

4 Ιουλίου 2017

Ανθρωπολογία της Ναυτικής Εργασίας

/ [Πεμπτουσία· Ορθοδοξία-Πολιτισμός-Επιστήμες](#)



Ισίδωρος Παχουνδάκης - Στράτος Σπύρου

Η Ανθρωπολογία της Εργασίας είναι ένα χρήσιμο εργαλείο, που δύναται να χρησιμοποιηθεί από την αγορά, προκειμένου να κατανοήσει ζητήματα όπως η αποδοτικότητα, παραγωγικότητα, αποτελεσματικότητα των εργαζομένων, αλλά και θέματα όπως η ουσιαστική κατανόηση του άλλου ως ύπαρξης με ιδιαιτερότητες και ανάγκες. Η Ανθρωπολογία της Εργασίας προσφέρει τα πιο δυναμικά εργαλεία για την αποδοτικότερη συνεργασία μεταξύ των εργαζομένων μέσα στην εταιρεία, επιχείρηση, οργανισμό. Επίσης η Ανθρωπολογία της Εργασίας προτείνει και δίνει πραγματικές λύσεις στον εργασιακό χώρο και ταυτόχρονα δημιουργεί καλές πρακτικές μέσα σ' έναν οργανισμό, αυξάνοντας την παραγωγικότητα και δημιουργικότητα των εργαζομένων αναδύοντας μια δυναμική, συνεργασία μεταξύ των ατόμων, διαμορφώνοντας κουλτούρα συνεργασίας με αποτέλεσμα ο κάθε εργαζόμενος να είναι η προστιθέμενη αξία με πολλαπλασιαστικά οφέλη για κάθε εργασιακό χώρο.



OLYMPUS DIGITAL CAMERA

Η Παγκόσμια οικονομία της αγοράς παρότι έχει δαπανήσει δισεκατομμύρια στην τεχνολογική εξέλιξη, με πρωταρχικό σκοπό την Ασφάλεια και ευημερία και κατά δεύτερον την όσο το δυνατόν μεγαλύτερη απόδοση των εργαζομένων, ο ανθρώπινος παράγοντας παραμένει αναντικατάστατος. Η επένδυση στην

περαιτέρω εκπαίδευση του Ανθρώπινου δυναμικού της είναι η κορωνίδα της Παγκόσμιας Οικονομίας της Αγοράς, καθώς η τελική απόφαση, ευθύνη και κρίση είναι των εργαζομένων. Η παγκόσμια αγορά δαπανά εκατομμύρια ετησίως για την αρτιότερη και ουσιαστικότερη εκπαίδευση των στελεχών της. Το τελευταίο διάστημα η αγορά διαπίστωσε την ανάγκη νέων εκπαιδευτικών αντικειμένων προσανατολισμένα στην κουλτούρα, των στελεχών της, όπως πολύ καλά γνωρίζουμε η παγκόσμια αγορά εργασίας είναι πλέον ανομοιογενής, πράγμα που καθιστά αναγκαία την συνεννόηση και την μεταξύ τους συνύπαρξη και είναι το πρώτο μέλημα των επιχειρηματιών, αλλά και των σύγχρονων απαιτήσεων της αγοράς. Η κοινή γλώσσα και η γνώση του αντικειμένου της αγοράς και μόνον αυτό, αποδείχθηκε ότι δεν ήταν αρκετό για να δημιουργήσει ένα ασφαλές, αποδοτικό και παραγωγικό εργασιακό περιβάλλον μέσα στις επιχειρήσεις και βιομηχανίες, αφού διαπιστώθηκε ότι χρειαζόταν κάτι πέραν αυτού και το αυτό αντικείμενο είναι η κατανόηση των αναγκών του σύγχρονου ανθρώπου που ετίθεντο καθημερινά και δυσκόλευαν την συνεννόηση και την συνύπαρξη των εργαζομένων στη διαβίωσή και την εργασία τους μέσα στους οργανισμούς τους. Όλα τα προηγούμενα χρόνια διαπιστώνονταν ζημίες που δεν μπορούσαν να τις εντάξουν σε κάποιον από τους υπάρχοντες παράγοντες και κριτήρια που είχε θέσει η αγορά. Οι ζημίες αυτές οδηγούσαν στο συμπέρασμα τελικά ότι δεν υπήρχε η συνεννόηση που θα έπρεπε να υπάρχει μεταξύ των ατόμων που συνεργάζονταν. Αποτελέσματα της κακής συνεννόησης ήταν οι δυστοκίες επικοινωνίας λόγω της διαφορετικής αντίληψης και πρακτικών των ατόμων μέσα στον εργασιακό χώρο. Συνέπεια των δυστοκιών επικοινωνίας διαπιστώθηκαν τα εξής:

- **Πρόκληση σοβαρών ατυχημάτων από τη μη κατανόηση της πολιτισμικής κουλτούρας του άλλου και των στερεοτυπικών αντιλήψεων για μία διαφορετική κουλτούρα ως προς τις ικανότητες και δεξιότητές της.**
- **Πρόκληση εργατικών ατυχημάτων για στερεοτυπικές αντιλήψεις προς μια κουλτούρα, θέτοντας ταυτόχρονα απαγορεύσεις για τις ικανότητες και δεξιότητες του άλλου λόγω της πολιτισμικής διαφορετικότητάς του, λόγω του φύλου, της ιδιαιτερότητας του, της σωματικής του ικανότητας.**
- **Πρόκληση οικονομικών ζημιών (πρόστιμα) για τον εργοδότη και την εταιρεία, λόγω της έλλειψης κατανόησης των διαφορετικών πολιτισμικών και θρησκευτικών αντιλήψεων με αποτέλεσμα την μη τήρηση ορθών πρακτικών στην τήρηση των εργασιακών δικαιωμάτων και σχέσεων (βρώση, πόση, ανάπαυση, εκδήλωση της θρησκευτικής πίστης, κτλ.)**

- Πρόκληση διπλωματικών επεισοδίων και οικονομικών ζημιών λόγω της έλλειψης αναγνώρισης των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών των χωρών υποδοχής.
- Πρόκληση δυσμενών και οξυμένων σχέσεων μεταξύ των εργαζομένων με συνέπεια την μη εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης και την ταυτόχρονη μείωση της αποδοτικότητας και παραγωγικότητας του προσωπικού.

Επομένως κάνοντας αυτές τις βασικές και σοβαρές διαπιστώσεις δυστοκιών που προκαλούνται στην επικοινωνία των εργαζομένων, η αγορά επιλέγει να ελαχιστοποιήσει ή εξαλείψει τη ζημία της με την ταυτόχρονη μεγιστοποίηση των κερδών της, επενδύοντας στην ουσιαστική και αποτελεσματικά μετρήσιμη εκπαίδευση των στελεχών της, στο αντικείμενο της Διοίκησης και Διαχείρισης των διαφορετικών αντιλήψεων και πρακτικών των εργαζομένων της, επιδιώκοντας πραγματικά αποτελέσματα:

Α. στην εύρυθμη λειτουργία του οργανισμού και της εταιρείας.

Β. στο μέγιστο της αποδοτικότητας του προσωπικού.

Γ. στην ψυχική υγεία του προσωπικού, δημιουργώντας ένα εργασιακό περιβάλλον κατανόησης των αναγκών του άλλου, που βοηθά και αναπτύσσει τις δεξιότητες του ατόμου στον χώρο εργασίας, προς όφελος του ιδίου και της εταιρείας.

Δ. στον εντοπισμό των βαθύτερων αιτιών της πράξης ή των πράξεων του άλλου ή των άλλων (χρήσιμο βοήθημα και για την διεξαγωγή έρευνας που εκτελείται από τους αξιωματικούς του πλοίου ή/και την εταιρεία για ένα γεγονός).

Ε. στην καλύτερη αξιολόγηση και αξιοποίηση του προσωπικού, με αποτέλεσμα έναν ορθότερο καταμερισμό-βάσει δυνατοτήτων και δεξιοτήτων- του προσωπικού.

Στ. στη δυναμικότερη και αποτελεσματικότερη πρόληψη και αντιμετώπιση των τυχόν προβλημάτων που ανακύπτουν στις σχέσεις των ατόμων μέσα στον εργασιακό χώρο.

Ζ. στη γνώση, στις δεξιότητες και στην αντίληψη που αποκτά το άτομο που διοικεί, των άλλων κοινωνιών, πολιτισμών, του φύλου, των ιδιαιτεροτήτων του ατόμου, της σωματικής του ικανότητας .

Η. στην κατανόηση αντιλήψεων, πρακτικών, νοοτροπιών του άλλου, για αποφυγή συγκρούσεων και νομικών προβλημάτων στις χώρες υποδοχής

του πλοίου, πολλές φορές με ζημία, για το προσωπικό και την εταιρεία.

Θ. στην κατανόηση της ετερότητας του πολιτισμού του άλλου, για όφελος ενδεχόμενων επιχειρηματικών κινήσεων ή/και συμφωνιών.

Η Ανθρωπολογία της Εργασίας επιχειρεί να δείξει τις δυναμικές των διαφορετικών ταυτοτήτων, του φύλου, των ιδιαιτεροτήτων, της σωματικής ικανότητας και το πως αυτές ενδεχόμενα επιδρούν, στην οικονομία και την εργασία, δημιουργώντας κουλτούρες που επηρεάζουν τα οικονομικά, κοινωνικά και πολιτικά συστήματα των κοινωνιών που τα υιοθετούν. Θα πρέπει να κατανοήσουμε ότι ένας εργασιακός χώρος ο οποίος απαρτίζεται από διαφορετικούς τρόπους και σχήματα σκέψης, εμπεριέχει τις δυναμικές αυτών των τρόπων και σχημάτων σκέψης, σε θετικά και αρνητικά αποτελέσματα της επίτευξης των στόχων που θέτει η ομάδα ή οι ομάδες στο εργασιακό περιβάλλον που διαβιούν. Οι διαφορετικές κατανοήσεις των αντικειμένων του εργασιακού περιβάλλοντος είναι εκεί παρούσες και δυναμικές, είτε γίνονται αντιληπτές, είτε όχι. Ο νέος τρόπος διοίκησης και διαχείρισης του προσωπικού μας, θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη του και τα ζητήματα ταυτότητας, από τη στιγμή που θέλοντας και μη η κουλτούρα του ατόμου υπάρχει και επηρεάζει το εργασιακό περιβάλλον σε θέματα αντιλήψεων και πρακτικών, τρόπων και σχημάτων σκέψης, που έχουν άμεσο αντίκτυπο στην εργασία και στην παραγωγικότητα, μιας ομάδας, μιας επιχείρησης, μιας ολόκληρης κρατικής μηχανής. Η ταυτότητα, είτε είναι στην επιθυμία του ατόμου να είναι στο περιθώριο, είτε να είναι στο προσκήνιο, του εργασιακού του βίου, τον επηρεάζει ως δρών υποκείμενο σε όλες τις εκφάνσεις της ζωής του, ακόμη και στην εργασία. Οι αποφάσεις, η συμπεριφορά, ο τρόπος εργασίας, ο ρυθμός εργασίας, ο τρόπος σκέψης, ο τρόπος άσκησης της διοίκησης, του ατόμου, επηρεάζεται και ταυτόχρονα διαφέρει από του άλλου ατόμου, από τη στιγμή που συνειδητά ή ασυνείδητα, δρα υπό τις αξίες της ταυτότητας της κοινότητάς του, οι οποίες του έχουν διαμορφώσει τη δική του κουλτούρα, η οποία ταυτόχρονα μπορεί να είναι νοοτροπία και κουλτούρα της θρησκευτικής ή/και πολιτισμικής του ταυτότητας.

Βιβλιογραφία

- 1. I. Pachoundakis, Maritime Leadership, s.l 2017, Ion Publications**
- 2. I.Παχουνδάκης , Στοιχεία Διαχείρισης Προσωπικού και Πλοίου, s.l. et a.**
- 3. I.Παχουνδάκης -Ε. Σπύρου, Σύγχρονες Εφαρμογές Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού στη Ναυτιλία, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Θεσσαλονίκη 2015**

4. Ι.Παχουνδάκης -Ε. Σπύρου, Ηγεσία και Λήψη Αποφάσεων στη Ναυτιλία, Πανεπιστήμιο Πειραιά, Πειραιάς 2015