

Β.Βεσκούκης

Τύφλα να 'χει ο ...Ντέταρι

Αξίζουν το τίμημά τους οι "μεταγραφές" στελεχών πληροφορικής;

Συγχωρέστε μας, αγαπητοί αναγνώστες, αλλά η τελευταία μεγάλη ποδοσφαιρική μεταγραφή της οποίας γνωρίζουμε το αστρονομικό ποσό που στοίχισε, ήταν αυτή του Ντέταρι. Εκτοτε η σχέση μας με το ποδόσφαιρο επανήλθε εκεί που βρίσκονταν πριν την μεταγραφή, δηλαδή στο μηδέν. Αυτό όμως δεν αλλάζει τον παραλληλισμό που θα επιχειρήσουμε, δηλαδή τις μεταγραφές στην αγορά των στελεχών πληροφορικής. Η ιστορία δεν είναι νέα, ούτε πρόκειται για κάτι που συμβαίνει μόνο στην αγορά της πληροφορικής. Έχει όμως αξία να εντοπίσει κανείς τις ιδιαιτερότητες που στην ελληνική περίπτωση κάνουν το φαινόμενο ενδιαφέρον.

Η κινητικότητα στελεχών στην ελεύθερη αγορά και θεμιτή είναι και χρήσιμη. Αυτό που ισχύει για τα προϊόντα, μπορεί κανείς να ισχυριστεί ότι ισχύει και για τις υπηρεσίες όταν αυτές παρέχονται από ένα φυσικό πρόσωπο, με απλά λόγια για την εργασία: την αγοράζει αυτός που πληρώνει καλύτερα, όχι υποχρεωτικά σε όρους χρηματικής αμοιβής αλλά και με ένα σύνολο άλλων κριτηρίων, γιατί όχι, υποκειμενικών. Η αναζήτηση, λοιπόν, ενός καλύτερου βιοτικού επιπέδου και γενικά του επόμενου βήματος προς τα εμπρός, από την πλευρά των στελεχών, συνδυάζεται και "δένει" με την ανάγκη της αγοράς για υψηλής ποιότητας υπηρεσίες στους "πάνω" ορόφους του κάθε εργοδότη.

Όταν μιλάμε για αυτό το επίπεδο, η έννοια "εργοδότης" είναι λίγο διαφορετική. Το στέλεχος έχει, ασφαλώς, καθήκοντα, αλλά έχει και άποψη, την οποία οφείλει να υποστηρίξει, καθότι ο εργοδότης (γιατί περί τέτοιου πρόκειται, όπως και να τον βαφτίζουμε) δεν πληρώνει μόνο την εργασία, αλλά και την άποψη, την διοικητική ικανότητα, την αποτελεσματικότητα, ίσως και τις γνώσεις ψυχολογίας. Όλα βαίνουν καλώς όταν υπάρχει στον εργοδότη η τεχνογνωσία και το μέτρο αξιολόγησης της αξίας των στελεχών, ακόμη καλύτερα όταν υπάρχουν αντικειμενικά μέτρα. Για παράδειγμα, ένας επιθετικός ποδοσφαιριστής αξιολογείται από τον αριθμό των τερμάτων που έχει πετύχει, το ποσοστό ευστοχίας του κλπ, ένας εμπορικός διευθυντής αξιολογείται από τους αριθμούς και την εξέλιξη των πωλήσεων που πετυχαίνει, κ.ο.κ.

Τι γίνεται με την τεχνολογία και ιδιαίτερα την τεχνολογία πληροφορικής; Πώς να αξιολογηθεί ένα στέλεχος όταν τα μέτρα δεν είναι σταθερά, καθότι η τεχνολογία εξελίσσεται με τους ρυθμούς που όλοι γνωρίζουμε και, ακόμη χειρότερα, όταν δεν υπάρχει από πλευράς του αξιολογητή η απαραίτητη τεχνογνωσία; Τι να εκτιμήσει κανείς όταν απέναντί του βρίσκεται κάποιος ο οποίος του μιλά για πράγματα που δεν γνωρίζει, όμως "φαίνονται" σωστά; Και στη συνέχεια, πώς να αποτιμήσει την ευστοχία μιας επιλογής όταν η όποια αποτυχία μπορεί να τεκμηριωθεί με επιχειρηματολογία την οποία επίσης δεν είναι σε θέση να κρίνει;

Εδώ είναι που μπαίνει το marketing και κάνει το θαύμα του. Τα στελέχη πληροφορικής έχουν να "πουλήσουν" πρωτίστως τον εαυτό τους. Ίσως να μην γνωρίζουν τις κατασκευαστικές λεπτομέρειες της τεχνολογίας τάδε, την οποία γνωρίζει ο φρέσκος απόφοιτος του Πανεπιστημίου, οφείλουν όμως να γνωρίζουν την προέλευση, τις προϋποθέσεις και τις εξαρτήσεις της και να τις μεταφράζουν σε τεκμηριωμένη προοπτική και στρατηγική του εργοδότη τους. Ενός εργοδότη, ο οποίος συχνά έχει μεγάλο οικονομικό μέγεθος, έχει κεφάλαιο για επενδύσεις και αναζητά την πρωτιά εισόδου σε μια νέα και πολλά υποσχόμενη αγορά. Το υποψήφιο υψηλό στέλεχος καλείται να πείσει για την καταλληλότητά του, ανασύροντας όλα τα εφόδια που διαθέτει.

Το ύψος της αιτούμενης αμοιβής είναι ένα πολύ βασικό τέτοιο εφόδιο. "Για να ζητάει 2 εκ. το μήνα συν (δύο εκατομμύρια και βάλε) αυτοκίνητο, συν ενοίκιο βίλας, συν bonus, τότε είναι σπουδαίος". Ειδικά όταν έχει θητεύσει και σε άλλη παρεμφερή θέση και έχει "κασέ" αυτού του ύψους. Ακόμη καλύτερα, όταν τον προτείνει ο γνωστός "κυνηγός κεφαλών" υψηλού επιπέδου. Κάτι παρόμοιο με τον γιατρό, όπου δίνουμε με ευχαρίστηση και εμπιστοσύνη 50-100 χιλιάδες δρχ στην επίσκεψη στον κύριο έμπορο της επιστήμης της υγείας, ενώ δεν εμπιστευόμαστε τον ίσης αξίας επιστήμονα που χρεώνει 5 χιλιάδες δρχ, διότι, πολύ απλά, δεν είμαστε σε θέση να κρίνουμε τα περί ιατρικού επιστημονικού κύρους.

Και όλα αυτά βαίνουν καλώς και είναι απόλυτα θεμιτά στο μέτρο που τόσο οι εργοδότες, όσο και οι κυνηγοί κεφαλών, έχουν την δυνατότητα να κρίνουν την ουσία του στελέχους. Και ασφαλώς, αυτά που θα αναφέρουμε στη συνέχεια δεν αφορούν τα ικανά και καταρτισμένα στελέχη, αλλά την μετρήσιμη εκείνη ποσότητα στελεχών που είναι κάτι αντίστοιχο με τις μετοχές-φούσκες.

Κατά το υπόλοιπο, λοιπόν, μέτρο, εκδηλώνονται μερικά ενδιαφέροντα φαινόμενα. Φαινόμενο πρώτο: Καθένας ζητάει ό,τι θέλει. Ο μισθός του ενός εκατομμυρίου είναι "φυσιολογικός", πολλοί δε τον δίνουν και για μερική απασχόληση. Το εταιρικό αυτοκίνητο είναι επίσης φυσιολογική παροχή. Και τα όρια γίνονται πολύ πιο ελαστικά προς τα πάνω, όταν το χρήμα που πληρώνει για όλα αυτά προέρχεται από το χρηματιστήριο, δηλαδή το κοινό. Φαινόμενο δεύτερο: Το θέμα είναι να βρεθείς εκεί την πρώτη φορά, δηλαδή να υψώσεις μια φορά το κασέ σου. Κατόπιν, μεταπηδάς από θέση σε θέση, έχοντας στην πλάτη σου τον "βαθμό" που δεν διατίθεται να χάσεις. Σε αυτό, ασφαλώς, συμβάλλει και ο κύριος κυνηγός κεφαλών. Φαινόμενο τρίτο: Οι γνώστες της τεχνολογίας χαρακτηρίζονται από τα στελέχη αυτά, ως "κομπιουτεράδες", "τεχνικοί" και άλλα συναφή, που υποδηλώνουν ότι αυτοί είναι μόνο για τα "τεχνικά ζητήματα".

Αυτά εν Ελλάδι, την εποχή των παχίων πληροφορικών αγελάδων, την εποχή της γιγάντωσης και των μεγάλων δουλειών. Αποτελέσματα: ωφελημένοι τα στελέχη-φούσκες, δυσφημισμένοι τα στελέχη-γνώστες, υποτιμημένοι οι τεχνικοί πληροφορικής. Αμοιβές δυσθεώρητες, bonus, πακέτα και γενικά ένα κλίμα ευφορίας και κινητικότητας στις μεταγραφές, το οποίο χαρακτηρίζεται με τη φράση του τίτλου μας: "Τύφλα να 'χει ο Ντέταρι".

Δημοσιεύτηκε στο OPEN Newsletter

τον Μάρτιο του 2000