

Το ανθρώπινο δυναμικό ως μοχλός ανάπτυξης του κλάδου των logistics

2020/05/26 07:00 στην κατηγορία ΓΝΩΜΗ

Καθώς η πρώτη φάση του lockdown φτάνει στο τέλος της, η αποτυχία των περισσότερων e-shops να εγγυηθούν παραδόσεις σε λογικούς χρόνους, αλλά και στη συνέχεια να τους τηρήσουν, αναδεικνύει για μία ακόμη φορά την ανεπαρκή στελέχωση σε εταιρείες logistics, courier ή τα τμήματα logistics εμπορικών εταιρειών για την επόμενη ημέρα.

Η έγκαιρη οργάνωση και κυρίως η σωστή επιλογή και ο συνεχής έλεγχος των συνεργατών για τη διανομή ήταν τα πιο κρίσιμα στοιχεία που χάθηκαν και λίγοι ήταν αυτοί που ξεχώρισαν

Πιο συγκεκριμένα, οι εταιρείες που ήταν οργανωμένες πριν από το lockdown, κατάφεραν να ανταποκριθούν. Και οργάνωση δεν σημαίνει ούτε μόνο συστήματα, ούτε μόνο ανθρώπους.

Σημαίνει **αυστηρές διαδικασίες** που ακολουθούνται από τους κατάλληλους ανθρώπους με χρήση των κατάλληλων συστημάτων. Αυτός ο συνδυασμός για να χτιστεί χρειάζεται χρόνο -πολύ χρόνο- και κουλτούρα από τη διοίκηση μέχρι τον τελευταίο υπάλληλο.

Σεβασμός και αναγνώριση

Παράλληλα, πρέπει να υπάρχει σεβασμός και αναγνώριση του ανθρώπινου δυναμικού στις εταιρείες. Πρέπει να υπάρχει στρατηγική, σταθερότητα, όραμα και στόχος.

Κακό αφεντικό δεν είναι μόνο αυτός που δεν πληρώνει ό,τι έχει συμφωνήσει ή αυτός που δεν δίνει την απαραίτητη στήριξη που

Κακό αφεντικό είναι και αυτός που δε σέβεται το προσωπικό του ή δεν λαμβάνει υπ όψιν τη γνώμη των ανθρώπων του.

καλά στελέχη που είναι πολύ δυσαρεστημένα (με το ένα πόδι στην πόρτα), παρέμειναν κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης στις εταιρείες τους γιατί φοβόντουσαν μη χάσουν τα δικαιώματα αποζημίωσης. Αυτή η κατάσταση, ενώ είχε αρχίσει να αλλάζει, επιδεινώθηκε πάλι, με την υγειονομική τώρα κρίση.

Το μότο “employees leave bosses not companies” δεν βγήκε τυχαία (παρατίθεται link με άρθρο του Forbes: <https://www.forbes.com/sites/jackkelly/2019/11/22/people-dont-leave-bad-jobs-they-leave-bad-bosses-heres-how-to-be-a-better-manager-to-maintain-and-motivate-your-team/#9be4b2a22b90>).

Συνεπώς, ένα καλό στέλεχος μπορεί να παραμένει πολλά χρόνια στη δουλειά του όχι γιατί εκτιμά το αφεντικό του, αλλά επειδή δεν θέλει να χάσει τα δικαιώματα αποζημίωσης, με ό,τι αυτό συνεπάγεται.

Continuous improvement

Τα ταλέντα και όχι μόνο, πρέπει να εντοπίζονται και να επιλέγονται από τους υπεύθυνους HR και να εκπαιδεύονται συνεχώς.

Και εκπαίδευση, δεν εννοώ να μάθουν τι είναι ΜΑΠ, πώς λειτουργεί ένα περονοφόρο ή ποια είναι τα βασικά κρι's της αποθήκης ή της διανομής. Αυτά τα βρίσκεις πια δωρεάν στο youtube, σε όλες τις γλώσσες του κόσμου.

Εκπαίδευση εννοώ management, team building, bonding, coaching. Δηλαδή, εξειδικευμένη εκπαίδευση, η οποία σίγουρα έχει σημαντικό αρχικό κόστος, το οποίο όμως το παίρνει πίσω η εταιρεία μέσω της ανάπτυξης των στελεχών της και κατ' επέκταση της ίδιας της εταιρείας.

Ο Richard Branson λέει: “Train people well enough so they can leave, treat them well enough so they don't want to.”

Οι αυριανοί managers, ασχέτως αν έχουν καλές σπουδές ή όχι, πρέπει να επιλέγονται ως ταλέντα από τα τμήματα HR των εταιρειών και να εκπαιδεύονται συνέχεια.

Το τσαγανό, το μεράκι, το πάθος, δεν διδάσκονται ούτε μετριούνται.

Τα soft skills χρειάζονται, αλλά τα πιο πάνω προσόντα είναι εξαιρετικά σημαντικά για θέσεις ευθύνης στο logistics όπως προϊστάμενοι αποθηκών, διανομών, floor managers κτλ. Κοινός νους χρειάζεται, αντίληψη και φυσικά μαθηματικό μυαλό.

Δυστυχώς στην Ελλάδα ξεχνάμε ότι η επένδυση δεν αφορά μόνο εξοπλισμό και συστήματα, αλλά και ανθρώπους. Τα στελέχη πρέπει να αντιμετωπίζονται ως συνεργάτες. Δεν αποτελούν ιδιοκτησία της εταιρείας, αλλά κεφάλαιο (Human Capital) και εξαρτάται από την εκάστοτε διοίκηση πόσο καλά θα αξιοποιήσει την

επένδυση που έχει γίνει.

Αντώνης Αντωνιάδης



Έχει εργαστεί για περισσότερα από 26 έτη, τόσο στο εμπόριο και τη βιομηχανία, όσο και στο χώρο του 3rd party logistics.

Εργάστηκε στις διευθύνσεις logistics σε εταιρείες, όπως ΓΡ. ΣΑΡΑΝΤΗΣ, ΚΩΤΣΟΒΟΛΟΣ, ΡΛΙΑΣ, ΔΙΑΚΙΝΗΣΙΣ.

Στην ΔΙΑΚΙΝΗΣΙΣ κατείχε τη θέση του Γενικού Δ/ντή & Deputy CEO.

Το 2018 ίδρυσε την [SNR SOLUTIONS](#), εταιρεία, η οποία εξειδικεύεται σε strategy, logistics & recruiting.

Έχει δημοσιεύσει πληθώρα άρθρων στον τύπο, ενώ πραγματοποιεί εισηγήσεις σε σεμινάρια και συνέδρια.

Το 2010 ίδρυσε στο linkedin το group “Greek Logisticians’ Network”, το οποίο έχει περίπου 950 μέλη και δραστηριοποιείται στο χώρο του logistics. Είναι Μηχανολόγος Μηχανικός του ΕΜΠ.

Για επικοινωνία: a.antoniadis@snrsolutions.gr