

# Inside the mind of the

# CEO

#001



Κλειδί επιτυχίας  
η λήψη γρήγορων αποφάσεων  
σε καθεστώς μόνιμων ανατροπών

**ΚΥΡΙΑΚΟΣ ΣΑΜΠΑΤΑΚΑΚΗΣ**

4 ΜΑΙ 2023

## Personal Branding & Business Stories



## FROM THE PUBLISHER

# It takes courage to lead change

Η φράση του John F Kennedy "It takes courage to lead change" αντικατοπτρίζει απόλυτα την εποχή μας. Οι CEOs καλούνται να ηγηθούν με σθένος, δύναμη και αισιοδοξία -μέσα σε ένα κλίμα αβεβαιότητας- των τεράστιων αλλαγών και της τεχνολογικής μετάβασης, φροντίζοντας ταυτόχρονα τους ανθρώπους τους και κοιτάζοντας κατάματα το μέλλον.

Το newsletter "Inside the mind of the CEO", απευθύνεται σε ηγέτες που θέλουν να παραμείνουν στην κορυφή και σε ενδυναμει ηγέτες που έχουν στόχο να κατακτήσουν την κορυφή. Αποτελεί παράθυρο στον κόσμο και έρχεται, με διαφορετική θεματολογία κάθε εβδομάδα, να προσεγγίσει με σύγχρονη ματιά θέματα, που απασχολούν κάθε CEO. Μαζί με τους συνεργάτες μου, έχουμε στόχο να κινητοποιήσουμε, να εμπνεύσουμε, να μοιραστούμε χρηστικές συμβουλές, να αφυπνίσουμε τους ηγέτες να μιλήσουν για κοινωνικά ζητήματα και να παρουσιάσουμε ιστορίες και προσωπικότητες -πρότυπα για τον leader του σήμερα και του αύριο.

Το newsletter ξεκινά με τη στήλη CEO of the month, που φιλοξενεί τον Robert A. Iger, κεντρικό πρόσωπο της Walt Disney, ο οποίος δεν διστάζει να κάνει τολμηρές αλλαγές και να συγκρουστεί μετωπικά με την κυβέρνηση της Φλόριντα για τον νόμο "don't say gay". Αναμφίβολα, οι εταιρίες είναι αλληλένδετες με την κοινωνία. Οι πολίτες περιμένουν πολλά από τους ηγέτες των επιχειρήσεων, έχοντας απογοητευτεί από τους πολιτικούς. Γεννάται λοιπόν το ερώτημα, αν οι CEOs μπορούν να σώσουν τον κόσμο. Το βασικό άρθρο στην ενότητα Leading in a changing world, πραγματεύεται αυτό το θέμα.

Ακολουθεί η κεντρική συνέντευξη με τον Κυριάκο Σαμπατακάκη, Διευθύνοντα Σύμβουλο της Accenture Greece, που σκιαγραφεί το προφίλ του επιτυχημένου ηγέτη και μιλά για τον καθοριστικό ρόλο της τεχνολογίας στην επανεφεύρεση των οργανισμών.

Από το πρώτο τεύχος, δεν θα μπορούσε να λείπει ο Warren Buffett, που παραμένει παράδειγμα εμπνευσμένου ηγέτη και δεν τράβηξε ποτέ τα φώτα της δημοσιότητας για λάθος λόγους. Το περιεχόμενο εμπλουτίζεται με τις τάσεις για το στυλ ηγεσίας της νέας εποχής, tips και συμβουλές για την παρουσία των CEOs στα social media -τον σύγχρονο τρόπο επικοινωνίας.

Η στήλη Next Gen CEO, αφορά στη νέα γενιά των leaders που προσεγγίσουν τον κόσμο διαφορετικά και σίγουρα έχουμε να διδαχτούμε πολλά από αυτούς. Αξίζει να διαβάσετε την ιστορία του Millennial, οραματιστή και δισεκατομμυριούχου, Ryan Breslow.

Η Carol Surface, μία γυναίκα, πρότυπο σύγχρονου ηγέτη, η οποία βάζει στο επίκεντρο τους ανθρώπους της, κάνοντας εκείνη ένα βήμα πίσω, πρωταγωνιστεί στον επίλογο.

Την επόμενη Πέμπτη ακολουθεί το 2ο τεύχος, με επίκεντρο την τέχνη, το wellbeing και το lifestyle. Ακολουθούν το 3ο και 4ο τεύχος μέχρι το τέλος του μήνα.

Μείνετε μαζί μας σε αυτό το εγχείρημα, για να συμβάλουμε σε έναν καλύτερο κόσμο, δημιουργώντας αξία, σε αυτούς τους δύσκολους καιρούς.

Καλή μας αρχή!

**Μίνα Μπαγιώτα**

mina@minabagiota.company

FOLLOW MINA





# CONTENTS

<b>CEO OF THE MONTH</b> Robert A. Iger .....	04
<b>CEO TRENDS</b> Μπορούν οι CEOs να σώσουν τον κόσμο; .....	05
<b>CEO TALKS</b> Συνέντευξη με τον Κυριάκο Σαμπατακάκη...	07
<b>CEO STORIES</b> Warren Buffett .....	09
<b>CEO ADVICE</b> 5 χαρακτηριστικά για τον ηγέτη του μέλλοντος.....	10
<b>CEO OF INFLUENCE</b> Οι ηγέτες στα social media .....	12
<b>THE SOCIAL MEDIA CEO</b> Tips από το Avatar Mina .....	13
<b>NEXT GEN CEO</b> Ryan Breslow.....	14
<b>FEMALE CEO</b> Carol Surface.....	16

# CREDITS

## **PUBLISHER | CHIEF EDITOR**

Μίνα Μπαγιώτα

## **BUSINESS EDITOR**

Νίνα Λέκκα

## **LIFESTYLE EDITOR**

Κωνσταντίνος Μπουγάς

## **ART DIRECTOR**

Γεωργία Καζακίδου | [www.gk2d.gr](http://www.gk2d.gr)

## **ΣΥΝΔΡΟΜΕΣ | ΔΙΑΦΗΜΙΣΗ**

[sales@minabagiota.company](mailto:sales@minabagiota.company)

T. 6944 428299

[minabagiota.company](http://minabagiota.company)

Αριστοδήμου 23

10676 Κολωνάκι | Αθήνα

## **FOLLOW US**

**in f**

Κόστος ετήσιας συνδρομής  
459€ + ΦΠΑ 24%

# Robert A. Iger

CEO The Walt Disney Company

"Η αποτελεσματική ηγεσία  
θέλει εμπειρία"



Πέντε μήνες σχεδόν, μετά την επιστροφή του στο τιμόνι της The Walt Disney Company, ο Robert A. Iger έχει δείξει τις προθέσεις του να διαχειριστεί δυναμικά ανοιχτές υποθέσεις, που κληρονόμησε από την προηγούμενη ηγεσία, κάνοντας επίσης τολμηρές αλλαγές για τη βελτίωση της ψυχαγωγικής εμπειρίας στα πάρκα της Disney.

Αλλάζει για παράδειγμα τους όρους του park pass, δίνοντας επιπλέον προνόμια στους κατόχους ετήσιων συνδρομών. Δεν διστάζει δε να συγκρουστεί μετωπικά με τον κυβερνήτη της Φλόριντα Ron DeSantis -στη μάχη που άρχισε ο προκάτοχός του Bob Chapek-, υπερασπιζόμενος την αντίθεση της Disney στον νόμο που απαγορεύει τη συζήτηση για σεξουαλικό προσανατολισμό ή ταυτότητα φύλου στα δημοτικά σχολεία, τον περίφημο νόμο "don't say gay".

Ο Iger είχε ηγηθεί της The Walt Disney Company και την περίοδο 2005-2020. Μετά από ένα μπαράζ εξαγορών εκείνης της εποχής (Pixar, Marvel, Lucasfilm, 21st Century Fox) κατέστησε τη Disney ηγέτη στον κλάδο της και πλέον στοχεύει στον επιτυχημένο μετασχηματισμό της. Εξάλλου, ως πρόεδρος του ABC, μέλους της Disney, όπου ξεκίνησε και την καριέρα του το 1974, απέκτησε εμπειρία σε κάθε πτυχή της αγοράς ενημέρωσης και ψυχαγωγίας. ★

# Μπορούν οι CEOs να σώσουν τον κόσμο;



in

**LEADING  
IN A CHANGING WORLD**  
από τη Μίνα Μπαγιώτα

**Κανείς δεν μπορεί να αμφισβητήσει ότι στην εποχή μας, οι CEOs δεν ηγούνται απλώς εταιριών, ηγούνται οικοσυστημάτων. Οι σημερινοί διευθύνοντες σύμβουλοι λειτουργούν σε ένα νέο τοπίο, με την κοινωνία και τις επιχειρήσεις να είναι πιο αλληλένδετες από ποτέ και μια ευρύτερη ομάδα ενδιαφερομένων να καταγράφει μια σειρά από προσδοκίες και απαιτήσεις από αυτούς. Για να είναι αποτελεσματικοί σε αυτή την καινούργια συνθήκη, καλούνται να μετατραπούν σε ένα διαφορετικό είδος ηγέτη, κοιτάζοντας πέρα από την εταιρία που διαχειρίζονται και διαμορφώνοντας το οικοσύστημα, στο οποίο λειτουργούν.**

Οι CEOs και οι επιχειρήσεις έχουν ευθύνη όχι μόνο απέναντι στους μετόχους τους, αλλά και απέναντι στους εργαζομένους τους, στους προμηθευτές, στο φυσικό περιβάλλον και στις κοινότητες, στις οποίες δραστηριοποιούνται. Η δήλωση αυτή, ότι ο εταιρικός σκοπός είναι πάνω από τα κέρδη, υπογράφηκε από 181 CEOs, τον Αύγουστο του 2019 στο Business Roundtable. Αρχικά έμοιαζε με μία συζήτηση σε θεωρητικό επίπεδο, όμως η πανδημία επιτάχυνε τα πράγματα και έκανε τους διευθύνοντες συμβούλους πρωταγωνιστές στην αντιμετώπιση της τεράστιας υγειονομικής κρίσης, που έκρινε την επιβίωση της ανθρωπότητας.

Ποιος μπορεί να ξεχάσει τους τρεις ηγέτες των φαρμακευτικών πολυεθνικών, Albert Bourla, CEO της Pfizer, Stéphane Bancel, CEO της Moderna και Alex Gorsky, CEO της Johnson & Johnson, οι οποίοι κατέβαλαν όλες τους τις δυνάμεις για να δημιουργηθούν τα εμβόλια κατά της Covid-19, το συντομότερο δυνατόν και κατάφεραν κυριολεκτικά να σώσουν την ανθρωπότητα;

Όμως ο κομβικός ρόλος των CEOs δεν φαίνεται να τελείωσε στη μετά-covid εποχή. Μέσα σε αυτό το κλίμα αβεβαιότητας και συνεχών κρίσεων και ανατροπών, οι απαιτήσεις των πολιτών από αυτούς μεγαλώνουν. ↓

Η εμπιστοσύνη που δείχνουν στις επιχειρήσεις παραμένει σχετικά ακλόνητη, σε αντίθεση με την εμπιστοσύνη στα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης και τις κυβερνήσεις, που παραπαίει.

Τι περιμένουν λοιπόν, μετά την πανδημία, οι πολίτες από τους ηγέτες των επιχειρήσεων; Σύμφωνα με την τελευταία έρευνα του Institute for the Study of Business in Global Society και του Edelman Trust Institute, -όπου συμμετείχαν 14.000 ατόμων από 14 χώρες-, οι πολίτες εξακολουθούν στην μετά-covid εποχή να εμπιστεύονται τις επιχειρήσεις και αναμένουν από τους διευθύνοντες συμβούλους να οδηγήσουν την κοινωνική αλλαγή.

Αυτό σημαίνει ότι θα πρέπει να κάνουν περισσότερα για να αντιμετωπίσουν την κλιματική αλλαγή, τα νέα δεδομένα στην αγορά εργασίας με την εισαγωγή της AI, τις οικονομικές και κοινωνικές ανισότητες, την ενσωμάτωση και τον ρατσισμό.

Η έρευνα δείχνει ότι καθώς αλλάζει η περιγραφή της θέσης για τους διευθύνοντες συμβούλους, αλλάζουν και τα χαρακτηριστικά για την επιτυχημένη ηγεσία. Οι ενδιαφερόμενοι είναι πολλοί περισσότεροι και το τόπιό πιο τραχύ, πράγμα που σημαίνει ότι υπάρχει περισσότερος χώρος για λάθη.

Για να ανταποκριθούν στις νέες απαιτήσεις της εποχής, οι CEOs πρέπει να μετατραπούν σε έναν διαφορετικό τύπο ηγέτη, που διαχειρίζεται όχι μόνο την εταιρία του, αλλά και το οικοσύστημα στο οποίο λειτουργεί η επιχείρησή του, συμπεριλαμβανομένων των πελατών, των προμηθευτών, των συνεργατών, των ανταγωνιστών, της κυβέρνησης και της τοπικής κοινότητας.

#### **Καλούνται λοιπόν να αποκτήσουν νέες δεξιότητες:**

- Να γίνουν πιο ανθρώπινοι, επιδεικνύοντας περιέργεια, διαφάνεια και ευαλωτότητα και να ανταποκρίνονται στους άλλους με γνήσιο ενδιαφέρον και ενσυναίσθηση
- Να μπορούν να εξισορροπούν τις ανάγκες των ενδιαφερομένων, την αναζήτηση ευκαιριών για τη δημιουργία κοινής αξίας και τη μετατροπή των ανταγωνιστών σε συνεργάτες
- Να ηγηθούν με επιρροή -όταν διαθέτουν ελάχιστη έως καθόλου επίσημη εξουσία-, βασιζόμενοι στη φήμη και τον σεβασμό των συνεργατών τους
- Να εκφράζουν άποψη για κοινωνικά ζητήματα και να "λογοδοτούν" σε μια πολύ μεγαλύτερη ομάδα ενδιαφερομένων.

Όλα αυτά απαιτούν ηρεμία, αυτοπεποίθηση, ευχέρεια σε θέματα οικοσυστήματος και ανθεκτικότητα.

Κανείς δεν αμφισβητεί ότι υπάρχει ρίσκο σε όλο αυτό. Βαδίζουν σε μία νέα άγνωστη περιοχή, που δεν θυμίζει τίποτα από το παρελθόν. Μπορεί να χρειαστεί να αντιμετωπίσουν είτε αμφιλεγόμενα κοινωνικά ζητήματα -για τα οποία δεν υπάρχουν εύκολες απαντήσεις-, είτε επενδυτές που μιλούν για κοινωνική ευθύνη, αλλά δεν έχουν την υπομονή που απαιτείται, ώστε να θυσιάσουν

**Οι CEOs βαδίζουν σε μία νέα άγνωστη περιοχή, που δεν θυμίζει τίποτα από το παρελθόν. Μπορεί να χρειαστεί να αντιμετωπίσουν αμφιλεγόμενα κοινωνικά ζητήματα και επενδυτές που δεν είναι διατεθειμένοι να θυσιάσουν βραχυπρόθεσμα κέρδη για το κοινό καλό.**

βραχυπρόθεσμα κέρδη για τη μακροπρόθεσμη δημιουργία αξίας. Και υπάρχει πάντα ο κίνδυνος να απογοητεύσουν ή ακόμη και να αποξενώσουν ορισμένους ενδιαφερόμενους.

Για τον μετριασμό αυτών των κινδύνων, θα πρέπει να βρίσκονται σε συνεννόηση με το διοικητικό συμβούλιο, ειδικούς του κλάδου και έμπιστους συμβούλους, να διατηρούν ανοιχτό διάλογο με τις ομάδες ενδιαφερομένων και με μια αξιόπιστη ομάδα ηγετών επιχειρήσεων, χωρίς παράλληλα να απομακρύνονται πολύ από τις καθημερινές τους υποχρεώσεις στην επιχείρησή τους.

Κι ενώ οι κίνδυνοι είναι πραγματικοί, το ίδιο ισχύει και για τα οφέλη. Οι CEOs μπορεί να επωφεληθούν από το θετικό κοινό αίσθημα που απορρέει από τις προσπάθειές τους, την προσέλκυση πελατών και ταλαντούχων εργαζομένων, τις βαθύτερες και πιο παραγωγικές σχέσεις που θα αναπτύξουν με τις κοινότητες, την κυβέρνηση και τους κοινωνικούς φορείς και φυσικά από καινοτόμες λύσεις, που μπορούν να προέλθουν μέσα από διαφορετικούς συνασπισμούς, που εργάζονται συνεργατικά.

Στον σημερινό κόσμο, οι πιο αποτελεσματικοί CEOs αναγνωρίζουν ότι κανείς δεν είναι απομονωμένος. Κανένα ηγετικό στέλεχος και καμία εταιρία, βιομηχανία, χώρα δεν λειτουργεί αυτόνομα. Οι γραμμές και τα όρια έχουν θολώσει και εκείνοι, ως ηγέτες επιχειρήσεων, πρέπει να αξιοποιήσουν την ευκαιρία να επηρεάσουν ολόκληρα οικοσυστήματα και να διαμορφώσουν το κοινό μέλλον, στο οποίο θα είμαστε όλοι ωφελημένοι.

Άραγε στην Ελλάδα, πόσο κοντά βρισκόμαστε σε αυτή τη νέα συνθήκη;

# Κλειδί επιτυχίας η λήψη γρήγορων αποφάσεων σε καθεστώς μόνιμων ανατροπών

**Κυριάκος Σαμπατακάκης**  
Πρόεδρος & Διευθύνων Σύμβουλος  
Accenture Greece

Από τη **Μίνα Μπαγιώτα**

Αποτελεσματικός, αυθεντικός και ανθρώπινος, ο Κυριάκος Σαμπατακάκης έχει όλα εκείνα τα χαρακτηριστικά του σύγχρονου ηγέτη. Κάνοντας πράξη αυτά που πρεσβεύει, η παρουσία του αποτελεί παράδειγμα προς μίμηση για τους leaders και έμπνευση για τη νέα γενιά των ηγετών.

Στη συνέντευξη που παραχώρησε στο “Inside the mind of the CEO”, σκιαγραφεί το προφίλ του επιτυχημένου ηγέτη, μιλά για τις προκλήσεις που καλούνται να αντιμετωπίσουν οι εταιρίες την επόμενη δεκαετία και τον καθοριστικό ρόλο της τεχνολογίας στην επανεφεύρεση των οργανισμών, θέτοντας πάντα στο επίκεντρο τον άνθρωπο.

**Κ. Σαμπατακάκη, στηριζόμενος στην οπτική ενός παγκόσμιου οργανισμού όπως η Accenture, ποιες είναι οι κυρίαρχες τάσεις που επηρεάζουν το επιχειρείν;**

Ως κοινωνία και ως επιχειρήσεις βιώνουμε μια περίοδο έντονων αλλαγών και προκλήσεων. Βάσει της ανάλυσης μας, διακρίνουμε πέντε δυνάμεις τις οποίες οι οργανισμοί οφείλουν να αξιοποιήσουν την προσεχή δεκαετία:

**Η ανάγκη ολικής επανεφεύρεσης των επιχειρήσεων**

Η ραγδαία εξέλιξη της τεχνολογίας, η υιοθέτηση νέων τρόπων εργασίας και τα νέα επιχειρηματικά μοντέλα προσφέρουν σημαντικές ευκαιρίες ανάπτυξης. Παρ’ ότι το μακροοικονομικό περιβάλλον επηρεάζει διαφορετικά κάθε κλάδο, κοινός παρονομαστής όλων είναι η τεχνολογία, και πρωτίστως τα δεδομένα, η τεχνητή νοημοσύνη, το υπολογιστικό νέφος και η κυβερνοασφάλεια.

**Το ανθρώπινο δυναμικό του μέλλοντος**

Βασικό ζητούμενο της εποχής μας δεν είναι μόνο η απορρόφηση ταλέντου, αλλά και η δημιουργία νέου. Κλειδί επιτυχίας είναι η ανάπτυξη ενός στυλ ηγεσίας στη βάση αμφίδρομης εμπιστοσύνης και μιας κουλτούρας, όπου οι εργαζόμενοι ξεδιπλώνουν το σύνολο των δυνατοτήτων τους και βιώνουν την σύνδεση του έργου τους με τον ευρύτερο εταιρικό σκοπό.

**Βιωσιμότητα στην πράξη**

Κάθε επιχείρηση μπορεί να αποκομίσει επιχειρηματικά και ηθικά μερίσματα, θέτοντας την βιωσιμότητα στον πυρήνα της λειτουργίας της. Καθώς η βιωσιμότητα διαπερνά κάθε ↓



πτυχή των επιχειρήσεων και καλύπτει συνολικά θέματα ESG δημιουργεί σημαντική προστιθέμενη αξία και συμβάλλει ενεργά στην ανάπτυξη.

### Metaverse continuum

Το Metaverse αναφέρεται στον συγκερασμό πραγματικών και εικονικών εμπειριών, γεφυρώνοντας τον ψηφιακό με τον φυσικό κόσμο. Εκτείνεται και επιδρά σε κάθε πτυχή των επιχειρήσεων, προσφέροντας ανεξάντλητες δυνατότητες, που θα επιφέρουν πολλαπλασιαστικό αποτέλεσμα στις επιχειρηματικές επιδιώξεις.

### Αέναη τεχνολογική επανάσταση

Ο εκθετικός ρυθμός τεχνολογικής καινοτομίας θα συνεχιστεί, διαμορφώνοντας ένα πλαίσιο θετικής αλλαγής και προόδου. Οι αναδυόμενες μορφές τεχνολογίας δημιουργούν κύματα καινοτομίας, που ανοίγουν νέους ορίζοντες σε τομείς όπως η επιστήμη των υλικών, η βιοτεχνολογία και το διάστημα.

Επιπρόσθετα, η πρόσφατη μελέτη μας Accenture Technology Vision υπογραμμίζει ότι η γενετική τεχνητή νοημοσύνη και άλλες ταχέως εξελισσόμενες τεχνολογίες δημιουργούν μια νέα πραγματικότητα και πληθώρα ευκαιριών για τις επιχειρήσεις καθώς ο φυσικός και ο ψηφιακός κόσμος γίνονται άρρηκτα συνδεδεμένοι.

**Με βάση όλα όσα αναφέρατε, με ποιες ψηφιακές δεξιότητες, πιστεύετε ότι θα πρέπει να εξοικειωθούν οι σύγχρονοι ηγέτες, για να μπορέσουν να ανταποκριθούν στο νέο περιβάλλον που διαμορφώνεται;**

Όπως λέμε στην Accenture "Every business is a technology business". Αυτό πρακτικά μεταφράζεται στο ότι η τεχνολογία δεν αποτελεί απλά έναν καταλύτη ανάπτυξης, αλλά κεντρικό σημείο και αφετηρία της στρατηγικής των επιχειρήσεων. Άλλωστε δεν είναι τυχαίο ότι πολλές επιχειρήσεις, ανεξαρτήτως κλάδου, αυτό-προσδιορίζονται πλέον, πρωτίστως, ως τεχνολογικοί οργανισμοί.

Συνεπώς, η κατανόηση της δύναμης, της δυναμικής, των εφαρμογών και των επιπτώσεων των νέων τεχνολογιών είναι απαραίτητη για τους επικεφαλής των οργανισμών. Ενδεικτικά να αναφέρω την κατανόηση και γνώση σε θέματα που αφορούν την παραγωγή και αξιοποίηση ψηφιακών δεδομένων, τη χρήση της τεχνητής νοημοσύνης, την ψηφιακή παρουσία και διάδραση μεταξύ επιχειρήσεων και καταναλωτών (π.χ. UX/UI, customer journeys και social media), θέματα ψηφιακής υγιεινής και κυβερνοασφάλειας και φυσικά την ανάπτυξη και συμμετοχή σε ψηφιακά οικοσυστήματα και αλυσίδες αξίας. Συνεπώς, είναι ευθύνη και υποχρέωση των ηγετών να ενημερώνονται για τις νέες τάσεις, να είναι ανοιχτοί στον πειραματισμό, μέσα στα νέα ψηφιακά οικοσυστήματα, και να δημιουργούν μια κουλτούρα δια βίου μάθησης και αξιοποίησης των τεχνολογιών αυτών με επίκεντρο τον άνθρωπο.



**Οι σύγχρονοι ηγέτες, σε διεθνές επίπεδο, έχουν πολλά να διαχειριστούν. Συνεχείς κρίσεις, αβεβαιότητα, ψηφιακή μετάβαση κ.ά. Την ίδια στιγμή, οι πολίτες απογοητευμένοι από τις κυβερνήσεις αναμένουν από τους ηγέτες των επιχειρήσεων να πάρουν θέση για μεγάλα ζητήματα, που απασχολούν την ανθρωπότητα. Μήπως η κοινωνία περιμένει πολλά από τους CEOs;**

Σύμφωνα με πρόσφατη μελέτη μας, οι CEOs αντιμετωπίζουν, παγκοσμίως, έναν τεράστιο αριθμό προκλήσεων, με τη συντριπτική πλειοψηφία αυτών, το 93%, να πρέπει να διαχειριστεί 10 ή και περισσότερες μεγάλες προκλήσεις, ταυτόχρονα. Πολλές από αυτές τις προκλήσεις βρίσκονται μάλιστα εκτός της άμεσης σφαίρας επιρροής των ηγετών. Το γεγονός αυτό δημιουργεί καθημερινά τεράστια πίεση στους CEOs, ωθώντας την σταδιακή αλλαγή του ρόλου τους.

**Ο ηγέτης δεν πρέπει να φοβάται την καινοτομία, αλλά να αρθρώνει ένα όραμα και να εμπνέει όλους, όσοι τον ακολουθούν.**

Η απάντηση σε όλες τις παραπάνω προκλήσεις είναι αναμφισβήτητη η τεχνολογία, τόσο για τη διαχείριση των κινδύνων, όσο και για την ίδια την επανεφεύρεση των οργανισμών, καθώς ενισχύει την ανθεκτικότητά τους. Στο πλαίσιο αυτό, οι CEOs αξιοποιούν επίσης τις αρχές του Business Agility, όπου μέσω οριζόντιων ιεραρχικών ομάδων και αποκεντρωμένης λήψης αποφάσεων, βοηθούν τους οργανισμούς τους να παίρνουν γρήγορες αποφάσεις, σε έναν κόσμο που αλλάζει ραγδαία. Ο ρόλος συνεπώς των CEOs εστιάζει στην δημιουργία του κατάλληλου πλαισίου, που δίνει την δυνατότητα στα άτομα, τις ομάδες και στον οργανισμό συνολικά, να συνεργάζονται πιο αποδοτικά, να επικεντρώνονται στο τελικό αποτέλεσμα και να βελτιώνονται διαρκώς.

**Μιλώντας για ηγεσία ποιο είναι το "Leadership DNA" της Accenture. Ποια είναι η φιλοσοφία του;**

Ως Accenture, έχουμε αποκωδικοποιήσει από νωρίς αυτό που ονομάζουμε "Leadership DNA", δηλαδή τις συμπεριφορές, που θα πρέπει να χαρακτηρίζουν τον σύγχρονο ηγέτη. Συγκεκριμένα, ο ηγέτης δεν πρέπει να φοβάται την καινοτομία, αλλά να αρθρώνει ένα όραμα και να εμπνέει όλους, όσοι τον ακολουθούν, στη λογική αυτού που ονομάζουμε purpose-driven leadership. Οφείλει να παρακινεί τον κόσμο διαμορφώνοντας το κατάλληλο πλαίσιο, ώστε να εκφράζονται όλες οι απόψεις - και μέσα από τη σύνθεση να λαμβάνονται οι σωστές αποφάσεις. Επίσης, απαιτείται ευελιξία και ταχύτητα, καθώς ένας ηγέτης σήμερα καλείται να παίρνει αποφάσεις υπό καθεστώς αυξανόμενης αβεβαιότητας. Και, τέλος, ένα άλλο σημαντικό στοιχείο είναι να μπορεί να είναι αυθεντικός και ουσιαστικά ανθρώπινος.

Κάνοντας τη σύνδεση και με την προηγούμενη ερώτηση, θα έλεγα ότι ο επιτυχημένος ηγέτης είναι αυτός, ο οποίος δημιουργεί τις κατάλληλες συνθήκες, ούτως ώστε ο οργανισμός που διοικεί να μπορεί να λειτουργεί αποκεντρωμένα, χωρίς να απαιτείται η διαρκής παρουσία του. Ή εναλλακτικά, αν θέλετε, κριτήριο επιτυχίας ενός ηγέτη είναι η ίδια η αυτοαναίρεσή του. ↓



**Έχετε συνεργαστεί με πολλές εταιρίες και οργανισμούς κατά τη διάρκεια της καριέρας σας. Πιστεύετε ότι υπάρχει ταλέντο σε επίπεδο ηγεσίας στην Ελλάδα;**

Κρίνοντας από τη νέα γενιά στελεχών της Accenture, αλλά και από τη συνεργασία μου με πολλά στελέχη στην Ελλάδα, τα τελευταία 20 χρόνια, θεωρώ ότι υπάρχει εξαιρετικό ταλέντο ηγεσίας στην Ελλάδα. Ειδικότερα, οι νεότερες γενιές διαθέτουν έντονο κίνητρο, εσωτερική παρακίνηση, υψηλή μόρφωση, έκθεση σε σύνθετες συνθήκες, ισχυρό αξιακό υπόβαθρο, ικανότητα επίλυσης πολύπλοκων προκλήσεων -βάσει του ελληνικού ταμπεραμέντου-, τόλμη, αυτοπεποίθηση, εμπειρία και μεγάλη κινητικότητα εντός και εκτός Ελλάδας, έχουν πλήρη συνείδηση του πώς να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις του μέλλοντος.

**Σε προσωπικό επίπεδο, ποιο κοινωνικό ζήτημα σας αγγίζει περισσότερο και που έχετε στρέψει το ενδιαφέρον σας;**

Σε επίπεδο ελληνικής πραγματικότητας, θεωρώ ότι ένα από τα πιο σημαντικά κοινωνικά ζητήματα είναι το δημογραφικό, το οποίο παραμένει διαχρονικά επίκαιρο. Όλες οι μελέτες σκιαγραφούν ένα ζοφερό μέλλον και υπογραμμίζουν την ανάγκη άμεσων παρεμβάσεων. Στην κατεύθυνση αυτή, πιστεύω ότι η συμβολή του ιδιωτικού τομέα στην ευρύτερη εθνική προσπάθεια είναι καθοριστική. Από τη δική μας πλευρά, ως Accenture φροντίζουμε να δημιουργούμε ποιοτικές θέσεις εργασίας με καλές αμοιβές και ένα διευρυμένο πακέτο προνομίων, που έχει ως επίκεντρο τον άνθρωπο σε όλα τα στάδια της ζωής του. Επιπρόσθετα, στη λογική ενίσχυσης του οικονομικά ενεργού πληθυσμού της χώρας, έχουμε αναπτύξει συγκεκριμένες δράσεις, που αφορούν:

- στην ενίσχυση του brain gain (επαναπατρίσαμε 30+ στελέχη την τελευταία διετία)
- στον περιορισμό του brain drain (συνάδελφοί μας από Αθήνα και Θεσσαλονίκη κάνουν ποιοτική δουλειά ακολουθώντας διεθνή standards)
- στην εκπαίδευση νέων σε τεχνολογίες αιχμής (προγράμματα Get Trained. Get Hired!)
- στην προσέλκυση και διατήρηση των γυναικών στον τεχνολογικό τομέα, σε ευθυγράμμιση με το στόχο μας να εξισώσουμε τον αριθμό ανδρών και γυναικών στον οργανισμό μας έως το 2025.

## WHO IS WHO

Ο Δρ. Κυριάκος Σαμπατακάκης είναι Πρόεδρος και Διευθύνων Σύμβουλος της Accenture στην Ελλάδα, με ευρύτερη ευθύνη στην ΝΑ Ευρώπη. Την θέση αυτή, ανέλαβε τον Σεπτέμβριο του 2003, διοικώντας πλέον μία ομάδα 2.200+ στελεχών.

Έχει ηγηθεί πολλαπλών και σύνθετων έργων στην Ελλάδα και το εξωτερικό σε θέματα στρατηγικής, καινοτομίας, επιχειρηματικού και ψηφιακού μετασχηματισμού, καθώς και τεχνολογίας σε μεγάλες επιχειρήσεις και οργανισμούς. Παράλληλα, από το 2003 μέχρι το 2008, είχε την ευθύνη στην Accenture, παγκοσμίως, για συμβουλευτικές υπηρεσίες σε δίκτυα κινητής τηλεφωνίας. Νωρίτερα, επί σειρά ετών είχε εργαστεί στην Andersen Consulting στη Ζυρίχη, καθώς και σε εταιρίες υψηλής τεχνολογίας στην Ελβετία. Είναι απόφοιτος των Πανεπιστημίων Yale, Dartmouth και Εθνικού Μετσόβιου Πολυτεχνείου.



# Μαθήματα ηγεσίας και ζωής από τον Warren Buffett



**Ο Warren Buffett ή "Μάντης της Ομάχα (Νεμπράσκα)", ένα διαχρονικό είδωλο για επενδυτές, επιχειρηματικούς ηγέτες και πολλούς άλλους δεν χρειάζεται συστάσεις.**

Δημιούργησε περιουσία που ξεπερνά, σήμερα, τα 100 δισ. δολ. και εκτός από τη φήμη που έχτισε ως επιτυχημένος επενδυτής, αναγνωρίζεται και ως φιλόanthρωπος -προσφέροντας 5,4 δισ. δολ. το 2022, σε σύνολο δωρεών 51,5 δισ. δολ.. Στοιχεία του Forbes τοποθετούν τον Buffet στην κορυφή της σχετικής λίστας, πάνω από τον Bill Gates και την Melinda Gates.

Γεννήθηκε το 1930, λίγο μετά το χρηματιστηριακό κραχ του 1929, τότε δηλαδή που ξεκινούσε η Μεγάλη Ύφεση και μπήκε στον κόσμο του χρηματιστηρίου από μικρός. Εξάλλου, ο πατέρας του ήταν ο χρηματιστής και πολιτικός Howard Buffett. Το ταλέντο του στις επενδύσεις φάνηκε από τη νεαρή του ηλικία, καθώς αγόρασε τις πρώτες του μετοχές μόλις 11 ετών και λίγο μετά, όντας μαθητής, ξεκίνησε την πρώτη του επιχείρηση με έναν φίλο του. Εγκατέστησαν ένα φλιπεράκι σε τοπικό κούρειο, δραστηριότητα που αναπτύχθηκε μέσω franchise σε κούρεία σε διάφορα σημεία της Ομάχα.

## Στο club των δισεκατομμυριούχων

Η επενδυτική του φιλοσοφία και η έμφαση που θα έδινε στην μακροπρόθεσμη αξία των επενδύσεων, -αρχές που σε συνδυασμό με τον σεβασμό στους συνεργάτες του, την ίση μεταχείριση, τη συνεχή μάθηση-, διαμορφώθηκαν στο Columbia Business School, -όπου επηρεάστηκε από τον Benjamin Graham- και φυσικά τον έκαναν εκατομμυριούχο στα 32 του. Έτσι το 1956, δημιούργησε την Buffett Partnership, Ltd, και την Berkshire Hathaway, της οποίας και το όνομα υιοθέτησε για τη δημιουργία μιας διαφοροποιημένης εταιρίας χαρτοφυλακίου, την οποία ελέγχει μέχρι σήμερα. Μπήκε στο club των δισεκατομμυριούχων το 1985 κι έχοντας επενδύσει σε κολοσσούς όπως Coca-Cola, Gillette, American Express, Washington Post κ.α.. Οι επενδύσεις του αφορούσαν κατά βάση εταιρίες υποτιμημένες, με πρόθεση διακράτησης επ' αόριστον. Αποφεύγοντας επενδύσεις βραχυπρόθεσμου ορίζοντα δεν επηρεάστηκε από τη "φούσκα" του dotcom, αναφέροντας σε ένα από τα γνωστά αποφθέγματά του: εάν δεν είστε έτοιμοι να κρατήσετε μια μετοχή για 10 χρόνια, δεν θα πρέπει να την κρατήσετε ούτε 10 λεπτά.

## Μία ζωή best seller

Παρά τον τεράστιο πλούτο που απέκτησε, ο Buffett, διαβιεί λιτά, ενώ τα μυστικά της επιτυχίας του έχουν γίνει best seller, όπως Warren Buffett's Management Secrets, The Warren Buffett Way, The Real Warren Buffett, The Warren Buffett Stock Portfolio, κ.α..

## Επενδύσεις όπως γάμος

Ο Buffet αντιμετώπιζε ανέκαθεν τις επενδύσεις όπως το γάμο του, τις έβλεπε μακροπρόθεσμα, χωρίς να σκέφτεται το διαζύγιο. Παντρεύτηκε την Susan Thompson, με την οποία απέκτησε τρία παιδιά και στο ντοκιμαντέρ "Becoming Warren Buffett", του 2017, ο ίδιος λέει ότι η μεγαλύτερη απόφαση της ζωής είναι η επιλογή συζύγου. Στην προσωπική του ζωή τα δύο σημαντικά ορόσημα, όπως λέει, ήταν όταν βγήκε από τη μήτρα της μητέρας του κι όταν γνώρισε τη γυναίκα του. Την παντρεύτηκε το 1952 και παρόλο που ζούσαν χωριστά μετά το 1977, έμεινε μαζί της μέχρι που έφυγε από τη ζωή το 2004, ενώ ξαναπαντρεύτηκε το 2006 την Astrid Menks. "Αυτό που συνέβη με εμένα δεν θα είχε συμβεί χωρίς αυτήν", είχε πει για την πρώτη του σύζυγο.



# 5 χαρακτηριστικά που αποκαλύπτουν τον ηγέτη του μέλλοντος

**Ο διευθύνων σύμβουλος με το οβάλ γραφείο, πίσω από την κλειστή πόρτα, είναι ένα μοντέλο του παρελθόντος. Σήμερα, καλείται να είναι σε αλληλεπίδραση με το ανθρώπινο δυναμικό, για να καλλιεργήσει μία σύγχρονη εταιρική κουλτούρα και να δεσμεύσει τους εργαζομένους του.**

Ο κόσμος αλλάζει και πλέον η εμπειρία, η αποφασιστικότητα, η αξιοπιστία και μια σειρά άλλα πολύτιμα στοιχεία είναι απαραίτητα μεν για τα στελέχη, δεν αρκούν όμως για να οδηγήσουν τους οργανισμούς τους σε έναν μεταβαλλόμενο κόσμο, με συνεχείς κρίσεις, αβεβαιότητα και ανατροπές στον κόσμο της εργασίας.

Η καινοτομία είναι ζωτικής σημασίας για την επιτυχία. Με την τεχνολογία να εξελίσσεται με γρήγορους ρυθμούς, οι επιχειρήσεις χρειάζονται έναν εξίσου εξελιγμένο χώρο εργασίας, που παράγει εξαιρετικές ιδέες,

γόνιμη συνεργασία και ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα. Για να το εμπνεύσει αυτό σε μια ομάδα, ο ηγέτης του μέλλοντος πρέπει να αναπτύξει πέντε κρίσιμα χαρακτηριστικά:

## **Ο εργαζόμενος στο επίκεντρο**

Οι περισσότεροι ηγέτες βάζουν πάνω απ' όλα τον πελάτη. Είναι μία σωστή τακτική, αλλά στις μέρες μας, ένας leader δεν πρέπει να αφήνει πίσω τον εργαζόμενο, διότι είναι αυτός που αναπτύσσει προϊόντα και υπηρεσίες για τον πελάτη, έρχεται σε επαφή μαζί του και τον εξυπηρετεί. Εάν μια εταιρία βάζει σε προτεραιότητα τους ανθρώπους της έχει να κερδίσει, καθώς οι πελάτες της θα έχουν καλύτερη εξυπηρέτηση. Επιπλέον, αυτή η στρατηγική ενισχύει το προφίλ του οργανισμού ως καλού εργοδότη, βελτιώνοντας τις δυνατότητές του να προσελκύει ταλέντα από τη νέα γενιά εργαζομένων.

## **Μετριοφροσύνη**

Ο ηγέτης του μέλλοντος παρακινεί τους ανθρώπους του, να είναι καινοτόμοι και να παράγουν νέες ιδέες. Αυτό επιτυγχάνεται όταν κανείς εγκαταλείπει την προσήλωση στον έλεγχο και την εξουσία, όταν γίνεται ταπεινός και προσιτός και μιλάει με τους εργαζομένους, όπως και εκείνοι μεταξύ τους. Ο διευθύνων σύμβουλος με το οβάλ γραφείο, πίσω από την κλειστή πόρτα, είναι ↓

# Winston Churchill

(1874-1965)

Winston Churchill, ήταν ο ιθύνων νους πίσω από τη νίκη της Βρετανίας επί των Ναζί. Γεννημένος σε αριστοκρατική οικογένεια, υπηρέτησε τον εθνικό στρατό της Βρετανίας το 1911 και στη συνέχεια έγινε πρωθυπουργός το 1940. Επανεκλέχθηκε πρωθυπουργός το 1951, πήρε βραβείο Νόμπελ Λογοτεχνίας και κατέκτησε μια σειρά από διακρίσεις.

Ο Winston Churchill ήταν ένας εμπνευσμένος πολιτικός, συγγραφέας, ρήτορας και ηγέτης. Σε έναν κόσμο, όπου η ανάγκη για αποτελεσματική ηγεσία είναι επιτακτική, εκείνος μέσα από τη διαδρομή του, παραδίδει -ακόμη και σήμερα- μαθήματα leadership. Κατά τη διάρκεια της καριέρας του, έκανε τεράστια λάθη, αλλά στη συνέχεια διπλασίασε την προσπάθειά του να τα διορθώσει και να μάθει από αυτά.

Ειδικότερα, τα λάθη του στον Α' Παγκόσμιο Πόλεμο, -που οδήγησαν σε σημαντικές στρατιωτικές απώλειες-, θα είχαν τερματίσει την καριέρα των περισσότερων πολιτικών. Σε αντίθεση, εκείνος οδήγησε τη χώρα του στη νίκη, στον Α' Παγκόσμιο Πόλεμο, δουλεύοντας σκληρά για να καλλιεργήσει την ικανότητά του, να ξεπερνά την ταπείνωση και την ήττα, να σηκώνεται όρθιος μετά από οποιαδήποτε αποτυχία και να οδεύει πάντα προς την επιτυχία.

Μεταξύ των ηγετικών χαρακτηριστικών του ήταν σίγουρα και η προθυμία του να αναλαμβάνει ρίσκα - κάτι που τον έκανε αντιδημοφιλή σε σχέση με άλλους πολιτικούς της εποχής του.

Ο Winston Churchill στόχευε ψηλά, δούλεψε σκληρά, έμαθε από τα λάθη του, ήξερε να συγχωρεί, δεν ξόδεψε χρόνο για εκδίκηση, αλλά εξοικονόμησε χρόνο για τη... χαρά και τις απολαύσεις της ζωής.



ένα μοντέλο του παρελθόντος. Σήμερα, καλείται να είναι σε αλληλεπίδραση με το ανθρώπινο δυναμικό, για να καλλιεργήσει μία σύγχρονη εταιρική κουλτούρα και να δεσμεύσει τους εργαζομένους του.

## Συνέπεια λόγων και έργων

Ο σπουδαίος ηγέτης αντιλαμβάνεται τη σημασία να μιλάει ανοιχτά για τα πιστεύω του και να αποδεικνύει στην πράξη, με τη συμπεριφορά του, ότι πρεσβεύει αυτές τις αξίες. Δεσμεύεται, επίσης, να δείξει, ότι αυτό που λέει, είναι και αυτό που θα κάνει. Πρόκειται για ένα κρίσιμο σημείο, καθώς οι εργαζόμενοι τείνουν να μην κάνουν αυτό που τους λένε οι εργοδότες τους, εάν τους κρίνουν ως αναξιόπιστους. Για παράδειγμα, αν ένας ηγέτης πει ότι η εξέλιξη της σταδιοδρομίας είναι σημαντική και έπειτα δεν αναπτύξει και δεν υλοποιήσει ένα σχέδιο, θα αντιμετωπίσει πρόβλημα στην υποστήριξη της στρατηγικής του.

## Ξεκάθαρη αποστολή και σκοπός

Ο ηγέτης του μέλλοντος είναι η φωνή της επιχείρησης που επικοινωνεί με σαφήνεια στην ομάδα των ανθρώπων της το σκοπό - γιατί κάνει αυτό που κάνει. Εάν οι εργαζόμενοι δεν γνωρίζουν ποια είναι η αποστολή τους και ο σκοπός του ηγέτη τους, δεν καταφέρνουν ισχυρά επίπεδα δέσμευσης και καταλήγουν να είναι λιγότερο πιστοί και ενεργητικοί στα καθήκοντά τους.

## Προθυμία για μάθηση

Η αφοσίωση και η σκληρή δουλειά είναι μεν σημαντικά, αλλά η περιέργεια και η προθυμία για μάθηση είναι τα στοιχεία, που συνδέονται με την ανάπτυξη. Μια τέτοια νοοτροπία, -το να είσαι ανοιχτόμυαλος, περίεργος, να παρακινείς τους άλλους να μοιράζονται τις ιδέες τους-, επιτρέπει σε έναν ηγέτη να είναι ανοιχτός στην καινοτομία και σε νέες προοπτικές.



## Οι τάσεις για το 2023

### Personal brand

Καθώς ενισχύεται η δυναμική των social media, οι CEOs θα πρέπει να εστιάσουν στη δημιουργία του personal brand τους στο διαδίκτυο και να λειτουργήσουν ως influencers, μέσω παροχής συμβουλών, προώθησης της εταιρικής κουλτούρας, ανταλλαγής πληροφοριών σχετικά με την ηγεσία κ.α..

### Βίντεο

Πελάτες και εργαζόμενοι, το 2023, περιμένουν περισσότερη διαφάνεια και αυθεντικότητα από τους CEOs, που σημαίνει ότι οι τελευταίοι θα χρειαστεί να μοιραστούν προσωπικές εμπειρίες για να οικοδομήσουν εμπιστοσύνη. Στο πλαίσιο αυτό το βίντεο είναι ένα εργαλείο, που εξελίσσεται σε δημοφιλές. Θα μπορούσε να ενσωματώνει περιεχόμενο όπως μια συνέντευξη, ένα ψηφιακό σεμινάριο ή μια δράση ESG -έναν τομέα στον οποίο δίνουν όλο και μεγαλύτερη σημασία οι καταναλωτές.

### Αλληλεπίδραση με εργαζόμενους

Η κοινή χρήση περιεχομένου και η αλληλεπίδραση των ηγετών με τους εργαζόμενους στα social media, τη χρονιά που διανύουμε, αποκτά ολοένα και μεγαλύτερη σημασία για την προώθηση του brand και της εταιρικής κουλτούρας.

## CEO OF INFLUENCE

# Οι ηγέτες στα social media

Μέχρι πριν από μια δεκαετία οι CEOs δεν προσέλκυαν τα φώτα της δημοσιότητας εκτός κι αν ήταν διάσημοι ως επικεφαλής ισχυρών οργανισμών όπως είναι σήμερα οι, Satya Nadella (Microsoft), Tim Cook (Apple), Elon Musk (Tesla, Twitter), Jeff Bezos (Amazon) κ.α.. Οι διευθύνοντες σύμβουλοι ήταν πάντα στο επίκεντρο και ελέγχονταν από μετόχους, επενδυτές και ρυθμιστικές αρχές, αλλά δεν ήταν το επίκεντρο της προσοχής για το ευρύ κοινό και δεν επιζητούσαν και οι ίδιοι τα φώτα της δημοσιότητας.

Η μετάβαση από το δόγμα της πρωτοκαθεδρίας των μετόχων στον καπιταλισμό των μετόχων, έχει σηματοδοτήσει μια νέα εποχή, όπου οι ηγέτες των επιχειρήσεων αποτελούν δημόσια πρόσωπα. Είναι σαν τους βουλευτές που πρέπει να αλληλεπιδρούν με εκλογικές περιφέρειες, μόνο που πλέον έχουμε να κάνουμε με αλληλεπίδραση με ένα ολοένα και πιο ευρύ φάσμα εσωτερικών και εξωτερικών περιφερειών, με τρόπο προσωπικό, με διαφάνεια και υπευθυνότητα. Οι CEOs δεν αρκεί πια να βασίζονται στην ομάδα εταιρικής επικοινωνίας ή άλλες παρόμοιες ομάδες υποστήριξης.

Η ραγδαία ανάπτυξη των social media έχει δημιουργήσει την ανάγκη για διαχείριση των αλληλεπιδράσεων σε πραγματικό χρόνο.

Αν στο παρελθόν τα στελέχη είχαν τη δυνατότητα να επιλέξουν χρόνο, τόπο και εργαλεία για να υπερασπιστούν τους εαυτούς τους σε τυχόν λάθη, επιχειρηματικές στρατηγικές ή πολιτικές σχετικές με το ανθρώπινο δυναμικό τώρα δεν την έχουν. Δεν υπάρχει ελεγχόμενο περιβάλλον και χρόνος. Πρέπει να είναι συνεχώς συντονισμένοι με το πώς αντιλαμβάνονται τις αποφάσεις τους τα ενδιαφερόμενα μέρη και αν δεν μπορούν να το πετύχουν είναι εκτεθειμένοι σε κινδύνους.

Καθώς βιώνουμε μια έντονη διαταραχή στο χώρο των τεχνολογιών, με συνεχείς εξελίξεις, ταυτόχρονα με δυσπιστία για τα παραδοσιακά κανάλια επικοινωνίας, οι "έξυπνοι" CEOs αξιοποιούν τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης για να επικοινωνήσουν και να οικοδομήσουν εμπιστοσύνη με πελάτες και εργαζόμενους. Είναι αυτοί που χρησιμοποιούν τις ψηφιακές πλατφόρμες για να κάνουν κάτι παραπάνω από το να μοιράζονται απλώς νέα της εταιρείας τους πετυχαίνοντας να οικοδομήσουν ηγετικό προφίλ και να εδραιωθούν οι ίδιοι και οι εταιρείες τους ως σημεία αναφοράς για νέα γνώση και ανάδειξη μελλοντικών τάσεων.



## Ποιον να ακολουθήσετε



**Chris Nassetta**  
**President & CEO at Hilton**  
 227,308 followers

Βλέποντας κανείς στο LinkedIn, το προσωπικό προφίλ του Chris Nassetta, πρόεδρου και CEO της Hilton Worldwide, μπορεί να καταλάβει με την πρώτη ματιά το στυλ ηγεσίας, που έχει υιοθετήσει ο Αμερικανός επιχειρηματίας, στη διάρκεια της 30χρονης σχεδόν επαγγελματικής του πορείας στον ξενοδοχειακό κλάδο. Στο header χρησιμοποιεί μία φωτογραφία κολάζ, προωθώντας τις επωνυμίες του Hilton και επιδεικνύοντας αφοσίωση στους εργαζομένους του. Η φωτογραφία του προφίλ του αποτυπώνει ένα πιο παραδοσιακό στιγμιότυπο από αίθουσα συνεδριάσεων, με εκείνον να μοιάζει με τον Steve Jobs σε ομιλία του.

Αντίστοιχες είναι και οι εικόνες στο timeline του, παρουσιάζοντας τον 60χρονο σήμερα Nassetta, ως "ηγέτη σκέψης", που συνδέεται με το ανθρώπινο δυναμικό του οργανισμού του. Δεν είναι τυχαίο, που το 2022, συμπεριλήφθηκε στη λίστα του International Hospitality Institute, με τους 100 πιο ισχυρούς ανθρώπους, παγκοσμίως, στον κλάδο της φιλοξενίας. Θεωρείται προσγειωμένος, δυναμικός και πολύ επικοινωνιακός. Ακολουθεί τα νέα trends, δηλώνει πάντα ανοιχτός στις προκλήσεις και αφήνει χώρο στη νέα γενιά.

Όπως λέει χαρακτηριστικά, "Έχω μάθει πολλά και από τους συνομηλίκους μου, όμως σε αυτό το στάδιο της καριέρας και της ζωής μου, μέντορές μου είναι νεότεροι άνθρωποι: οι 6 κόρες μου, οι φίλοι τους και η νέα γενιά εργαζομένων του Hilton. Μπορεί να έχω μεγαλώσει ένα σωρό παιδιά, αλλά ποιος είμαι εγώ για να αποφασίσω, τι θέλουν οι Gen Zers και οι Millennials;"

## THE SOCIAL MEDIA CEO

**TIPS**  
 from  
**Avatar Mina**



## Τι να αποφύγετε

Τα εικαστικά και οι φωτογραφίες, που αφορούν στις Εθνικές Εορτές και τις Παγκόσμιες Ημέρες -με μοντέρνα hashtags-, μπορεί να είναι ένας εύκολος τρόπος να πάρετε views, αλλά δεν βοηθάει την εικόνα σας, ως CEO, -να ασχολείστε με οποιοδήποτε θέμα γενικού περιεχομένου.

Είναι προτιμότερο να αφήσετε αυτά τα post για τον εταιρικό λογαριασμό. Για να γίνετε ορατός στα social media, είναι καλύτερα να σχεδιάσετε μία δομημένη στρατηγική, που θα ενισχύει τόσο το δικό σας brand, όσο και το εταιρικό. Μην ξεχνάτε, είστε ο Leader και σίγουρα έχετε πιο ενδιαφέροντα πράγματα να πείτε.

Ο ρόλος σας είναι να εμπνέετε τους εργαζομένους και τους followers σας, μέσα από μία πιο αυθεντική παρουσία.



# Ryan Breslow

Millennial,  
οραματιστής και  
δισεκατομμυριούχος

## THE MOVEMENT

**Ο Breslow, πριν από δύο περίπου χρόνια, άρχισε να παρακολουθεί μαθήματα χορού στο Σαν Φρανσίσκο. Αυτή η δραστηριότητα του πρόσφερε διασκέδαση κι έναν τρόπο για να αποφορτίζεται από το έντονο στρες -όταν έτρεχε τη Bolt. Στάθηκε όμως αφορμή για να δημιουργήσει και τον μη κερδοσκοπικό οργανισμό The Movement, που παρέχει δωρεάν μαθήματα χορού όπως zumba, hip hop, dance hall και jazz funk. Ξεκίνησε στο Μαϊάμι και επεκτείνεται ήδη στη Νέα Υόρκη και στο Λος Άντζελες.**

Μέχρι πριν 2 χρόνια, δεν τον ήξερε σχεδόν κανείς. Ο 29χρονος Αμερικανός Ryan Breslow, CEO της Bolt, εταιρίας τεχνολογίας checkout "με ένα κλικ", -που πρόσφατα ανακοίνωσε ότι αναλαμβάνει επικεφαλής και μιας startup από τον κλάδο υγείας και ευεξίας, με το όνομα "Love"-, είναι αυτοδημιούργητος δισεκατομμυριούχος.

Η Bolt, που ιδρύθηκε το 2014, αποτελεί εξέλιξη μιας προηγούμενης επιχειρηματικής ιδέας του Breslow, ο οποίος αγωνίστηκε μέχρι να καταφέρει να μπει στο ραντάρ των επενδυτών της Silicon Valley. Έχει σηκώσει χρηματοδότηση 1,3 δισ. δολ. συμπεριλαμβανομένου γύρου χρηματοδότησης πέρυσι για 355 εκατ. δολ. -με μια αποτίμηση 11 δισ. δολ., που τον απογείωσε.

## Τα επικριτικά σχόλια στο twitter

Άρχισε να μοιράζεται καυστικά σχόλια στο twitter αποκαλώντας εταιρίες του ανταγωνισμού αφεντικά της μαφίας και άλλα συναφή, για να πάρει "πληρωμένες απαντήσεις", όπως λένε στην Ελλάδα. Προκάλεσε, ωστόσο, ενόχληση και σε ισχυρούς επενδυτές. Αποχώρησε από τη θέση του CEO της Bolt λίγο αργότερα, αναλαμβάνοντας θέση εκτελεστικού προέδρου και διατηρώντας σημαντικό μερίδιο στην εταιρία. Δεν παραδέχθηκε ότι η απόφαση αυτή σχετίζεται με τα επικριτικά σχόλια στο διαδίκτυο, αλλά δύσκολα μπορεί να πιστέψει κανείς πως οι επενδυτές δεν δυσαρεστήθηκαν όταν έγινε γνωστό ότι περαιτέρω χρηματοδότηση "πάγωσε" -λόγω των συνθηκών στην αγορά- και ότι η εταιρία προχώρησε σε περικοπές προσωπικού. Κι όλα αυτά ενώ πριν από μερικούς μήνες και σε συνέχεια της "Μεγάλης Παραίτησης", -τάση που έλαβε μεγάλες διαστάσεις στις ΗΠΑ μετά την πανδημία-, η Bolt έκανε προσλήψεις και πρωτοπορούσε με την καθιέρωση 4ήμερης εργασίας. ↓

## RYAN BRESLOW

**Νέο εγχείρημα στον τομέα υγείας και ευεξίας**

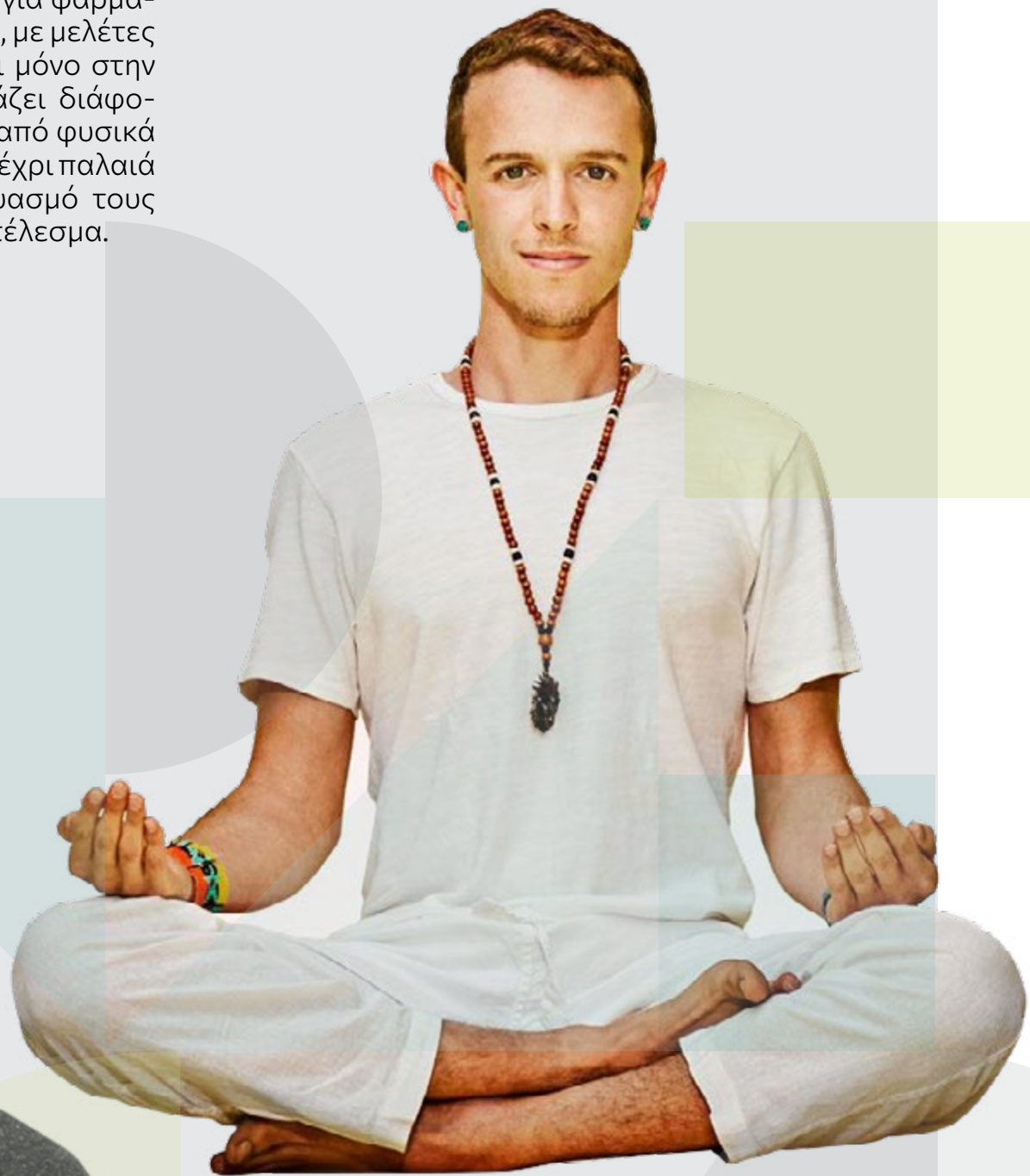
Εν μέσω αυτής της αναταραχής ο Breslow εισέρχεται στον τομέα υγείας και ευεξίας, μέσω της Love, ένα εγχείρημα που προέκυψε από ένα προσωπικό του πρόβλημα, έναν πόνο στην πλάτη, -που κατάφερε να αντιμετωπίσει με τη βοήθεια ενός εναλλακτικού θεραπευτή, ο οποίος του συνέστησε γιόγκα, διαλογισμό και ψυχοθεραπεία. Όπως έχει πει ο ίδιος σε συνεντεύξεις του, ακόμη και τα social media, αποτελούν ένα είδος θεραπευτικής διεξόδου για τον ίδιο και δεν μετανιώνει για τις αντιδράσεις, που προκάλεσε η έκθεση των απόψεών του.

Λόγω των νέων καθηκόντων του στη Bolt είναι σε θέση να "τρέξει" την Love, που συλλέγει ιδέες και κεφάλαια για φαρμακευτική έρευνα και ανάπτυξη, με μελέτες που δεν θα επικεντρώνονται μόνο στην παραδοσιακή ιατρική. Εξετάζει διάφορες λύσεις για τις παθήσεις, από φυσικά συμπληρώματα και δίαιτες, μέχρι παλαιά και νέα φάρμακα και συνδυασμό τους για το καλύτερο δυνατό αποτέλεσμα.

**Χρηματοδότηση δισεκατομμυρίων για τη Love**

Η Love συγκέντρωσε 7,5 εκατ. δολ. με μια αποτίμηση 180 εκατ. δολ. τον περασμένο Αύγουστο, ενώ δρομολογήθηκε και νέα χρηματοδότηση 10 εκατ. δολ. σε αποτίμηση 300 εκατ. δολ.. Αν και αμφισβητείται η ικανότητα του Breslow να διεισδύσει σε μια αγορά που κυριαρχούν κολοσσοί, -χωρίς να διαθέτει κάποια εμπειρία στον κλάδο υγείας-, ο ίδιος πιστεύει ότι μπορεί να πετύχει προσελκύοντας ταλαντούχα στελέχη και συνδυάζοντας τις δυο αδυναμίες του στη ζωή, την τεχνολογία και την ευεξία.

Πάντως, είτε η Love πετύχει να μπει στο club των ισχυρών της βιομηχανίας υγείας, είτε όχι ένα είναι σίγουρο, ότι ο Breslow μπορεί να χτυπήσει στο κέντρο ενός τυφώνα και να περάσει απέναντι!•





# CAROL SURFACE:

## Η πρώτη Chief People Officer της Apple

Η Carol Surface, εκτελεστική αντιπρόεδρος και διευθύντρια ανθρώπινου δυναμικού της Medtronic από το 2013, αναλαμβάνει επικεφαλής ανθρώπινου δυναμικού στην Apple, όπως αποκάλυψε ο CEO της Apple, Tim Cook.

Είχε προηγηθεί η διάκριση από τον οργανισμό N2Growth, που ανέδειξε την Surface Top Chief HR Officer παγκοσμίως για το 2022, επιβεβαιώνοντας τις σπουδαίες επιδόσεις της την τελευταία δεκαετία στην Medtronic - κορυφαία εταιρία ιατρικών συσκευών στον κόσμο, με πάνω από 100.000 εργαζομένους.

Η Surface είχε επιτυχημένη θητεία σε ρόλους C-level HR σε Best Buy και Pepsi πριν αναλάβει το πόστο στην Medtronic -όπου επί των ημερών της, η εταιρία ξεχώρισε στην κατάταξη των 25 World's Best Workplaces-, ενώ συνέχισε να χτίζει πρωτοποριακές τεχνολογικές λύσεις υγειονομικής περίθαλψης για ασθενείς σε όλο τον κόσμο.

### TOP PROFILE ΣΤΟ LINKEDIN

Μέσα από το προφίλ της Carol Surface στο LinkedIn, γνωρίσαμε καταξιωμένα στελέχη της Medtronic. Συντονισμένη με τις αρχές, τις αξίες και το σκοπό της εταιρίας αφήνει χώρο για τους συνεργάτες της και τους εργαζομένους, χωρίς να πρωταγωνιστούν τα δικά της επιτεύγματα, αποτελώντας case study για πολλούς συναδέλφους της στην Ελλάδα.

### Martin Luther King Jr και εργαζόμενοι

Ο Martin Luther King Jr, ο άνθρωπος που αποφάσισε να επιμένει στην αγάπη, φαίνεται να εμπνέει την Surface του HR, που έχει επικαλεστεί πολλές φορές την κληρονομιά και το όραμά του μιλώντας για τους στόχους και τις ίσες ευκαιρίες στην εταιρία της. Όπως έχει πει, "Η καλλιέργεια της αίσθησης του ανήκειν - όπου όλοι οι εργαζόμενοι νιώθουν ότι τους σέβονται και τους εκτιμούν γι' αυτό που είναι - μας κάνει καλύτερους και μας φέρνει πιο κοντά στην εκπλήρωση της αποστολής της Medtronic, να συμβάλουμε στην ανθρώπινη ευημερία".

Μεταξύ των πρωτοβουλιών DEI (diversity, equity, and inclusion) που αναλήφθηκαν από την Medtronic, ήταν η θέσπιση μιας Παγκόσμιας Ημέρας Δράσης για τη Φυλετική Ισότητα στις 29 Ιουλίου, προωθώντας εθελοντικές δράσεις και ενημέρωση των εργαζομένων σε όλο τον κόσμο για τα ζητήματα ισότητας.

### Σχέδιο διαδοχής CEO και πανδημία

Η "Σιδηρά κυρία" του HR συνέβαλε επίσης στην ανάπτυξη ενός σχεδίου διαδοχής CEO στην Medtronic σε συνδυασμό με μια νέα στρατηγική και ένα εντελώς νέο μοντέλο λειτουργίας με διατήρηση της εστίασης στην ένταξη, τη διαφορετικότητα και την ισότητα. Αυτά ήταν οι προτεραιότητες μέχρι το 2020. Μετά ήρθε η πανδημία και η ανάγκη για ανταπόκριση του οργανισμού στις νέες ανάγκες της αγοράς και των εργαζομένων του, ενώ πλέον εξελίσσεται μια πολυεπίπεδη δράση, που περιλαμβάνει τη δομή, την κουλτούρα, τις διαδικασίες, τα κίνητρα και τις ανταμοιβές με εστίαση στο μέλλον της εργασίας.

Αξίζει να σημειωθεί ότι εν μέσω πανδημίας, η Surface και η ομάδα της εστίασαν στην υποστήριξη του ανθρώπινου δυναμικού του ομίλου παγκοσμίως, με ενδεικτική την αύξηση της συνεισφοράς στο ταμείο έκτακτης βοήθειας εργαζομένων, το οποίο παρείχε 1 εκατ. δολ. χορηγίες. Προσέλαβε, επίσης, έναν επικεφαλής υπεύθυνο ένταξης και ποικιλομορφίας, βοηθώντας τη Medtronic να πετύχει τους στόχους της DEI από το 2020, ήτοι 40% γυναίκες σε διοικητικούς ρόλους και 24% εθνοτική ποικιλομορφία στη διοίκηση του οργανισμού στις ΗΠΑ.

### Η πρόκληση της Apple

Η Surface φέρνει την εμπειρία της στην Apple, μια εταιρία τεχνολογίας με πάνω από 164.000 εργαζομένους. Η πρόκληση για την Carol Surface είναι μεγάλη, δεδομένης και της τάσης συρρίκνωσης του ανθρώπινου δυναμικού σε κολοσσούς της τεχνολογίας. Αν και η Apple προσλάμβανε με φειδώ όταν οι άλλες big tech έκαναν γενναίες αυξήσεις προσωπικού, έχει αποφύγει τις μαζικές απολύσεις. Είναι όμως άγνωστο, πόσο θα αντέξει στις πιέσεις.


 in

ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΟ NEWSLETTER

# Inside the mind of the

# CEO

minabagiota.company

---

4/5 • Personal Branding & Business Stories

---

11/5 • Art, Wellbeing, Life & Style

---

18/5 • New Era & Old School Leaders

---

25/5 • Politics, Books, Podcasts & Cocktails

**“Leadership is not about titles, positions, or flowcharts.  
It is about one life influencing another.”**

*John C Maxwell*

**ΓΙΝΕΤΕ ΣΥΝΔΡΟΜΗΤΗΣ**

