

# Ο Έλληνας που υποστηρίζει τις μεγαλύτερες επιχειρήσεις στον κόσμο να αυξήσουν την απόδοση των στελεχών τους

Ο Κωνσταντίνος Καρσιφίδης είναι από κάθε άποψη non politically correct. Σύμβουλος επιχειρήσεων σε θέματα ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού και καινοτομίας, personal coach σε celebrities και αθλητές, συγγραφέας παιδικών παραμυθιών και ενίοτε performer. Ως ένας από τους λίγους Έλληνες που τους εκπροσωπεί ένα διεθνές speakers bureau όπως η Speakers Associates ταξιδεύει σε όλην τον κόσμο, βοηθώντας ανθρώπους και επιχειρήσεις να σπάσουν τα φράγματά τους και να ωθήσουν τη δουλειά τους στο επόμενο επίπεδο.

της Αντωνίας Κατσουλιέρη,  
akatsoulieri@boussias.com

**HR PROFESSIONAL: Πολυπράγμων, με αποκλίνοντα ενδιαφέροντα. Τι ακριβώς κάνετε;**

**Κωνσταντίνος Καρσιφίδης.:** Πολυπράγμων ναι, αποκλίνοντα ενδιαφέροντα όχι. Ότι κάνω, συγκλίνει πάντα προς τις δύο ίδιες κατευθύνσεις: Να μελετήσω και να καταλάβω τι είναι αυτό που δημιουργεί τη διαφορά στα αποτελέσματα των ανθρώπων και κατ'έπекταση των επιχειρήσεων, να πειραματιστώ με τις μεθόδους και τις τεχνικές που σκέφτομαι ο ίδιος ή ανακαλύπτω σε συναδέλφους, και τελικά να παρουσιάσω εκείνες που «δουλεύουν καλύτερα» είτε με μορφή σεμιναρίου, είτε ως workshop είτε ακόμα ως παραμύθι ή θεατρική performance.

“ Η δράση που φέρνει αποτελέσματα απαιτεί καθημερινή δέσμευση και συνέπεια.

**HR P: Ανθρώπινη ανάπτυξη λοιπόν;**

**Κ. Κ.:** Κατά κάποιον τρόπο. Δεν αγαπώ τις ταμπέλες. Οι ταμπέλες είναι λέξεις και κάθε λέξη με τον τρόπο της βάζει όρια και φέρει σύμφυτα νοήματα, έννοιες, εικόνες και πρότερες εμπειρίες. Δεν μπορούμε να το αποφύγουμε, φυσικά, αλλά το labelling είναι από τις βασικές παραμέτρους της απόδοσης και της παραγωγικότητας. Έχω δει ανθρώπους να αλληάζουν το λεξιλόγιο και τις λέξεις με τις οποίες «ντύνουν» τις εμπειρίες τους, και μέσα σε μισό χρόνο οι αποδόσεις τους να απογειώνονται. Αυτό είναι κάτι που αποτελεί θεμελιώδη λίθο στη φιλοσοφία μου. Το λεξιλόγιο της επιτυχίας. Πάντως, αν έπρεπε να πω μέσα σε λίγες λέξεις τι ακριβώς κάνω, θα έλεγα πως βοηθώ ανθρώπους να αυξήσουν κατακόρυφα τις επιδόσεις τους μέσα στον ελάχιστο δυνατό χρόνο.

**HR P: Πόσος μπορεί να είναι αυτός ο χρόνος; Πόσο χρόνο απαιτεί η αλλαγή;**

**Κ. Κ.:** Εξαρτάται από πολλά διαφορετικά πράγματα. Η αλλαγή μπορεί να συμβεί στη στιγμή, η μονιμοποίηση της αλλαγής παίρνει λίγο περισσότερο. Ας είμαστε ρεαλιστές, δεν υπάρχουν θαύματα. Για να

υπάρξει αλλαγή στις αποδόσεις και τα αποτελέσματα που φέρνει κάποιος, απαιτούνται, κατά τη γνώμη μου, τρία διαφορετικά βήματα. Πρώτον να καταλάβουμε που ακριβώς είμαστε και τι κάνουμε -σε κάθε επίπεδο- για να φτάσουμε ως εκεί. Δεύτερον να χαράξουμε τις νέες πορείες και τρίτον να ακολουθήσουμε τα βήματα που κρίναμε και αποφασίσαμε ότι θα μας πάνε εκεί που επιθυμούμε. Όταν η δική μου δουλειά σταματά, ο καθένας τελικά μένει μόνος του και πρέπει να κάνει αυτό που μαζί οργανώσαμε και σχεδιάσαμε. Το λέω συνέχεια! Δεν υπάρχει τρόπος να κάνει κάποιος άλλος γυμναστική και εμείς να αποκομίζουμε τα οφέλη της εκγύμνασης. Δεν μπορεί κανείς να κάνει τις κάμψεις για εμένα. Απλά δε γίνεται. Εγώ μπορώ μόνο να δείξω τις καλύτερες τεχνικές σε σχέση με την εκάστοτε πρόκληση, να εμπνεύσω, να παρακινήσω, να εξηγήσω, αλλά κάποια στιγμή έρχεται η ώρα της εφαρμογής. Και εκεί δεν μπορώ ούτε εγώ, ούτε κανείς άλλος να επέμβουμε ιδιαίτερα. Την ώρα της αλήθειας ο καθένας την αντιμετωπίζει μόνος του. Έχω την πεποίθηση ότι αυτά που λέω, ο τρόπος που τα λέω, η απλότητα των μεθόδων και η στήριξη που προσφέρουμε εγώ και το γραφείο μου πριν και μετά από κάποιο σεμινάριο, είναι περισσότερα από αυτά που θα περίμενε κάποιος. Πολύ περισσότερα. Παρόλα αυτά, όπως λένε, η κινητοποίηση και η έμπνευση είναι σαν το ντους... Το ότι έκανε χθες, δε σημαίνει ότι θα είσαι και σήμερα καθαρός. Η δράση που φέρνει αποτελέσματα απαιτεί καθημερινή δέσμευση και συνέπεια.

Επιστρέφοντας, λοιπόν, στο ερώτημα του χρόνου που απαιτεί η επίτευξη και μονιμοποίηση της αλλαγής, η απάντηση είναι ότι προσωπικά κάνω τα πάντα σε κάθε επίπεδο για να είναι άμεση όμως σε τελική ανάλυση, όλα εξαρτώνται από το πόσο αποφασισμένος είναι κάποιος να αλλάξει, πόσο πολύ το θέλει και σε επίπεδο επιχειρήσεων πόσο θα τον στηρίξει το περιβάλλον εργασίας του.



Κ. Καρυπίδης

**HR P:** Υπάρχει η φράση «Δεν αλληλίζουν οι άνθρωποι». Από την προσωπική σας εμπειρία, ποιο είναι το μεγαλύτερο εμπόδιο που συναντά κάποιος στην προσπάθειά του να αλλιάξει τις αποδόσεις του;

**Κ. Κ.:** Πιστεύω ότι το κλειδί της απάντησης βρίσκεται στη έννοια της ευθύνης. Οι περισσότεροι πιστεύουν πως δεν έχουν καμία ευθύνη για όσα συμβαίνουν στην εταιρεία τους. Πάντα, για όλα φταίει κάποιος άλλος. Φταίει η οργάνωση, φταίει η διεύθυνση, φταίει το κράτος, φταίει ο συνάδελφος, φταίει ο κακότροπος πελάτης, φταίει κάποιος, οποιοσδήποτε άλλος εκτός από τους ίδιους. Όταν το δει κάποιος απ' έξω είναι αποκαρδιωτικό. Αν κάποιος θέλει να αλλιάξει και να δει τις αποδόσεις του να απογειώνονται, πρέπει να αναλάβει 100% ευθύνη για οτιδήποτε συμβαίνει στο περιβάλλον του. Για τα πάντα! Η ανάληψη της ευθύνης είναι η «μεγάλη αδερφή» της δράσης, γιατί μόνο αν κάποιος θεωρεί εαυτόν υπεύθυνο για κάτι, μπορεί και ν' αναλάβει δράση για να το αλλιάξει. Υπάρχει κάτι σαν εξίσωση που λέει ακριβώς αυτό:  $E + R = O$ , Events + Responses = Outcomes. Δεν μπορούμε να ελέγξουμε το τι θα συμβεί (Events) αλλα μπορούμε να ελέγξουμε το τι θα κάνουμε εμείς για αυτό που θα συμβεί (Responses) και αυτό επηρεάζει δραματικά το αποτέλεσμα (Outcomes). Η ευθύνη έγκειται ακριβώς σε αυτό. Όσο για τη φράση «Δεν αλληλίζουν οι άνθρωποι» θα την αντικαθιστούσα με το «Οι άνθρωποι αλληλίζουν μόνο αν αναλάβουν την ευθύνη της αλληλαγής».

**HR P:** Ποια η μεγαλύτερη πρόκληση για τα στελέχη ανθρώπινου δυναμικού;

**Κ. Κ.:** Δεν νομίζω ότι υπάρχει μία απάντηση στο ερώτημα. Έχουν πολλές προκλήσεις να αντιμετωπίσουν. Πρώτη εκείνη της ευθύνης που αναφέραμε και σίγουρα δεύτερη να μπορούν διαρκώς να αισθάνονται ότι πίσω από τους αριθμούς κρύβονται αληθινοί άνθρωποι που μόνο η καλή συνεργασία και συνεννόηση μαζί τους θα μπορέσει να φέρει καλύτερους αριθμούς. Πρέπει να μπορούν να μεταβαίνουν από τους αριθμούς στις ανθρώπινες υποστάσεις και αντίστροφα και αυτό στις συνθήκες πίεσης που εργάζονται θέλει μια κάποια τέχνη. Επιπλέον, τα στελέχη του ανθρώπινου δυναμικού, όπως και τα στελέχη κάθε άλλου τμήματος πρέπει να γίνουν ηγέτες. Να υιοθετήσουν μία ηγετική συμπεριφορά ανεξάρτητα από τον τίτλο που γράφει η επαγγελματική τους κάρτα.

**HR P:** Οι ομιλίες σας και τα workshops που διεξάγετε έχουν χαρακτηριστεί ως ιδιαίτερα πρακτικά και interactive. Πώς το πετυχαίνετε;

**Κ. Κ.:** Πιστεύω στη γνώση και στην πληροφορία που πρώτων είναι άμεσα εφαρμόσιμες και δεύτερον, επικοινωνούνται με διασκεδαστικό και ψυχαγωγικό τρόπο. Κάθε άλλη προσέγγιση μοιάζει με παρωχημένη σχολική τακτική, αμφίβολης αποτελεσματικότητας. Τα σεμινάρια μου είναι γεμάτα από διαδραστικά παιχνίδια, αστεία, μαγικά και οτιδήποτε άλλο μπορεί να εξάψει τη φαντασία του κοινού και να μεταδώσει το μήνυμά μου με τον καλύτερο δυνατό τρόπο. Και αυτή η προσέγγιση -πιστέψτε με- λειτουργεί πολύ καλύτερα από ότι φαντάζεστε. Πώς θα μπορούσε να είναι διαφορετικά; Όποιος διαφωνεί, τον παραπέμπω στη ρήση του Marshall McLuhan: «Anyone who tries to make a distinction between education and entertainment doesn't know the first thing about either».

**HR P:** Είστε από τους ελάχιστους Έλληνες που εκπροσωπείστε από ένα διεθνές γραφείο ομιλητών. Πώς επηρέασε την πορεία σας αυτή η συνεργασία;

**Κ. Κ.:** Η συνεργασία έχει δύο πολύ σημαντικά οφέλη. Πρώτο, η ευκαιρία που μου δίνεται να συνεργαστώ με εταιρείες και στελέχη σε όλο τον κόσμο, με διαφορετικές κουλτούρες, εμπειρίες, αξίες και οργάνωση, αλλα με τους ίδιους προβληματισμούς και τις ίδιες βασικές ανάγκες και δεύτερο το ότι μου επιτρέπει να έρχομαι σε επαφή και να συνεργάζομαι με αναγνωρισμένους gurus και top thinkers ενισχύοντας την αποτελεσματικότητα της δουλειάς μου. Είμαι περήφανος για αυτήν τη συνεργασία. **HR**

*Περισσότερες πληροφορίες για τον Κωνσταντίνο Καρυπίδη μπορείτε να βρείτε στο [www.karypidis.com](http://www.karypidis.com)*