ΔΗΜΟΣΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΗΛΕΚΤΡΙΣΜΟΥ Α.Ε.
ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ ΤΥΠΟΥ & ΜΜΕ

09/06/2017

ΔΕΛΤΙΟ ΤΥΠΟΥ

Νέο Σύστημα Αξιολόγησης του προσωπικού της ΔΕΗ

Νέο σύγχρονο σύστημα αξιολόγησης του προσωπικού της ΔΕΗ τίθεται σε εφαρμογή από φέτος. Παρατίθεται η σχετική επιστολή του Προέδρου και Διευθύνοντος Συμβούλου της ΔΕΗ κ. Εμμ. Μ. Παναγιωτάκη:

«**Προς όλους τους εργαζόμενους της ΔΕΗ**

Αγαπητοί (ές) συνάδελφοι,

Διάγουμε την κρισιμότερη περίοδο στην ιστορία της ΔΕΗ.

Η Επιχείρησή μας διαχειρίζεται ταυτόχρονα τις δομικές αλλαγές που προβλέπουν οι συμφωνίες με τους δανειστές, τα συσσωρευμένα προβλήματα από το παρελθόν και το εξωτερικό περιβάλλον, και παράλληλα επεξεργάζεται και ετοιμάζεται να εφαρμόσει το Στρατηγικό Σχέδιο ανάπτυξης και προσαρμογής της στις νέες συνθήκες της αγοράς και του ευρωπαϊκού ενεργειακού χάρτη, χωρίς ωστόσο να παραλείπει να εκσυγχρονίζει τις δομές και τα συστήματα της, προκειμένου να καταστεί ικανή να αντεπεξέλθει στις πρωτόγνωρες, και πρωτόγνωρης έκτασης προκλήσεις.

Πρέπει να κερδίσουμε το στοίχημα. Προϋπόθεση, όλοι μας, Διοίκηση, Στελέχη, εργαζόμενοι να απαντήσουμε με αποφασιστικότητα και όραμα.

Ο ρόλος του Ανθρώπινου Δυναμικού, του πολυτιμότερου περιουσιακού στοιχείου και ισχυρότερου πλεονεκτήματος της Επιχείρησής μας είναι καθοριστικός.

Η αναβάθμιση της διαχείρισης και λειτουργίας του αδήριτη ανάγκη.

Στο πλαίσιο αυτό με ιδιαίτερη ικανοποίηση σας γνωστοποιώ ότι από φέτος θα εφαρμοστεί το **Νέο Σύστημα Αξιολόγησης του Προσωπικού**.

Το Σύστημα αυτό είναι προϊόν αναλυτικής και συστηματικής δουλειάς των αρμόδιων στελεχών της ΔΑΝΠΟ με την καθοδήγηση του Γενικού Διευθυντή και εμού προσωπικά, και με την καθοριστική συμβολή Διευθυντών και Διευθυντών Κλάδων από όλες τις παραγωγικές δραστηριότητες της Επιχείρησης. Επίσης θεωρήθηκε από εξειδικευμένους στην αξιολόγηση Καθηγητές του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθήνας, και στάλθηκε στη ΓΕΝΟΠ/ΔΕΗ για παρατηρήσεις.

Κατά συνέπεια στο Νέο Σύστημα είναι αποτυπωμένη η γνώση και η εμπειρία του στελεχικού δυναμικού μας σε συνδυασμό με την επιστημονική τεκμηρίωση, έτσι ώστε το τελικό αποτέλεσμα να ταιριάζει στα δεδομένα της Επιχείρησης και να ανταποκρίνεται στις σύγχρονες ανάγκες της.
Έτσι υπάρχουν όλες οι προϋποθέσεις για την επιτυχία, σε αντίθεση με άλλες απόπειρες του παρελθόντος που κόστισαν πολλά, αλλά έμειναν στα συρτάρια. Η αξιολόγηση των εργαζομένων αποκτά την ουσία και τη σημασία που αρμόζουν σε μια δυναμική και ακμάζουσα επιχείρηση όπως μπορεί και πρέπει να είναι η ΔΕΗ στις νέες συνθήκες.

Ο παλιός, γνωστός ΕΚΦΑ, πρωτοπόρος για την εποχή του, που θεσπίστηκε το 1966 επίσης προϊόν επεξεργασίας από τις ίδιες τις δυνάμεις της επιχείρησης έχοντας πλέον εδώ και χρόνια καταστεί μια τυπική, χωρίς ουσιαστική αξία διαδικασία, καταργείται.

Με την εφαρμογή του νέου Συστήματος εισάγονται δύο βασικές μεταρρυθμίσεις. Η πρώτη αφορά στην άμεση γνώση του αξιολογούμενου για την αξιολόγησή του κάθε χρόνο. Η δεύτερη αφορά στην ανάθεση της αξιολόγησης σε στελέχη μέχρι τη στάθμη του εργοδηγού ή υπεύθυνου δραστηριότητας, έτσι ώστε να διασφαλίζεται η πλήρης γνώση της επίδοσης και της εργασιακής λειτουργίας των εργαζομένων. Προοπτικά, στο βαθμό που θα εμπεδώνεται η κουλτούρα του Συστήματος, η αξιολόγηση θα γίνεται όχι μόνο με γνώση αλλά και σε συνεργασία με τον αξιολογούμενο.

Οι αρμόδιες υπηρεσίες θα μεριμνήσουν ώστε όλοι οι εργαζόμενοι να ενημερωθούν πλήρως για το νέο Σύστημα, το συντομότερο δυνατό και με κάθε πρόσφορο μέσο, ενώ θα υπάρξει ενδελεχής και συστηματική εκπαίδευση όλων των αξιολογητών με ειδικά σεμινάρια.

Με το νέο Σύστημα Αξιολόγησης αποσαφηνίζονται πλήρως τόσο οι απαιτήσεις της Επιχείρησης από τον καθένα, απλό εργαζόμενο ή στέλεχος οποιασδήποτε βαθμίδας, όσο και τα κριτήρια για τη βαθμολογία με τρόπο που δεν θα χωρεί καμμία αμφισβήτηση. Για το σκοπό αυτό πέρα από τη σαφή διατύπωση των κριτηρίων υπάρχει και η ανάλυσή τους με καταστάσεις και περιγραφές που βιώνουμε όλοι στην καθημερινή μας δουλειά. Έτσι, αφενός δημιουργείται η βάση για την καλύτερη συνεννόηση προϊσταμένων-υφισταμένων, και αφετέρου κάθε εργαζόμενος θα έχει στη διάθεσή του ένα εργαλείο αυτοαξιολόγησης, προϋπόθεση για τη βελτίωση και ανάπτυξή του.

Αυτοί ακριβώς είναι και οι θεμελιώδεις στόχοι του Συστήματος: η ανάπτυξη του προσωπικού και η βελτίωση του εργασιακού κλίματος σε όλους τους χώρους.
Έτσι θα σφυρηλατηθεί και θα εμπεδωθεί η αξιοκρατία και η εμπιστοσύνη στους θεσμούς και στις διαδικασίες της Επιχείρησης, με παράλληλη ικανοποίηση του αισθήματος δικαίου, θεμελιώδη κίνητρα για την ανάπτυξη.

Ειδικότερα το αξιόπιστο Σύστημα Αξιολόγησης είναι το θεμέλιο για τη σταδιοδρομία στην Επιχείρηση, για τη μισθολογική προαγωγή, την ανάληψη καθηκόντων διοικητικής ευθύνης και την εξέλιξη του καθενός στο πεδίο της επιστήμης και της ειδικότητάς του.

Η όλη διαδικασία της αξιόπιστης αξιολόγησης θα συμβάλει στην αναγκαία αλλαγή της κουλτούρας και στη μεγιστοποίηση της αφοσίωσης και δέσμευσης όλων μας στην Επιχείρηση και τους στόχους της.

Ως Διοίκηση έχουμε πλήρη επίγνωση, και εργαζόμαστε γι' αυτό, ότι πέραν του Συστήματος Αξιολόγησης χρειάζονται εκσυγχρονισμό όλα τα Συστήματα Διαχείρισης του Ανθρώπινου Δυναμικού. Στόχος είναι η ΔΕΗ επιβεβαιώνοντας τις αστείρευτες δυνατότητές της που της επέτρεψαν διαχρονικά να αντεπεξέρχεται σε όλες τις προκλήσεις, να αποκτήσει όλα εκείνα τα χαρακτηριστικά και τις δεξιότητες ώστε να μετασχηματιστεί **στην Εταιρεία της επόμενης μέρας**, ικανή για τον ανταγωνισμό και τις νέες συνθήκες της αγοράς, και για τη δραστηριοποίηση σε νέες επιχειρηματικές δραστηριότητες, νέα προϊόντα, νέες αγορές, αξιοποιώντας κάθε ευκαιρία ανάπτυξης.

Εκφράζω την πεποίθηση λοιπόν ότι όλοι, εργαζόμενοι και στελέχη συναισθανόμενοι την κρισιμότητα και τις απαιτήσεις των καιρών θα αγκαλιάσουν το Νέο Σύστημα και θα συμβάλουν στην εφαρμογή του με συνέπεια και υπευθυνότητα. Για ένα λαμπρό μέλλον της Επιχείρησής μας, στην οποία ο καθένας θα αναπτύσσεται, θα συμβάλλει όσο μπορεί και θα ανταμείβεται ανάλογα.

Εμμανουήλ Μ. Παναγιωτάκης

ΑΠΟ ΤΟ ΓΡΑΦΕΙΟ ΤΥΠΟΥ