

EMPLOYER & PERSONAL BRAND

Η επωνυμία εργοδότη και η προσωπική επωνυμία αποτελούν στρατηγικά εργαλεία που ενισχύουν τη φήμη των οργανισμών και των ατόμων, προσελκύοντας ταλέντα και εξασφαλίζοντας ανταγωνιστικό πλεονέκτημα στην αγορά εργασίας.

Γράφει η Έλενα Κουτελίδα, MsC in HRM, Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών



Έλενα Κουτελίδα

Αναλυτικότερα, στον χώρο των επιχειρήσεων, η επωνυμία του εργοδότη ή Employer Brand, καθορίζει την ταυτότητα της επιχείρησης ως εργοδότη. Περιλαμβάνει τις αξίες της επιχείρησης, τα συστήματα, τις πολιτικές και τις συμπεριφορές με σκοπό την προσέλκυση, την παρακίνηση και τη διατήρηση των σημερινών και δυνητικών υποψήφιων εργαζομένων. Οι οργανισμοί αποτελούνται από μοναδικούς πόρους και ικανότητες. Πετυχαίνουν ανταγωνιστικό πλεονέκτημα αξιοποιώντας τους και δίνοντας έμφαση στο πολυτιμότερο κατά πολλούς πόρο τους, δηλαδή το ανθρώπινο δυναμικό, με σκοπό την υψηλότερη απόδοση.

Η Προσωπική επωνυμία -Personal Brand- αναφέρεται στη φήμη που δημιουργεί ένα άτομο για τον εαυτό του και βάσει των παραπάνω δύναται να αποτελέσει ένα μοναδικό πόρο για ένα οργανισμό και πηγή αύξησης του συγκριτικού του πλεονεκτήματος στην αγορά εργασίας αφού περιλαμβάνει τις δεξιότητες, την τεχνογνωσία, τις αξίες και συνάδει με τη συνολική εικόνα και ταυτότητα του ατόμου στον επαγγελματικό χώρο. Εάν ο οργανισμός ενσωματώνει στο δυναμικό του εργαζομένους με ισχυρή προσωπική επωνυμία ενισχύει και την επωνυμία του ως εργοδότης, η οποία ως φυσική επέκταση -με τη σειρά της- οικοδομεί μία εικόνα του οργανισμού που θεωρείται ελκυστική.

PERSONAL & EMPLOYER BRAND

Μία εμπορική επωνυμία για να είναι επιτυχημένη πρέπει να περιλαμβάνει εκτός από το εταιρικό προϊόν, στοιχεία του εργαζομένου και του εργοδότη, εννοώντας την προσωπική του επωνυμία (επαγγελματικές και προσωπικές ιδιότητες του ατόμου που τον διακρίνουν από τους συναδέλφους και τους ανταγωνιστές). Αξίζει να σημειωθεί ότι εργαζόμενοι με ισχυρή και αυθεντική προσωπική επωνυμία έχουν τη δυνατότητα να αξιοποιήσουν την επιρροή και την αναγνωρισιμότητά τους προς όφελος του οργανισμού και της επαγγελματικής τους εξέλιξης μέσα σε αυτόν, πράγμα που συνεπάγεται την εναρμόνιση των εσωτερικών αξιών του οργανισμού και της

εξωτερικής έκφρασης τους μέσω της επωνυμίας. Για αυτό κρίνεται σημαντική και η ευθυγράμμιση των εκπροσωπούμενων αξιών του ατόμου και του οργανισμού. Οι εργαζόμενοι ενός οργανισμού αποτελούν συνδημιουργητές της ταυτότητας του εργοδότη και των εμπειριών που παρέχει ο οργανισμός ως περιβάλλον εργασίας.

ATTRACTIVENESS & INTENTION TO APPLY

Οι άνθρωποι φέρουν την τάση να επιδεικνύουν μεγαλύτερη εμπιστοσύνη σε ανθρώπους παρά σε επιχειρήσεις. Έρευνες δείχνουν ότι στο περιβάλλον εργασίας οι υπάρχοντες εργαζόμενοι αλλά και οι αναζητούντες εργασία προσπαθούν να ταυτιστούν και συχνά έλκονται από ανθρώπους που αναγνωρίζονται ως μοναδικοί εξαιτίας των ιδιαίτερων γνωρισμάτων τους όπως συμβαίνει και με τα επώνυμα προϊόντα. Για αυτό και η προσωπική επωνυμία θεωρείται ότι προσθέτει μεγαλύτερη αξία στον οργανισμό.

Στην έρευνα του Coetzer, διαπιστώθηκε ότι η προσωπική επωνυμία έχει θετικό αντίκτυπο στην επιτυχία του οργανισμού εξαιτίας της αναγνωρισιμότητάς του, επηρεάζοντας θετικά την προσέλκυση νέων υποψηφίων. Αξίζει να αναφερθεί ότι έχει αποδειχθεί ότι το κοινό δύναται να συνδεθεί μέσω της προσωπικής επωνυμίας του CEO 100 φορές πιο γρήγορα από ότι με το προϊόν ή την επωνυμία της επιχείρησης. Το ίδιο συμβαίνει και με εκείνους τους εργαζομένους που διαθέτουν μία ισχυρή επωνυμία, η οποία δύναται αφενός να ασκήσει μεγάλη επιρροή σε μία επιχείρηση προάγοντας την εικόνα της επωνυμίας της επιχείρησης (business brand image) και αφετέρου να προσελκύσει δυνητικούς υποψήφιους εργαζομένους.

Στη πραγματικότητα, η προσωπική επωνυμία των εργαζομένων και η επωνυμία του εργοδότη «συμπορεύονται» στην προσπάθεια της καλύτερης στρατηγικής τοποθέτησης του οργανισμού στην αγορά εργασίας. Οι εργαζόμενοι πρέπει να είναι σε θέση ώστε να κατανοούν και να αναπτύσσουν τις δεξιότητες και τις γνώσεις τους. Να χρησιμοποιούν εργαλεία και στρατηγικές προκειμένου να βελτιώσουν την προσωπική τους επωνυμία και κατ' επέκταση να συμβάλουν και στην ενδυνάμωση της επωνυμίας που φέρει ο οργανισμός τους ως εργοδότης. Τέλος, η ύπαρξη ισορροπίας στη συνδιαχείριση των δύο εννοιών κρίνεται αναγκαία ούτως ώστε να μην επισκιάζει η μία την άλλη. 