

Θέμα 3^ο:

Ερώτηση (2 μονάδες):

Αν υποθέσουμε ότι οι θεωρίες της διοίκησης των Taylor, Fayol και Weber αναπτύσσονταν σήμερα και γνωρίζοντας τη διείσδυση της τηλεργασίας, ποιες διαφοροποιήσεις για κάθε θεωρία εκτιμάτε ότι θα υπήρχαν (αν υπήρχαν) και γιατί; Τεκμηριώστε την απάντησή σας.

Υπόδειξη: Αναπτύξτε την απάντησή σας σε μορφή πίνακα με δύο στήλες. Αριστερά τοποθετείστε τη θεωρία και στη δεξιά στήλη αναπτύξτε σε μορφή λίστας (1,2,3, κ.λπ.) τις διαφοροποιήσεις που θεωρείτε κατάλληλες για κάθε κεντρικό σημείο της θεωρίας και τεκμηριώστε συνοπτικά την απάντησή σας, δηλαδή: «περιγραφή της διαφοροποίησης» και «τεκμηρίωση».

3.1)

	Περιγραφή διαφοροποίησης & τεκμηρίωση
Taylor	1) Το υψηλό επίπεδο ελέγχου δεν μπορεί να λειτουργήσει ως ένα αρνητικό κίνητρο (στα πλαίσια της μοντέλου υποκίνησης της συγκεκριμένης θεωρίας, βλ. σχ. σελ. 34, Μπατζιάς και συν, 2008) λόγω των χαρακτηριστικών της εξ αποστάσεως εργασίας που δεν ευνοεί τη συνεχή παρακολούθηση/έλεγχο (..αλλά αντίθετα επιζητά μια μετακίνηση από την κουλτούρα του ελέγχου σε αυτήν της εμπιστοσύνης προς τους εργαζόμενους, βλ. σχ. https://www.sev.org.gr/arthografia_mme/ofeli-kai-prokliseis-tis-yvridikis-ergasias/). 2) Η ιδανική μέθοδος εργασίας (..και αντίστοιχα η τυποποίηση της εκτέλεσης εργασιών) θα βασίζεται σε συγκεκριμένες προδιαγραφές χρόνου (π.χ. χρόνος εξυπηρέτησης πελάτη) και όχι σε προκαθορισμένες προδιαγραφές κίνησης των εργαζομένων (βλ. σχ. σελ. 34, Μπατζιάς και συν, 2008) μιας και δεν υφίσταται πλέον οπτική επαφή με τους εργαζομένους (που δεν έχουν φυσική παρουσία στην επιχείρηση). 3) Η ευθύνη για το σχεδιασμό και τον προγραμματισμό των χρονοδιαγραμμάτων εργασίας πρέπει να διαμοιράζεται μεταξύ εργαζομένου και διοικητικού στελέχους (και όχι να υφίσταται η συγκεκριμένη αποκλειστικά στα διοικητικά στελέχη, βλ. σχ. σελ. 34, Μπατζιάς και συν, 2008) αφού σε πολλές εταιρείες που λειτουργούν σε πλαίσιο τηλεργασίας (όπως αυτές που περιγράφονται στη μελέτη περίπτωσης) παρατηρείται το φαινόμενο ο εργαζόμενος να επωμίζεται ο ίδιος όλα τα στάδια εξυπηρέτησης του πελάτη.

Fayol	1) Η διαίρεση του έργου σε επιμέρους τμήματα (βλ. σχ. σελ. 35, Μπατζιάς και συν, 2008) ενδεχομένως πρέπει να περιοριστεί αφού σε πολλές εταιρείες που λειτουργούν σε πλαίσιο τηλεργασίας (όπως αυτές που περιγράφονται στη μελέτη περίπτωσης) ο εργαζόμενος αναλαμβάνει το σύνολο των δραστηριοτήτων/εργασιών που σχετίζονται με ένα συγκεκριμένο έργο (π.χ. δραστηριότητες που σχετίζονται με την υποστήριξη πελατών) 2) Ο συγκεντρωτισμός ως αρχή λειτουργίας της διοίκησης (βλ. σχ. σελ. 35 και 152, Μπατζιάς και συν, 2008) θα πρέπει να αντικατασταθεί από ένα πλαίσιο υψηλότερης αποκέντρωσης όπου θα υπάρχει μεγαλύτερη συμμετοχή των εργαζομένων στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων (π.χ. συμμετοχή των εργαζομένων στη διαμόρφωση νέων συστημάτων αξιολόγησης της τηλεργασίας και σε θέματα εκπαίδευσης, βλ. σχ. https://www.sev.org.gr/arthografia_mme/ofeli-kai-prokliseis-tis-yvridikis-ergasias/)
Weber	1) Η απρόσωπη διοίκηση (και οι απρόσωπες εργασιακές σχέσεις) η οποία δεν δίνει βαρύτητα στα ιδιαίτερα προσωπικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων (βλ. σχ. σελ. 36, Μπατζιάς και συν, 2008) θα πρέπει να αντικατασταθεί, στα πλαίσια της τηλεργασίας, με μια ηγεσία η οποία θα καθοδηγεί και θα λαμβάνει σοβαρά τις όποιες ατομικές ανάγκες/ιδιαιτερότητες των εργαζομένων (οι οποίοι ενδεχομένως αντιμετωπίζουν την τηλεργασία ως έναν αποξενωμένο τρόπο εργασίας -και ως αποτέλεσμα βιώνουν αισθήματα επαγγελματικής απομόνωσης- και δεν μπορούν να την υποστηρίξουν στο μέγιστο βαθμό – λόγω π.χ. παρουσίας μελών της οικογένειας, έλλειψης πόρων/μέσων/κατάλληλων συνθηκών εργασίας, βλ. σχ. https://www.kathimerini.gr/pages/best-workplaces-2021/561336340/pandimia-kai-tilergasia-eykairies-kai-prokliseis/-). 2) Η ύπαρξη προκαθορισμένων κανόνων/οργανωτικών δομών (στη βάση μιας άκαμπτης ιεραρχικής δομής) δεν ευνοεί ένα πλαίσιο τηλεργασίας όπου για να διασφαλιστεί η λειτουργικότητα και η αποδοτικότητα απαιτούνται διαρκείς προσαρμογές (π.χ. χρήση νέων μέσων επικοινωνίας/συνεργασίας που ‘‘καταπολεμούν’’ την υψηλή πολυπλοκότητα αλληλεπιδράσεων στο περιβάλλον της τηλεργασίας, νέοι τρόποι αξιολόγησης της απόδοσης, βλ. σχ. https://www.linkedin.com/pulse/51-%CF%80%CF%81%CE%BF%CE%BA%CE%BB%CE%AE%CF%83%CE%B5%CE%B9%CF%82-%CF%84%CE%B7%CF%82-%CF%84%CE%B7%CE%BB%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%AF%CE%B1%CF%82-evangelia-topali).