, μορφῆς καὶ φορέως Ἐπιχειρήσεις, αἱ πρωτογενεῖς, δευτερογενεῖς καὶ τριτογενεῖς παραγωγῆς, αἱ συνιστώμεναι ἐπὶ σκοπῶν, ἢ κέρδους, ἢ παροχῆς δημοσίας ὠφελείας, αἱ μεγάλαι καὶ μικραὶ ἐπιχειρήσεις, αἱ προσωπικαὶ, ἑταιρικαὶ, συνεταιριστικαὶ, κοινοτικά, δημοτικά καὶ κρατικά.

II

Ὅτε ὁ χρόνος, οὔτε καὶ τὸ θέμα τῆς ὁμιλίας, ἐπιτρέπουν τὴν ἐξέτασιν τῆς ἐξελίξεως τῶν ἐπιχειρήσεων, ἀπὸ τῆς στιγμῆς, ποῦ πρωτοεμφανίσθη ἡ ἐπιχείρησις, ὡς ἐκδήλωσις τῆς ἀνταλλακτικῆς οἰκονομίας ἕως τὴν ἐποχὴν μας.

Ὅμως, τρεῖς σταθμοὺς τῆς ἐξελίξεώς των, κρίνω σκόπιμον νὰ ὑπενθυμίσω, γιὰτὶ βρίσκονται σὲ σχετικὴ συνάρτησιν μὲ τὸ θέμα μου.

Σὲ κάποια πολὺ μακρυνὴ καὶ ἀπροσδιόριστην ἐποχὴν, ὁ παραγωγὸς καὶ ὁ βιοτέχνης, παύουν νὰ παράγουν, μόνον γιὰ τὸν ἑαυτὸν των, ἢ κατὰ παραγγελίαν γιὰ συγκεκριμένους καταναλωτάς, καὶ ἀρχίζουν νὰ παράγουν γιὰ ἀγνώστους ἢ μὴ ἐκ τῶν προτέρων καθωρισμένους καταναλωτάς, νὰ παράγουν δηλαδὴ γιὰ τὴν ἀπρόσωπην ἀγορὰ καὶ γίνονται ἔτσι δημιουργοὶ τῶν πρώτων οἰκονομικῶν ἐπιχειρήσεων, μὲ βασικά χαρακτηριστικά, ποῦ τὰ διατηροῦν ἕως σήμερα, τὴν χρησιμοποίησιν κεφαλαίου, τὴν ἀντιμετώπισιν κινδύνων καὶ τὴν προσδοκίαν κέρδους.

Περνοῦν αἰῶνες μὲ βραδύτατο ρυθμὸν ἐξελίξεως τῶν ἐπιχειρήσεων, ἕως ὅτου ἡ βιομηχανικὴ ἐπανάστασις, ποῦ ὀρόσημά της ἔχει τὴν ἀνακάλυψιν τῆς ἀτμοκινήτου μηχανῆς καὶ τοῦ γαιάνθρακος, ἐπιφέρει τὴν ραγδαίαν ἐξέλιξιν καὶ ἀνάπτυξιν τῶν ἐπιχειρήσεων καὶ τὴν ἐξάπλωσιν των σὲ κάθε σχεδὸν τομέα ἀνθρωπίνης δραστηριότητος καὶ ἀνάγκης.

Ὁ ὄγκος τῶν κατὰ ἐπιχείρησιν κεφαλαίων, ὁ ἀριθμὸς τῶν ἀπασχολομένων ἐργατῶν καὶ ὑπαλλήλων καὶ ἡ ποσότης τῶν παραγομένων ἀγαθῶν, ἐγείζουσι, τότε, ὅρια ἀπίστευτα.

Περὶ τὸ τέλος τοῦ 18ου αἰῶνος, μιὰ γιγαντιαία, γιὰ τὴν ἐποχὴν ἐκείνην, ἐπιχείρησις ἠρθίμει περὶ τοὺς 1000 ἐργάτας. Στὸ τέλος τοῦ 19ου αἰῶνος, ἡ UNITED STATES STEEL CORPORATION, ἡ Ἀμερικανικὴ Βιομηχανία Χάλυθος, ἀπησχόλει κεφάλαια ἐνὸς δισεκατομμυρίου δολλαρίων καὶ 250.000 ἐργάτας.

Ὅμως, περὶ τὰ τέλη τοῦ 19ου αἰῶνος, ἡ συνεχὴς ἐντατικὴ παραγωγή, ἀσυντόνιστη ὁμως καὶ σπάταλη σὲ πρώτες ὕλες καὶ ἐργασίαν, ἀρχίζει νὰ ὑπερβαίη τὰς ἀνάγκας τῆς καταναλώσεως καὶ δημιουργεῖ προβλήματα μειώσεως τοῦ κόστους, γιὰ νὰ μπορέσῃ νὰ ἐπεκταθῇ ἢ κατανάλωσις σὲ εὐρύτερα κοινωνικά στρώματα καὶ σὲ νέες χῶρες, ποῦ μὲ μικρότερο κόστος θὰ ἐδέχοντο νὰ

προσπεθῶν στήν πελατεῖαν τῶν ἐπιχειρήσεων. Τὰ προβλήματα αὐτὰ τοῦ κόστους, δυσχεραίνει ἢ ἔλλειψις κεφαλαίων κινήσεως, ποῦ βρίσκονται σέ μεγίστην δυσαναλογία ἐν σχέσει μέ τὰ πάγια κεφάλαια εἰς ἐγκαταστάσεις τῶν ἐπιχειρήσεων. Δυσχεραίνει ἐπίσης ἡ ἀρχομένη πίεσις τῶν ἐργαζομένων, γιά τήν σφύξησιν τῶν ἀμοιβῶν καί τήν ἐλάττωσιν τῶν ὥρων ἐργασίας των.

Ἐτσι ἀνατέλλει ὁ 20ὸς αἰὼν καί μαζί του φέρνει, σάν ἀντίροπον τῶν προβλημάτων τῆς βιομηχανίας, τήν προσπάθεια τῆς ἐπιστημονικῆς ὁργανώσεως καί διοικήσεως τῶν ἐπιχειρήσεων, ποῦ ἀποτελεῖ τὸν τρίτον σταθμὸν τῆς ἐξελίξεως των καί τήν ἀφετηρία τῆς συγχρόνου φάσεώς των.

Στὰ αἰωνόβια χαρακτηριστικὰ τῶν ἐπιχειρήσεων, τὸ κεφάλαιον, τοὺς κινδύνους καί τήν προσδοκίαν ὠφελείας, ἔρχεται τώρα νὰ προστεθῇ ἡ ἀνάγκη τῆς ὁργανώσεως.

Ἡ ἀνάγκη τῆς ὀρθολογικῆς καί ἐπιστημονικῆς ὁργανώσεως τῶν ἐπιχειρήσεων, ἀλλὰ καί κάθε ὀμαδικῆς προσπάθειάς, γίνεται αἴτημα ἐπιτακτικὸ τοῦ αἰῶνος μας, καί οἱ θεμελιωταὶ τῶν ἀρχῶν τῆς ἐπιστημονικῆς ὁργανώσεως καί διοικήσεως προβάλλονται ὡς οἱ δημιουργοὶ τῆς δευτέρας βιομηχανικῆς ἐπαναστάσεως, μετὰ τήν πρώτην τῆς ἀτμοκινήτου μηχανῆς.

Τὴν ἀνάγκη τῆς ἐπιστημονικῆς ὁργανώσεως τῶν ἐπιχειρήσεων καί τῆς διοικήσεώς των ἐπὶ τῇ βάσει νέων ἀρχῶν, καθιστᾷ φυσικὰ ἀπαραίτητην, ἐκτὸς ἀπὸ τὰ ἀναφερθέντα προβλήματα, καί τὸ διαρκῶς ἀξιοζήτομενον μέγεθός των.

Χωρὶς νὰ ἔπαυσαν καί χωρὶς νὰ πρόκειται, κατὰ τοὺς πῶ ἐγκύρους ἐρευνητὰς τοῦ θέματος, νὰ παύσουν ὑφιστάμεναι αἱ μικραὶ καί μεσαῖαι ἐπιχειρήσεις, ὁ αἰὼν μας ἐγνώρισε καί ἐξακολουθεῖ νὰ γνωρίζῃ, μέ τὸν διαχωρισμὸν μάλιστα τῆς ὑψηλῆς σέ τιτανίους διακρατικούς συνασπισμούς, πολιτικούς καί οικονομικούς, ἐπιχειρήσεις κολοσσιαίας, τῶν ὁποίων ἡ κυριότης, ἡ ὀργάνωσις καί ἡ διοίκησις, ξεπερνοῦν τίς δυνατότητες μεμονωμένων ἀτόμων ἢ οἰκογενειῶν.

Ὅσονδήποτε καί ἂν, κύριοι καί συγχρόνως διοικηταὶ τέτοιων κολοσσιαίων ἐπιχειρήσεων, ἐξακολουθοῦν νὰ ἐμφανίζονται, κατὰ περιπτώσεις, ὀρισμένοι ὑπερδυναμικοὶ ἐπιχειρηματῆται, εἶναι γεγονός ὅτι ἐπιχειρήσεις, ἐξ ἴσου μεγάλαι, τῶν ὁποίων αἱ μετοχαὶ ἀνήκουν σέ χιλιάδας ἀτόμων, διαρκῶς πληθύνονται.

Χαρακτηριστικῶς ἀναφέρονται στὰς Ἡνωμένας Πολιτείας οικονομικαὶ ἐπιχειρήσεις, ποῦ ἀπασχολοῦν χιλιάδας ἐργαζομένων καί τῶν ὁποίων αἱ μετοχαὶ εἶναι κατεσπαρμέναι σέ ἀκόμη περισσότερες χιλιάδες προσώπων.

Τόσον στήν Ἀμερικῇ, ὅσο καί στὸν Ἀντιζευρωπαϊκὸν χῶρον, ἡ κυριότης τῶν ἐπιχειρήσεων γίνεται ὄλο καί πῶ ἀπρόσωπη, ἐπιμερίζεται ὄλο καί πῶ πολὺ σέ χιλιάδες μικροαποταμιευτῶν.

Ἀλλὰ καί στίς περιπτώσεις ἀκόμη, ποῦ ἡ κυριότης τῶν μεγάλων ἐπιχειρήσεων ἀνήκει σέ μεμονωμένα άτομα ἢ ὀμάδας, σπάνια τὰ άτομα αὐτὰ ἀναλαμβάνουν συγχρόνως καί τήν ὀργάνωσιν καί διοίκησιν τῶν ἐπιχειρήσεών των.

Ἐπάρχει στήν ἐποχὴ μας καί ἐξακολουθεῖ νὰ ἐπεκτείνεται ἓνας σαφῆς διαχωρισμὸς μετὰξυ κυριότητος μεγάλης Ἐπιχειρήσεως καί διοικήσεως μεγάλης Ἐπιχειρήσεως.

Ὁ κεφαλαιουχός, συγκεκριμένος ἢ ἀπρόσωπος, εἰσφέρει τὸ ἀπαιτούμενον

κεφάλαιον, ἀλλὰ τὴν διοίκησιν τῆς ἐπιχειρήσεως ἐμπιστεύεται σὲ κατάλληλον ἡγέτην, τὸν Διοικητὴν, τὸν Διευθυντὴν καὶ τὰ διοικητικὰ στελέχη. Αὐτὸ ἀποτελεῖ κανόνα ἀνάγκης, ἰδίως στὴν περίπτωσιν ποῦ τὸ κεφάλαιον τῆς ἐπιχειρήσεως δὲν ἀνήκει σὲ ἓνα, ἢ σὲ μιὰ συγκεκριμένη ομάδα, ἀλλὰ σὲ ἑκατοντάδες καὶ χιλιάδες μετόχων, ποῦ ποτὲ δὲν ἐγνωρίσθησαν μεταξύ των καὶ ποῦ τοὺς ἐνώνει μόνον ἡ κοινὴ τύχη τῶν εἰσφορῶν των.

III

Ὅμως ποιοὶ εἶναι αὐτοὶ οἱ ἡγέται στυὺς ὁποίους, ὁ σημερινὸς κεφαλαιοῦχος, συγκεκριμένους ἢ ἀνόνημος, ἐμπιστεύεται τὴν ἀξιοποίησιν τοῦ κεφαλαίου του διὰ τῆς ἀποδοτικῆς λειτουργίας μιᾶς ἐπιχειρήσεως;

Πῶς δημιουργοῦνται οἱ ἡγέται αὐτοί, ποιά εἶναι τὰ προσόντα των καὶ ποιά τὰ ἐφόδιά των, ποῦ τοὺς ἐπιτρέπουν νὰ προβάλλωνται στὴν κοινὴν ἐκτίμησιν καὶ νὰ καταλαμβάνουν ὑπεύθυνες ἡγετικὲς θέσεις μέσα στὸν κόσμον τῆς ἐπιχειρηματικῆς ἢ καὶ τῆς δημοσίας δραστηριότητος;

Κάποιαν ἀπάντησιν στὰ ἐρωτήματα αὐτά, ποῦ καλύπτει τοὺς χώρους τῶν προηγμένων βιομηχανικῶν χωρῶν, θὰ προσπαθήσῃ νὰ ἀποτελέσῃ, ὅσον ἐπιτρέπει ἡ κλεψύδρα, ἡ συνέχεια τῆς ομιλίας μου.

Θέλω νὰ διευκρινίσω ὅτι ὡς ἡγετικά στελέχη ἐπιχειρήσεων, δὲν θεωρῶ μόνον τοὺς Διοικητὰς καὶ τοὺς Διευθυντὰς τῶν Ἐπιχειρήσεων, ἀλλὰ γενικὰ ὅσους ἀσκοῦν ἡγεσίαν στὶς διάφορες βαθμίδες τῆς ἱεραρχικῆς κλίμακος καὶ διακλαδοῦνται σὲ ὅλες τὶς ὑπεύθυνες θέσεις μέσα στὴν ἐπιχείρησιν.

Αὐτὰ τὰ ἡγετικά στελέχη, ποῦ ἀποτελοῦν, ὅπως πολὺ χαρακτηριστικὰ ἐλέχθη, τὸν κάθετον πολλαπλασιασμὸν τῆς προσωπικότητος τοῦ διοικοῦντος καὶ σχηματίζουν τὴν πυραμίδα τῆς διοικητικῆς ἱεραρχίας, ἡ σημασία των καὶ ὁ ρόλος των, ὁ τρόπος δημιουργίας των καὶ ἀνεξίξεως των, ἀποτελοῦν τὸ ἐπίκεντρον τῆς ομιλίας μου.

Ἐνῶ, ὁ ἐνεργὸς ρόλος τοῦ κεφαλαιούχου ἔχει ὑποχωρήσει πολὺ στὴν ἐποχὴ μας, ὁ ρόλος καὶ ἡ σημασία τῶν διοικητικῶν καὶ γενικῶς τῶν ἡγετικῶν στελεχῶν ἐπιχειρήσεων, ἔχει καταλάβει τὸ προσκήνιον τῆς ἐπιχειρηματικῆς δραστηριότητος καὶ διαρκῶς ἐπεκτείνεται.

Στὰς Ἠνωμένας Πολιτείας κατ' ἀρχὴν καὶ στὰς Δυτικοευρωπαϊκὰς χώρας, κατὰ δεύτερον λόγον, τὰ ἡγετικά στελέχη τῶν ἐπιχειρήσεων, ἀρχίζουν νὰ ἀποτελοῦν μιὰν νέαν ἰδύνουσαν τάξιν μέσα στὴν σύγχρονη κοινωνίαν. Ὡς εὐπρακτος δὲ ἀπόδειξις ὅτι τὰ ἡγετικά στελέχη ἐπιχειρήσεων ἐξυτηροῦν μιὰ καθολικὴ σημερινὴν ἀνάγκην, ἀνεξαρτήτως κοινωνικοοικονομικῶν καὶ πολιτικῶν συστημάτων, ὁμοία τάξεις διαμορφοῦνται ἤδη καὶ στὰς χώρας τοῦ Ἀνατολικοῦ λεγομένου Συνασπισμοῦ, μετ' ἐπικεφαλῆς τὴν Σοβιετικὴν Ρωσίαν.

Σὲ ὅλες τὶς προηγμένες βιομηχανικὲς χώρες, εἶναι ἐδραιωμένη ἡ πεποίθησις ὅτι, ἡ σημερινὴ τεραστία ἀνάπτυξις τῶν ἐπιχειρήσεων, ἡ ἐπέκτασις τῆς δράσεώς των καὶ ἡ ἀνάγκη τῆς ἐπιστημονικῆς ὀργανώσεώς των, ἀπαιτοῦν ἱκανότητάς διοικήσεώς των, διαφόρους καὶ προσθέτους τῶν ἱκανότητων τοῦ παλαιοῦ κεφαλαιούχου - ἡγέτου ἢ τοῦ τεχνικοῦ. Αἱ σημεριναὶ ἐπιχειρήσεις, εἰδικῶς τερα τοῦ χώρου ποῦ ἐπισκοποῦμε, δὲν ἔχουν προβλήματα μόνον τεχνικῆς ἢ ἐ-

παγγελματικῆς φύσεως, τὰ ὁποῖα θὰ ἠμποροῦσε νὰ λύσῃ μόνον ὁ τεχνικός τῆς ἐπιχειρήσεως. Παρουσιάζουν προβλήματα, οἰκονομικά, ἠθικά, κοινωνικά καὶ ἀνθρωπίνων σχέσεων, τὰ ὁποῖα μόνον ἡγέται προικισμένοι μὲ εἰδικὰ προσόντα ἔμφυτα καὶ ἐπίκτητα καὶ πείραν μεγάλην, ἠμποροῦν νὰ ἀντιμετωπίσουν.

Ὁλόκληρος ὁ Δυτικὸς κόσμος, ὁ ὁποῖος στηρίζεται στὴν ἐλευθέρα συναγωνιστικὴν ἐπιχειρήσιν, θεωρεῖ ὅτι ἡ δραστηριότης καὶ τὰ προσόντα τῶν ἡγετικῶν στελεχῶν ἀποτελοῦν ἀποφασιστικὸν παράγοντα, ὄχι μόνον γιὰ τὴν ἐπιβίωσιν τῶν ἐπιχειρήσεων μέσα στὸν παγκόσμιον στίβον τοῦ συναγωνισμοῦ, ἀλλὰ καὶ γενικώτερα γιὰ τὴν ἐπιβίωσιν τῶν ἀρχῶν τῆς ἐλευθέρας ἰδιωτικῆς οἰκονομίας.

Θεωρεῖ ὅτι, χωρὶς τὴν ὄθησιν τῆς ἡγεσίας τῶν ἐπιχειρήσεων καὶ μόνον μὲ τὴν ὑπαρξίν κεφαλαίου, αἱ πηγαὶ τῆς παραγωγῆς θὰ ἀπέμεναν στεῖραι πηγαὶ καὶ δὲν θὰ ἠξιοποιοῦντο εἰς παραγωγὴν ἀγαθῶν μὲ τὸ ἐλάχιστον τῶν πρώτων ὑλῶν καὶ τῆς προσπάθειας καὶ τὸ μέγιστον τῆς ἀποδόσεως.

«Ἡ ἐπιβίωσις μας», διακηρύσσουν αἱ Δυτικαὶ χώραι, «ἐξαρτᾶται ἀπὸ τὸν τρόπον διοικήσεως καὶ ἀποδόσεως τῆς ἡγεσίας τῶν μεγάλων μας ἐπιχειρήσεων, αἱ ὁποῖα ἀποτελοῦν τὰς θεμελιώδεις λειτουργίας τοῦ οἰκονομικοῦ μας ὄργανισμοῦ. Αὐταὶ αἱ ἐπιχειρήσεις, τονίζουν, δὲν μᾶς ἐξασφαλίζουν μόνον τὰ ἀγαθὰ τὰ ὁποῖα χρειαζόμεθα, εἴτε διὰ τῆς παραγωγῆς, εἴτε διὰ τῆς μεταποιησεως, εἴτε διὰ τῆς ἀνταλλαγῆς, δὲν ἐξασφαλίζουν ἀπλῶς ἐργασίαν στὸ ἐργατικὸν μας δυναμικόν, ἀλλὰ, μὲ τὴν συνεχῆ ἀνάπτυξίν των, παρέχουν ἐπάρκειαν καὶ ἰσότητα εὐκαιριῶν ἀπασχολήσεως καὶ σταδιοδρομίας στὴν νεολαία μας καὶ ἰκανοποίησιν τῆς δημιουργικῆς ἰκανότητος καὶ τῶν ὀνείρων της».

Ἀπόδειξιν τῆς προοιούσης σημασίας τὴν ὁποῖαν ἀποκτοῦν τὰ ἡγετικά στελέχη τῶν ἐπιχειρήσεων, ἰδίως στὰς προηγμένας βιομηχανικὰς χώρας, μᾶς παρέχουν τὰ ἐπίσημα στατιστικὰ στοιχεῖα τῶν χωρῶν αὐτῶν τὰ ὁποῖα ἐμφανίζουν μιὰν ἐξαιρετικὴν αὐξήσιν τῶν διοικητικῶν καὶ ἡγετικῶν στελεχῶν, ἐν συγκρίσει μὲ τὸ ἐργατικὸν ἢ γεωργικὸν προσωπικὸν τῶν ἐπιχειρήσεων καὶ παρὰ τὴν αὐξήσιν αὐτὴν, αἱ Δυτικοευρωπαϊκαὶ χώραι, λέγεται ὅτι ἔχουν ἀκόμη σήμερα, τὰ μισὰ διοικητικὰ στελέχη ἀπὸ ὅσα θὰ ἔπρεπε νὰ ἔχουν, ἐν συγκρίσει μὲ τὰς Ἡνωμένας Πολιτείας. Οὔτε ἡ αὐτοματοποίησις τῶν ἐπιχειρήσεων, ποῦ προβλέπεται ὅτι θὰ εἶναι ἡ ἐξέλιξις τῶν τῆς αὐριον, πρόκειται, κατὰ τὴν γνώμην τῶν πλέον ἐγκύρων εἰδικῶν, νὰ μειώσῃ τὸν ἀριθμὸν ἢ τὰς ἀρμοδιότητας τῶν ἡγετικῶν στελεχῶν. Μείωσιν ἐκτελεστῶν ἐργασιῶν θὰ ἐπιφέρει, μείωσιν ἡγετικῶν στελεχῶν ὄχι.

Ἡ ἐποχὴ τῆς νέας τεχνικῆς δὲν θὰ ἐξαφανίσῃ τὴν διοίκησιν τῶν ἐπιχειρήσεων, ἀντιθέτως τὰ καθήκοντά της θὰ καταστοῦν πῶς ἐκτεταμένα.

Στὸ βιβλίον του «Les affaires et les hommes», ὁ Ph. Girardet, θροντοφωνεῖ: «Ἡ πικρὰ ἀλήθεια εἶναι ὅτι δὲν μᾶς λείπουν πιά οἱ τεχνικοί, μᾶς λείπουν ὅμως τὰ διοικητικὰ στελέχη. Μόνον μὲ τεχνικὰ ἰδρύματα δὲν παρασκευάζονται οἱ ἡγέται Ἐπιχειρήσεων».

Καὶ ἡ διαπίστωσις αὐτὴ, στρέφει τὴν σκέψιν μας στὰ πρόθυρα τοῦ αἰῶνος μας, ὅποτε ὁ θεμελιωτῆς τῆς θεωρίας τῆς Διοικήσεως Henri Fayol, ποῦ καθώρισε μὲ τόσην ἀκρίβειαν καὶ πληρότητα τὰ ἀπαιτούμενα διὰ τὰ ἡγετικά στελέχη προσόντα, ἔμφυτα καὶ ἐπίκτητα, διεκήρυσσε τὴν ἀνάγκην, μεταξὺ ἄλλων, νὰ τροπο-

ποιηθῆ και τὸ ἐπίσημο ἐκπαιδευτικὸ πρόγραμμα τῆς χώρας του και νὰ περιλάβῃ εἰδικὴν ἐκπαίδευσιν πρὸς κατάρτισιν διοικητικῶν και ἡγετικῶν στελεχῶν.

IV

Αἱ προηγημένα βιομηχανικὰ χῶραι, μὲ ἐπικεφαλῆς τὰς Ἠνωμένας Πολιτείας, ἀσπάζονται κατ' ἀρχὴν τὰς ἀντιλήψεις τοῦ Fayol, ὡς πρὸς τὰ προσόντα, ἔμφυτα και ἐπίκτητα, πού πρέπει νὰ κατέχουν τὰ ἡγετικά στελέχη τῶν ἐπιχειρήσεων, ἐπιπροσθέτως τῶν βασικῶν προσόντων τῶν λοιπῶν στελεχῶν.

Παραδέχονται δηλαδὴ ὅτι, ἐκτὸς ἀπὸ τὰ βασικὰ προσόντα ὑγείας, ἀντιλήψεως, κρίσεως, σταθερότητος, δραστηριότητος, πρωτοβουλίας, ἀφοσιώσεως στὸ καθήκον των, πού πρέπει νὰ κατέχουν ὅλα τὰ στελέχη μιᾶς ἐπιχειρήσεως και ἐκτὸς ἀπὸ τὴν γενικὴν και εἰδικὴν γιὰ τὴν θέσιν των κατάρτισιν και πείρα, πού πρέπει νὰ ἔχουν ἀποκτήσει, τὰ ἡγετικά στελέχη πρέπει νὰ διακρίνονται ἐπιπροσθέτως, γιὰ τὴν εὐφυΐα, τὴν μνήμη, τὴν τόλμη, τὴν εὐρύτητα σκέψεως, τὴν ἰκανότητα ἐμβαθύνσεως στὰ διάφορα θέματα και ἐπιτυχοῦς χειρισμοῦ των, τὴν βαθιὰ συναίσθησιν τοῦ καθήκοντος και τὴν μέριμνα γιὰ τὸ γενικὸν συμφέρον τῆς ἐπιχειρήσεως.

Πρέπει ἐπίσης μιὰ εὐρύτερη και πληρέστερη τῶν λοιπῶν στελεχῶν γενικὴ μόρφωσις, σχολικὴ και μετασχολικὴ και γερὴ ἐπαγγελματικὴ κατάρτισις νὰ ἀναπτύξῃ περισσότερο, νὰ ἀξιοποιήσῃ καλλίτερα τὰ ἔμφυτα προσόντα τοῦ ἡγετικοῦ στελέχους.

Πιστεύουν, ἐπίσης, αἱ χῶραι αὐταί, μαζί μὲ τὸν Fayol, ὅτι, ἐνῶ ἡ βασικὴ ἰκανότης τῶν κατωτέρων ὀργάνων πρέπει, κατ' ἀρχὴν, νὰ ἀνταποκρίνεται στὴν ἐπαγγελματικὴν εἰδικότητα και στὰς εἰδικὰς λειτουργίας τῆς ἐπιχειρήσεως, βασικὴ ἰκανότης τῶν ἡγετικῶν στελεχῶν πρέπει νὰ εἶναι ἡ διοικητικὴ, ὅσον δὲ ἀνέρχονται τὰ στελέχη αὐτὰ τὴν ἱεραρχικὴν κλίμακα, τόσον περισσότερο πρέπει νὰ δεσπόζῃ ὅλων τῶν ἄλλων ἡ διοικητικὴ, ἢ ἡγετικὴ ἰκανότης.

Γιὰ τὴν ἐξεύρεσιν ἀτόμων, πού διαθέτουν τὰ ἀναφερομένα προσόντα, γιὰ τὴν ἀνάπτυξιν αὐτῶν τῶν προσόντων και γιὰ τὴν ἐξασφάλισιν τῆς ἀπαιτουμένης γενικῆς και εἰδικῆς μορφώσεως, μὲ τελικὸν σκοπὸν ὅλων αὐτῶν τῶν προσπαθειῶν τὴν δημιουργίαν ἀξίων ἡγετικῶν στελεχῶν ἐπιχειρήσεων, αἱ προηγημένα βιομηχανικὰ χῶραι, θεωροῦν ἀπαραίτητη τὴν στενὴ συνεργασία και συντονισμένην δραστηριότητα τῆς ἐκπαιδεύσεως, δημοσίας και ἰδιωτικῆς και τοῦ ἐπιχειρηματικοῦ κόσμου.

Ἡ συντονισμένη αὐτὴ προσπάθεια ἐκπαιδεύσεως και ἐπιχειρήσεων, γιὰ τὴν ἀνάπτυξιν ἡγετικῶν στελεχῶν, ἐκτυλίσσεται στὰ ἀκόλουθα τρία στάδια, ἐνῶ τὸ τέταρτον και τελευταῖο στάδιον ἀποτελεῖ προσπάθεια καθαρῶς τῆς ἐσωτερικῆς διοικήσεως τῶν Ἐπιχειρήσεων:

1ον Στάδιον. Εἰδικὴ ἐκπαίδευσις γιὰ τὸν καταρτισμὸ διοικητικῶν και ἀνωτέρων ἡγετικῶν στελεχῶν ἐπιχειρήσεων.

Ἡ ἐκπαίδευσις αὐτὴ παρέχεται σὲ Σχολὰς διοικητικῶν στελεχῶν Μέσης ἐκπαιδεύσεως, ἐν συνεχείᾳ δὲ σὲ Ἀνωτάτας Σχολὰς, τύπου τῆς

Σχολῆς Βιομηχανικῶν Σπουδῶν ἢ σὲ Πανεπιστήμια μὲ εἰδικὰς Σχολὰς ἢ καὶ μόνον μαθήματα, ὀργανώσεως καὶ διοικήσεως ἐπιχειρήσεων.

Στὰς Ἐνωτάτας Πανεπιστημιακὰς Σχολὰς, διοικητικῶν καὶ ἀνωτέρων ἡγετικῶν στελεχῶν, συνδυάζεται ἐκπαίδευσις θεωρητικὴ καὶ πρακτικὴ, μὲ ἐπισκέψεις ἢ καὶ ὠρισμένην θητείαν τῶν σπουδαστῶν σὲ ἐπιχειρήσεις καὶ ἐρεῦνας ἐπικαίρων θεμάτων, στὸ δὲ διδακτικὸν προσωπικὸν τῶν Σχολῶν αὐτῶν μετέχουν Διευθυνταὶ καὶ Σύμβουλοι καὶ ἐμπειρογνώμονες ἐπιχειρήσεων καὶ γενικῶς ἐκπρόσωποι τοῦ ἐπιχειρηματικοῦ κόσμου.

Μέσης Ἐκπαίδευσως Σχολαὶ Διοικητικῶν Στελεχῶν ὑπάρχουν πολλὰι στὰς Ἐνωμένας Πολιτείας, ὄχι ὅμως καὶ στὰς Δυτικοευρωπαϊκὰς χώρας, ὅπου ἡ ἐκπαίδευσις διοικητικῶν στελεχῶν παρέχεται στὰς Ἐνωτάτας μᾶλλον καὶ Πανεπιστημιακὰς Σχολὰς, ἐπικουρικῶς δὲ στὰ εἰδικὰ φροντιστήρια καὶ σεμινάρια.

2ον Στάδιον. Τοποθέτησις τῶν ἀποφοίτων τῶν Σχολῶν Διοικητικῶν στελεχῶν στὰς ἐπιχειρήσεις, μὲ ἐναλλασσομένην, κατὰ περιόδους θητείαν, στὰ διάφορα τμήματα καὶ ὑπηρεσίας τῶν ἐπιχειρήσεων, γιὰ τὴν ἀπόκτησιν πληρεστέρας δυνατῆς πρακτικῆς πείρας.

3ον Στάδιον. Ἐπιμόρφωσις τῶν στελεχῶν, κατὰ τὴν διάρκειαν τῆς ὑπηρεσίας των, εἴτε ἐντός, εἴτε ἐκτὸς τῶν ἐπιχειρήσεων, διὰ τῆς παρακολουθήσεως εἰδικῶν Σχολῶν, Φροντιστηρίων, Σεμιναρίων, Συνεδρίων κλπ.

4ον Στάδιον. Ἐπισημάνσις κατὰ τὴν διάρκειαν τῆς ὑπηρεσίας των, καὶ ἐπιλογή, βάσει καθωρισμένης μεθόδου ἐτησίας κρίσεως, τῶν καλλιτέρων διοικητικῶν στελεχῶν καὶ βαθμιαία προώθησίς των, ἀναλόγως τῶν προσόντων καὶ τῆς ἐπιδόσεώς των, εἰς ἀνωτέρας ἡγετικὰς θέσεις μέχρι καὶ τῆς κορυφῆς τῆς ἱεραρχίας.

Αὐτὰ περίπου τὰ στάδια προσπαθειῶν ἀκολουθοῦν αἱ προηγμένα βιομηχανικὰ ἠῶραι, γιὰ τὴν κατάρτισιν καὶ ἀνάδειξιν ἡγετικῶν στελεχῶν ἐπιχειρήσεων.

Πρέπει ὅμως νὰ τονισθῇ ὅτι ποτὲ δὲν ἐπεκράτησεν ἡ ἀντίληψις ὅτι ἡγέται πραγματικοὶ ἤμποροῦν νὰ ἀναδειχθοῦν μόνον οἱ κάτοχοι ὠρισμένου τύπου διπλώματος. Ὁ ἡγέτης τελικῶς θὰ κριθῇ ἀπὸ τὰ ἀποτελέσματα ποῦ θὰ ἐξασφαλίσῃ καὶ ὄχι ἀπλῶς ἀπὸ τὰς γνώσεις ποῦ ἔχει. Πιστεύεται ὅμως, ὅτι μιὰ συστηματικὴ ἐκπαίδευσις βελτιώνει πολὺ τὰς ἡγετικὰς ἱκανότητας.

V

Ἀξίζει ὅμως, ἐκτὸς ἀπὸ τὴν πολὺ γενικὴν αὐτὴν ἐπισκόπησιν, νὰ φωτίσῃ ὁ προβολεὺς τῆς ἐρεῦνης μας, ὅσον ἐπιτρέπουν τὰ περιθώρια μιᾶς ὁμιλίας, ὠρισμένες χαρακτηριστικὰς εἰδικώτερες προσπάθειες προηγμένων χωρῶν, στὸν τομέα αὐτόν, ποῦ παρουσιάζουν εὐρὸν ἐνδιαφέρον καὶ προσφέρονται σὰν πρότυπα ἀναλόγων ἐφαρμογῶν καὶ στίς λοιπὰς ἠῶρες.

Αἱ Ἐνωμένα Πολιτεία τῆς Ἀμερικῆς εἶναι εὐλόγο νὰ δεχθοῦν πρῶται τὴν δέσμη τῶν ἐρευνητικῶν μας ἀκτίνων.

Πρωτοπόροι στην δημιουργίαν ήγετικῶν στελεχῶν ἐπιχειρήσεων, πατρὶς τοῦ θεμελιωτοῦ τῶν ἀρχῶν τῆς ἐπιστημονικῆς ὀργανώσεως τῆς ἐργασίας Fredrick Taylor καὶ χώρα ὅπου πρωτοεφευρέθησαν αἱ ἀρχαὶ αὐταὶ με ἀρίστην ἐπιτυχίαν, αἱ Ἠνωμένοι Πολιτεῖαι παρουσιάζουν τεράστιον ἐνδιαφέρον γιὰ τοὺς ἀρμοδίους ἐρευνητὰς ὅλου τοῦ κόσμου, ὅσονδήποτε καὶ ἂν ὁ τύπος τῶν ἐπιχειρήσεων στὰς Ἠνωμένας Πολιτείας, ἢ ὀργάνωσις καὶ ἢ διοικήσις των, ἐμφανίζον ἰδιουτυπίας καθαρῶς Ἀμερικανικὰς ποὺ γιὰ λόγους πολλοὺς καὶ διαφοροὺς, ἢ ἀνάπτυξις τῶν ὁποίων ἐκφεύγει ἀπὸ τὰ πλαίσια τῆς παρουσίας ὁμιλίας, δὲν ἤμπορῶν νὰ μεταφρευθοῦν αὐτούσιες σὲ ἄλλες χώρες.

Στὰς Ἠνωμένας Πολιτείας θεωροῦν ὅτι ἀπὸ τὴν ἡγεσίαν τῶν ἐπιχειρήσεων καὶ τῶν δημοσίων των ὑπηρεσιῶν θὰ ἐξαρτηθῆ, ἐὰν ἡ χώρα των θὰ ἐξακολουθήσῃ νὰ κατέχῃ τὴν ἡγεσίαν τῶν πεπολιτισμένων ἐθνῶν στὸ προσεχὲς μέλλον.

Πιστεύουν καὶ ἡ πίστις των αὐτῆ διερμηνεῖται ἀπὸ τὴν πολιτικὴν, πνευματικὴν καὶ οἰκονομικὴν ἡγεσίαν των, ὅτι τελικῶς στὸν παγκόσμιον στίβον αἰμίλλης θὰ ἐπικρατήσῃ ἡ χώρα ποὺ θὰ ἔχῃ τὰ καλλίτερα ἡγετικά στελέχη, με πλήρη ἐπίγνωσιν τῶν εὐθυνῶν των, σὲ κάθε τοιμέα κρατικῆς ἢ ἰδιωτικῆς δραστηριότητος.

Πιστεύουν ἐπίσης ὅτι τὸ ὑψηλότερον ἐπίπεδον τῆς ἀμερικανικῆς παραγωγικότητος καὶ παραγωγῆς, ὀφείλεται πρωτίστως στὴν ἐποικοδομητικὴν στάσιν τῶν ἡγετικῶν στελεχῶν καὶ ὅτι βελτίωσις τῶν στελεχῶν αὐτῶν θὰ σημάνῃ περαιτέρω αὐξήσιν τῆς παραγωγικότητος.

Χωρὶς τὰ ἡγετικά στελέχη, λέγουν, ἡ ἐπιχειρήσις δὲν ἤμπορεῖ νὰ ἔχῃ αὐθυπόστατη ζωὴ.

Δὲν εἶναι λοιπὸν παράδοξον, ὅτι πρώτη ἐξ ὅλων τῶν χωρῶν ἡ δημοσία καὶ ἰδιωτικὴ ἐκπαίδευσις στὰς Ἠνωμένας Πολιτείας, προσηματολόισθη πρὸς πρακτικώτερες κατευθύνσεις καὶ ἐγκαινίασε τὴν τεχνικὴν, ἐπαγγελματικὴν, ὀργανωτικὴν καὶ διοικητικὴν μόρφωσιν τῆς νεολαίας, ἀλλὰ καὶ τῶν ὠρίμων ἀνθρώπων.

Ἐλέχθη, ὅτι ἡ ἐκπαίδευσις στοὺς τομεῖς αὐτοὺς, ἀποτελεῖ τὸν μεγαλύτερον πλουτοπαραγωγικὸν πόρον τῶν Ἠνωμένων Πολιτειῶν.

Εἰδικώτερα, ἡ ἐκπαίδευσις ἐπὶ τῶν θεμάτων τῆς ἐπιστημονικῆς ὀργανώσεως καὶ διοικήσεως τῶν ἐπιχειρήσεων, ποὺ ἀποτελεῖ τὴν βάσιν τῆς καρατίσεως τῶν ἡγετικῶν τῶν στελεχῶν, ἀπέκτησε στὰς Ἠνωμένας Πολιτείας πληρότητα καὶ διακλαδώσεις, ποὺ δὲν συναντῶνται σὲ καμμίαν ἄλλην χώραν.

Στὴν Ἀμερικὴν, ἡ διοικήσις δὲν θεωρεῖται πιά λειτούργημα, ποὺ ἀσκοῦν ἄνθρωποι μὲ μόνον ἐφόδια τὰ ἐξαιρετικά των προσόντα, τὴν πολυετῆ πρακτικὴν πείρα καὶ τὸ ἐπιχειρηματικὸν δαιμόνιον, ἀλλ' ἐπάγγελμα μὲ σύνθετα, λεπτὰ καὶ σοβαρὰ καθήκοντα, ποὺ ἀπαιτοῦν συστηματικὴ κοινωνιολογικὴ, ἀνθρωπιστικὴ, ψυχολογικὴ καὶ οἰκονομικὴ κατάρτισιν καὶ μόρφωσιν.

Αὐτὴ ἡ εἰδικὴ καὶ πολὺπλευρὴ κατάρτισις καὶ μόρφωσις τῶν ἡγετικῶν στελεχῶν ἐπιχειρήσεων, παρουσιάζει στὰς Ἠνωμένας Πολιτείας, τὴν ἐξῆς διάστροφωσιν καὶ κλιμάκωσιν :

Τακτική 'Εκπαίδευσις.

1. Μέση Κολλεγιακή και Προπανεπιστημιακή, τετραετοῦς συνήθως διαρκείας, διὰ τὴν βασικὴν κατάρτισιν διοικητικῶν στελεχῶν.

2. 'Επιπέδου 'Ανωτάτων Σχολῶν και Πανεπιστημιακή, διαρκείας μέχρι τεσσάρων ἐτῶν διὰ τὴν ἐπιστημονικὴν κατάρτισιν διοικητικῶν και ἡγετικῶν στελεχῶν δι' ἀνωτέρας ἡγετικὰς θέσεις.

Τὰ κυριώτερα 'Αμερικανικὰ Πανεπιστήμια, ποὺ ἔχουν τοιαύτας Σχολὰς Διοικητικῶν Στελεχῶν εἶναι: HARVARD UNIVERSITY, NEW YORK UNIVERSITY, INDIANA UNIVERSITY, STANFORD UNIVERSITY, SYRACUSE UNIVERSITY, UNIVERSITY OF SINCINNATI, COLUMBIA UNIVERSITY, WAYNE STATE UNIVERSITY.

Στὰ Πανεπιστήμια αὐτὰ καθὼς και στὰς συναφεῖς 'Ανωτάτας Σχολὰς, ἰδιαιτέρως ἀναπτύσσονται και ἐρευνῶνται τὰ θέματα ὀργανώσεως και διοικήσεως ἐπιχειρήσεων, ἀπλοποιήσεως τῆς ἐργασίας, ψυχολογίας διοικήσεως, σημασίας τοῦ ἀνθρώπινου παράγοντος, βιομηχανικῶν σχέσεων, σχέσεων με ἐργαζομένους, διοικήσεως προσωπικοῦ κλπ.

3. Μεταπανεπιστημιακή (διὰ Πτυχιούχους συναφῶν Πανεπιστημιακῶν Σχολῶν) διαρκείας μέχρι δύο ἐτῶν, διὰ περαιτέρω ἐξειδίκευσιν ἐπὶ διοικητικῶν και ὀργανωτικῶν θεμάτων τῆς ἰδιωτικῆς και τῆς δημοσίας διοικήσεως.

'Επιμόρφωσις.

1. Πανεπιστημιακὰ Φροντιστήρια διαρκείας ἀπὸ 2—13 ἐβδομάδων, διὰ τὰ ἡγετικά στελέχη ἐπιχειρήσεων.

Τὰ προγράμματα τῆς φροντιστηριακῆς αὐτῆς ἐκπαιδεύσεως, γνωστὰ ὡς EXECUTIVE DEVELOPMENT PROGRAMS, ἀναφέρονται σὲ εἰδικοὺς τομεῖς και δραστηριότητας τῆς ὀργανώσεως και διοικήσεως ἰδιωτικῶν ἐπιχειρήσεων και Δημοσίων Ὑπηρεσιῶν.

2. 'Εκπαίδευσις στελεχῶν ἐντὸς τῶν ἐπιχειρήσεων (TRAINING WITHIN INDUSTRY). Πραγματοποιεῖται εἴτε ὑπὸ τῶν Διευθυντῶν τῶν ἐπιχειρήσεων εἴτε ὑπὸ εἰδικῶν ἐκπαιδευτῶν και ὁμιλητῶν.

3. 'Εκπαιδευτικὰ προγράμματα ὀργανούμενα ἀπὸ ἐπαγγελματικὰς ἢ ἐπιστημονικὰς ὀργανώσεις και συλλόγους.

'Ιδιαιτέρως πρέπει νὰ ἀναφερθῆ ἡ ἐπιμορφωτικὴ προσπάθεια Πανεπιστημιακοῦ ἐπιπέδου, τὴν ὁποίαν ἀναπτύσσει ἡ 'Αμερικανικὴ Ἐταιρεία Ὄργανώσεως AMERICAN MANAGEMENT ASSOCIATION, ἡ ὁποία και συνετέλεσε εἰς τὴν διαμόρφωσιν μιᾶς νέας τεχνικῆς και νέας μεθόδου μελέτης τῶν θεμάτων ὀργανώσεως και διοικήσεως.

4. Σεμινάρια ὑπὸ τὴν μορφήν μελετῶν διαφόρων περιπτώσεων (CASE METHOD) ὁμιλιῶν, εἰσηγήσεων και συζητήσεων, διαρκείας ἀπὸ δύο ἡμερῶν μέχρι μιᾶς ἐβδομάδος τὸ πολὺ.

'Ἡ στενὴ και τακτικὴ συνεργασία τῶν Κολλεγίων, 'Ανωτάτων Σχολῶν και Πανεπιστημίων, ποὺ πολλὰ ὅπως ξεύρουμε εἶναι ἰδιωτικὰ και Δημοτικὰ, με

τὰς διαφόρους Ἐπιχειρήσεις, ἀποτελεῖ μακρὸν παράδοσιν στὰς Ἰνωμένες Πολιτείας.

Πολλὰ ἐπιχειρήσεις ἐπιχορηγοῦν τὰ ἰδιωτικά Πανεπιστήμια καὶ αὐτὰ πάλιν βρίσκονται στὴν διάθεσιν τῶν ἐπιχειρήσεων γιὰ τὴν παροχὴν ἐπισημονικῶν κατευθύνσεων καὶ λύσεων σὲ διάφορα προβλήματα πρὸς τὰς ἀπασχολοῦν. Τὰ πρὸς ἐπίλυσιν προβλήματα ἀποτελοῦν γιὰ τὰ Πανεπιστήμια πολὺτιμον ὕλικόν, γιὰ τὴν ἐκπαίδευσιν τῶν φοιτητῶν ἐπὶ ἐπικαίρων θεμάτων ἐπιχειρήσεων.

Ἐπίσης αἱ ἐπιχειρήσεις, ἐκτὸς ἀπὸ τὰς ἐπισκέψεις καὶ ἐρεῖνας πρὸς ἐπιτρέπον τοὺς σπουδαστάς, ἐξασφαλίζουν καὶ περιοδικὴν ἀπασχόλησιν τῶν πρὸς τὸν σκοπὸν τῆς ἀριωτέρας πρακτικῆς καταρτίσεώς των, εὐχερῶς δὲ καὶ μόνιμον ἐργασίαν μετὰ τὴν ἀποφοίτησιν των.

Τέλος, αἱ ἐπιχειρήσεις ἀναλαμβάνουν τὰς δαπάνας διαφόρων Πανεπιστημιακῶν μελετῶν καὶ ἐρευνῶν, ὡς καὶ ὑποτροφίας σπουδαστῶν στελεχῶν των, ἐπὶ θεμάτων ὀργανώσεως καὶ διοικήσεως.

Ὡς πρὸς τὴν ἐπιλογὴν τῶν καταλλήλων στελεχῶν καὶ προώθησιν των σὲ ἡγετικὰς θέσεις, ἀκολουθεῖται στὰς Ἀμερικανικὰς Ἐπιχειρήσεις καὶ ἰδίως στὰς μεγάλας, πρόγραμμα μακροχρόνιον, μέσα στὸ ὁποῖον ἐντάσσονται σχετικὰ βραχυχρόνια προγράμματα.

Τὰ προγράμματα καταρτίζονται ἐπὶ τῇ βάσει γενικῶς παραδεδεγμένης μεθόδου ἐπισημάνσεως καὶ ἐπιλογῆς τῶν καταλλήλων στελεχῶν καὶ βαθμιαίας προωθήσεώς των σὲ ἡγετικὰς θέσεις, μὲ ἐτήσια, κατὰ κανόνα κριτήρια ποιότητος καὶ ἀποδόσεως τοῦ προσωπικοῦ.

Ἡ μέθοδος ἐπιλογῆς ἡγετικῶν στελεχῶν, διεμορφώθη μὲ τὴν πάροδον τῶν ἐτῶν, ὡς ἀποκρυστάλλωμα πείρας καὶ ἐμπράκτου ἐφαρμογῆς σχετικῶν, κατὰ ἐπιχειρήσεις, προγραμμάτων, ἐπιβεβαιώσιν δὲ τῆς ὑψίστης σημασίας πρὸς ἀποδίδεται στὴν δημιουργίαν ἡγετικῶν στελεχῶν, ἀποτελεῖ ἡ ὑπαρξίς δύο εἰδικῶν πρὸς τοῦτο ὀργανισμῶν, τῆς «Ἐταιρείας πρὸς προαγωγὴν τῆς ἡγεσίας τῶν Ἐπιχειρήσεων», καὶ τοῦ «Ἀμερικανικοῦ Συνδέσμου Διοικητικῶν Ἡγετῶν».

Ἡ δημιουργία ἀξίου ἡγετικοῦ στελέχους θεωρεῖται ὅτι εἶναι κατ' ἀρχὴν θέμα ἀτομικῆς προσπαθείας ἐκάστου διοικητικοῦ στελέχους, πρὸς ὅπως νὰ βοηθῆται ἀποτελεσματικῶς ἀπὸ τὴν διοίκησιν τῆς ἐπιχειρήσεώς του.

Ἡ διοίκησις θέτει εἰς ἑαυτὴν τὰ ἐρωτήματα: «Αὐτὸ τὸ ἱκανὸν στέλεχος, κατέχει σήμερον τὴν θέσιν, πρὸς τὸ ἐπιτρέψῃ αἴριον νὰ γίνῃ ἡγετικὸν στέλεχος;»

«Τὶ πρέπει νὰ μάθῃ, ποῖες δυσκολίες πρέπει νὰ ὑπερνικήσῃ γιὰ νὰ ἱκανοποιήσῃ πλήρως ὅλας του τὰς δυνάμεις καὶ τὰς ἱκανότητάς του;»

Ἡ ἀπάντησις στὰ ἐρωτήματα αὐτὰ προσδιορίζει τὰς ἐνεργείας πρὸς ἀπαιτοῦνται γιὰ τὴν βελτίωσιν καὶ ἀνέλιξιν τοῦ στελέχους, ὅλαι δὲ αἱ βραχείας προοπτικῆς ἐνεργεῖαι ἐντάσσονται τελικῶς στὸ μακροχρόνιον πρόγραμμα δημιουργίας ἡγετικῶν στελεχῶν, τὸ ὁποῖον καταρτίζεται μὲ προοπτικὴν συνήθως πέντε ἕως δέκα ἐτῶν καὶ περισσοτέρων ἀκόμη.

Ἐνα τέτοιο μακροχρόνιο πρόγραμμα περιλαμβάνει ἀνάλυσιν τῶν μελ-

λοντικῶν ἀναγκῶν τῆς δεδομένης ἐπιχειρήσεως σὲ ἡγετικά στελέχη καὶ τὴν σημερινὴν διάρθρωσιν κατὰ προσόντα, ἡλικίας καὶ θέσεις τοῦ προσωπικοῦ, καθορίζει δὲ τὸν τρόπον καταρτίσεως, ἐπιμορφώσεως καὶ ἀνελιξέως τῶν καταλλήλων διοικητικῶν στελεχῶν.

Τὸ βραχυχρόνιον πρόγραμμα, προβλέπει ἀναλυτικώτερα τὰς συγκεκριμένες ἐνεργείας (μετατάξεις ἀπὸ θέσεως εἰς θέσιν, ἐπιμόρφωσιν, προαγωγὰς) στὰς ὁποίας θὰ προβῆ ἡ διοίκησις τῆς ἐπιχειρήσεως ἐντὸς ἐνὸς ἢ δύο ἐτῶν, γιὰ νὰ δημιουργηθοῦν αἱ προϋποθέσεις τῆς ἐπιτυχίας τοῦ μακροπνύου προγράμματος.

Ἡ ἐξασφάλις προϋποθέσεων γιὰ τὴν δημιουργίαν ἡγετικῶν στελεχῶν, ἀκόμη καὶ διὰ τὸ ἀπώτερον μέλλον, δὲν θεωρεῖται ὅτι ἀποτελεῖ πολυτέλειαν γιὰ τὰς μεγάλας Ἀμερικανικὰς Ἐπιχειρήσεις. Τὸ ἐρώτημα: «Ποὺς θὰ διευθύνῃ τὴν Ἐπιχείρησιν μετὰ εἴκοσιν ἔτη;» δὲν εἶναι ἀσύνηθες.

Ποτέ, λέγουν, δὲν θὰ κατηγορηθῆ μιὰ ἐπιχείρησις γιὰτὶ ἐδημιούργησε περισσότερα ἡγετικά στελέχη γιὰ τὰς ἀνάγκας τῆς, ἀντιθέτως δὲ ἡ ἐπιχείρησις κρίνεται ἀπὸ τὴν ἀξίαν τῶν ἡγετικῶν στελεχῶν, τὰ ὁποῖα κατορθώνει νὰ δημιουργήσῃ.

Θεωρεῖται ἄριστος Διοικητῆς Ἐπιχειρήσεως ἐκεῖνος, ὁ ὁποῖος κατορθώνει νὰ δημιουργήσῃ ἡγετικά στελέχη ἱκανὰ γιὰ νὰ διαδεχθοῦν κάποια μέρα αὐτὸν καὶ τοὺς συνεργάτας του, χωρὶς καμμιά διαταραχὴ τῆς Ἐπιχειρήσεως, γιὰτὶ οἰαδήποτε διαταραγὴ μεγάλης ἐπιχειρήσεως, ἔχει τὸν ἀντίκτυπὸν τῆς μέσα στὴν κοινωνίαν, ἀλλὰ πολλὰς φορὰς καὶ μέσα σὲ ὀλόκληρον τὴν πολιτεία.

VI

Σταθήκαμε ἄρκετὰ ἐπάνω ἀπὸ τὸν Ἀμερικανικὸν χῶρον, γιὰτὶ σ' ὅλη τὴν ἔκτασιν τοῦ ἐκτυλίσσειται ἡ πιὸ συστηματικὴ, ἐπιστημονικὴ πραγματικὰ, προσπάθεια ἀναδείξεως ἡγετικῶν στελεχῶν, ἀπὸ τὴν ὁποίαν ἀρύεται μεθόδους καὶ προγράμματα ὁ Δυτικοευρωπαϊκὸς κόσμος ποὺ φροντίζει βέβαια νὰ τὰ προσαρμόσῃ στὶς ἀνάγκας καὶ ἰδιομορφίας τῆς Εὐρωπαϊκῆς οἰκονομίας καὶ βιομηχανικῆς δραστηριότητος.

Ἡ προσπάθεια ἐκπαιδεύσεως διοικητικῶν καὶ ἀνωτέρων ἡγετικῶν στελεχῶν, ἰδία μεταπολεμικά, εἶναι ἀξιόλογη σὲ ὀλόκληρον τὸν Δυτικοευρωπαϊκὸν χῶρον. Δὲν ἔχει βέβαια τὴν πυκνὴν διακλάδωσιν, διάρθρωσιν καὶ ἐξειδίκευσιν τῆς Ἀμερικανικῆς προσπάθειας, ὅμως στὴν δημιουργίαν καλῶν ἡγετικῶν στελεχῶν ἀποβλέπουν συνεχῶς μὲ ἰδιαίτερον προσοχὴν καὶ φροντίδα, αἱ χῶραι τῆς Δυτικῆς Εὐρώπης, γιὰτὶ θεωροῦν τὴν ἀξίαν ἡγεσίαν συνυφασμένην μὲ τὴν ἀνάπτυξιν τῆς οἰκονομίας των καὶ ἀκόμη τὴν διατήρησιν τῆς οἰκονομικῆς ἀνεξαρτησίας των.

Στὴν Μεγάλῃν Βρετανίαν, ἡ Μέση Κολλεγιακὴ καὶ Προπανεπιστημιακὴ εἰδικὴ ἐκπαίδευσις γιὰ τὴν ἀνάδειξιν διοικητικῶν στελεχῶν πραγματοποιεῖται κατ' ἀρχὴν ὑπὸ τὴν αἰγίδα τοῦ Βρεττανικοῦ Ἰνστιτούτου Ὁργανώσεως καὶ Διοικήσεως καὶ ἀπαιτεῖ, εἴτε τριετῆ φοίτησιν κατὰ τὰς ἀπογευματινὰς καὶ βραδυνὰς ὥρας, εἴτε καὶ βραχύτερη τακτικὴν φοίτησιν.

Ἡ Πανεπιστημιακὴ ἐπιπέδου ἐκπαίδευσις γιὰ κατάρτισιν ἀνωτέρων

ήγετικῶν στελεχῶν, πραγματοποιεῖται εἴτε σὲ αὐτοτελεῖς Σχολὰς Ὁργανώσεως καὶ Διοικήσεως Ἐπιχειρήσεων, ὠρισμένων Πανεπιστημίων (τοῦ Λονδίνου, τοῦ BIRMINGHAM, τῆς Γλασκώβης), εἴτε καὶ ὡς εἰδικὸν μάθημα καθ' ὠρισμένας ὥρας, ἐντεταγμένον στὰ προγράμματα λοιπῶν Πανεπιστημιακῶν καὶ Ἀνωτάτων Σχολῶν.

Ἡ ἐκπαίδευσις περιλαμβάνει θεωρητικὴν ἀνάπτυξιν θεμάτων, ἡγεσίας, ὀργανώσεως καὶ διοικήσεως, πρακτικὴν κατάρτισιν, μελέτην περιπτώσεων, συζητήσεις καὶ διατριβὰς ἐπὶ συναφῶν θεμάτων κλπ.

Ἡ ἐπιμορφωτικὴ προσπάθεια, ἀφ' ἑτέρου, ἀναπτύσσεται εὐρύτατα διὰ τῶν διαφόρων Φροντιστηρίων, ποὺ πραγματοποιοῦνται ὑπὸ τῶν Κολλεγίων, Ἐπαγγελματικῶν Σχολῶν, Πανεπιστημίων, Ἰδρυμάτων, διαφόρων Ὁργανισμῶν καὶ Ἐπιχειρήσεων, μὲ διάρκειαν φοιτήσεως ποὺ ποικίλλει ἀπὸ 2 ἡμέρας ἕως μερικὸν μῆνα.

VII

Στὴν Γαλλίαν, ἡ Φροντιστηριακὴ καὶ Ἐπιμορφωτικὴ Ἐκπαίδευσις διοικητικῶν καὶ ἀνωτέρων ἡγετικῶν στελεχῶν ἐπιχειρήσεων, εἶναι πολὺ παλαιὰ καὶ χρονολογεῖται ἀπὸ τῆς διακηρύξεως ἀπὸ τὸν Γάλλον Ἰδρυτὴν τῆς θεωρίας τῆς διοικήσεως, ἥτοι ἀπὸ τῶν ἀρχῶν περίου τοῦ αἰῶνος μας. Ἡ Πανεπιστημιακὴ ἐξ ἄλλου ἐκπαίδευσις ἡγετικῶν στελεχῶν, ἰδίᾳ ἐπὶ θεμάτων Ὁργανώσεως καὶ Διοικήσεως, εἶναι πολὺ πρόσφατος, καθιερώθη διὰ Νόμον τὸ 1956 καὶ εἰσῆχθη ἔκτοτε σὲ δέκα πέντε Γαλλικὰ Πανεπιστήμια, κατὰ πρῶτον δὲ στὸ Πανεπιστήμιον τῶν Παρισίων.

Ἀξία ἰδιαιτέρας μνείας εἶναι ἡ Σχολὴ Τελειοποιήσεως διὰ τὴν Διοικήσιν Ἐπιχειρήσεων (CENTRE DE PERFECTIONNEMENT DANS LA DIRECTION DES ENTREPRISES) ποὺ λειτουργεῖ ὑπὸ τὴν αἰγίδα τοῦ Ἐμπορικῦ Ἐπιμελητηρίου Παρισίων, ἀπὸ τοῦ 1930 καὶ κατήρτισεν ἕως τῶρα χιλιάδας ἡγετικῶν στελεχῶν, καθὼς καὶ ἡ Σχολὴ Ἐπιστημονικῆς Ὁργανώσεως τῆς Ἐργασίας CENTRE D' ADMINISTRATION DES ENTREPRISES, ποὺ λειτουργεῖ ὑπὸ τὴν αἰγίδα τοῦ Ἐθνικοῦ Συμβουλίου Γαλλικῆς Ὁργανώσεως, ἀπὸ τοῦ 1934.

VIII

Στὴν Ἑλβετία, γιὰ νὰ δώσω κάποια ἰδέα τῆς σχετικῆς προσπάθειας μᾶς μικρῆς χώρας, καὶ συγκεκριμένα στὴν Γενεύη, λειτουργεῖ, ἀπὸ δεκαετίας, ὡς αὐτοτελὲς Ἰδρυμα τοῦ Πανεπιστημίου τῆς Γενεύης, ἓνα ὑποδειγματικὸ κέντρον μεταπανεπιστημιακῆς ἐκπαιδεύσεως ἡγετικῶν στελεχῶν Ἐπιχειρήσεων, τὸ CENTRE D' ETUDES INDUSTRIELLES.

Ἡ ἐκπαίδευσις στὸ Κέντρον αὐτὸ εἶναι ἐτήσια καὶ περιλαμβάνει τακτικὰς παραδόσεις ἐπὶ συναφῶν θεμάτων, ὀμιλίας μετὰ συζητήσεων, ποὺ πραγματοποιοῦνται ἀπὸ ὀμιλητὰς προερχομένους ἀπὸ τοὺς βιομηχανικοὺς καὶ Πανεπιστημιακοὺς κύκλους ἀπὸ ὅλον τὸν κόσμον καὶ προγραμματισμένας ἐ-

πισκέψεις Εὐρωπαϊκῶν Βιομηχανικῶν Κέντρων, αἱ ὁποῖα καταλαμβάνουν τὸ τρίτον τῆς δωδεκαμήνου φοιτήσεως.

Ὁ ἀριθμὸς τῶν φοιτῶντων σὲ κάθε περίοδον τῆς Σχολῆς κυμαίνεται μεταξὺ 20-30 τὸ πολὺ, ἡλικίας 24-35 ἐτῶν, προέρχονται δὲ οἱ φοιτῶντες ἀπὸ ὅλας τὰς χώρας καὶ Ἡπειρῶν, μὲ μεγάλην ἀναλογίαν Ἑλλήνων καὶ Καναδῶν καὶ εἶναι, ἢ ἐνεργὰ στελέχη μεγάλων καὶ μὲ διεθνεῖς διακλαδώσεις Ἐπιχειρήσεων, ἢ ἀπόφοιτοι συναφῶν Πανεπιστημιακῶν Σχολῶν, ποὺ ἐπιθυμοῦν νὰ σταδιοδρομήσουν σὲ Ἐπιχειρήσεις.

Ἀνώτερα ἡγετικά στελέχη, ἤμποροῦν στὸ αὐτὸ Κέντρον νὰ παρακολουθήσουν καὶ ἀνωτέρα Φροντιστηριακὴ διοικητικὴν ἐκπαίδευσιν, διαρκείας ἐνὸς δεκαπενθημέρου, μὲ βάσιν τὴν περιπτωσιακὴν μέθοδον ἐκπαιδεύσεως.

IX

Τέλος, γιὰ νὰ περιορισθῶ μόνον σὲ ὀρισμένες χαρακτηριστικὰς προσπάθειες στὸν Δυτικοευρωπαϊκὸν χῶρον, στὴν Ἰταλία, χώρα μὲ ἐξελιγμένη βιομηχανία, ἀλλὰ καὶ μὲ μεγάλας ὑποανάπτυκτες περιοχάς, ἀναπτύσσεται μεταπολεμικὰ μιὰ ἐντατικὴ προσπάθεια δημιουργίας ἡγετικῶν στελεχῶν, γιὰ τὴν ἐπισημονικὴν ὀργάνωσιν καὶ διοίκησιν τῶν Ἰταλικῶν Ἐπιχειρήσεων, μὲ τὴν ὁποίαν πιστεύει ἡ χώρα αὐτὴ ὅτι θὰ κατορθώσῃ νὰ ἀντιμετωπίσῃ τὰ δημογραφικά, οἰκονομικά καὶ βιομηχανικά της προβλήματα.

Ἔτσι, κοντὰ στὰς Τεχνικὰς καὶ Ἐπαγγελματικὰς Ἰταλικὰς Σχολάς, ἔχουν ἰδρυθῆ προσφάτως, κατὰ τὰ Ἀμερικανικὰ πρότυπα καὶ μὲ Ἀμερικανοῦς Καθηγητάς, δύο Εἰδικαὶ Σχολαὶ Διοικήσεως Ἐπιχειρήσεων, ἡ μιὰ στὸ Τουρίνον καὶ ἡ ἄλλη στὸ Παλέρμον, ποὺ ἐκπαιδεύουν ἡγετικά στελέχη ἐπιχειρήσεων ἐπὶ τῶν νεωτέρων μεθόδων ὀργανώσεως καὶ διοικήσεως.

Παράλληλα πρὸς τὴν ἐκπαιδευτικὴν, ἐκτυλίσσεται καὶ μέσα στὰς Εὐρωπαϊκὰς Ἐπιχειρήσεις, μιὰ προγραμματισμένη προσπάθεια ἐπισημάνσεως, ἐπιλογῆς καὶ προωθήσεως τῶν καταλλήλων στελεχῶν γιὰ τὴν κατάληψιν ἀνωτέρων καὶ ἀνωτάτων ἡγετικῶν θέσεων.

Δὲν ἔχει ἴσως ἡ προσπάθεια αὐτὴ τὴν μακρόχρονη προοπτικὴ τῶν Ἀμερικανικῶν Ἐπιχειρήσεων, ὅμως ἀπασχολεῖ ὅλο καὶ περισσότερο τὴν σκέψιν τῶν ἰθυόντων τὰς τύχας τῶν Εὐρωπαϊκῶν Ἐπιχειρήσεων καὶ ἰδίως τῶν μεγάλων, ἐπικεῖται δὲ ἡ πραγματοποίησις τοῦ βου κατὰ σειράν Διεθνοῦς Συνεδρίου ἐπὶ τῆς δημιουργίας καὶ τελειοποιήσεως ἡγετικῶν στελεχῶν ἐπιχειρήσεων, ποὺ ὀργανώνει τὸ Εὐρωπαϊκὸν Κέντρον Παραγωγικότητος.

X

Οἱ λίγες χαρακτηριστικὰς προσπάθειες, ποὺ τὰ χρονικὰ ὅρια μιᾶς ὁμιλίας μοῦ ἐπιτρέπουν νὰ ἀναφέρω, δὲν ἀποτελοῦν προνόμιο μόνον τῶν χωρῶν ποὺ κατονομάσα, ἀλλὰ συναντιῶνται καὶ σὲ πολλὰς ἄλλες χώρες τῆς Εὐρώπης, μὲ κάθε δὲ πληρότητα στὴν Γερμανίαν, ποὺ ὅπως ξεύρουσε διακρίνεται γιὰ τὴν ὀρθολογικὴν ὀργάνωσιν, ὄχι μόνον τῶν Ἐπιχειρήσεών της, ἀλλὰ καὶ κάθε το-

μέως δράσεως και προσπαθείας της. Τὸ θαῦμα, ἄλλωστε, τῆς ραγδαίας μεταπολεμικῆς ἀνασυγκροτήσεως τῆς Δυτικῆς Γερμανίας, ὀφείλεται, κατὰ μέγα μέρος, στὴν ἰκανότητα τῶν ἡγετικῶν της στελεχῶν και στὸ ἀφθαστο γερμανικὸν ὀργανωτικὸ πνεῦμα.

Ἐκτὸς ὅμως ἀπὸ τὶς προηγημένες Δυτικοευρωπαϊκὰς χώρες, παρατηρεῖται μεταπολεμικὰ μιὰ ἐντατικὴ προσπάθεια ἐκπαιδεύσεως, δημιουργίας και ἐπιμορφώσεως ἡγετικῶν στελεχῶν Ἐπιχειρήσεων, τόσο στὴν λοιπὴν Ἑυρώπη και στὶς χώρες τοῦ Ἀνατολικοῦ λεγομένου Συνασπισμοῦ, ὅσο και στὶς χώρες τῶν λοιπῶν Ἠπειρῶν, ὑποανάπτυκτες και μὴ.

Ἀπέναντι αὐτῆς τῆς παγκοσμίου προσπαθείας, δὲν μπορούσε νὰ μείνῃ ἀδιάφορη και ἡ δική μας χώρα και οὔτε ἔμεινεν ἀδρανής.

Πρὶν ἀκόμη ἐπουλωθοῦν οἱ πληγὲς τοῦ πολέμου και τῆς τριπλῆς κατοχῆς και ἐν ὄψει τῶν ἐξελίξεων και τῶν μεταπολεμικῶν συνθηκῶν, πολιτικῶν, κοινωνικῶν και οικονομικῶν, ἠσθάνθη ἡ Ἑλλάς τὴν ἀδήριτην ἀνάγκη νὰ στρέψῃ τὴν προσοχὴ της στὴν δημιουργίαν ἡγετικῶν στελεχῶν Ἐπιχειρήσεων, Ὑπηρεσιῶν και Δημοσίας Διοικήσεως, ποὺ θὰ ἐργασθοῦν ἐπὶ τῇ βάσει τῶν ἀρχῶν τῆς ἐπιστημονικῆς ὀργανώσεως και διοικήσεως.

Αἱ δύο Ἀνώταται Σχολαὶ Βιομηχανικῶν Σπουδῶν Ἀθηνῶν και Θεσσαλονίκης, ἡ ἐντατικὴ ἐπιμορφωτικὴ προσπάθεια τοῦ Ἑλληνικοῦ Κέντρου Παραγωγικότητος, μὲ τὴν συνεχῶς ἐδρυνομένην λειτουργίαν Φροντιστηρίων και Σεμιναρίων διοικητικῶν και ἀνωτέρων ἡγετικῶν στελεχῶν, ἡ σοβαρωτάτη προσπάθεια ἐπιμορφώσεως τῶν στελεχῶν τοῦ Ἐκδοτικοῦ μας Ἰδρύματος, ἡ μετεκπαίδευσις συνεχῶς περισσοτέρων διοικητικῶν στελεχῶν Ἰδιωτικῆς και Δημοσίας Διοικήσεως στὰς Ἡνωμένας Πολιτείας και λοιπὰς ξένας χώρας, ἡ μετάκλησις ξένων ὀργανωτῶν, ἐμπειρογνομόνων και καθηγητῶν γιὰ τὴν ἀνάπτυξιν συναφῶν θεμάτων στὴν χώρα μας, μὲ κορωνίδα ὄλων αὐτῶν τῶν προσπαθειῶν τὴν ἐξαγγελθεῖσαν προσφάτως ἀπὸ τὸ ἐπίσημον Κράτος ριζικὴν ἀναδιοργάνωσιν τοῦ ἐκπαιδευτικοῦ μας συστήματος και τὴν ἀποφασισθεῖσαν ἤδη ἐνταξιν τοῦ μαθήματος ὀργανώσεως και διοικήσεως στὰ προγράμματα τῶν Πανεπιστημιακῶν και Ἀνωτάτων μας Σχολῶν, ἀποτελοῦν τὴν πῶ ἐγγλωττην ἀπόδειξιν τῆς ὑψίστης σημασίας, ποὺ ἀποδίδεται ἀπὸ τοὺς ἀρμοδίους στὸ ζωτικὸ αὐτὸ γιὰ τὴν χώρα μας ζήτημα.

Κυρίες και Κύριοι,

Ἡ ἐκπαίδευσις, ἐπιμόρφωσις και ἀνάδειξις ἡγετικῶν στελεχῶν, ἀποτελεῖ γιὰ τὴν σημερινὴν Ἑλλάδα, αἴτημα βαθυτάτης ἀνάγκης, ἀλλὰ συγχρόνως και ἐπιταγὴν ἱστορικὴν.

Εἶναι ἀνάγκη νὰ παύσουμε νὰ στηριζόμεθα σὲ ἐμπειρικὰς μεθόδους λειτουργίας ἐπιχειρήσεων και ὑπηρεσιῶν, σὲ πρόσκαιρες ἐπιτυχίαις εὐφυῶν χειρισμῶν κατὰ τὰς ἀπαιτήσεις τῆς στιγμῆς, ἢ ἀκόμη στὴν μακαριότητα τῆς δασμολογικῆς ἢ ἄλλης παρεμφεροῦς προστασίας.

Εἶναι ἀνάγκη αἱ ἐπιχειρήσεις μας, αἱ ὁποῖαι ὑπερεπήδησαν τόσας ἀντι-

ξοότητος καὶ ἐπετέλεσαν πραγματικά θαύματα κατὰ τὸ παρελθόν, νὰ λειτουργήσουν εἰς τὸ μέλλον, ἐπὶ τῇ βάσει τῶν νεωτέρων ἀρχῶν τῆς ἐπιστημονικῆς ὁργανώσεως καὶ διοικήσεως, νὰ ἀναπτυχθοῦν ὅσαι ἀπὸ αὐτὰς παρουσιάζουν δυνατότητας, πέραν ἀπὸ τὰ πλαίσια τῶν κλειστῶν οἰκογενειακῶν ἐπιχειρήσεων καὶ νὰ καταστοῦν μὲ τὴν προγραμματισμένην κρατικὴν βοήθειαν καὶ ὑποστήριξιν ἱκαναί, ὅσον γρηγορότερα τόσοσον καλλίτερα, νὰ ἀναμετροηθοῦν μὲ τὰς ὁμοειδεῖς Ἐπιχειρήσεις τῶν προηγμένων χωρῶν, μέσα στὸν στίβον τῆς παραγωγικοῦ ἀμίλλης.

Χωρὶς αὐτὰς τὰς προϋποθέσεις, τὸ σάλπισμα τῆς ἐκβιομηχανίσεως τῆς Ἑλλάδος καὶ τῆς ἀξίσεως τῶν ἐξαγωγῶν μας, ὅπου στηρίζουμε τόσες χρυσῆς ἐλπίδες, γιὰ τὴν ἀντιμετώπισιν τῶν δημογραφικῶν καὶ οικονομικῶν μας προβλημάτων, θὰ εἶχε θεωρητικὴν μόνον ἀξίαν καὶ θὰ ἀπέμενε ἀπλή ἀπήχης ἀπροσδιορίστων εὐχῶν.

Τὰς προϋποθέσεις αὐτὰς καλοῦνται, μεταξὺ ἄλλων, νὰ ἐξασφαλίσουν τὰ ἱκανὰ ἡγετικά στελέχη, μὲ τὰ κατάλληλα προσόντα, τὴν γερὴν κατάρτισιν καὶ τὴν συστηματικὴν ἐπιμόρφωσιν.

Ἄς μὴ ξεχνῶμε τὴν ὑποθήκην τοῦ ἴδρυτοῦ τῆς θεωρίας τῆς διοικήσεως:

«Ἡ ἀξιοποίησις τῶν φυσικῶν, ἠθικῶν καὶ πνευματικῶν χαρισμάτων » τῶν ἀνθρώπων, ἀποτελεῖ συντελεστὴν γιὰ τὴν εὐημερίαν μιᾶς χώρας, ὅχι » μικροτέρας σημασίας ἀπὸ τὴν ἀξιοποίησιν τοῦ φυσικοῦ αὐτῆς πλούτου».

Ἄλλ' αὐτὴ ἡ ὑπόθεσις βυθίζει τὴν σκέψιν μας πολὺ πρὸς βαθειά, στὸ ἀπώτερον παρελθόν.

Καὶ συναντᾷ ἐκεῖ, στὰ βάθη τῶν ληθαργούντων ἑλληνικῶν αἰώνων, τὴν πρώτην συστηματικὴν μέριμνα γιὰ τὴν δημιουργίαν τοῦ ἀρίστου ἡγέτου, ὅπως τὴν διεμόρφωσεν ὁ Σωκράτειος φιλοσοφικὸς στοχασμὸς, καὶ ὅπως μᾶς τὴν περιέσωσεν ὁ Ξενοφῶν στὰ Ἀπομνημονεύματά του.

Ἐκεῖνη ἀκριβῶς ἡ ἀρχαία ἑλληνικὴ ἀντίληψις γιὰ τὰ προσόντα τοῦ ἀρίστου ἡγέτου, ποὺ βρίσκεται ἐνσαρκωμένη σήμερα, μέσα στὰ προγράμματα καὶ τὰς προσπάθειάς τῶν προηγμένων βιομηχανικῶν χωρῶν, ἡ ἀντίληψις ποὺ ἤθελε τὸν ἀρίστον πολίτην, ὅπουδήποτε καὶ ἂν προΐσταται, νὰ γνωρίζῃ ἐκεῖνα ποὺ χρειάζονται καὶ νὰ ἤμπορῇ νὰ τὰ ἐξοικονομῇ, γιὰ νὰ εἶναι καλὸς ἡγέτης, εἴτε οἴκου, εἴτε πόλεως, εἴτε στρατεύματος, ἀποτελεῖ τὴν εἰδικώτερον γιὰ κάθε Ἑλληνα ἐπιταγή, τὴν ἱστορικὴν μας ἐπιταγή, γιὰ τὴν δημιουργίαν ἀρίστων ἡγετικῶν στελεχῶν στὴν χώρα μας.

Ἴσως αὐστηρότερη καὶ μὲ μορφὴν ἐπιτακτικοῦ καθήκοντός μας, θὰ προβάλλῃ ἡ ἐπιταγὴ αὐτὴ, ἂν ἀκουσθῇ μὲ τὴν ἀρχαία τῆς φωνή, ὡς κατακλείς τῆς ὁμιλίας μου:

«Λέγω, ἔγωγ' ὡς ὅτου ἂν τις προστατεύῃ, ἐὰν γινώσκῃ τε ὧν δεῖ καὶ ταῦτα πορίζεσθαι δύνηται, ἀγαθὸς ἂν εἴη προστάτης, εἴτε οἴκου, εἴτε πόλεως, εἴτε στρατεύματος προστατεύοι».

Τύπος: Μ. ΤΡΙΑΝΤΑΦΥΛΛΟΥ ΥΙΟΥ



0 0 1 3 0 3 8 7 9 3
Πανεπιστήμιο Μακεδονίας