

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ
ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ, ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΩΝ & ΔΙΕΘΝΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ & ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ (MBA)

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ

UNIVERSITY OF PIRAEUS

HR & ΤΕΧΝΗ:
ΜΕΘΟΔΟΙ ΚΑΙ ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ ΚΑΙ
ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΩΝ

Παντελάκη Μαρία ΜΔΕ2140

Επιβλέπων καθηγητής: κ. Λεωνίδας Χυτήρης

Πειραιάς

2023

Παράρτημα Β: Βεβαίωση Εκπόνησης Διπλωματικής Εργασίας



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ

**ΤΜΗΜΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ**

ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΒΕΒΑΙΩΣΗ ΕΚΠΟΝΗΣΗΣ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

«Δηλώνω υπεύθυνα ότι η διπλωματική εργασία για τη λήψη του μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, του Πανεπιστημίου Πειραιώς, στη Διοίκηση Επιχειρήσεων : MBA» με τίτλο

HR & ΤΕΧΝΗ, ΜΕΘΟΔΟΙ ΚΑΙ ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΩΝ

έχει συγγραφεί από εμένα αποκλειστικά και στο σύνολό της. Δεν έχει υποβληθεί ούτε έχει εγκριθεί στο πλαίσιο κάποιου άλλου μεταπτυχιακού προγράμματος ή προπτυχιακού τίτλου σπουδών, στην Ελλάδα ή στο εξωτερικό, ούτε είναι εργασία ή τμήμα εργασίας ακαδημαϊκού ή επαγγελματικού χαρακτήρα.

Δηλώνω επίσης υπεύθυνα ότι οι πηγές στις οποίες ανέτρεξα για την εκπόνηση της συγκεκριμένης εργασίας, αναφέρονται στο σύνολό τους, κάνοντας πλήρη αναφορά στους συγγραφείς, τον εκδοτικό οίκο ή το περιοδικό, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδίκτυο. Παράβαση της ανωτέρω ακαδημαϊκής μου ευθύνης αποτελεί ουσιώδη λόγο για την ανάκληση του πτυχίου μου».

Υπογραφή Μεταπτυχιακού Φοιτητή/ τριας

Όνοματεπώνυμο

Μαρία Παντελάκη

Ημερομηνία

28/3/2023

Αφιερώνεται στη μητέρα μου.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στόχος της παρούσας εργασίας αποτελεί η διερεύνηση των μεθόδων πρόσληψης αλλά και εργασιακής αξιολόγησης που χρησιμοποιεί το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού καλλιτεχνικών επιχειρήσεων. Ειδικότερα, επιχειρείται μία προσπάθεια ανεύρεσης των κριτηρίων που θέτουν οι επιχειρήσεις τέτοιου χαρακτήρα και τα οποία αφορούν στην πρόσληψη και αξιολόγηση της εργασιακής επίδοσης.

Αν και υπάρχουν πολλές αξιόπιστες και ενδεδειγμένες προσεγγίσεις HR που μπορούν να ακολουθήσουν οι επαγγελματίες της εκάστοτε επιχείρησης, στην περίπτωση όπου ο εργαζόμενος είναι καλλιτέχνης, τα προαναφερθέντα κριτήρια καθώς και η γενικότερη αντιμετώπιση προς αυτόν, διαφοροποιούνται αισθητά. Η τέχνη εν γένει έχει συνδεθεί με την απουσία αντικειμενικότητας ενώ συνήθως οι καλλιτέχνες δεν αντιμετωπίζονται ως εργαζόμενοι που στοχεύουν στην απόδοση κέρδους. Γι αυτό και η μελέτη, η σχετική με τις καλλιτεχνικές επιχειρήσεις, είναι δύσκολη αλλά και ενδιαφέρουσα.

Με βάση την επισκόπηση της σχετικής βιβλιογραφίας, διεξήχθη εμπειρική έρευνα με τη μέθοδο του ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου και των συνεντεύξεων. Τα αποτελέσματα της κατέδειξαν αρχικά, ότι όσο περισσότερο σχετίζονται οι υπεύθυνοι πρόσληψης με τον χώρο των τεχνών, τόσο πιο αυστηρά και αντικειμενικά είναι τα κριτήρια πρόσληψης. Επομένως τα κριτήρια αυτά –παρόλο που αφορούν καλλιτέχνες– δεν είναι αφηρημένα και εναλλακτικά, αλλά αυστηρά και αντικειμενικά με στόχο την κερδοφορία. Ορισμένα από τα πιο βασικά κριτήρια πρόσληψης που ορίζει/ λαμβάνει υπόψη του το Ανθρώπινο Δυναμικό είναι η φήμη του καλλιτέχνη, η προϋπηρεσία του και η απόδοσή του κατά τη διαδικασία της ακρόασης. Για την αξιολόγησή του δε, προσμετρείται η δεκτικότητα, η πρωτοπορία του και η επίδειξη συνεργατικού πνεύματος από πλευράς του.

Παράλληλα, οι υπάλληλοι των καλλιτεχνικών επιχειρήσεων που ανήκουν στο Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού θα πρέπει να έχουν γνώσεις τόσο σχετικά με τον τομέα της τέχνης όσο και με αυτόν της διοίκησης επιχειρήσεων. Γι αυτό και στον γενικότερο κλάδο της διοίκησης επιχειρήσεων θα μπορούσε πλέον να δημιουργηθεί ένα νέο τμήμα το οποίο να αναφέρεται αποκλειστικά και μόνο στη διοίκηση καλλιτεχνικών επιχειρήσεων. Καθώς η έρευνα αφορούσε καλλιτέχνες από όλα τα είδη τεχνών, προτείνεται η διεξαγωγή μιας μελλοντικής έρευνας με την οποία θα μελετηθεί το κάθε είδος τέχνης ξεχωριστά.

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θα ήθελα να ευχαριστήσω τον κ. Λεωνίδα Χυτήρη για την πολύτιμη βοήθεια και καθοδήγηση καθώς και τη μητέρα μου και τον αδελφικό μου φίλο Θωμά για τη στήριξη τους σε όλη τη διάρκεια συγγραφής της παρούσας διπλωματικής εργασίας.

ΣΤΟΧΟΣ ΚΑΙ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ/ΕΡΕΥΝΑΣ

Για την εκπόνηση της εργασίας πραγματοποιήθηκε επισκόπηση της σχετικής ελληνικής αλλά και ξένης βιβλιογραφίας. Η βιβλιογραφία αφορούσε το τμήμα HR και τους καλλιτέχνες όλων των ειδών τέχνης. Δεν εστίαζε σε κάποιον συγκεκριμένο τομέα καλλιτεχνών, όπως είναι π.χ. οι χορευτές, οι ηθοποιοί κτλ., αλλά είχε να κάνει με όλες τις κατηγορίες αυτών γενικότερα.

Επίσης, συνετάχθη ερωτηματολόγιο με την χρήση του Google Forms, με σκοπό τη διενέργεια της στατιστικής ανάλυσης. Η έρευνα ξεκίνησε ως πιλοτική με επτά απαντήσεις, προκειμένου να διαπιστωθεί η αξιοπιστία. Το τελικό δείγμα αποτελείται από εβδομήντα επαγγελματίες καλλιτέχνες όλων των ειδών τέχνης στην Ελλάδα οι οποίοι απάντησαν στο ερωτηματολόγιο ηλεκτρονικά μέσα σε διάστημα μίας εβδομάδας. Η ανάλυση των απαντήσεων/ δεδομένων υλοποιήθηκε μέσω των προγραμμάτων Jasp και Excel.

Στόχος της έρευνας ήταν η ανεύρεση κριτηρίων που αφορούν την πρόσληψη και την αξιολόγηση των ερωτηθέντων, καθώς και συσχετίσεων. Τέτοιες ήταν το αν η αυστηρή και αντικειμενική αξιολόγηση των καλλιτεχνών από τους υπεύθυνους αξιολόγησης συσχετίζεται με την εργασιακή ικανοποίησή τους, καθώς και το κατά πόσο η επαφή ή μη των επαγγελματιών HR με την τέχνη συνδέεται και με τα κριτήρια που αυτοί χρησιμοποιούν είτε αυτά χαρακτηρίζονται από αυστηρότητα και αντικειμενικότητα είτε αυτά είναι εναλλακτικά και υποκειμενικά.

Οι συνεντεύξεις που ακολούθησαν της στατιστικής έρευνας διεξήχθησαν την περίοδο Σεπτεμβρίου – Οκτωβρίου 2022. Οι απαντήσεις δόθηκαν από καλλιτεχνικούς διευθυντές και προσωπικό τμήματος HR μεγάλων καλλιτεχνικών οργανισμών, όπως η Εθνική Λυρική Σκηνή, το Ωδείο Φίλιππος Νάκας, η Ορχήστρα Κρουστών των Ολυμπιακών Αγώνων Ηχόδραση. Στόχος των συνεντεύξεων ήταν η συγκέντρωση δεδομένων αναφορικά με τα κριτήρια πρόσληψης και αξιολόγησης των καλλιτεχνών από τους ερωτηθέντες και ως εκ τούτου η ανακάλυψη των διαφορών συμπεριφορών, καθώς και η εις βάθος ανάλυση του θέματος.

ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΕΙΚΟΝΩΝ

Εικόνα 1 Επιπτώσεις εργασιακής υγείας και ασφάλειας	6
Εικόνα 2 Το περιεχόμενο της ΔΑΠ	7
Εικόνα 3 Εξωτερικές πηγές προσέλκυσης προσωπικού	17
Εικόνα 4 Αξιοπιστία Ερωτηματολογίου	30
Εικόνα 5 Item Rest Correlation.....	31
Εικόνα 6 : Ανάλυση Απονα για σύγκριση μέσω των όρων αυστηρών κριτηρίων πρόσληψης και αξιολόγησης μεταξύ ηλικιακών ομάδων.....	33
Εικόνα 7 : Ανάλυση Απονα και Post Hoc Test για σύγκριση μέσω των όρων αυστηρών κριτηρίων πρόσληψης μεταξύ διαφορετικών ετών προϋπηρεσίας.....	36
Εικόνα 8 Περιγραφικά στατιστικά.....	42
Εικόνα 9 Κατανομές των τεσσάρων ενοτήτων	43
Εικόνα 10 Boxplots.....	44
Εικόνα 11 Q-Q Plots	45
Εικόνα 12 Συσχετίσεις	47
Εικόνα 13 Παλινδρόμηση	47
Εικόνα 14 Κριτήρια Πρόσληψης	54
Εικόνα 15 Κριτήρια Αξιολόγησης	54

ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

Διάγραμμα 1: Δημογραφικά στοιχεία	29
Διάγραμμα 2: Συγκεντρωτικός πίνακας (Pivot) με δεδομένα από το ερωτηματολόγιο.....	32
Διάγραμμα 3: Συγκεντρωτικός πίνακας (Pivot) με δεδομένα από το ερωτηματολόγιο.....	33
Διάγραμμα 4: Μέσοι όροι αυστηρών κριτηρίων πρόσληψης με δεδομένα από το ερωτηματολόγιο	35
Διάγραμμα 5: Στατιστικά στοιχεία ερωτηματολογίου για τις ερωτήσεις 3 και 4	37
Διάγραμμα 6: Στατιστικά στοιχεία ερωτηματολογίου για τις ερωτήσεις 5 και 6	39
Διάγραμμα 7: Στατιστικά στοιχεία ερωτηματολογίου για τις ερωτήσεις 10 και 11	40
Διάγραμμα 8: Στατιστικά στοιχεία ερωτηματολογίου για τις ερωτήσεις 15 και 17	41

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	i
ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ	ii
ΣΤΟΧΟΣ ΚΑΙ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ/ΕΡΕΥΝΑΣ.....	iii
ΜΕΡΟΣ Α : ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ	1
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 : ΡΟΛΟΙ ΚΑΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΕΣ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ 1	
1.1 ΕΓΓΕΝΗ ΚΑΙ ΕΞΩΓΕΝΗ ΚΙΝΗΤΡΑ ΓΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ	1
1.2 ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ	3
1.3 ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ	4
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Ο ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΣ ΚΛΑΔΟΣ ΤΩΝ ΚΑΛΩΝ ΤΕΧΝΩΝ	8
2.1 ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ & ΔΥΣΚΟΛΙΕΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΙΣ ΚΑΛΕΣ ΤΕΧΝΕΣ ..	8
2.2 Ο ΚΛΑΔΟΣ ΤΩΝ ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	12
2.3 ΕΓΓΕΝΕΣ ΚΙΝΗΤΡΟ ΚΑΙ ΑΙΣΘΗΣΗ ΤΑΥΤΟΤΗΤΑΣ ΣΤΟΥΣ ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΕΣ.....	13
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΠΡΟΣΛΗΨΗ.....	15
3.1 ΠΡΟΣΛΗΨΗ.....	15
3.3 ΤΡΟΠΟΙ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ.....	16
3.4 ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΩΝ (ΤΟ ΜΕΓΑΛΟ ΠΑΡΑΔΟΞΟ).....	19
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΕΠΙΔΟΣΗΣ.....	21
4.1 ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΕΠΙΔΟΣΗΣ	21
4.2 ΜΕΘΟΔΟΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ	22
4.3 ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΙΚΗΣ ΕΠΙΔΟΣΗΣ	23
ΜΕΡΟΣ Β: ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ.....	26
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΠΟΣΟΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ	27
5.3 ΔΕΙΓΜΑ.....	28
5.4 ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ.....	32
5.5 ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ.....	36
5.6 ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ	41
5.7 ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΑΛΙΝΔΡΟΜΗΣΗ	46
5.8 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΕΡΕΥΝΑ.....	48
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 : ΣΥΝΝΕΤΕΥΞΕΙΣ.....	49
6.1 ΣΥΝΝΕΤΕΥΞΗ ΜΕ ΤΟΝ Κ. ΝΙΚΟ ΤΟΥΛΙΑΤΟ	49
6.1.2 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΑΠΟ ΤΗ ΣΥΝΝΕΤΕΥΞΗ.....	50
6.2 ΣΥΝΝΕΤΕΥΞΗ ΜΕ ΕΘΝΙΚΗ ΛΥΡΙΚΗ ΣΚΗΝΗ.....	51

6.2.1 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΑΠΟ ΤΗ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ.....	51
6.3 ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ ΜΕ ΤΟ ΩΔΕΙΟ ΦΙΛΙΠΠΟΣ ΝΑΚΑΣ	52
6.3.1 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΑΠΟ ΤΗ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ.....	53
6.4 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΩΝ.....	54
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	55
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	58

ΜΕΡΟΣ Α : ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 : ΡΟΛΟΙ ΚΑΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΕΣ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

1.1 ΕΓΓΕΝΗ ΚΑΙ ΕΞΩΓΕΝΗ ΚΙΝΗΤΡΑ ΓΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ

Ένα σημαντικό ερώτημα, την απάντηση του οποίου πρέπει να γνωρίζουν οι επαγγελματίες του HR, αποτελεί ο λόγος για τον οποίον οι εργαζόμενοι επιθυμούν να δουλεύουν, διότι με αυτόν τον τρόπο θα είναι σε θέση να έχουν γνώση και για τα κίνητρά τους (Budd 2022). Τα κίνητρα, από την άλλη, δύνανται να μας παρέχουν μία καλύτερη εικόνα για τον επαγγελματία που έχουμε απέναντί μας, πράγμα απαραίτητο όταν θέλουμε να του κάνουμε πρόσληψη ή αξιολόγηση. Φυσικά, στις περισσότερες περιπτώσεις δεν είναι μονάχα ένα το κίνητρο αλλά συνδυασμός πολλών. Το νούμερο ένα κίνητρο στατιστικά είναι οπωσδήποτε οι αποδοχές. Πέραν όμως από το οικονομικό, υπάρχουν πολλά ακόμα κίνητρα, όπως η εργασιακή ικανοποίηση, η αυτοεκτίμηση, η κοινωνικοποίηση, το αίσθημα κοινωνικής προσφοράς κ.ά. Αυτό μάς αποδεικνύει ότι ο εκάστοτε εργαζόμενος είναι ξεχωριστός και άρα και το εργατικό δυναμικό κάθε επιχείρησης είναι μοναδικό. Δεν υπάρχει, επομένως, μία μόνο στρατηγική HR που μπορούν να ακολουθήσουν όλες οι εταιρείες. Αντιθέτως, οι στρατηγικές είναι πολλές, διαφορετικές και εξατομικευμένες (Budd 2022).

Για παράδειγμα, η στρατηγική HR που ακολουθεί η επιχείρηση Costco με εκατοντάδες υπαλλήλους σε σούπερ μάρκετ είναι σαφέστατα εντελώς διαφορετική από εκείνη της Στέγης του Ιδρύματος Ωνάση, της αποτελούμενης από νέους, εναλλακτικούς καλλιτέχνες που κύριο στόχο έχουν την προώθηση της τέχνης τους. Επομένως, για να προσλάβουμε εργαζομένους οφείλουμε να γνωρίζουμε τι είναι αυτό που τους κινητοποιεί. Κι αυτό, ώστε να βρούμε την κατάλληλη επιβράβευση, να προβλέψουμε την επαγγελματική τους συμπεριφορά, να κάνουμε σωστή επιλογή προσωπικού αλλά και να αξιολογήσουμε το τελευταίο αποτελεσματικά. Προσλαμβάνοντας κάποιον ελπίζουμε ότι κατά κάποιον τρόπο γινόμαστε κάτοχοι των πραγματικών δυνατοτήτων του. Στην πραγματικότητα, όμως, αυτό που αγοράζουμε είναι απλώς

οι ενδεχόμενες δυνατότητές του. Χρέος μας, λοιπόν, είναι να βρούμε τρόπους που θα ωθήσουν τον εργαζόμενο να ανταποκριθεί και να τις αξιοποιήσει στον υπέρτατο βαθμό (Budd 2022).

Όπως προαναφέρθηκε, ο πιο προφανής λόγος για τον οποίον τα άτομα εργάζονται είναι οικονομικός. Αυτό αποτελεί το κύριο παράδειγμα των εξωτερικών κινήτρων ή εξωγενών ανταμοιβών. Πρόκειται δηλαδή για ανταμοιβές που είναι εξωτερικές για τον άνθρωπο (Budd 2022). Το εξωτερικό κίνητρο αναφέρεται κυρίως στην εκτέλεση μίας δραστηριότητας, προκειμένου να επιτευχθεί κάποιο αποτέλεσμα, και όχι στην ικανοποίηση που δημιουργείται από την επιτέλεσή της (Deci και Ryan 2000). Δεν θα ήταν, ωστόσο, ορθό να βασιστούμε μόνο σε αυτό, καθώς υπάρχουν πολλά άλλα –μη χρηματικά– κίνητρα (ψυχολογικά, πολιτιστικά, κοινωνικά κ.ά.). Επομένως, πρέπει να διευρύνουμε τη σκέψη μας: οφείλουμε να μην αντιμετωπίζουμε τα χρήματα ως το μοναδικό κίνητρο της εργασίας, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι παραγνωρίζουμε τη σημαντικότητά τους. Άλλωστε, ακόμη και για τα άτομα τα οποία απασχολούνται εργασιακά χωρίς να θεωρούν τις οικονομικές απολαβές ως τον κύριο παράγοντα που τα κάνει να αναζητούν δουλειά, η αμοιβή που λαμβάνουν δύναται να ερμηνευτεί ως μία απόδειξη ότι ο εκάστοτε φορέας/ οργανισμός εκτιμά τα ίδια και την προσφορά τους (Budd 2022).

Από την άλλη είναι το εγγενές κίνητρο που είναι σύνηθες σε καλλιτέχνες. Το εγγενές κίνητρο σχετίζεται με τις εσωτερικές επιθυμίες του ατόμου και όχι τις οικονομικές. Πολλοί άνθρωποι για παράδειγμα αναζητούν την ολοκλήρωση μέσα από τη δουλειά τους, τη βελτίωση της αυτοπεποίθησης τους ή την κοινωνικοποίηση. Οι εργαζόμενοι λοιπόν μπορούν να παρακινούνται επειδή εκτιμούν μια δραστηριότητα (εγγενές κίνητρο) ή επειδή υπάρχει ισχυρός εξωτερικός καταναγκασμός (εξωγενή κίνητρο) ή μπορούν να παροτρυνθούν σε δράση από ένα διαρκές ενδιαφέρον (εγγενές κίνητρο) ή με δωροδοκία (εξωγενή κίνητρο) (Deci και Ryan 2000). Ωστόσο παρά το γεγονός ότι οι άνθρωποι έχουν έντονες τάσεις για εγγενή κίνητρα, η διατήρηση και η ενίσχυση αυτής της τάσης απαιτεί υποστηρικτικές συνθήκες και αρκετά εύκολα μπορεί να διαταραχθεί από μη υποστηρικτικές συνθήκες (Deci και Ryan 2000).

Για να παρέχονται εγγενή κίνητρα λοιπόν στους εργαζόμενους με υποστηρικτικές συνθήκες στον χώρο εργασίας, πρέπει το τμήμα HR να σκεφτεί τις βασικές ψυχολογικές ανάγκες τους (Budd 2022). Σύμφωνα με τη θεωρία του Αυτοκαθορισμού (“self-determination theory”), η έμφαση δίνεται σε τρεις βασικές ψυχολογικές ανάγκες ως θεμέλιο για την ψυχολογική ευεξία: την “ικανότητα” (να μπορεί δηλαδή ο εργαζόμενος να κάνει κάτι καλά), την “αυτονομία” (να μπορεί να κάνει κάτι χρησιμοποιώντας τη δική του κρίση) και την “συγγένεια” (δηλαδή ανθρώπινη αλληλεπίδραση) (Deci και Ryan 2000). Και τα τρία φαίνονται να είναι απαραίτητα για τη διευκόλυνση της βέλτιστης λειτουργίας των φυσικών τάσεων για ανάπτυξη και

ολοκλήρωση, καθώς και για εποικοδομητική κοινωνική ανάπτυξη και προσωπική ευημερία. Αντίστοιχα αν αυτά τα τρία εμποδιστούν, οδηγούν σε μειωμένα κίνητρα και ευεξία (Deci και Ryan 2000). Και έτσι η θεωρία του Αυτοκαθορισμού υποστηρίζει ότι αυτές οι τρεις ψυχολογικές ανάγκες είναι το θεμέλιο του εγγενούς κινήτρου (Deci and Ryan 2000). Εάν σχεδιαστούν εργασίες που επιτρέπουν στους εργαζόμενους να έχουν μια αίσθηση ικανότητας, μια αίσθηση αυτονομίας και να δουλεύουν με τρόπο που να αισθάνονται ότι ανήκουν σε μια κοινωνική ομάδα, τότε αυτό θα παρέχει εγγενές κίνητρο, που σημαίνει ότι θα δουλεύουν επιδιώκοντας αυτές τις εσωτερικές ψυχολογικές ανταμοιβές.

1.2 ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

Σύμφωνα με τον καθηγητή John Budd, από το πανεπιστήμιο της Μινεσότα, το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού αν και για πολλούς μοιάζει με ένα τμήμα που χειρίζεται γραφειοκρατικές κυρίως διαδικασίες, στην πραγματικότητα διαθέτει τρία βασικά δυναμικά χαρακτηριστικά που το κάνουν να φαίνεται σαν μια πρόκληση. Το πρώτο χαρακτηριστικό είναι πως η δουλειά του τμήματος είναι εξαιρετικά σημαντική, διότι όλοι ανεξαιρέτως οι εργαζόμενοι χρειάζονται καθοδήγηση, αξιολόγηση, εκπαίδευση, μισθοδοσία κτλ. Το δεύτερο είναι πως η στρατηγική HR ακολουθεί και ενισχύει την στρατηγική της εταιρείας ώστε να πετύχει τους στόχους της και τρίτον πως η διοίκηση ανθρωπίνων πόρων δεν είναι μια βαρετή γραμματειακή εργασία αλλά αντιθέτως είναι περίπλοκη, σύνθετη και δυναμική. (Budd 2022).

Όσον αφορά τον ορισμό της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού, θα λέγαμε πως είναι οι ενέργειες, οι στρατηγικές και οι λειτουργίες που πρέπει να γίνουν ώστε η επιχείρηση να αποκτήσει, διατηρήσει και αξιοποιήσει ικανούς εργαζομένους (Χυτήρης 2018). Η διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού είναι επίσης μια στρατηγική προσέγγιση της διαχείρισης των εργασιακών σχέσεων που υποστηρίζει πως η μόχλευση των ικανοτήτων όπως η δέσμευση και η συνεργασία, είναι απαραίτητη προϋπόθεση για την επίτευξη των επιθυμητών στόχων (Bratton, et al. 2022). Σύμφωνα και με τους Μπουραντάς και Παπαλεξανδρή η ΔΑΠ είναι η διοικητική λειτουργία της επιχείρησης που σχεδιάζει και εφαρμόζει όλες τις δραστηριότητες που αφορούν την διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού μιας επιχείρησης, δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στη σημασία του ανθρώπινου παράγοντα ως κύριο ανταγωνιστικό πλεονέκτημα για την επίτευξη των στόχων της επιχείρησης (Παπαλεξανδρή και Μπουραντάς 2003). Άλλωστε όπως κάθε εταιρεία έχει στόχο τη δημιουργία ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος, έτσι και το τμήμα HR

στοχεύει στη μεγιστοποίηση της συμβολής του, με στόχο να δημιουργήσει αξία και έτσι να επιτευχθεί το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα (Becker, Huselid and Ulrich 2001).

Έτσι λοιπόν η Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων είναι ο επικρατέστατος όρος που περιγράφει τη θεωρία και τις πρακτικές που συνδέονται με το πως διοικούνται οι εργαζόμενοι σε μια εταιρεία (Storey, Ulrich and Wright 2019).

1.3 ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

Όταν η εταιρεία είναι σχετικά μικρή συνήθως έχει ελάχιστο ή καθόλου προσωπικό Ανθρώπινου Δυναμικού. Για εταιρείες μέχρι πενήντα υπαλλήλους, δεν χρειάζεται κάποιος υπάλληλος HR πλήρης απασχόλησης, ενώ όσο μεγαλώνει η εταιρεία τόσο μεγαλώνει και το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού της, διότι θα χρειαστεί προσωπικό το οποίο θα αναλάβει να σχεδιάσει τις πρακτικές HR που ανταποκρίνονται στις ανάγκες της επιχείρησης (Ulrich, Younger και Brockbank 2008). Με την πάροδο των ετών, το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού έχει περιλάβει σταδιακά περισσότερες πρακτικές και έχει επεκτείνει την επιρροή του στην λήψη οργανωσιακών αποφάσεων (Miller and Gordon 2014). Ας αναφερθούμε τώρα περιληπτικά στα βασικά καθήκοντα του τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού.

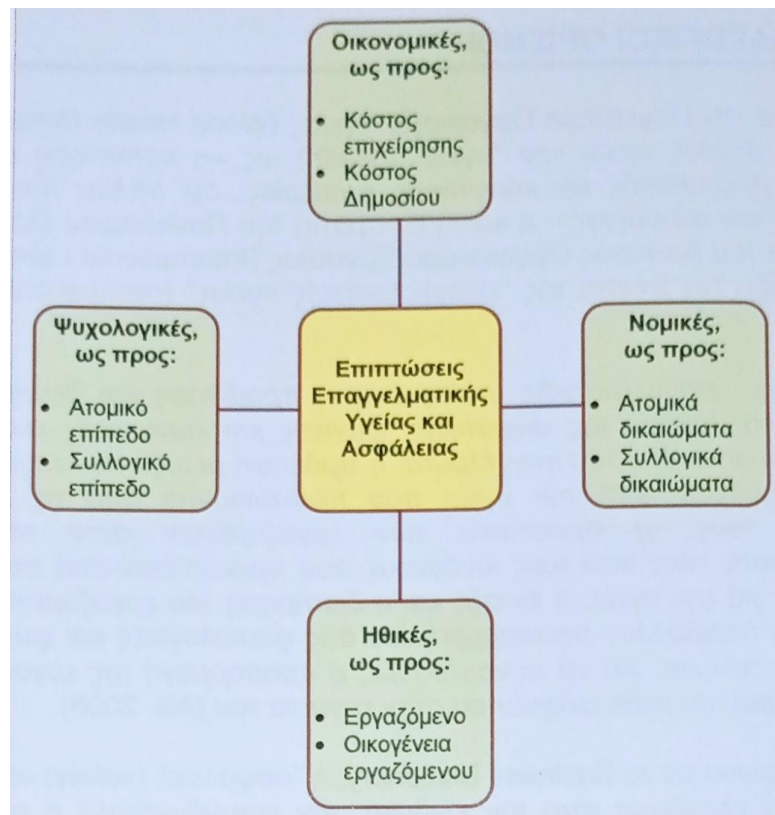
Ξεκινώντας από το “job analysis” οι επαγγελματίες του HR αρχικά πρέπει να συλλέξουν και να αναλύσουν πληροφορίες για το περιεχόμενο, τα καθήκοντα και τις απαιτήσεις της κάθε θέσης εργασίας που χρειάζεται η επιχείρηση. Απόδειξη για το πόσο σημαντικό είναι το “job analysis” είναι το γεγονός πως σε αυτό βασίζονται πολλές άλλες μετέπειτα λειτουργίες του HR όπως το “recruitment”, η “αξιολόγηση”, η “μισθοδοσία” κ.α. (Κάτου 2017). Η ανάλυση της θέσης εργασίας αποτελεί κατά βάση μια διαδικασία συλλογής πληροφοριών, της οποίας μπορεί να έχει προηγηθεί το “job design” δηλαδή ο καθορισμός των αναγκαίων θέσεων για την λειτουργία του οργανισμού” (Παπαλεξανδρή and Μπουραντάς 2003). Τεχνικά υπάρχουν δύο είδη “job analysis”. Το πρώτο προσανατολίζεται στην εργασία αυτή καθαυτή (“task-oriented”) και το δεύτερο είδος επικεντρώνεται στον εργαζόμενο (“person-oriented”) καθώς δίνει πολύ μεγαλύτερη έμφαση στα προσόντα που πρέπει να κατέχει. (Meloun 2008). Να σημειωθεί εδώ πως στον καλλιτεχνικό χώρο οι υπάλληλοι HR έχουν να αντιμετωπίσουν ακόμα μια δυσκολία καθώς οι τίτλοι εργασίας δεν είναι πάντα συγκεκριμένοι και καθορισμένοι (Barrett 2014). Το πιο συχνό παράδειγμα είναι ο τίτλος του παραγωγού. Ο παραγωγός για παράδειγμα σε ένα θέατρο ή στην τηλεόραση μπορεί να είναι αυτός που σχεδιάζει και εποπτεύει το έργο ή μπορεί απλά να μην έχει καμία σχέση με την παραγωγή και να διατηρεί αυτή την θέση επειδή έχει επιχορηγήσει όλο το έργο με μεγάλα χρηματικά ποσά.

Ακολουθεί η διαδικασία του προγραμματισμού, της προσέλκυσης και της επιλογής προσωπικού. Η πρόβλεψη για τις ανάγκες που θα έχει η επιχείρηση όσον αφορά τους εργαζόμενους αλλά και τις θέσεις εργασίας είναι ο λεγόμενος προγραμματισμός του ανθρώπινου δυναμικού. “Ως προσέλκυση υποψηφίων ορίζεται η διαδικασία εντοπισμού και πρόσκλησης κατάλληλων ατόμων για την κάλυψη των κενών θέσεων. Στόχος είναι η προσέλκυση ικανού αριθμού καταλλήλων υποψηφίων, έγκαιρα και με το μικρότερο δυνατό κόστος” (Χυτήρης 2018). Για την επιλογή των καταλληλότερων υποψηφίων, η διαδικασία ξεκινάει συνήθως με τον έλεγχο των βιογραφικών όσων έκαναν αίτηση για τη θέση εργασίας και έπειτα με τη συνέντευξη με ή χωρίς κάποιο συνοδευτικό τεστ αξιολόγησης (Κατσανέβας και Τσιαπαρικού 2013).

Από την στιγμή που οι υπάλληλοι έχουν προσληφθεί, ακολουθεί η διαδικασία του “onboarding” και της εκπαίδευσης ώστε να προσαρμοστούν, να γνωρίσουν το καινούργιο περιβάλλον και την κουλτούρα της εταιρείας όσο πιο γρήγορα γίνεται. Με την σωστή υποδοχή των νέων υπαλλήλων θα μειωθούν τα ποσοστά αποχωρήσεων και η προσαρμογή στο καινούργιο εργασιακό περιβάλλον θα γίνει πιο αποτελεσματικά μέσα από την κοινωνικοποίηση με την οποία θα γίνουν στον υπάλληλο φανερές οι αξίες και οι πρότυπες συμπεριφορές. (Χυτήρης 2018). Συνήθως τις πρώτες μέρες, ο πρωταρχικός στόχος είναι να μάθουν οι νέοι εργαζόμενοι πως λειτουργεί η εταιρεία, την κουλτούρα της και να τους εμφυσήσουν μια αίσθηση υπερηφάνειας για τη νέα τους δουλειά (Cable, Gino και Staats 2013). Η εκπαίδευση είναι απαραίτητη για την κερδοφορία μιας επιχείρησης, η οποία στην σύγχρονη κοινωνία οφείλει να συμβαδίσει με την ραγδαία ανάπτυξη της. Η εκπαίδευση μπορεί να απευθύνεται σε νεοπροσληφθέντες ή σε ήδη εργαζομένους οι οποίοι πρέπει να μένουν ενήμεροι για οποιαδήποτε αλλαγή στο εσωτερικό της επιχείρησης προκύψει (Λαζαρίδη 2013).

Σαφώς οι εργαζόμενοι πρέπει να πληρώνονται το οποίο είναι ακόμα μια υποχρέωση του τμήματος HR. Στόχο εδώ έχουμε να δημιουργηθεί ένα δίκαιο και ανταγωνιστικό σύστημα ανταμοιβής αλλά και να παρακινούνται οι εργαζόμενοι για ποσοτική και ποιοτική βελτίωση της απόδοσης τους (Χυτήρης 2018). Η μισθοδοσία δεν είναι όμως ο μόνος τρόπος να επιβραβευτεί ένας εργαζόμενος καθώς τα κίνητρα δεν συνδέονται πάντα μόνο με τα χρήματα. Η αμοιβή του κάθε εργαζομένου μπορεί να βασιστεί, στο σύστημα αμοιβής αναλόγως του χρόνου, στην αμοιβή κατ’αποκοπή, στα βραβεία υπεραπόδοσης («bonus») και στα επιδόματα και τις κοινωνικές παροχές (Κατσανέβας και Τσιαπαρικού 2013). Για όλα τα παραπάνω είναι υπεύθυνο το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού.

Εικόνα 1 Επιπτώσεις εργασιακής υγείας και ασφάλειας

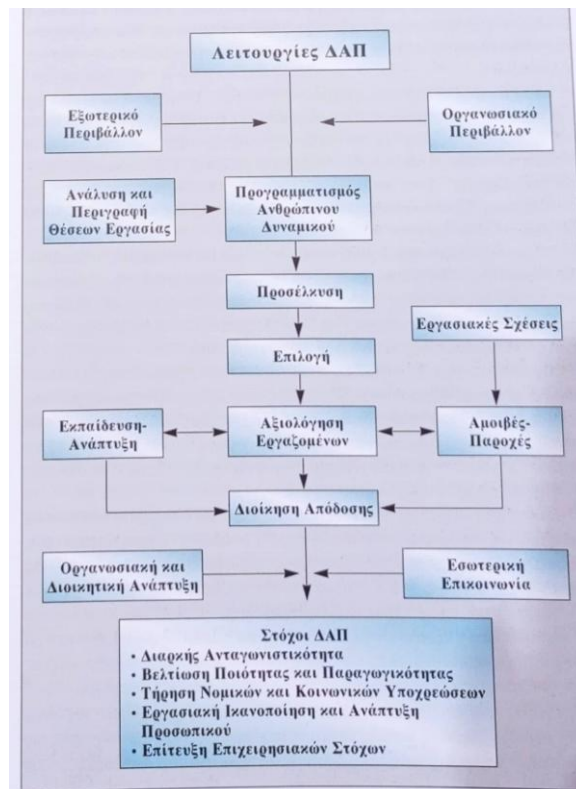


ΠΗΓΗ: Κάτου Αναστασία, Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων, 2017, σελ.584

Τέλος σημαντική αρμοδιότητα του HR είναι και η επίβλεψη για τη τήρηση των κανόνων ασφάλειας και καλής υγείας όλων καθώς και η διαχείριση θεμάτων που αφορούν την διαφορετικότητα και την δικαιοσύνη. Είναι ευθύνη της κάθε επιχείρησης να εξασφαλίζει για τους εργαζομένους της ένα υγιεινό και ασφαλές εργασιακό περιβάλλον. Το κόστος ενός εργατικού ατυχήματος για μια επιχείρηση μπορεί να είναι άμεσο ή έμμεσο. Το άμεσο είναι τα χρήματα που θα πληρώσει η επιχείρηση για την κάλυψη των ιατρικών αναγκών του τραυματία ενώ το έμμεσο είναι αυτό που δεν ποσοτικοποιείται όπως ο χαμένος χρόνος εργασίας, οι χρονοβόρες και γραφειοκρατικές διαδικασίες για τις δηλώσεις του συμβάντος κτλ (Λαζαρίδη 2013). Και οι δυο περιπτώσεις αποδεικνύουν πόσο σημαντικό για μια επιχείρηση είναι να μην συμβαίνουν καθόλου εργατικά ατυχήματα. Οι επαγγελματίες HR πρέπει επίσης να ενημερώνονται για την τρέχουσα κατάσταση της εργασιακής ασφάλειας και των νόμων γύρω από αυτή, να αναλύουν ποσοστά ατυχημάτων καθώς και το κόστος των αποζημιώσεων στους εργαζομένους και να εισηγούνται της εισαγωγής νέας τεχνολογίας ή νέων διαδικασιών για την

υγεία και την ασφάλεια όλων. Οι διευθυντές του Ανθρώπινου Δυναμικού μπορούν ακόμα να οργανώσουν ομάδες εποπτείας, να προωθούν καμπάνιες για κανόνες ασφαλείας και να σχεδιάζουν εκπαιδεύσεις για να εξαλειφθεί το ποσοστό ατυχημάτων στη δουλειά (Nankervis, et al. 2019). Από την άλλη εξαλείφοντας τις προκαταλήψεις και τις διακρίσεις δημιουργείται ένα υγιές και δίκαιο εργατικό περιβάλλον.

Εικόνα 2 Το περιεχόμενο της ΔΑΠ



ΠΗΓΗ: Νάνσυ Παπαλεξανδρή, Δημήτρης Μπουραντάς, Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων, 2003, σελ.21

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Ο ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΣ ΚΛΑΔΟΣ ΤΩΝ ΚΑΛΩΝ ΤΕΧΝΩΝ

Για να διοικηθεί όμως το καλλιτεχνικό προσωπικό μιας εταιρείας είναι σημαντικό το τμήμα HR να γνωρίζει κάποια χαρακτηριστικά του, που αφορούν την εργασίας τους. Χωρίς τη βαθιά γνώση των ιδιοσυγκρασιών, των δυσκολιών που αντιμετωπίζουν και της ιδιαίτερης φύσης των καλλιτεχνών, το τμήμα πρόσληψης και αξιολόγησης δεν θα μπορέσει να πάρει σωστές αποφάσεις. Παρακάτω θα αναφερθούν τα σημαντικότερα από αυτά τα χαρακτηριστικά.

2.1 ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ & ΔΥΣΚΟΛΙΕΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΙΣ ΚΑΛΕΣ ΤΕΧΝΕΣ

Η εργασία στον καλλιτεχνικό χώρο είναι ελκυστική και μπορεί ακόμη και να φαίνεται λαμπερή (Barrett 2014). Πολλοί είναι αυτοί, ειδικά σε μικρότερες ηλικίες, που συσχετίζουν τον καλλιτέχνη με την φήμη και τον πλούτο και έτσι ευελπιστούν να μουν στον χώρο και να καταφέρουν και αυτοί τα ίδια. Αναμενόμενο αποτέλεσμα λοιπόν είναι ο έντονος ανταγωνισμός στον χώρο και με τη σειρά του, αυτός ο ανταγωνισμός βοηθά στη διατήρηση των μισθών χαμηλά (Barrett 2014). Μέσα όμως στην πλάνη τους αδυνατούν να καταλάβουν ότι οι πιθανότητες να πετύχουν και να αποκτήσουν τη φήμη και τον πλούτο είναι πολύ μικρές. Σε μερικές περιπτώσεις μάλιστα πολλοί καλλιτέχνες αναγνωρίζονται πολύ μετά τον θάνατο τους όπως ο ζωγράφος Vincent Van Gogh (Knezevic 2000).

Πολύ συχνά οι καλλιτέχνες είναι αυτοαπασχολούμενοι, περιστασιακά εργαζόμενοι ή εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης και μπορούμε όλοι να καταλάβουμε το άγχος που συνδέεται από την αστάθεια και την αβεβαιότητα στον επαγγελματικό τομέα. Ένας ελεύθερος επαγγελματίας στον χώρο του θεάματος για παράδειγμα είναι συνεχώς σε αναζήτηση εργασίας καθώς μια δουλειά στην οποία θα συμμετάσχει μπορεί να διαρκέσει μόλις μια μέρα (Barrett 2014). Επίσης ο ελεύθερος επαγγελματίας στην τέχνη (γνωστός και ως freelancer) ο οποίος είναι ουσιαστικά ένας ανεξάρτητος δημιουργός, αντιμετωπίζει και προβλήματα που σχετίζονται με τη συνταξιοδότηση, άδεια γονέα, εργατικές άδειες κ.α. για τα οποία δεν ανησυχούν όσοι έχουν σταθερή εργασία (Knezevic 2000). Από την άλλη υπάρχει και το άγχος για τη φορολογία

και την ασφάλιση τους καθώς και για το φαινόμενο της μαύρης εργασίας που πολλοί αναγκάζονται να ακολουθήσουν.

Επιπλέον υπάρχει και το πρόβλημα της “πειρατείας” (Knezevic 2000) όπου ο καλλιτέχνης ενώ έχει δουλέψει για το έργο του, δεν πληρώνεται για τα δικαιώματά του. Στην μουσική για παράδειγμα το παράνομο κατέβασμα τραγουδιών από το διαδίκτυο έχει δημιουργήσει σημαντική ζημιά στους καλλιτέχνες οι οποίοι δεν αποζημιώνονται για την πνευματική τους ιδιοκτησία. Η πειρατεία στην τέχνη είναι “ληστεία” ενάντια στους καλλιτέχνες (Knezevic 2000).

Πολλοί μουσικοί έχουν καταφύγει στην λύση της δισκογραφικής εταιρείας. Σε τέτοιες περιπτώσεις οι δισκογραφικές μπορούν να βοηθήσουν και να καθοδηγήσουν. Αναλαμβάνουν επίσης τα έξοδα για την παραγωγή της δουλειάς του καλλιτέχνη, το μάρκετινγκ, τη δικτύωση και τα νομικά θέματα (PQ 2020). Παρέχουν δηλαδή με λίγα λόγια και τα χρήματα και τις γνώσεις που λείπουν, γι αυτό και είναι πολλές φορές η μόνη λύση για καλλιτέχνες που δεν διαθέτουν μεγάλα χρηματικά ποσά και πολυετή εμπειρία για να προσπαθήσουν μόνοι τους να πετύχουν. Το τίμημα για όλη αυτή την πολύτιμη βοήθεια είναι ότι ουσιαστικά οι μουσικοί ανήκουν στη δισκογραφική εταιρεία και έτσι μεγάλα μέρη των μελλοντικών εσόδων τους πηγαίνουν όχι στους ίδιους αλλά στις εταιρείες με τις οποίες υπέγραψαν. Το όνειρο αυτό πολλών καλλιτεχνών έχει μεγάλο ρίσκο καθώς είναι εξαιρετικά δύσκολο να επιλεγεί κανείς για συμβόλαιο (Letang 2021). Αρχικά πρέπει να έχει ηχογραφήσει πολύ καλά δείγματα της δουλειάς του για να έχει έστω και λίγες πιθανότητες. Έπειτα είναι πάρα πολύ δύσκολο να πείσει τις εταιρείες να ακούσουν αυτή τη δουλειά του και αν το κάνουν, ο ανταγωνισμός είναι τόσο μεγάλος που στατιστικά οι πιθανότητες να επιλέξουν αυτόν ανάμεσα σε εκατομμύρια άλλους είναι πολύ αποθαρρυντικές.

Η εκπαίδευση από τις εταιρείες από την άλλη, λόγω της περιστασιακής εργασίας που είναι σύνηθες στον χώρο, είναι από ελάχιστη έως ανύπαρκτη (Barrett 2014). Εφόσον οι εταιρείες συνηθίζουν να υπογράφουν συμβόλαια ορισμένου και μάλιστα πολύ σύντομου χρόνου, δεν υπάρχει επένδυση στην εκπαίδευση των καλλιτεχνών όπως θα γινόταν σε μια επιχείρηση που θα εκπαίδευε τους διοικητικούς υπαλλήλους της πριν ξεκινήσουν τη δουλειά ως μέρος του “onboarding”. Καμία θεατρική παράσταση για παράδειγμα δεν θα εκπαίδευε τον ηθοποιό και μάλιστα πληρώνοντας τον για όλες τις μέρες εκπαίδευσης, πριν την παράσταση. Αντιθέτως οι περισσότερες παραστάσεις απαιτούν από τους καλλιτέχνες πολλές μέρες και ώρες προβών για τις οποίες δεν είναι πάντα αυτονόητο ότι θα πληρωθούν. Έτσι και οι πρόβες είναι ένα μεγάλο και δύσκολο κομμάτι της δουλειάς των καλλιτεχνών. Είναι μάλιστα συχνό φαινόμενο οι πρόβες να διαρκούν όσο χρονικό διάστημα θα διαρκέσει και η προβολή της παράστασης (Barrett 2014).

Ένας σημαντικός διαχωρισμός των υπαλλήλων μιας καλλιτεχνικής επιχείρησης αφορά αυτούς που βρίσκονται στο προσκήνιο και αυτούς που βρίσκονται στο παρασκήνιο. Οι πρώτοι είναι οι άνθρωποι μπροστά στην κάμερα που κρατάνε το μικρόφωνο στη σκηνή (Barrett 2014). Οι δεύτεροι είναι όλοι όσοι χρειάζονται για να λειτουργήσει ο κλάδος όπως φωτιστές, ηχολήπτες, σεναριογράφοι, υπεύθυνοι κουστουμιών, υπεύθυνοι σκηνικών, σκηνοθέτες κ.α. Το πρόβλημα με αυτόν τον διαχωρισμό είναι ότι ενώ όλοι δουλεύουν το ίδιο για να βγει σωστό αποτέλεσμα, μόνο οι καλλιτέχνες του προσκήνιου είναι αυτοί που θα φανούν στον κόσμο και θα απολαύσουν τα προνόμια της προβολής και της έκθεσης. Συνήθως το κοινό γνωρίζει τον τραγουδιστή του συγκροτήματος, ποτέ όμως αυτόν που έγραψε το τραγούδι ή αντίστοιχα γνωρίζει τον ηθοποιό της ταινίας αλλά ποτέ τον σκηνοθέτη. Αυτή η τάση παροτρύνεται και από το ράδιο και την τηλεόραση όπου σπανίως θα τονιστούν τα ονόματα όλων των συντελεστών μιας παράστασης πέρα από των πρωταγωνιστών (Knezevic 2000).

Οι διακρίσεις και η προκατάληψη από την άλλη ενάντια στους καλλιτέχνες είναι φανερές σε όλο τον κόσμο (Knezevic 2000). Υπάρχει ακόμα και σήμερα η αντίληψη από πολλούς πως η τέχνη είναι χόμπι και όχι επάγγελμα. Οι κρατικές επιχορηγήσεις δε για καλλιτεχνικά ζητήματα είναι πολύ μικρές. Η ρατσιστικές επίσης διακρίσεις είναι αυτές που άφησαν τα μεγαλύτερα ίχνη στη μουσική από οποιοδήποτε άλλο είδος τέχνης. Το πιο γνωστό παράδειγμα είναι αυτό της Jazz μουσικής η οποία είχε δημιουργηθεί με βάση τους αφρικάνικους ρυθμούς και παρά την μεγάλη προκατάληψη κατάφερε να εξαπλωθεί, να εκτιμηθεί και να εδραιωθεί και στην Ευρώπη (Knezevic 2000).

Ακόμη έχουμε και το φαινόμενο της δωρεάν εργασίας. Πολλοί καλλιτέχνες, στην αρχή κυρίως της καριέρας τους, επιλέγουν να δουλέψουν χωρίς πληρωμή (Barrett 2014) απλά και μόνο για να γίνουν πιο γνωστοί ή για να δικτυωθούν. Μουσικοί για παράδειγμα που δυσκολεύονται να βρουν εργασία δέχονται να παίξουν μουσική δωρεάν σε φεστιβάλ ή μικρά κέντρα διασκέδασης προκειμένου έτσι να κάνουν την αρχή. Σε αυτό το σημείο οφείλουμε να εστιάσουμε την προσοχή μας και στους εργοδότες οι οποίοι προτείνουν σε μικρές μπάντες ή νέους ηθοποιούς να εργαστούν εθελοντικά εκμεταλλευόμενοι τον ενθουσιασμό τους (Knezevic 2000). Αυτό απορρέει από τη γενικότερη αντίληψη της κοινωνίας πως η τέχνη δεν είναι εργασία και ότι οι καλλιτέχνες εκτελούν απλά ένα χόμπι. Ο μόνος λόγος που οι καλλιτέχνες πρέπει να δουλεύουν εθελοντικά είναι για φιλανθρωπικούς σκοπούς. Η κοινότητα της τέχνης έχει μεγάλη δύναμη να επηρεάζει το πλήθος (Barrett 2014). Γι αυτό μεγάλες προσωπικότητες του χώρου, όπως μουσικοί μπορούν να συμμετάσχουν για παράδειγμα σε φεστιβάλ εθελοντικά με σκοπό όλα τα έσοδα από τα εισιτήρια να δοθούν για καλό σκοπό.

Για την καλύτερη κατανόηση των οικονομικών απολαβών ενός καλλιτέχνη, η οποία θα βοηθήσει πολύ το τμήμα πρόσληψης και αξιολόγησης να πάρει σωστές αποφάσεις, θα αναλυθεί

η θεωρία του “winner-take-all”. Σύμφωνα λοιπόν με τη θεωρία αυτή η κατανομή χρημάτων μεταξύ των επαγγελματιών της συγκεκριμένης αγοράς είναι άνιση. Τέτοιες αγορές είναι επίσης και ο αθλητισμός όπου μόνο ο αθλητής που θα πάρει την πρώτη θέση κερδίζει τα πάντα. Σε τέτοιες αγορές όλο και περισσότεροι άνθρωποι ανταγωνίζονται για όλο λιγότερες θέσεις και για όλο και μεγαλύτερα έπαθλα (Frank and Cook 1995). Οι τέχνες και ο αθλητισμός είναι οι αγορές όπου το φαινόμενο αυτό είναι πιο έντονο, αγορές δηλαδή όπου οι διαφορές στην απόδοση οδηγούν σε τεράστιες διαφορές στις απολαβές (χρήματα, φήμη κτλ). Έτσι για παράδειγμα ένας ηθοποιός που δραστηριοποιείται στο Hollywood μπορεί να έχει περιουσία αξίας δισεκατομμυρίων ενώ ο ηθοποιός του Εθνικού θεάτρου Ελλάδας αμείβεται με μισθό κοντά στον βασικό κατώτατο. Στο βιβλίο των Frank και Cook αναλύεται πως αυτές οι αγορές έχουν δημιουργήσει τεράστια απόσταση μεταξύ πλουσίων και φτωχών με αποτέλεσμα ο πλούτος να μοιράζεται σε ελάχιστους ενώ οι υπόλοιποι, αν και ταλαντούχοι, καταλήγουν μη παραγωγικοί (Frank and Cook 1995).

Τέλος αρκετές φορές το τμήμα HR της επιχείρησης δεν επικοινωνεί απευθείας με τον υποψήφιο για θέματα όπως πρόσληψη, αλλά με τον εκπρόσωπο του. Ο “ατζέντης” είναι υπεύθυνος για να βρει στον καλλιτέχνη δουλειά καθώς και να διαπραγματευτεί την πληρωμή του (Barrett 2014). Δημιουργεί και συντονίζει την ομάδα του και εκπροσωπεί τον καλλιτέχνη. Πολλές φορές στόχος του είναι να κλείσει και να προωθήσει μια περιοδεία, να πουλήσει τις παραστάσεις στους ντόπιους αγοραστές ταλέντων, να βρει τον χώρο και να διαπραγματευτεί την τιμή. Στις περιοδείες έχουν να αντιμετωπίσουν απροσδόκητα και είναι υπεύθυνοι να λύνουν ότι πρόβλημα προκύπτει κάθε μέρα κρατώντας τους καλλιτέχνες χαρούμενους και έτοιμους να εμφανιστούν στη σκηνή (Pastukhova 2019). Σε αντίθεση με άλλα επαγγέλματα όπου ο υπεύθυνος για να καλύψει κενές θέσεις εργασίας πληρώνεται για την κάλυψη της θέσης, στους καλλιτέχνες οι εκπρόσωποι πληρώνονται επί ποσοστών για κάθε εργασία που θα καταφέρουν να εξασφαλίσουν για τον καλλιτέχνη (Barrett 2014). Ο κάθε καλλιτέχνης χρειάζεται πολύ προσπάθεια για να καταφέρει να βρει έναν καλό εκπρόσωπο που θα δεχτεί να τον αναλάβει. Οι εκπρόσωποι από την άλλη ίσως προσπαθήσουν οι ίδιοι να βρουν τους πελάτες τους, με το να παρευρίσκονται σε παραστάσεις και καλλιτεχνικές εκδηλώσεις και να προτείνουν συνεργασίες σε όσους καλλιτέχνες θεωρούν ότι έχουν μέλλον στον χώρο (Barrett 2014).

2.2 Ο ΚΛΑΔΟΣ ΤΩΝ ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Σύμφωνα με τον Stuart Moss ψυχαγωγία είναι οτιδήποτε μπορεί να διεγείρει τα συναισθήματα του κοινού (είτε με θετικό είτε με αρνητικό τρόπο) και να το δελεάσει ώστε να εμπλακεί και αυτό (Moss 2009). Αν και ακόμα υπάρχουν στερεότυπα και προκαταλήψεις για το τι είναι ψυχαγωγία και “διασκέδαση μέσα από την τέχνη”, η αλήθεια είναι ότι η διαχείριση καλλιτεχνικών επιχειρήσεων έχει τις ίδιες ανάγκες και τις ίδιες δραστηριότητες με όλες τις υπόλοιπες επιχειρήσεις. Συμβαίνει συχνά η κοινή γνώμη να αντιμετωπίζει την “ψυχαγωγία μέσα από την τέχνη” ως χόμπι ή να μην την εκτιμάει ως κάτι σοβαρό. Παρόλα αυτά μια καλλιτεχνική επιχείρηση χρειάζεται και αυτή επιχειρηματικότητα, μάρκετινγκ, στρατηγική, διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού, οικονομικό τμήμα, έρευνα κτλ (Moss 2014). “Η μουσική, η όπερα, το θέατρο, οι εταιρείες χορού, τα φεστιβάλ, τα θεματικά πάρκα, η τηλεόραση, οι εταιρείες μέσων ενημέρωσης, η πολιτιστική κληρονομιά και ο τουρισμός, η βιομηχανία της μόδας και η βιομηχανία ταινιών και ηχογράφησης χρειάζονται μάνατζερ που θα βοηθήσουν στην εκπλήρωση του πρωταρχικού σκοπού της επιχείρησης και στον προγραμματισμό που απαιτείται. Ενώ υπάρχει ένα ευρύ φάσμα δεξιοτήτων και γνώσεων για τη διαχείριση διαφορετικών τύπων επιχειρήσεων, είναι γεγονός ότι για να είναι αποτελεσματικός ένας μάνατζερ στις τέχνες θα χρειαστεί ένα σύνολο γενικών δεξιοτήτων και ικανοτήτων για να προγραμματίσει, να οργανώσει, να ηγηθεί και να ελέγξει το έργο του οργανισμού.” (Byrnes 2015)

Το προϊόν μιας καλλιτεχνικής επιχείρησης είναι η ψυχαγωγία. Οποιαδήποτε επιχείρηση της οποίας το αντικείμενο είναι να ψυχαγωγήσει, έχει ως απαραίτητη προϋπόθεση την ύπαρξη κοινού (Moss 2009). Ο δε στόχος της είναι να προσελκύσει, σαγηνέψει και να επηρεάσει συναισθηματικά το κοινό. (Moss 2014). Με την ανάπτυξη της τεχνολογίας, οι τρόποι με τους οποίους μπορούμε όλοι μας να ψυχαγωγηθούμε είναι αμέτρητοι γι αυτό και ο ανταγωνισμός στον κλάδο είναι πιο έντονος από ποτέ. Οι δε προωθητικές ενέργειες είναι άκρως απαραίτητες καθώς οι επιχειρήσεις με παρόμοιο αντικείμενο ανταγωνίζονται έντονα για το ποια θα κερδίσει τα χρήματα και τον ελεύθερο χρόνο του κοινού. Από την άλλη βέβαια οι προτιμήσεις του κοινού είναι τόσες πολλές και τόσο διαφορετικές που ο κλάδος δεν είναι ακόμα κορεσμένος (Moss 2014).

2.3 ΕΓΓΕΝΕΣ ΚΙΝΗΤΡΟ ΚΑΙ ΑΙΣΘΗΣΗ ΤΑΥΤΟΤΗΤΑΣ ΣΤΟΥΣ ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΕΣ

Είναι σύνηθες, στον καλλιτεχνικό χώρο, οι εργαζόμενοι να ψάχνουν και κάτι πολύ βαθύτερο στην δουλειά τους, όπως τα ψυχολογικά κίνητρα που αναλύθηκαν στο προηγούμενο κεφάλαιο και αν δεν το γνωρίζουν αυτό οι επαγγελματίες HR, δεν θα πάρουν σωστές αποφάσεις ούτε θα αξιολογούν τους καλλιτέχνες με σωστά κριτήρια. Κάποιοι από τους καλλιτέχνες για παράδειγμα επιδιώκουν να χτίσουν την “ταυτότητα” τους, με το να νοιώσουν ότι εντάσσονται σε μια κοινωνική ομάδα, ή επιδιώκουν την κοινωνική προσφορά.

Το να “χτίσει” κάποιος ταυτότητα μπορεί να το καταφέρει μόνος του με το να αυτοχαρακτηριστεί για παράδειγμα ως καλλιτέχνης, συνδέοντας έτσι την ύπαρξη του σε με την δουλειά του. Άλλος τρόπος είναι να αφήσει τους άλλους να τον χαρακτηρίσουν (Budd 2022) βλέποντας τον για παράδειγμα να εργάζεται σε καλλιτεχνική επιχείρηση. Η κατηγοριοποίηση γενικά αλλά και πιο συγκεκριμένα στους καλλιτέχνες, έχει να κάνει πολύ με την ένταξη τους σε ομάδες. Οι καλλιτέχνες κατηγοριοποιούνται ανάλογα με την ομάδα στην οποία ανήκουν, κάτι που τους κάνει να ξεχωρίζουν από όλους τους άλλους. Κατηγοριοποιούνται δε ακόμα περισσότερο και από τις κοινωνικές προσδοκίες. Για παράδειγμα ο εργαζόμενος στον καλλιτεχνικό χώρο θα νοιώσει πραγματικά καλλιτέχνης όταν ακολουθεί και ενστερνίζεται τα χαρακτηριστικά που η κοινωνία θεωρεί ότι οφείλει να έχει ένας καλλιτέχνης (αντισυμβατικότητα, ανοιχτό μυαλό, πολλούς θαυμαστές κτλ).

Μην ξεχνάμε επίσης πως ορισμένοι καλλιτέχνες βλέπουν την εργασία ως αποτέλεσμα εκ γενετών ταλέντων. Αφοσιώνονται πλήρως στην δουλειά τους με μεγάλο πάθος καθώς νοιώθουν ότι έχουν ένα χάρισμα το οποίο δεν πρέπει να αφήσουν ανεκμετάλλευτο. Σε τέτοιες περιπτώσεις οι χρηματικές απολαβές ως κίνητρο από το τμήμα HR είναι πολύ μικρής σημασίας για αυτούς τους καλλιτέχνες διότι τα εγγενή κίνητρα τους είναι πολύ πιο ισχυρά. Θεωρούν την εργασία τους ως υπηρεσία προς την κοινωνία και τον πολιτισμό και απολαμβάνουν το αίσθημα της προσφοράς από το οποίο νοιώθουν ολοκλήρωση. Το κίνητρο για να εργαστούν προέρχεται από την ενστικτώδη επιθυμία τους για δημιουργία, παρά από οποιαδήποτε χρηματική απολαβή (Bain 2005).

Όλες αυτές οι πληροφορίες για τους καλλιτέχνες είναι μέγιστης σημασίας για το τμήμα HR μιας καλλιτεχνικής επιχείρησης καθώς το τμήμα αυτό οφείλει να ξέρει τι να περιμένει από τους εργαζόμενους καλλιτέχνες, τις προσδοκίες τους, το πως συμπεριφέρονται αλλά και το πως η κοινωνία αναμένει να συμπεριφερθούν. Το να γνωρίζει κανείς τους διαφορετικούς λόγους για τους οποίους οι άνθρωποι εργάζονται, του δίνει ένα διαγνωστικό εργαλείο για να καταλάβει

γιατί αυτός ο εργαζόμενος για παράδειγμα δεν είναι σε θέση να λειτουργήσει στο μέγιστο των δυνατοτήτων του και πως θα αντιστραφεί αυτή η κατάσταση (Budd 2022). Αυτό γίνεται ακόμα πιο δύσκολο όταν το τμήμα του HR αποτελείται από αυστηρούς επαγγελματίες του χώρου της διοίκησης των επιχειρήσεων οι οποίοι δεν έχουν οι ίδιοι ποτέ βιώσει τον καλλιτεχνικό χώρο. Επομένως εδώ τίθεται και το ερώτημα κατά πόσο σημαντική είναι η καλλιτεχνική προϋπηρεσία των επαγγελματιών του HR σε μια καλλιτεχνική επιχείρηση ώστε να έχουν μια εξοικείωση με τους καλλιτέχνες. “Η σχέση μεταξύ τεχνών και διοίκησης είναι προβληματική από μια άποψη: οι καλλιτεχνικοί οργανισμοί μπορεί να είναι δύσκολο να κατανοηθούν από την βασική προοπτική της διοίκησης. Πολλές από τις αντιλήψεις των ειδικών της διοίκησης τείνουν πράγματι να αντιμετωπίζουν σοβαρά προβλήματα όταν εφαρμόζονται σε καλλιτεχνικούς οργανισμούς.” (Zan 2006)

Εφόσον για τους καλλιτέχνες είναι τόσο σημαντικό το να έχουν υψηλό το αίσθημα της αυθεντικότητας και του αληθινού εαυτού, χρήζει μεγάλης προσοχής από το τμήμα του HR, η ενδεχόμενη σύγκρουση τους με τις απαιτήσεις της εργασίας. Ο καλλιτέχνης δύσκολα θα συμβιβαστεί και δύσκολα θα αλλάξει τα πιστεύω του (Bain 2005) για να αυξήσει τις πωλήσεις ή για να συμμορφωθεί σε κανόνες του εργασιακού χώρου με τους οποίους ενδεχομένως έρχεται σε σύγκρουση. Ένα σύνηθες παράδειγμα είναι το πως θα αντιδράσει ένας καλλιτέχνης ενός ρεσιτάλ μουσικής, όταν οι αξίες του λένε ότι πρέπει να υπάρχει απόλυτη ησυχία από τους ακροατές ως ένδειξη σεβασμού αλλά και ως προαπαιτούμενο για συγκέντρωση, όταν ο συναυλιακός όμως χώρος επιτρέπει την κατανάλωση ποτού από τους ακροατές και τους παροτρύνει σε ελεύθερη διασκέδαση η οποία περιλαμβάνει και συζητήσεις κατά την διάρκεια του ρεσιτάλ. Ο καλλιτέχνης έρχεται σε σύγκρουση με τα πιστεύω του αλλά από την άλλη πρέπει να σεβαστεί τον εργοδότη του (στην συγκεκριμένη περίπτωση τον συναυλιακό χώρο που ανέλαβε να πραγματοποιήσει το ρεσιτάλ του). Αυτή η σύγκρουση μπορεί να προκαλέσει μεγάλη σύγχυση στους εργαζόμενους τους καλλιτεχνικού χώρου. Εξαρτάται δε πολύ από το πόσο ισχυρό είναι το εγγενές κίνητρο του κάθε εργαζομένου για το αν θα δεχτεί ή όχι τον συμβιβασμό (Budd 2022). Γι αυτό συμπεραίνουμε πως πρέπει να τους δώσουμε και τα κατάλληλα για αυτούς κίνητρα κατά την διαδικασία της πρόσληψης αλλά και να τους αξιολογούμε με βάση τα κριτήρια που ταιριάζουν στην ιδιοσυγκρασία τους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΠΡΟΣΛΗΨΗ

3.1 ΠΡΟΣΛΗΨΗ

“Ας σκεφτούμε έναν οργανισμό που θα μπορούσε να τα έχει όλα σωστά. Εξαιρετικές πρακτικές διαχείρισης, υπέροχες εγκαταστάσεις, μεγάλες αποδοχές και παροχές, αλλά χωρίς τους κατάλληλους υπαλλήλους, χωρίς τους κατάλληλους ανθρώπους για να φέρουν εις πέρας τη στρατηγική αποστολή του οργανισμού, δεν θα είχε σημασία πραγματικά.” (Simon 2022)

Η επιτυχία μιας επιχείρησης βασίζεται στους ανθρώπους της. Τη διαφορά δηλαδή στην ανταγωνιστικότητα, την παραγωγικότητα, την ποιότητα και την αποδοτικότητα την κάνουν οι άνθρωποι και όχι τα μηχανήματα, οι υπολογιστές, οι εγκαταστάσεις κτλ (Χυτήρης 2018). “Η διαδικασία της προσέλκυσης ενός συνόλου αιτούντων για μια θέση εργασίας στον οργανισμό, οι οποίοι διαθέτουν τα κατάλληλα προσόντα ώστε να επιλεγεί αργότερα το περισσότερο κατάλληλο άτομο από αυτούς, ονομάζεται “recruitment” (Κάτου 2017).

Πολύ σημαντικό χαρακτηριστικό που οφείλει να γνωρίζει το τμήμα του HR πριν προχωρήσει σε κάποια πρόσληψη είναι οι ανάγκες της επιχείρησης σε προσωπικό ώστε να αναζητήσουμε τους υποψηφίους με τα απαραίτητα προσόντα (Λαζαρίδη 2013). Οφείλει επίσης να γνωρίζει τι δεξιότητες έχουν οι υπάλληλοι, τι εκπαίδευση έχουν κάνει ή τι εκπαίδευση πρέπει να κάνουν κ.α. Με αυτόν τον τρόπο θα γνωρίζει αν χρειάζονται οι προσλήψεις, αν το προσωπικό μπορεί να καλύψει τυχόν θέσεις που προέκυψαν χωρίς να χρειαστεί κάποια αγγελία εργασίας και φυσικά τι χαρακτηριστικά πρέπει να ψάξει στους υποψηφίους ώστε να καλύψει τυχόν αδυναμίες (Simon 2022).

Εξίσου σημαντικό χαρακτηριστικό του “recruitment” είναι και το γεγονός πως είναι άμεσα συνδεδεμένο με την στρατηγική της εταιρείας. Η στρατηγική διοίκηση ανθρωπίνων πόρων είναι η σύνδεση του τμήματος HR με τον στρατηγικό προγραμματισμό της επιχείρησης. Με άλλα λόγια το τμήμα του HR με τη στελέχωση κατάλληλου και ικανού προσωπικού συμβάλει στην επίτευξη των ποιοτικών και ποσοτικών επιδιώξεων της επιχείρησης (Λαζαρίδη 2013). Οι “recruiters” οφείλουν να γνωρίζουν καλά την εταιρεία, τους στόχους της, την αποστολή της, τις αξίες της, το όραμα και τη στρατηγική της ώστε να μπορούν να ενεργούν αντίστοιχα με απώτερο στόχο την εκπλήρωση των στόχων της. Γνωρίζοντας εις βάθος την εταιρεία, θα προσλάβουν το κατάλληλο προσωπικό, στις κατάλληλες θέσεις, που θα οδηγήσει την εταιρεία στους στόχους τους. Εξάλλου το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού αξιολογείται καλύτερα από τα

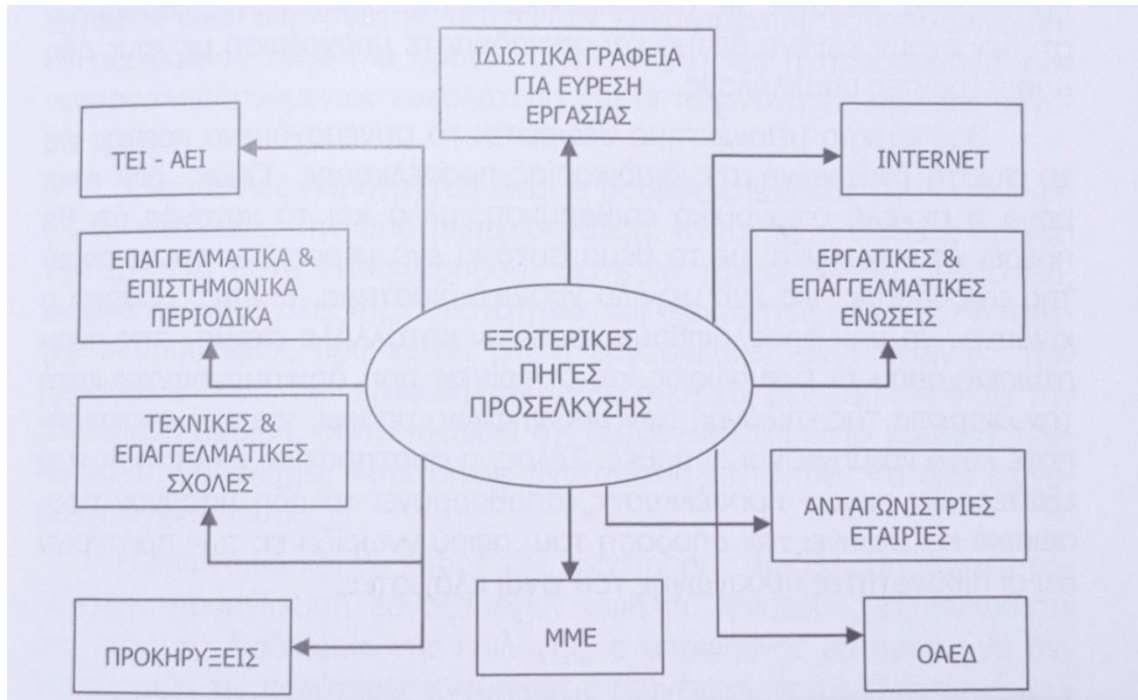
αποτελέσματα που προκύπτουν από αυτό, τα οποία υποστηρίζουν τον στόχο της εταιρείας (Ulrich, Younger και Brockbank 2008). Για παράδειγμα σε μια επιχείρηση όπου η στρατηγική της είναι ηγεσία κόστους, το HR θα προσλάβει αποδοτικούς υπαλλήλους με κύριο χαρακτηριστικό τους την ταχύτητα και όχι την ειδίκευση ή την αριστετεχνία και αυτό το χαρακτηριστικό θα καθορίσει τη στρατηγική HR. Έτσι αυτά για τα οποία είναι γνωστός ο οργανισμός μπορούν να βελτιωθούν επειδή οι πρακτικές Ανθρώπινου Δυναμικού ευθυγραμμιστήκαν μαζί τους.

3.3 ΤΡΟΠΟΙ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ

Δύο πολύ σύνηθες τρόποι να προσλάβει μια εταιρεία προσωπικό όταν το χρειάζεται είναι το εσωτερικό “recruitment” και το εξωτερικό “recruitment”. Ο πρώτος τρόπος αναφέρεται σε περιπτώσεις όπου ο οργανισμός απευθύνεται για την κάλυψη κενών θέσεων στο προσωπικό του. Μερικά παραδείγματα τέτοιων περιπτώσεων είναι οι προαγωγές και οι μεταθέσεις (Κατσανέβας και Τσιαπαρίκου 2013). Για παράδειγμα κάποιες επιχειρήσεις έχουν διαμορφώσει τη στρατηγική τους με τέτοιον τρόπο ώστε ο κάθε υπάλληλος τους να καταφέρει από μια κατώτερη ιεραρχικά θέση να φτάσει μέχρι και τις ανώτερες, μέσα από εκπαίδευση και εμπειρία (Λαζαρίδη 2013). Έτσι δίνουμε στους εργαζόμενους μας τη δυνατότητα εξέλιξης, τους βοηθάμε να κτίσουν την αυτοπεποίθηση που θα τους ανεβάσει το ηθικό και τους δίνουμε το κίνητρο να δουλέψουν σκληρά. Είναι όμως και μεγάλο πλεονέκτημα και για την εταιρεία καθώς αποφεύγει κόστη όπως “onboarding”, εκπαίδευση, προώθηση αγγελιών κ.α.

Ο δεύτερος τρόπος αναφέρεται σε περιπτώσεις όπου το τμήμα HR αναζητά υποψηφίους εκτός της επιχείρησης. Με αυτό τον τρόπο εισάγουμε στην επιχείρηση νέα μυαλά με νέες ιδέες που βοηθάνε την εταιρεία και ίσως μερικές φορές τη βελτιώνουν με τις αλλαγές τους (Λαζαρίδη 2013). Το εξωτερικό λοιπόν “recruitment” είναι μεγαλύτερο ρίσκο για την εταιρεία από το να προάγει κάποιον που ήδη δουλεύει σε αυτήν και έχει αποδείξει την αξία του, όμως η διαφορετικότητα και η ποικιλία στον χώρο εργασίας είναι θετικό χαρακτηριστικό. Εξωτερικό “recruitment” μπορεί να γίνει με αγγελίες στο διαδίκτυο, σε εταιρείες εύρεσης εργασίας, σε κέντρα επαγγελματικού προσανατολισμού, σε γραφεία σταδιοδρομίας κ.α. (Κατσανέβας και Τσιαπαρίκου 2013).

Εικόνα 3 Εξωτερικές πηγές προσέλκυσης προσωπικού



ΠΗΓΗ: Άννα Μαρία Μούζα Λαζαρίδου, Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων, 2013, σελ. 199

Σε αυτό το σημείο είναι πολύ ενδιαφέρον να αναφερθεί και ένας τρίτος τρόπος πρόσληψης ο οποίος είναι πολύ σύνθητες σε καλλιτέχνες. Ο τρόπος αυτός λέγεται “headhunting” και αφορά κυρίως παθητικούς υποψηφίους, δυνητικούς δηλαδή υποψήφιους που δεν αναζητούν δουλειά αυτή τη στιγμή. Ένας “headhunter” προσπαθεί να πείσει έναν εν δυνάμει υποψήφιο να αλλάξει εταιρεία ή έστω του περιγράψει τη θέση εργασίας ώστε να φανεί πιο ελκυστική από μια αγγελία για παράδειγμα σε εφημερίδα. Αν και το να απευθυνθεί κάποια εταιρεία σε “headhunters” είναι κοστοβόρο, της εξοικονομεί χρήματα μελλοντικά, καθώς το ρίσκο της λάθος επιλογής εργαζομένου είναι πλέον πολύ μικρότερο (Jones 1989). Ο λόγος που είναι ελκυστικοί στην εταιρεία αυτοί οι δυνητικοί υποψήφιοι θα μπορούσε να είναι το γεγονός ότι έχουν μια πετυχημένη πορεία (Λαζαρίδη 2013). Για παράδειγμα ένας μουσικός που εργάζεται σε ένα συγκρότημα αποκτάει φήμη και έτσι γίνεται ελκυστικός από ένα άλλο συγκρότημα. Ο ίδιος ο μουσικός δεν γνωρίζει φυσικά ότι το άλλο συγκρότημα ενδιαφέρεται για αυτόν και ούτε αναζητάει ενεργά εργασία. Ο υπεύθυνος προσλήψεων του δεύτερου συγκροτήματος είναι αυτός που θα έρθει σε επαφή μαζί του και θα τον ενημερώσει για το ενδιαφέρον τους. Πολλοί καλλιτέχνες δηλαδή δεν χρειάζεται καν να ψάξουν για δουλειά αν είναι ήδη καταξιωμένοι και διάσημοι. Ας σκεφτούμε τους ηθοποιούς στις τηλεοπτικές σειρές. Αν ο ίδιος δουλεύει σκληρά

ώστε να αποδείξει την αξία του και δημιουργήσει φήμη γύρω από το όνομα του, τότε οι προτάσεις από καινούριες σειρές θα έρθουν πολύ σύντομα. Έτσι ενώ για έναν υπάλληλο γραφείου θα ήταν δύσκολο να τον προσεγγίσουν από μια άλλη εταιρεία, μέσω για παράδειγμα email ή της πλατφόρμας του LinkedIn και να τον πείσουν να δεχθεί μια θέση σε διαφορετική ή ακόμα και ανταγωνιστική εταιρεία, στην τέχνη αυτό είναι σύνηθες.

Είναι πολύ σημαντικό να αναφερθεί και η μέθοδος των ακροάσεων, η πιο συνηθισμένη μέθοδο πρόσληψης των καλλιτεχνών. Οι καλλιτέχνες συνήθως για να εργαστούν σε κάποια παράσταση ή να γίνουν μέλος μια καλλιτεχνικής ομάδας πρέπει να περάσουν τη διαδικασία της “οντισιόν” (Barrett 2014). Εκτός δηλαδή από την προφορική συνέντευξη από την οποία έτσι κι αλλιώς θα περάσουν όλοι οι υποψήφιοι εργαζόμενοι σε όλους τους επαγγελματικούς τομείς, οι καλλιτέχνες θα περάσουν και από δοκιμασίες για να αποδείξουν την αξία τους. Ο ηθοποιός θα απαγγείλει έναν μονόλογο μπροστά στον σκηνοθέτη του Εθνικού θεάτρου ώστε να αποδείξει ότι αξίζει τον ρόλο. Ο μουσικός θα παραδώσει τις ηχογραφήσεις με τις πιο πρόσφατες συνθέσεις του ώστε να αποδείξει στη δισκογραφική εταιρεία ότι έχει μέλλον στη μουσική. Ο χορευτής θα παρουσιάσει μια αυτοσχεδιαστική χορογραφία μπροστά στον καλλιτεχνικό διευθυντή της Κρατικής σχολής ορχηστρικής τέχνης ώστε να αποδειχθεί ότι είναι ικανός να φέρει εις πέρας τον δύσκολο ρόλο για τον οποίο κάνει την ακρόαση. Σημαντική λεπτομέρεια εδώ είναι ότι εκτός από το βιογραφικό σημείωμα το οποίο είναι απαραίτητο στοιχείο για όλους τους υποψηφίους ανεξαρτήτως εργασίας, οι καλλιτέχνες (κυρίως ηθοποιοί) καλούνται να συνοδεύουν το βιογραφικό με αρχείο φωτογραφιών τους. Ο υπεύθυνος προσλήψεων λοιπόν καλλιτεχνικών επιχειρήσεων, πέρα από τη δόμηση μιας σωστής και επικοινωνιακής συνέντευξης με τους υποψηφίους, θα πρέπει να οργανώσει και τις βασικές δοκιμασίες που θα αποδείξουν ποιος υποψήφιος είναι ο πιο κατάλληλος.

Υπάρχουν οι ανοιχτές ακροάσεις στις οποίες μπορεί να πάρει μέρος όποιος θέλει καθώς γίνεται μαζική διαφήμιση τους και οι κλειστές στις οποίες οι υποψήφιοι θα λάβουν πρόσκληση από την εταιρεία (Barrett 2014). Οι ανοιχτές ακροάσεις τείνουν να απευθύνονται περισσότερο σε λιγότερο διάσημους καλλιτέχνες και για μικρότερους ρόλους ενώ στις κλειστές ισχύει ακριβώς το αντίθετο. Οι ακροάσεις για μικρούς ρόλους μπορεί να διαρκούν ακόμα και πέντε λεπτά ανά υποψήφιο αλλά για μεγάλους ρόλους ο χρόνος είναι πολύ μεγαλύτερος και ίσως υπάρξουν συνεχόμενες ακροάσεις μέχρι να γίνει η τελική επιλογή (Barrett 2014).

Τέλος για τους καλλιτέχνες (ειδικά για αυτούς που ξεκινάνε τώρα την καριέρα τους) είναι πολύ σύνηθες να μαθαίνουν για ευκαιρίες καριέρας από αυτό που λέγεται “στόμα με στόμα” διαφήμιση. Μεγάλος και απαραίτητος στόχος κάθε καλλιτέχνη είναι να χτίσει επαγγελματικό δίκτυο. Όσο πιο δικτυωμένος είναι τόσο πιο εύκολα θα χτίσει καριέρα αφού και θα μαθαίνει νέες ευκαιρίες, που δεν διαφημίζονται διαφορετικά και θα του γίνονται εύκολα προτάσεις για

συνεργασίες, το οποίο επίσης είναι πολύ σύνηθες στην τέχνη. Επίσης ένα πολύ χαρακτηριστικό παράδειγμα ηθοποιού που προσπαθεί να χτίσει δίκτυο είναι τα δωρεάν εισιτήρια (προσκλήσεις) που δίνονται σε συγκεκριμένες προσωπικότητες του χώρου ώστε οι καλλιτέχνες που συμμετέχουν στην παράσταση να έρθουν σε επαφή μαζί τους αλλά και να διαφημίσουν τη δουλειά τους σε άτομα που ίσως στο μέλλον να επιδιώξουν συνεργασία μαζί τους. (Barrett 2014)

3.4 ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΩΝ (ΤΟ ΜΕΓΑΛΟ ΠΑΡΑΔΟΞΟ)

Μια από τις μεγαλύτερες προκλήσεις στο τομέα προσλήψεων καλλιτεχνικών εταιρειών είναι τα κριτήρια πρόσληψης. Στο χώρο αυτό παρατηρείται μια έλλειψη κοινών κριτηρίων καθώς επικρατεί το εξής παράδοξο: Πολλοί καλλιτέχνες θα βρουν δουλειά χωρίς να έχουν την παραμικρή εκπαίδευση ή εμπειρία. Είναι πολύ συνηθισμένο αρκετοί καλλιτέχνες και μάλιστα γνωστοί, επιτυχημένοι και καλοί στη δουλειά τους να επιλέχθηκαν από το HR όχι με βάση τα πολλά χρόνια προϋπηρεσίας, ούτε με βάση τις σπουδές τους στα καλύτερα κολέγια αλλά επειδή απλά είχαν ταλέντο. Αντίστοιχα παρατηρούμε καλλιτέχνες με πολυετής σπουδές σε ωδεία, με πτυχία κλασσικής μουσικής που είναι απαιτητικά και δύσκολα πτυχία, να μην μπορούν να βρουν δουλειά εύκολα στο χώρο του θεάματος. Ένα παράδειγμα θα μπορούσε να ήταν ένας τραγουδιστής που εκ γενετής είχε πολύ καλή αντίληψη της μουσικής χωρίς να έχει σπουδάσει το αντικείμενο και ο οποίος ανταγωνίζεται σε μια οντισιόν έναν μουσικό που σπούδαζε από μικρό παιδί για να κατακτήσει όλη τη γνώση που αφορά τη μουσική παιδεία. Σε πολλές περιπτώσεις ο πρώτος καλλιτέχνης θα κερδίσει τον ανταγωνισμό και τη θέση εργασίας γιατί έχει καλή σκηνική παρουσία, έχει αντίληψη της μουσικής που δεν διδάσκεται, είναι πρωτοπόρος κ.α. Συμπερασματικά ο χώρος της τέχνης δεν έχει κριτήρια εισόδου με αποτέλεσμα οποιοσδήποτε με ελάχιστη εκπαίδευση να μπορεί να διεισδύσει (Barrett 2014).

Για να γίνει ακόμα πιο κατανοητό αυτό το παράδοξο, παρατίθεται παρακάτω μια παράγραφο από το βιβλίο-βιογραφία του μουσικού Νίκου Τουλιάτου, “ Μ' ένα κύμβαλο ...αλαλάζον” στο οποίο ο ίδιος εξηγεί την επιτυχημένη πορεία του στον καλλιτεχνικό χώρο και πιο συγκεκριμένα στα κλασσικά κρουστά:

“Ποτέ δεν έμαθα τι είναι τα rudiments, τα paradiddles, τα syncopation κλπ. Δεν ήξερα καν πως ονομάζονται οι τύποι δερμάτων για τα τύμπανα, τι σημαίνει funk-fussion κ.α., πως ονομάζονται οι διάφορες τεχνικές...Όταν οι άλλοι μιλούσαν γι αυτά μου φαίνονταν κινέζικα, και ακόμα

κινέζικα μου φαίνονται. Τι ήξερα; Ήξερα πως αναπνέουν τα τύμπανα, ήξερα τι συναισθήματα έβγαζε και βγάζει ο κάθε ήχος τον οποίο μετέφραζα σε χρώμα...Ήξερα την τελευταία λεπτομέρεια του ηχοχρώματος που έβγαζε κάθε πιατίνι όταν το ακουμπούσα με τα δάχτυλα ή όταν το χτυπούσα με κάποιο αντικείμενο. Ένοιωθα πως πάλλεται η μπαγκέτα στα χέρια μου όταν έπαιζα μια μελωδία ή ένα σκληρό ρυθμικό σχήμα..”

“Πέρασα από όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης από το Δημοτικό μέχρι και το πανεπιστήμιο, μόνο ως καθηγητής ποτέ ως μαθητής.”

(Τουλιάτος 2006)

Ο Νίκος Τουλιάτος, αποτελεί έναν από τους πλέον καταξιωμένους διεθνώς Έλληνες μουσικούς στα κλασσικά κρουστά και τύμπανα. Ένα από τα πολλά που κατάφερε ήταν να γίνει τιμητικά καθηγητής στο μουσικό τμήμα του Ιόνιου Πανεπιστημίου. Οι σπουδές του ίδιου στην μουσική ήταν μηδενικές.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΕΠΙΔΟΣΗΣ

4.1 ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΕΠΙΔΟΣΗΣ

Πριν αναλυθεί η αξιολόγηση της επίδοσης των καλλιτεχνών, θα αναλυθεί τι ακριβώς σημαίνει διαχείριση της επαγγελματικής επίδοσης. Όλες οι δραστηριότητες λοιπόν που πραγματοποιεί ο κάθε ο οργανισμός ώστε να εξασφαλίσει ότι η επίδοση των υπαλλήλων του είναι η επιθυμητή, αποτελούν τη διαχείριση επίδοσης (Κάτου 2017).

Η διαδικασία αξιολόγησης της επίδοσης αναφέρεται πιο πολύ στον εργαζόμενο και όχι στην επιχείρηση καθώς έχει στόχο να προσδιοριστεί η επίδοση του υπαλλήλου έως τώρα, να αξιολογηθεί και να τεθούν στόχοι για την επίδοση που πρέπει να έχει στο μέλλον (Κάτου 2017). Με την αξιολόγηση των εργαζομένων η εταιρεία έχει στην κατοχή της πληροφορίες οι οποίες θα τη βοηθήσουν να εξασφαλίσει πως η επίδοση των εργαζομένων είναι σύμφωνα με τα πρότυπα της και ότι θα συνεχίζει να βελτιώνεται. Αυτός είναι και ένας λόγος που η αξιολόγηση εργαζομένων είναι πολύ σημαντικός παράγοντας για τη μακροχρόνια επιτυχία ενός οργανισμού (Παπαλεξανδρή και Μπουραντάς 2003). Η σημαντικότητα της αξιολόγησης φαίνεται και από το γεγονός πως οι συστηματικά θετικές αξιολογήσεις ενός υπαλλήλου είναι σημαντικό κριτήριο για περίπτωση προαγωγής ή αύξησης μισθού και αντίθετα η συστηματικά αρνητική αξιολόγηση του υπαλλήλου είναι πιθανόν να οδηγήσει σε κυρώσεις ή στην απόλυση του (Λαζαρίδη 2013).

Μια αναμενόμενη απορία που θα είχε κάποιος σε αυτό το σημείο θα αφορούσε τους λόγους που ο μάνατζερ δεν αφήνει την πρόοδο στην κρίση του εκάστοτε υπαλλήλου. Η απάντηση βρίσκεται στα εμπόδια και τις δυσκολίες που ίσως αντικρύσει ο υπάλληλος στην προσπάθεια του να βελτιωθεί μόνος του όπως για παράδειγμα οι ενδεχομένως μη ξεκάθαροι στόχοι, η ελλιπής εκπαίδευση κ.α. Επομένως ο υπάλληλος πρέπει να έχει τη βοήθεια και την καθοδήγηση κάποιου από το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού, υπεύθυνο για την αξιολόγηση και την πρόοδο του (Bourgerie 2022).

4.2 ΜΕΘΟΔΟΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

Συνοπτικά θα γίνει αναφορά σε τρεις διαφορετικές μεθόδους αξιολόγησης. Με τη μικρή αυτή αναφορά θα γίνει αντιληπτή αργότερα ποια μέθοδος ταιριάζει περισσότερο στους καλλιτέχνες. Σύμφωνα με τον καθηγητή Larry Bourgerie υπάρχουν τρεις μέθοδοι αξιολόγησης:

Πρώτα έχουμε τη μέθοδο της σύγκρισης. Οι υπάλληλοι συγκρίνονται μεταξύ τους έτσι ώστε ο μάνατζερ να αποφασίσει ποιος κάνει καλά τη δουλειά του και έχει μεγάλη παραγωγικότητα, ποιος λιγότερο και ποιος καθόλου (Bourgerie 2022). Είναι μια απλή και εύκολη μέθοδος για να αξιολογούνται οι υπάλληλοι, τα αποτελέσματα της είναι ξεκάθαρα και μπορεί εύκολα να αποφασιστεί ποιος θα κερδίσει το “bonus”. Η μέθοδος όμως αυτή είναι ακατάλληλη σε περίπτωση που οι εργαζόμενοι έχουν τελειώς διαφορετικό αντικείμενο εργασιών (Χυτήρης 2018) κάτι που κάνει τη σύγκριση μεταξύ τους αδύνατη. Γενικά θεωρείται μια χαμηλής αξιοπιστίας μέθοδος λόγω της υποκειμενικότητας που τη χαρακτηρίζει (Κάτου 2017).

Έπειτα έχουμε την απόλυτη μέθοδο. Σε αυτή την περίπτωση ο μάνατζερ περιγράφει στους υπαλλήλους ποιος θα μπορούσε να ήταν ο απόλυτος εργαζόμενος δηλαδή ο ιδανικός (Bourgerie 2022). Με βάση αυτό το πρότυπο θα γίνει η σύγκριση και ανάλογα με το ποιος προσεγγίζει περισσότερο αυτό το μη-υπαρκτό πρόσωπο θα γίνει η αξιολόγηση. Η μέθοδος αυτή τείνει να είναι πιο αρεστή στους υπαλλήλους γιατί δεν τους αναγκάζει να ανταγωνίζονται μεταξύ τους. Τα απόλυτα πρότυπα βοηθούν τις συγκρίσεις σε διαφορετικά τμήματα και η απόδοση μετριέται σε βάση συγκεκριμένες διαστάσεις ώστε να είναι εύκολη η επαναπληροφόρηση (Παπαλεξανδρή και Μπουραντάς 2003).

Τέλος υπάρχει και η μέθοδος των αποτελεσμάτων. Η αξιολόγηση των υπαλλήλων γίνεται με βάση τα αποτελέσματα της προσπάθειας τους (Bourgerie 2022). Για παράδειγμα στο τέλος του μήνα αναλύεται στο τμήμα των πωλήσεων ποιος υπάλληλος πέτυχε τις περισσότερες παραγγελίες με πελάτες και ποιος τις λιγότερες. Είναι πολύ εύκολο να καθοριστούν οι στόχοι αφού βασίζονται στη γενική στρατηγική της εταιρίας και είναι εξίσου εύκολο και ξεκάθαρο να επιλεγεί αυτός που κατάφερε να πετύχει τους στόχους στον πιο ικανοποιητικό βαθμό. Το μεγαλύτερο λοιπόν πλεονέκτημα εδώ είναι πως αποτελεί μια αντικειμενική μέθοδο που χρησιμοποιεί μετρήσιμα αποτελέσματα (Κάτου 2017). Η μέθοδος αυτή μπορεί να χρησιμοποιηθεί και ως κίνητρο για τους εργαζόμενους καθώς οι ίδιοι μπορούν εύκολα να καθορίσουν τις διαδικασίες και μεθόδους που θα οδηγήσουν στην επίτευξη καλύτερων αποτελεσμάτων (Χυτήρης 2018). Όμως η επίδραση των εξωτερικών παραγόντων που μπορούν

να επηρεάσουν την επίτευξη ή όχι των αποτελεσμάτων από τους υπαλλήλους, στη συγκεκριμένη μέθοδο δεν λαμβάνονται υπόψη (Λαζαρίδη 2013).

Οι περισσότερες όμως εταιρείες χρησιμοποιούν μια άλλη μέθοδο που φαίνεται να είναι και η πιο αποτελεσματική και αυτή είναι ο συνδυασμός των προηγούμενων τριών.

4.3 ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΙΚΗΣ ΕΠΙΔΟΣΗΣ

Η διαχείριση και αξιολόγηση εργαζομένων είναι εξίσου σημαντική στις καλλιτεχνικές επιχειρήσεις. Η μόνη διαφορά εδώ είναι πως τα κριτήρια για την καλλιτεχνική επίδοση είναι υποκειμενικά (Barrett 2014) και πολύ ασαφή. Η τέχνη δεν έχει αυστηρούς κανόνες. Αντιθέτως όσο περισσότερη καινοτομία προσφέρει ο καλλιτέχνης και όσο περισσότερο ελεύθερος είναι όταν εργάζεται, το καλλιτεχνικό αποτέλεσμα του βελτιώνεται. Δεν μπορούμε για παράδειγμα να κρίνουμε με αυστηρούς επαγγελματικούς κανόνες ποιος ζωγράφος απέδωσε καλύτερα στον πίνακα του. Δεν μπορούμε επίσης να κρίνουμε ποιος χορευτής απέδωσε περισσότερο πάθος στην παράσταση του, ούτε ποιος μουσικός εκφράζει περισσότερα συναισθήματα στα τραγούδια του.

Η τέχνη δεν μπορεί να συγκριθεί. Ο κάθε καλλιτέχνης είναι διαφορετικός και ο ρόλος του καλλιτεχνικού διευθυντή ή του εκάστοτε μάνατζερ διαδραματίζει πολύ σημαντικό ρόλο στην επίδοση του. Πιο αναλυτικά ο ίδιος καλλιτέχνης ακολουθώντας τις οδηγίες του σκηνοθέτη του θα αποδώσει εντελώς διαφορετικά τον ρόλο του στο θέατρο σε σύγκριση με το να του δοθούν εντελώς διαφορετικές οδηγίες από έναν άλλο σκηνοθέτη για την ίδια θεατρική παράσταση. Ο στόχος δε πάλι είναι ασαφής. Πως θα μπορούσε να κρίνει το τμήμα του HR αν ο πιανίστας που συνόδευσε μουσικά την καινούργια θεατρική παράσταση του Εθνικού θεάτρου, κατάφερε να αποδώσει θεατρικότητα στο παίξιμο του που ήταν και ο βασικός στόχος; Και πως θα τον βοηθήσει και θα του παρέχει κατάλληλη καθοδήγηση και εκπαίδευση ώστε να βελτιώσει τη θεατρικότητα του στην επόμενη παράσταση;

Τέλος πόση ελευθερία μπορεί να έχει ένας καλλιτέχνης σε αντίθεση με έναν υπάλληλο γραφείου μιας εταιρείας; Ένας καλλιτέχνης χρειάζεται συγκέντρωση, ανεξαρτησία και μάλιστα πολλοί από αυτούς, αν όχι η πλειοψηφία, χρησιμοποιούν το ταλέντο τους ως μόνη μέθοδο καλής επίδοσης. Το τμήμα HR ίσως δημιουργήσει αντίθετα αποτελέσματα από αυτά που

αποσκοπεί αν προσπαθήσει να περιορίσει έναν καλλιτέχνη, να το πιέσει ή να τον υποχρεώσει να ακολουθήσει πιστά κανόνες. Το ένστικτο και ο παράγοντας του ταλέντου διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο για έναν καλλιτέχνη κάτι που είναι πολύ στρεσογόνο για τους επαγγελματίες του HR οι οποίοι ίσως χρειαστεί να εμπιστευτούν το ταλέντο του καλλιτέχνη και να τον αφήσουν να δράσει σύμφωνα με τη δική του βούληση και όχι ακολουθώντας τους κανόνες ή τις στρατηγικές.

Η μέθοδος αξιολόγησης ενός καλλιτέχνη δεν ταιριάζει με καμία από τις μεθόδους που αναλύθηκαν παραπάνω. Αρχικά η μέθοδος της σύγκρισης μοιάζει τελείως ακατάλληλη στην τέχνη. Ας υποθέσουμε ότι το τμήμα HR του Μεγάρου Μουσικής αποφασίζει να δώσει μπόνους στον μουσικό με την καλύτερη επίδοση. Η ορχήστρα αποτελείται από πνευστούς, κρουστούς, έγχορδους μουσικούς και τραγουδιστές. Η ορχήστρα επίσης φέτος ερμήνευσε έργα σημαντικών συνθετών από κλασική μέχρι σύγχρονη μουσική και συνόδευσε θεατρικές παραστάσεις. Στις συναυλίες με την κλασική μουσική, τα βιολιά είχαν πιο δύσκολο ρόλο ενώ τα κρουστά πολύ μικρό. Στις θεατρικές παραστάσεις, τα κρουστά και η χορωδία πρωταγωνιστούσαν. Ο επικεφαλής του HR προσπαθεί να σκεφτεί ποιος μουσικός είναι καλύτερος: ο κρουστός ή ο βιολιστής; Προσπαθεί να βρει τρόπο να συγκρίνει τα δυο όργανα και φυσικά στο τέλος καταλήγει στο ότι η σύγκριση είναι αδύνατη. Η σημαντικότητα δε του κάθε οργάνου από ότι φάνηκε αλλάζει ανάλογα την παράσταση. Ακόμα και να είχε αποφασίσει ότι το μπόνους θα δοθεί σε τραγουδιστή, ποιος από τους τραγουδιστές είναι ο καλύτερος; Η άλτο, η σοπράνο ή η μέτζο σοπράνο; Πως θα κρίνει ποια απέδωσε καλύτερα, δεδομένου φυσικά ότι κανένας μουσικός δεν υπέπεσε σε σοβαρά λάθη όπως παραφωνίες; Η σύγκριση μουσικών μοιάζει αδύνατη διότι δεν μπορεί κανείς να συγκρίνει διαφορετικά όργανα και επειδή η επίδοση συνδέεται με χαρακτηριστικά όπως “πάθος”, “συγκίνηση”, “βιρτουόζος” κ.α. τα οποία πέρα από το ότι είναι υποκειμενικά, είναι συνήθως και άγνωστες λέξεις για τους επαγγελματίες του HR.

Ακολουθεί η μέθοδος του απόλυτου. Με άλλα λόγια το ερώτημα εδώ είναι κατά πόσο το τμήμα του HR θα μπορούσε να αξιολογεί τους καλλιτέχνες συγκρίνοντας τους με τον ιδανικό καλλιτέχνη. Μοιάζει φυσικά εξαιρετικά δύσκολο για έναν επαγγελματία του HR να δημιουργήσει ένα πρότυπο καλλιτέχνη. Η ιδέα να τοποθετηθεί στη θέση του ιδανικού καλλιτέχνη κάποιος διάσημος και καταξιωμένος καλλιτέχνης είναι μια πιθανή λύση. Από την άλλη όμως ποιος μπορεί να αποφασίσει ποιος είναι ο ιδανικός καλλιτέχνης που πρέπει να έχουν πρότυπο οι εργαζόμενοι και με ποια κριτήρια αποφασίστηκε ότι είναι ιδανικός; Και ακόμη και αν το τμήμα του HR αποφασίσει ποιος είναι ο ιδανικός καλλιτέχνης, έχει αυτός χαρακτηριστικά που μπορούν να μιμηθούν οι εργαζόμενοι για να του μοιάσουν; Αν ο ιδανικός καλλιτέχνης είναι για παράδειγμα ένα φυσικό ταλέντο, πως μπορούν οι υπάλληλοι να βοηθηθούν συγκρίνοντας τον με αυτούς;

Τέλος έχουμε την αξιολόγηση με βάση το αποτέλεσμα. Εδώ κύρια δυσκολία αποτελεί η υποκειμενικότητα. Το ίδιο τραγούδι μπορεί να δεχθεί δεκάδες διαφορετικές κριτικές ανάλογα με τα υποκειμενικά γούστα του κάθε ατόμου που θα το ακούσει. Αυτός είναι άλλωστε και ο λόγος που είναι όλοι τόσο διαφορετικοί στην τέχνη. Σε άλλους αρέσει η ροκ μουσική, σε άλλους η ποπ και σε άλλους η κλασική. Σε άλλους αρέσει το θέατρο και σε άλλους μοιάζει μια βαρετή ανούσια διαδικασία. Ακόμα και ο ίδιος ο επαγγελματίας του HR να είναι καλλιτέχνης, θα βασιστεί σε υποκειμενικά κριτήρια για να κρίνει ποιος μουσικός είχε το καλύτερο αποτέλεσμα. Τέλος επειδή η τέχνη συνδέεται συχνά με τους θαυμαστές θα μπορούσε κάποιος να ισχυριστεί, πως ο καλύτερος καλλιτέχνης είναι αυτός που έχει περισσότερους θαυμαστές άρα επιφέρει και περισσότερα χρήματα με αυτόν τον τρόπο στην επιχείρηση. Αν όμως μελετήσει λίγο παραπάνω τον συλλογισμό αυτόν θα συμπεράνει ότι, πρώτον είναι δύσκολο σε μια παράσταση να γίνει φανερό για ποιον συγκεκριμένο καλλιτέχνη παρευρέθηκε ο περισσότερος κόσμος και δεύτερον, ότι πολλές φορές οι επιχειρήσεις δεν στοχεύουν στην ποσότητα αλλά στην ποιότητα. Το πλήθος δεν συγκεντρώνεται απαραίτητα στην ποιοτική μουσική και οι περισσότερες καλλιτεχνικές επιχειρήσεις ακολουθούν μέθοδο διαφοροποίησης στο μάρκετινγκ τους, που σημαίνει ότι προσπαθούν να προσφέρουν προϊόν σημαντικά καλύτερο από τους ανταγωνιστές.

ΜΕΡΟΣ Β: ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ

Ο στόχος μίας ακαδημαϊκής έρευνας είναι να συμβάλει τόσο στην οικοδόμηση της γνώσης όσο και στην κατανόηση του υπό διερεύνηση θέματος (Χαλικιάς και Σαμαντά 2016). Η έρευνα μπορεί να είναι ποιοτική, ποσοτική ή μια μίξη των δύο (Creswell 2014).

Στην ποσοτική έρευνα δίνεται μεγαλύτερη έμφαση στην συλλογή και ανάλυση δεδομένων και στον έλεγχο των θεωριών. Επομένως μια μεγάλη διαφορά της με την ποιοτική έρευνα έγκειται στον μεγάλο πλήθος που περιλαμβάνει. Στόχος είναι να εξάγουμε στατιστικά συμπεράσματα που αντικατοπτρίζουν ολόκληρο τον πληθυσμό (Χαλικιάς και Σαμαντά 2016). Με την ποσοτική έρευνα μπορούμε να εξηγήσουμε ένα φαινόμενο ή ακόμα και να κάνουμε προβλέψεις γι αυτό (Creswell 2014).

Στην ποιοτική έρευνα και πιο συγκεκριμένα στις συνεντεύξεις (οι οποίες είναι από τα σημαντικότερα εργαλεία της ποιοτικής έρευνας), στόχος είναι να συγκεντρώσουμε δεδομένα από τον ερωτώμενο για το θέμα που ερευνούμε (το οποίο συνήθως ανήκει σε άγνωστο γνωστικό πεδίο) και έτσι να ανακαλύψουμε συμπεριφορές καθώς και να περιγράψουμε και να ερμηνεύσουμε φαινόμενα (Χαλικιάς και Σαμαντά 2016). Η συνέντευξη μας επιτρέπει επίσης να δούμε το θέμα που ερευνούμε μέσα από τις εμπειρίες και τα μάτια των ερωτηθέντων καθώς και να αναλύσουμε το θέμα εις βάθος (Ιωσηφίδης 2008).

Η μέθοδος που θα επιλέξει κάθε ερευνητής εξαρτάται από πολλούς παράγοντες. Στην παρούσα εργασία έχει γίνει χρήση και της ποσοτικής και της ποιοτικής έρευνας. Μέσα από τις συνεντεύξεις επιδιώκεται να βρεθούν οι στάσεις και οι αξίες των καλλιτεχνικών επιχειρήσεων όσον αφορά την πρόσληψη και την αξιολόγηση των εργαζομένων τους ώστε να διερευνηθεί εις βάθος το θέμα της έρευνας. Με τη στατιστική έρευνα επιδιώκεται να διαπιστωθούν συσχετίσεις όπως το αν η αυστηρή και αντικειμενική αξιολόγηση των καλλιτεχνών από τους υπεύθυνους αξιολόγησης συσχετίζεται με την εργασιακή ικανοποίησή τους, καθώς και το κατά πόσο η επαφή ή μη των επαγγελματιών HR με την τέχνη συνδέεται και με τα κριτήρια που αυτοί χρησιμοποιούν.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΠΟΣΟΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ

Για την καλύτερη και πιο αξιόπιστη διερεύνηση του θέματος, συντάχθηκε γραπτό ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο. Οι κύριοι στόχοι του ερωτηματολογίου είναι, αρχικά, να γίνουν γνωστά τα στατιστικά στοιχεία που αφορούν στην πρόσληψη και την αξιολόγηση των ερωτηθέντων. Να διαπιστωθεί, δηλαδή, αν τα κριτήρια πρόσληψης και αξιολόγησης των περισσότερων καλλιτεχνών είναι αυστηρά και αντικειμενικά, όπως οι σπουδές, η εμπειρία και η τεχνική τους. Έπειτα, δεύτερος στόχος αποτελεί ο εντοπισμός συσχετίσεων. Η πρώτη συσχέτιση αφορά το αν η αυστηρή και αντικειμενική αξιολόγηση των καλλιτεχνών από τους υπεύθυνους αξιολόγησης συσχετίζεται με την εργασιακή ικανοποίησή τους και έτσι θα φανεί αν τελικά οι υπεύθυνοι αξιολόγησης σε καλλιτεχνικές επιχειρήσεις πρέπει να είναι μόνο γνώστες διοίκησης επιχειρήσεων ή πρέπει να έχουν και καλλιτεχνικές γνώσεις ώστε να μπορούν να εργαστούν αποδοτικά. Τέλος η δεύτερη συσχέτιση αφορά το πόσο η επαφή ή όχι των επαγγελματιών HR με την τέχνη συνδέεται και με τα κριτήρια που χρησιμοποιούν είτε αυτά είναι αυστηρά και αντικειμενικά ή υποκειμενικά και εναλλακτικά.

Το ερωτηματολόγιο δημιουργήθηκε ειδικά για τη συγκεκριμένη εργασία, καθώς το θέμα αυτό δεν μπορούσε να ικανοποιηθεί από κάποιο ήδη υπάρχον. Οι ερωτηθέντες ήταν μόνο επαγγελματίες καλλιτέχνες, για αυτό και η διάθεση του ερωτηματολογίου έγινε κυρίως σε θεατρικές ομάδες, μουσικά σύνολα και καλλιτεχνικές επιχειρήσεις. Το ερωτηματολόγιο ήταν ανώνυμο, εμπιστευτικό και τα αποτελέσματα χρησιμοποιήθηκαν αυστηρά και μόνο στα πλαίσια της στατιστικής ανάλυσης της έρευνας κάτι στο οποίο συναίνεσαν όλοι οι συμμετάσχοντες. Όλες οι ερωτήσεις ήταν κλειστού τύπου και οι απαντήσεις μετρήθηκαν σε πενταβάθμια κλίματα Likert (1. Διαφωνώ Απόλυτα, 2. Διαφωνώ, 3. Ούτε Συμφωνώ Ούτε Διαφωνώ, 4. Συμφωνώ, 5. Συμφωνώ Απόλυτα). Η γλώσσα του ερωτηματολογίου ήταν η ελληνική. Οι ερωτήσεις ανήλθαν στις δεκαεπτά, χωρισμένες στα δημογραφικά στοιχεία και σε τέσσερις ενότητες.

Τα δημογραφικά στοιχεία περιέχουν ερωτήσεις όπως η ηλικία, οι ακαδημαϊκές σπουδές, τα χρόνια προϋπηρεσίας, καθώς και η χρονική διάρκεια εργασίας στην ίδια εταιρεία. Η πρώτη ενότητα αφορούσε σε ερωτήσεις σχετικά με τον υπεύθυνο πρόσληψης και με το κατά πόσο αυτός έχει γνώση και εμπειρία πάνω στον τομέα της τέχνης. Οι ερωτηθέντες κλήθηκαν να απαντήσουν στο εάν οι υπεύθυνοι στη συγκεκριμένη εργασία είναι και οι ίδιοι καλλιτέχνες, έχουν γνώση σχετική με την τέχνη ή έχουν ενδιαφέρον και διάθεση να ασχοληθούν με θέματα που την αφορούν. Η δεύτερη ενότητα αφορά τα κριτήρια αξιολόγησης των καλλιτεχνών από τον υπεύθυνο αξιολόγησης και κατά πόσο τα κριτήρια αυτά είναι αυστηρά και αντικειμενικά

όπως η καλή τεχνική και η συμβολή στα έσοδα και τη φήμη της εταιρείας. Ακολουθεί η τρίτη ενότητα η οποία αφορά τα κριτήρια πρόσληψης των καλλιτεχνών. Στόχος ήταν να διαπιστωθεί κατά πόσο τα κριτήρια πρόσληψης των καλλιτεχνών αφορούν και αυτά τις σπουδές, την τεχνική, τη συμβολή στα έσοδα κτλ όπως στις περισσότερες εργασίες ή είναι πιο σπάνια όπως η φήμη του καλλιτέχνη. Τέλος στην ενότητα τέσσερα διερευνάτε η εργασιακή ικανοποίηση του κάθε καλλιτέχνη σε σχέση με τον υπεύθυνο αξιολόγησης του.

5.3 ΔΕΙΓΜΑ

Η έρευνα ξεκίνησε ως πιλοτική με επτά απαντήσεις, για να διαπιστωθεί η αξιοπιστία. Το δείγμα τελικά αποτελείται από εβδομήντα επαγγελματίες καλλιτέχνες στην Ελλάδα οι οποίοι απάντησαν το ερωτηματολόγιο ηλεκτρονικά μέσα σε διάστημα μίας εβδομάδας. Η στατιστική ανάλυση έγινε με χρήση του προγράμματος Jasp. Επίσης χρησιμοποιήθηκε το Microsoft excel καθώς και το Google forms.

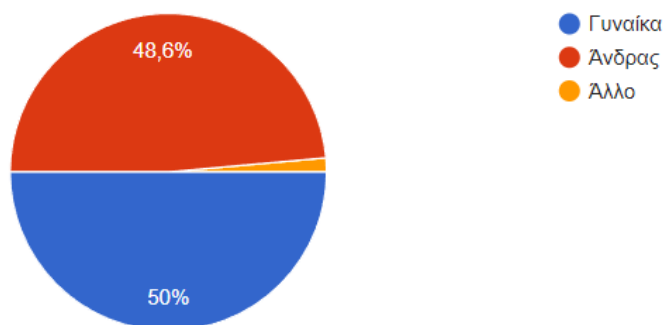
Είναι ενδιαφέρον, ότι σύμφωνα με τα δημογραφικά στοιχεία οι μισοί συμμετάσχοντες (35 στο σύνολο) ήταν γυναίκες. Όσον αφορά την ηλικία το 35,7% του δείγματος έχει ηλικία 35-44 ετών, το 32,9% 25-34 ετών, το 17,1% 18-24 ετών, το 8,6% 45-54 ετών και το 5,7 % άνω των 55 ετών (Διάγραμμα 1). Πολύ σημαντικό όπως αποδείχθηκε είναι πως οι καλλιτέχνες που απάντησαν στο ερωτηματολόγιο προέρχονται από όλες τις βαθμίδες εκπαίδευσης από απόφοιτοι Λυκείου μέχρι και κάτοχοι διδακτορικού, με τους περισσότερους να έχουν πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ. Επίσης εντύπωση προκαλεί πως η πλειοψηφία των ερωτηθέντων (30%) έχει προϋπηρεσία στον χώρο της τέχνης πάνω από 11 χρόνια αλλά επίσης η πλειοψηφία (35,7%) σε επόμενη ερώτηση απάντησε πως εργάζεται στην ίδια δουλειά λιγότερο από έναν χρόνο το οποίο επιβεβαιώνει την αντίληψη που υπάρχει στον χώρο πως οι καλλιτέχνες δεν έχουν σταθερή και μόνιμη επαγγελματική συνεργασία. Τέλος η συντριπτική πλειοψηφία εργάζεται στον ιδιωτικό τομέα.

Η αξιοπιστία του ερωτηματολογίου υπολογίστηκε με βάση την κλίμακα Cronbach α και είναι 0,900 δηλαδή είναι αποδεκτή και μάλιστα μεγάλη ($>.7$). Στην Εικόνα 4 αναφέρεται επίσης και ο δείκτης Cronbach α για κάθε ενότητα ξεχωριστά. Να σημειωθεί εδώ ότι η ερώτηση 5 που αφορούσε τη δεύτερη ενότητα χρειάστηκε να αντιστραφεί. Μελετώντας τα δεδομένα του item-rest correlation (Εικόνα 5) τα οποία μας δείχνουν την τιμή του δείκτη Cronbach α εάν αφαιρεθεί η κάθε ερώτηση, όποια ερώτηση και αν αφαιρέσουμε ο συνολικός δείκτης Cronbach α δεν θα αυξηθεί σημαντικά.

Δημογραφικά Στοιχεία

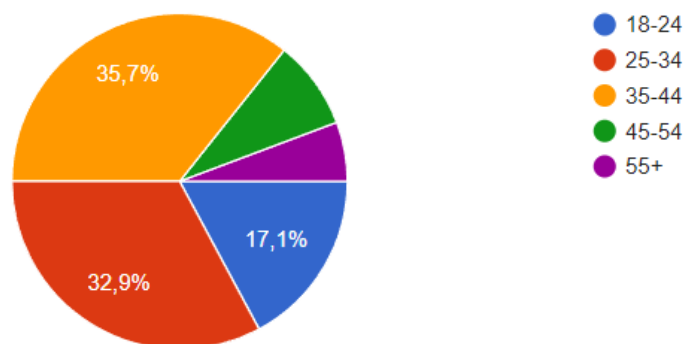
Φύλο

70 απαντήσεις



Ηλικία

70 απαντήσεις



Διάγραμμα 1: Δημογραφικά στοιχεία

ΠΗΓΗ: Ανάλυση ερωτηματολογίου μέσω Microsoft Excel

Εικόνα 4 Αξιοπιστία Ερωτηματολογίου

Estimate	Cronbach's α
Point estimate	0.900
95% CI lower bound	0.876
95% CI upper bound	0.920

1^η ενότητα

Frequentist Scale Reliability Statistics ▼

Estimate	Cronbach's α
Point estimate	0.859
95% CI lower bound	0.821
95% CI upper bound	0.891

Note. Of the observations, pairwise complete cases were used.

2^η ενότητα

Frequentist Scale Reliability Statistics ▼

Estimate	Cronbach's α
Point estimate	0.589
95% CI lower bound	0.474
95% CI upper bound	0.682

Note. Of the observations, pairwise complete cases were used.

3^η ενότητα

Frequentist Scale Reliability Statistics

Estimate	Cronbach's α
Point estimate	0.821
95% CI lower bound	0.772
95% CI upper bound	0.862

Note. Of the observations, pairwise complete cases were used.

4^η ενότητα

Frequentist Scale Reliability Statistics ▼

Estimate	Cronbach's α
Point estimate	0.898
95% CI lower bound	0.872
95% CI upper bound	0.920

Note. Of the observations, pairwise complete cases were used.

ΠΗΓΗ: Ανάλυση δεδομένων ερωτηματολογίου μέσω Jasp

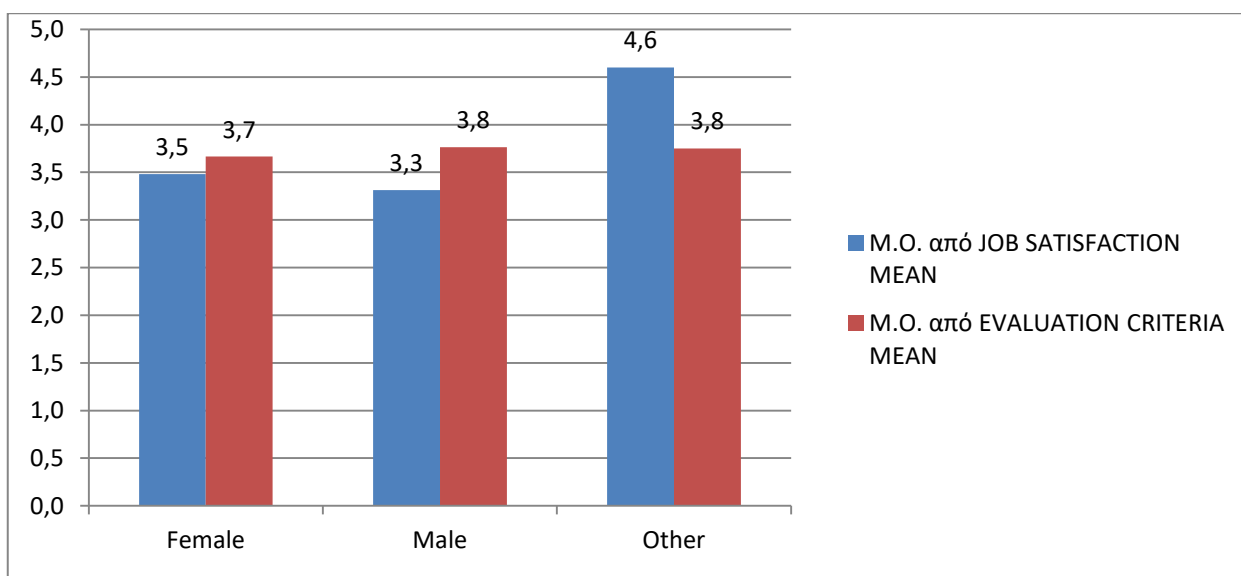
Εικόνα 5 Item Rest Correlation

Item	If item dropped
	Cronbach's α
HR AND ART 1	0.893
HR AND ART 2	0.893
HR AND ART 3	0.890
HR AND ART 4	0.891
EVALUATION CRITERIA 1	0.902
EVALUATION CRITERIA 2	0.895
EVALUATION CRITERIA 3	0.899
EVALUATION CRITERIA 4	0.904
HIRING CRITERIA 1	0.902
HIRING CRITERIA 2	0.889
HIRING CRITERIA 3	0.895
HIRING CRITERIA 4	0.890
JOB SATISFACTION1	0.889
JOB SATISFACTION2	0.898
JOB SATISFACTION3	0.887
JOB SATISFACTION4	0.889
JOB SATISFACTION 5	0.891

ΠΗΓΗ: Ανάλυση δεδομένων ερωτηματολογίου μέσω Jasp

5.4 ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Κατά την ανάλυση των δεδομένων στο Excel παρατηρήθηκαν πολλά ενδιαφέροντα στοιχεία συγκρίνοντας τα δημογραφικά δεδομένα. Αρχικά όσον αφορά το φύλο και την εργασιακή ικανοποίηση η οποία ερωτήθηκε στην τέταρτη ενότητα του ερωτηματολογίου φάνηκε πως ο μέσος όρος εργασιακής ικανοποίησης των γυναικών και ανδρών είναι 3,5 και 3,3 αντίστοιχα (Διάγραμμα 2). Συνεχίζοντας ο μέσος όρος των απαντήσεων που αφορούσε τα αυστηρά και αντικειμενικά κριτήρια αξιολόγησης είναι 3,7 για τις γυναίκες και 3,8 για τους άνδρες. Να σημειωθεί εδώ πως υπήρχε και ένας συμμετέχοντας ο οποίος δεν θέλησε να δηλώσει φύλο στην απάντηση του και ο οποίος είχε μέσο όρο εργασιακής ικανοποίησης 4,6 και μέσο όρο αυστηρών κριτηρίων αξιολόγησης 3,8 (Διάγραμμα 2).

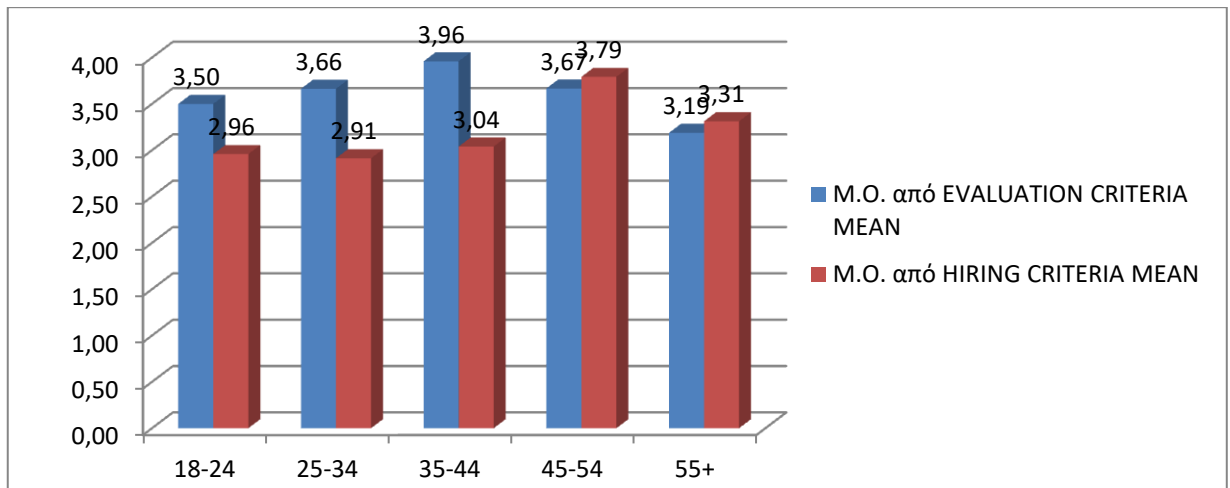


Διάγραμμα 2: Συγκεντρωτικός πίνακας (Pivot) με δεδομένα από το ερωτηματολόγιο

ΠΗΓΗ: Ανάλυση ερωτηματολογίου μέσω Microsoft Excel

Συνεχίζοντας εξετάσαμε κατά πόσο η ηλικία που είχε ο κάθε καλλιτέχνης είχε διαφορές στα κριτήρια πρόσληψης και στα κριτήρια αξιολόγησης του. Διαπιστώθηκε ότι το ηλικιακό εύρος με το μεγαλύτερο μέσο όρο στα αυστηρά κριτήρια αξιολόγησης είναι το 35-44 (Μ.Ο. = 3,96) ενώ η ηλικιακή ομάδα των 55+ είχε τον μικρότερο μέσο όρο (Μ.Ο. = 3,19). Προχωρώντας στα αυστηρά κριτήρια πρόσληψης παρατηρείται πως η ηλικιακή ομάδα των 45-54 είχε τον μεγαλύτερο μέσο όρο (3,79) και των 25-34 τον μικρότερο μέσο όρο (2,91). Σύμφωνα με την

Ανοβα (Εικόνα 6) που έγινε για να συγκριθούν οι μέσοι όροι διαπιστώθηκε πως δεν υπάρχει σημαντική διαφορά στους μέσους όρους των αυστηρών κριτηρίων πρόσληψης και αξιολόγησης κάθε ηλικιακής ομάδας.



Διάγραμμα 3: Συγκεντρωτικός πίνακας (Pivot) με δεδομένα από το ερωτηματολόγιο

ΠΗΓΗ: Ανάλυση ερωτηματολογίου μέσω Microsoft Excel

Εικόνα 6 : Ανάλυση Ανοβα για σύγκριση μέσων όρων αυστηρών κριτηρίων πρόσληψης και αξιολόγησης μεταξύ ηλικιακών ομάδων

ANOVA ▼

ANOVA - HIRING CRITERIA MEAN

Homogeneity Correction	Cases	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
None	Age#	4.097	4.000	1.024	0.967	0.432
	Residuals	68.864	65.000	1.059		
Brown-Forsythe	Age#	4.097	4.000	1.024	0.974	0.439
	Residuals	68.864	25.593	2.691		
Welch	Age#	4.097	4.000	1.024	1.218	0.346
	Residuals	68.864	14.247	4.833		

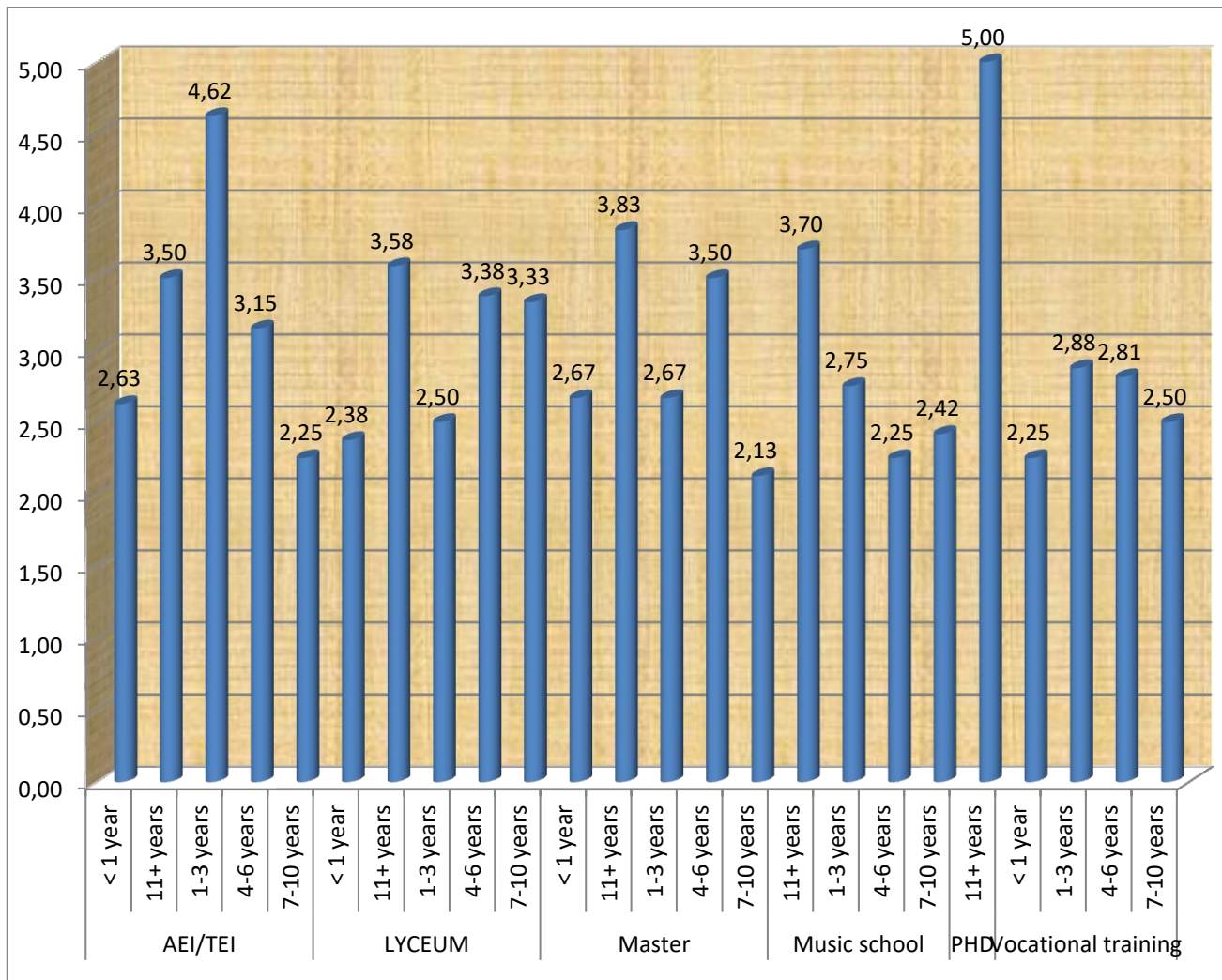
ANOVA ▾

ANOVA - EVALUATION CRITERIA MEAN

Homogeneity Correction	Cases	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
None	Age#	3.244	4.000	0.811	1.823	0.135
	Residuals	28.916	65.000	0.445		
Brown-Forsythe	Age#	3.244	4.000	0.811	1.842	0.151
	Residuals	28.916	26.038	1.111		
Welch	Age#	3.244	4.000	0.811	2.434	0.093
	Residuals	28.916	14.935	1.936		

ΠΗΓΗ: Ανάλυση δεδομένων ερωτηματολογίου μέσω Jasp

Τέλος εξετάσαμε το πόσο η εκπαίδευση και κυρίως η προϋπηρεσία είχε διαφορές στα κριτήρια πρόσληψης των συγκεκριμένων καλλιτεχνών. Αρχικά ο μεγαλύτερος μέσος όρος για αυστηρά κριτήρια πρόσληψης υπήρξε στους κατόχους διδακτορικού και πιο συγκεκριμένα σε αυτούς που είχαν 11+ χρόνια προϋπηρεσία. Ο μικρότερος μέσος όρος βρίσκεται στους κατόχους μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών και πιο συγκεκριμένα σε όσους έχουν προϋπηρεσία 7-10 χρόνια. Αναλυτικά οι μέσοι όροι φαίνονται για όλες τις βαθμίδες εκπαίδευσης και όλα τα έτη προϋπηρεσίας στο Διάγραμμα 4. Σύμφωνα με την Ανονα που ακολούθησε (Εικόνα 7) οι μέσοι όροι στα αυστηρά κριτήρια πρόσληψης παρουσιάζουν σημαντικές διαφορές μεταξύ διαφορετικών ετών προϋπηρεσίας γι αυτό και ακολούθησε Post Hoc Test (Εικόνα 7). Στο Post Hoc Test διαπιστώθηκε ότι οι μέσοι όροι που διαφέρουν σημαντικά είναι μεταξύ όσων έχουν προϋπηρεσία λιγότερο από 1 έτος με όσους έχουν πάνω από 11 χρόνια προϋπηρεσία.



Διάγραμμα 4: Μέσοι όροι αυστηρών κριτηρίων πρόσληψης με δεδομένα από το ερωτηματολόγιο

ΠΗΓΗ: Ανάλυση ερωτηματολογίου μέσω Microsoft Excel

Εικόνα 7 : Ανάλυση Ανοβα και Post Hoc Test για σύγκριση μέσων όρων αυστηρών κριτηρίων πρόσληψης μεταξύ διαφορετικών ετών προϋπηρεσίας

ANOVA

ANOVA - HIRING CRITERIA MEAN

Homogeneity Correction	Cases	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
None	Work experience#	11.955	4.000	2.989	3.184	0.019
	Residuals	61.006	65.000	0.939		
Brown-Forsythe	Work experience#	11.955	4.000	2.989	3.253	0.018
	Residuals	61.006	58.977	1.034		
Welch	Work experience#	11.955	4.000	2.989	3.174	0.028
	Residuals	61.006	29.270	2.084		

Post Hoc Tests

Standard

Post Hoc Comparisons - Work experience#

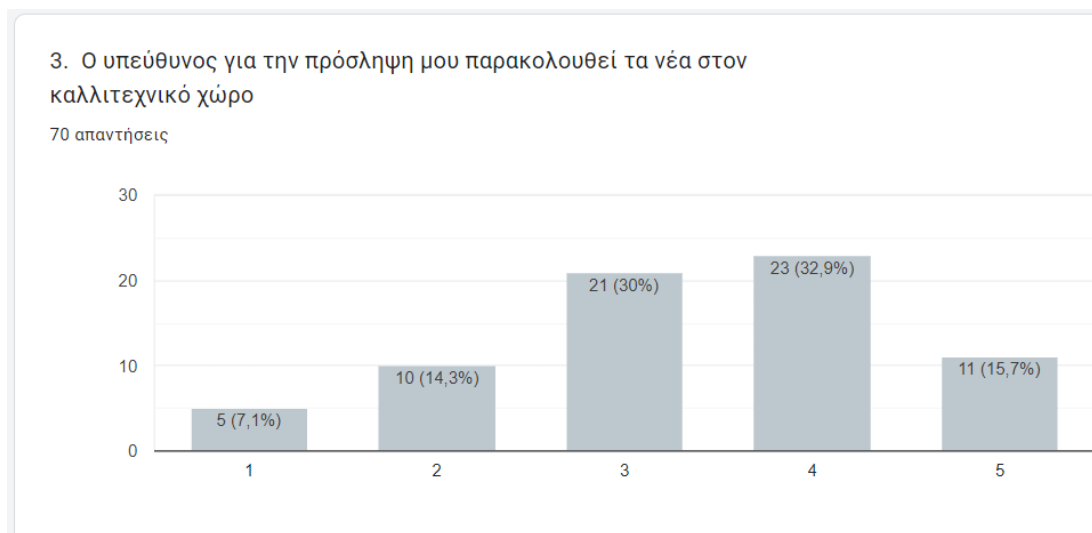
		Mean Difference	SE	t	P _{Tukey}
1	2	-0.488	0.407	-1.199	0.752
	3	-0.383	0.396	-0.969	0.868
	4	-0.086	0.423	-0.204	1.000
	5	-1.093	0.372	-2.936	0.036
2	3	0.105	0.367	0.286	0.998
	4	0.402	0.397	1.013	0.848
	5	-0.604	0.342	-1.768	0.401
3	4	0.297	0.385	0.772	0.938
	5	-0.710	0.328	-2.166	0.206
4	5	-1.006	0.361	-2.791	0.052

ΠΗΓΗ: Ανάλυση δεδομένων ερωτηματολογίου μέσω Jasp

5.5 ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ

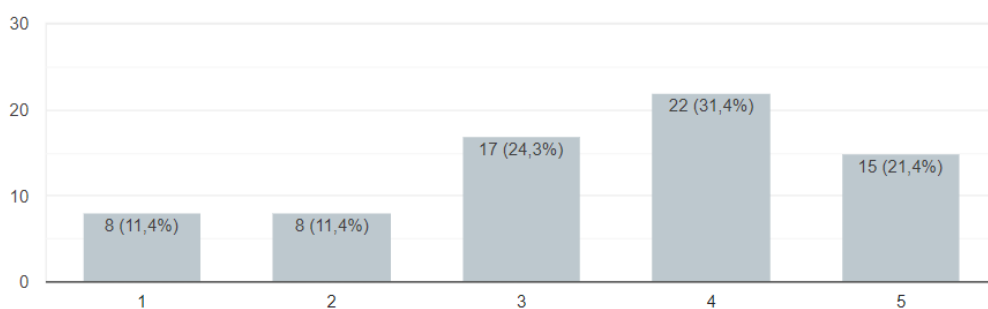
Από τις δεκαεπτά ερωτήσεις του ερωτηματολογίου αξίζει να αναλυθούν περισσότερο μερικές ενδεικτικές καθώς και τα ποσοστά των απαντήσεων. Για αρχή στην ενότητα που αφορούσε τη σχέση του υπεύθυνου προσλήψεων με την τέχνη, παρατηρούμε ότι το ποσοστό των υπεύθυνων προσλήψεων που παρακολουθούν τα νέα στον χώρο της τέχνης είναι αρκετά υψηλό καθώς 23 συμμετέχοντες επέλεξαν τον αριθμό 4 («Συμφωνώ») στην πενταβάθμια κλίμακα Likert ενώ μόλις 5 άτομα επέλεξαν τον αριθμό 1 («Διαφωνώ απόλυτα»). Επίσης η πλειοψηφία των ερωτηθέντων (22 άτομα) επέλεξαν το αριθμό 4 («Συμφωνώ») της κλίμακας στην ερώτηση για το εάν ο υπεύθυνος προσλήψεων τους έχει πολυετή προϋπηρεσία στον χώρο της τέχνης ενώ πολύ

λίγοι (8 άτομα) επέλεξαν τον αριθμό 1 («Διαφωνώ απόλυτα»). Συμπερασματικά μπορούμε να πούμε με βεβαιότητα ότι οι περισσότεροι υπεύθυνοι προσλήψεων των καλλιτεχνών που συμμετείχαν στο ερωτηματολόγιο είχαν σχέση με την τέχνη (Διάγραμμα 5). Δεν είναι λοιπόν γνώστες μόνο διοίκησης επιχειρήσεων αλλά είναι και οι ίδιοι καλλιτέχνες ή ασχολούνται με την τέχνη.



4. Ο υπεύθυνος για την πρόσληψη μου έχει πολυετή προϋπηρεσία στον χώρο της τέχνης

70 απαντήσεις



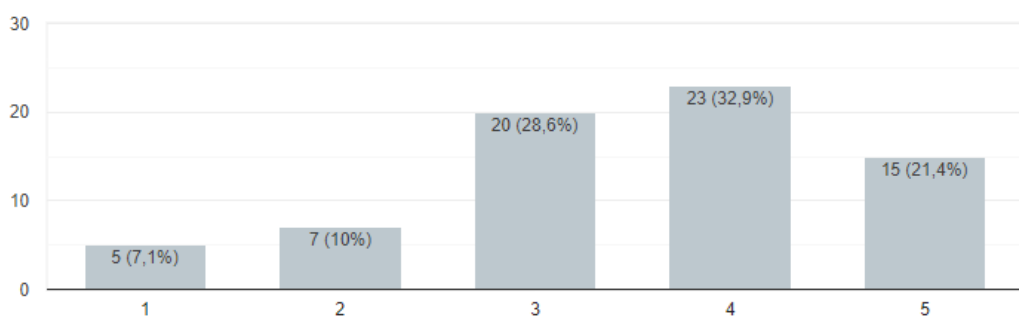
Διάγραμμα 5: Στατιστικά στοιχεία ερωτηματολογίου για τις ερωτήσεις 3 και 4

ΠΗΓΗ: Ανάλυση ερωτηματολογίου μέσω Google Forms

Συνεχίζοντας στην επόμενη ενότητα που αφορά τα κριτήρια αξιολόγησης των καλλιτεχνών από τον υπεύθυνο αξιολόγησης τους, ενδιαφέρον παρατηρείται στις ερωτήσεις 5 και 6 (Διάγραμμα 6). Κοιτώντας τα δεδομένα διαπιστώνεται ότι οι περισσότεροι καλλιτέχνες του ερωτηματολογίου έρχονται αντιμέτωποι με αυστηρά και αντικειμενικά κριτήρια αξιολόγησης παρόμοια με τα κριτήρια που συχνά συναντάει κανείς σε μη καλλιτεχνικές επιχειρήσεις. Για παράδειγμα, 23 άτομα (ποσοστό 32,9%) επέλεξε τον αριθμό 4 («Συμφωνώ») στην πενταβάθμια κλίμακα Likert στην ερώτηση για το αν η συμβολή του καλλιτέχνη στα έσοδα της επιχείρησης είναι σημαντικό κριτήριο στη δουλειά που εργάστηκαν τελευταία φορά. Στην ίδια ερώτηση μόλις 5 άτομα (ποσοστό 7,1%) επέλεξαν τον αριθμό 1 («Διαφωνώ απόλυτα»). Στην ερώτηση 6 όπου οι καλλιτέχνες ερωτήθηκαν αν η καλή τεχνική τους είναι ένα από τα σημαντικά κριτήρια που χρησιμοποιεί ο υπεύθυνος αξιολόγησης τους, ένα ποσοστό 37,2% απάντησε πως συμφωνεί και ένα ποσοστό 2,9% απάντησε πως διαφωνεί απόλυτα. Θα μπορούσαμε από όλα τα δεδομένα της συγκεκριμένης ενότητας να συμπεράνουμε με βεβαιότητα ότι τα κριτήρια αξιολόγησης των καλλιτεχνών είναι τελικά αυστηρά και αντικειμενικά όπως και στις περισσότερες μη καλλιτεχνικές επιχειρήσεις και όχι υποκειμενικά και εναλλακτικά όπως θα μπορούσε να υποθέσει κάποιος. Με άλλα λόγια η κερδοφορία και η άριστη τεχνική δεξιότητα είναι κριτήρια πολύ σημαντικά στις εργασίες των περισσότερων καλλιτεχνών αντί για άλλα κριτήρια όπως θα μπορούσε να είναι η συμβολή στον πολιτισμό ή η διάδοση της καλλιτεχνικής έκφρασης και των αξιών της κ.α.

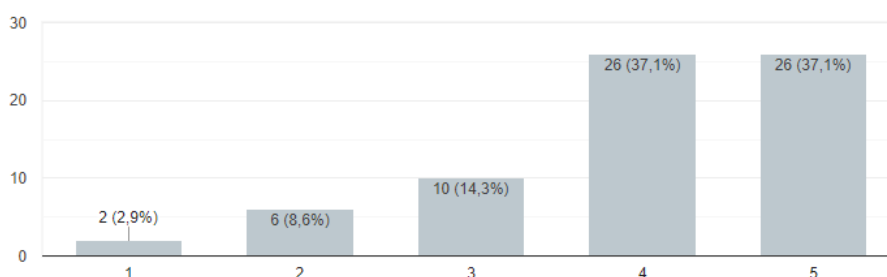
5. Κατά την αξιολόγηση μου από τον υπεύθυνο αξιολόγησης, σημαντικό κριτήριο είναι η συμβολή μου στα έσοδα της επιχείρησης.

70 απαντήσεις



6. Για τον υπεύθυνο αξιολόγησης μου, η καλή τεχνική μου είναι πολύ σημαντικό κριτήριο κατά την αξιολόγηση μου

70 απαντήσεις



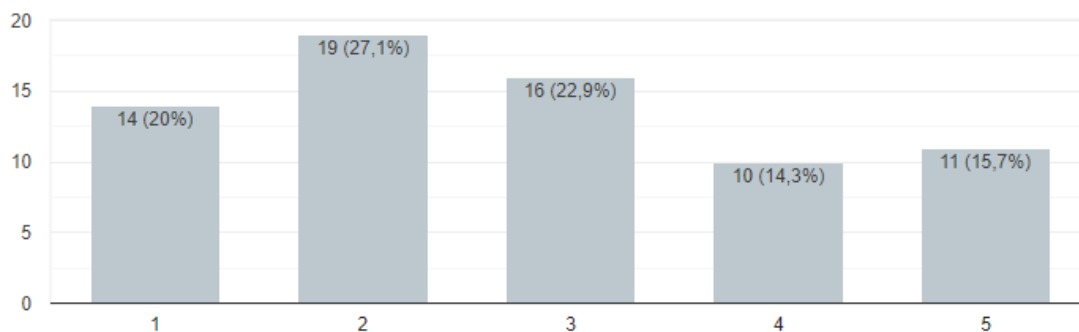
Διάγραμμα 6: Στατιστικά στοιχεία ερωτηματολογίου για τις ερωτήσεις 5 και 6

ΠΗΓΗ: Ανάλυση ερωτηματολογίου μέσω Google Forms

Η τρίτη ενότητα αφορούσε τα κριτήρια πρόσληψης των καλλιτεχνών από τον υπεύθυνο πρόσληψης τους (Διάγραμμα 7). Στην ερώτηση για το εάν οι σπουδές υπήρξαν σημαντικό κριτήριο πρόσληψης, το 27,1% (19 άτομα) απάντησαν πως διαφωνούν ενώ το 20% (14 άτομα) διαφωνούν απόλυτα. Στην ερώτηση 11 η οποία αφορούσε το αν η πολυετή εμπειρία είναι σημαντικό κριτήριο πρόσληψης το 28,6% (20 άτομα) απάντησαν πως διαφωνούν. Όσον αφορά λοιπόν τα κριτήρια πρόσληψης μπορούμε να συμπεράνουμε πως στον καλλιτεχνικό χώρο είναι ελαφρώς λιγότερο αυστηρά σε σχέση με τις μη καλλιτεχνικές επιχειρήσεις.

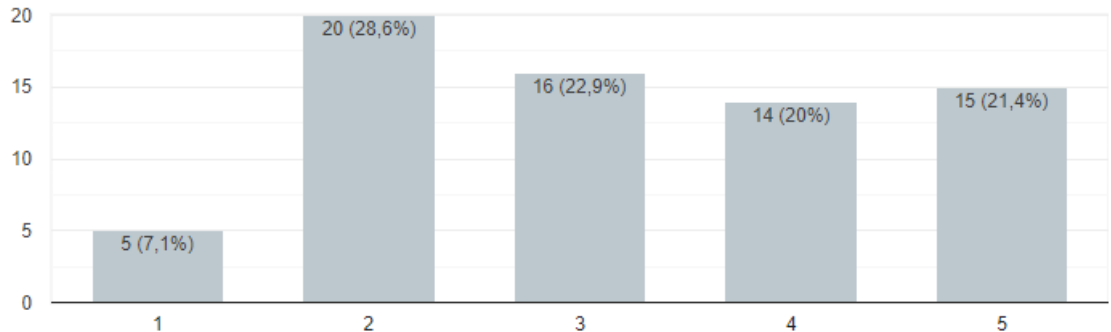
10. Κατά την πρόσληψη μου, ο υπεύθυνος προσλήψεων θεώρησε τις σπουδές μου πολύ σημαντικό κριτήριο.

70 απαντήσεις



11. Κατά την πρόσληψη μου, ο υπεύθυνος προσλήψεων θεώρησε την πολυετή εμπειρία μου πολύ σημαντικό κριτήριο.

70 απαντήσεις



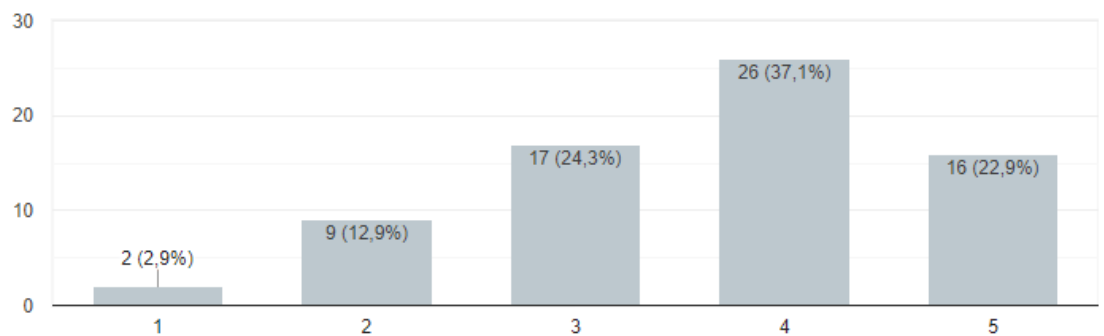
Διάγραμμα 7: Στατιστικά στοιχεία ερωτηματολογίου για τις ερωτήσεις 10 και 11

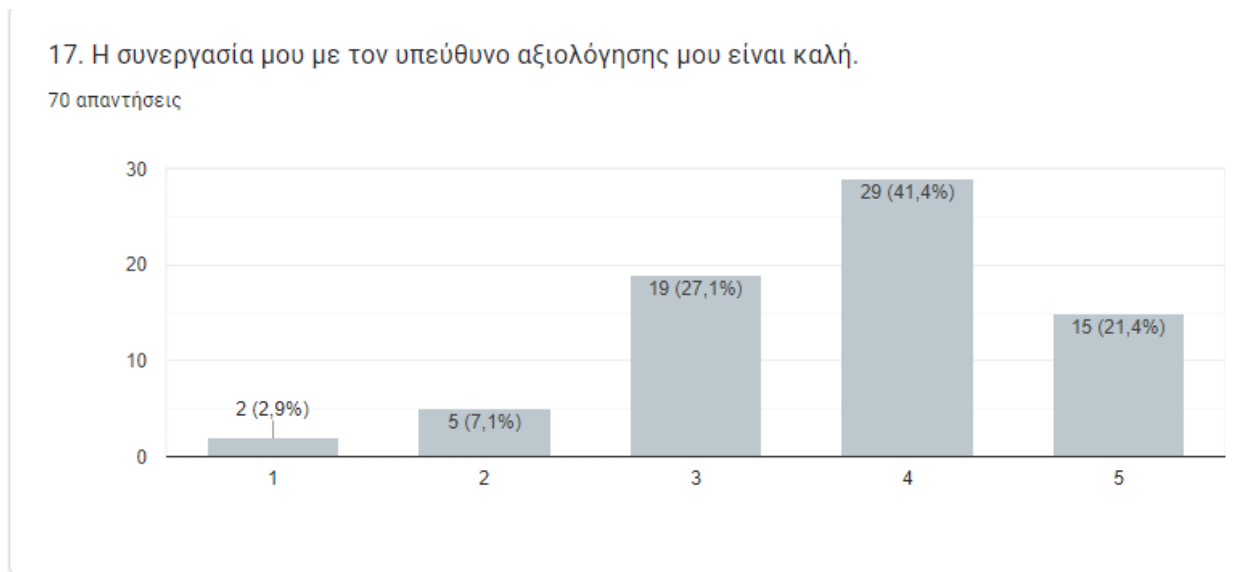
ΠΗΓΗ: Ανάλυση ερωτηματολογίου μέσω Google Forms

Τέλος στην τέταρτη ενότητα διερευνάτε η εργασιακή ικανοποίηση των καλλιτεχνών σε σχέση με τους υπεύθυνους αξιολόγησης τους και σύμφωνα με τα δεδομένα φαίνεται μια σχετικά υψηλή εργασιακή ικανοποίηση (Διάγραμμα 8). Στην ερώτηση για το αν η συνεργασία με τον υπεύθυνο αξιολόγησης είναι καλή, 29 άτομα απάντησαν ότι συμφωνούν και μόλις 2 πως διαφωνούν απόλυτα. Στην ερώτηση για τον αν ο υπεύθυνος αξιολόγησης εκτιμάει την καλή δουλειά του καλλιτέχνη 26 άτομα απάντησα πως συμφωνούν και μόνο 2 διαφωνούν απόλυτα.

15. Όταν κάνω καλά την δουλειά μου, ο υπεύθυνος αξιολόγησης μου το εκτιμάει.

70 απαντήσεις





Διάγραμμα 8: Στατιστικά στοιχεία ερωτηματολογίου για τις ερωτήσεις 15 και 17

ΠΗΓΗ: Ανάλυση ερωτηματολογίου μέσω Google Forms

5.6 ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ

Στο πίνακα με τα περιγραφικά στατιστικά στοιχεία μπορούμε να δούμε πληροφορίες όπως μέσο όρο, σκίαση, κύρτωση κ.α. (Εικόνα 5). Το p-value του Shapiro-wilk και για τις 4 ενότητες είναι μεγαλύτερο από 0,001 και συγκεκριμένα είναι 0.964, 0.960, 0.972 και 0.973 αντίστοιχα που σημαίνει ότι σε όλες τις ενότητες η κατανομή τείνει προς την κανονική χωρίς απόκλιση.

Για να υπολογίσουμε τη σκίαση και την κύρτωση των κατανομών των τεσσάρων ενοτήτων χρησιμοποιήσουμε τον παρακάτω τύπο:

$$\text{Skewness} = \text{skewness} / \text{Skewness standard error}$$

$$\text{Kurtosis} = \text{kurtosis} / \text{kurtosis standard error}$$

Από τον τύπο λοιπόν προκύπτει ότι στην κατανομή για την 1^η ενότητα (σχέση υπεύθυνο πρόσληψης με την τέχνη) η σκίαση είναι -1.22, για την 2^η ενότητα (κριτήρια αξιολόγησης) -1.45, για την 3^η (κριτήρια πρόσληψης) 0.45 και για την 4^η (εργασιακή ικανοποίηση) -1.05. Άρα και οι τέσσερις κατανομές αν και ανήκουν στην κανονική κατανομή έχουν σκίαση.

Όσον αφορά την κύρτωση για την 1^η ενότητα (σχέση υπεύθυνο πρόσληψης με την τέχνη) είναι -0,86, για την 2^η ενότητα (κριτήρια αξιολόγησης) -0,64, για την 3^η (κριτήρια πρόσληψης) -1,32 και για την 4^η (εργασιακή ικανοποίηση) -1,05.

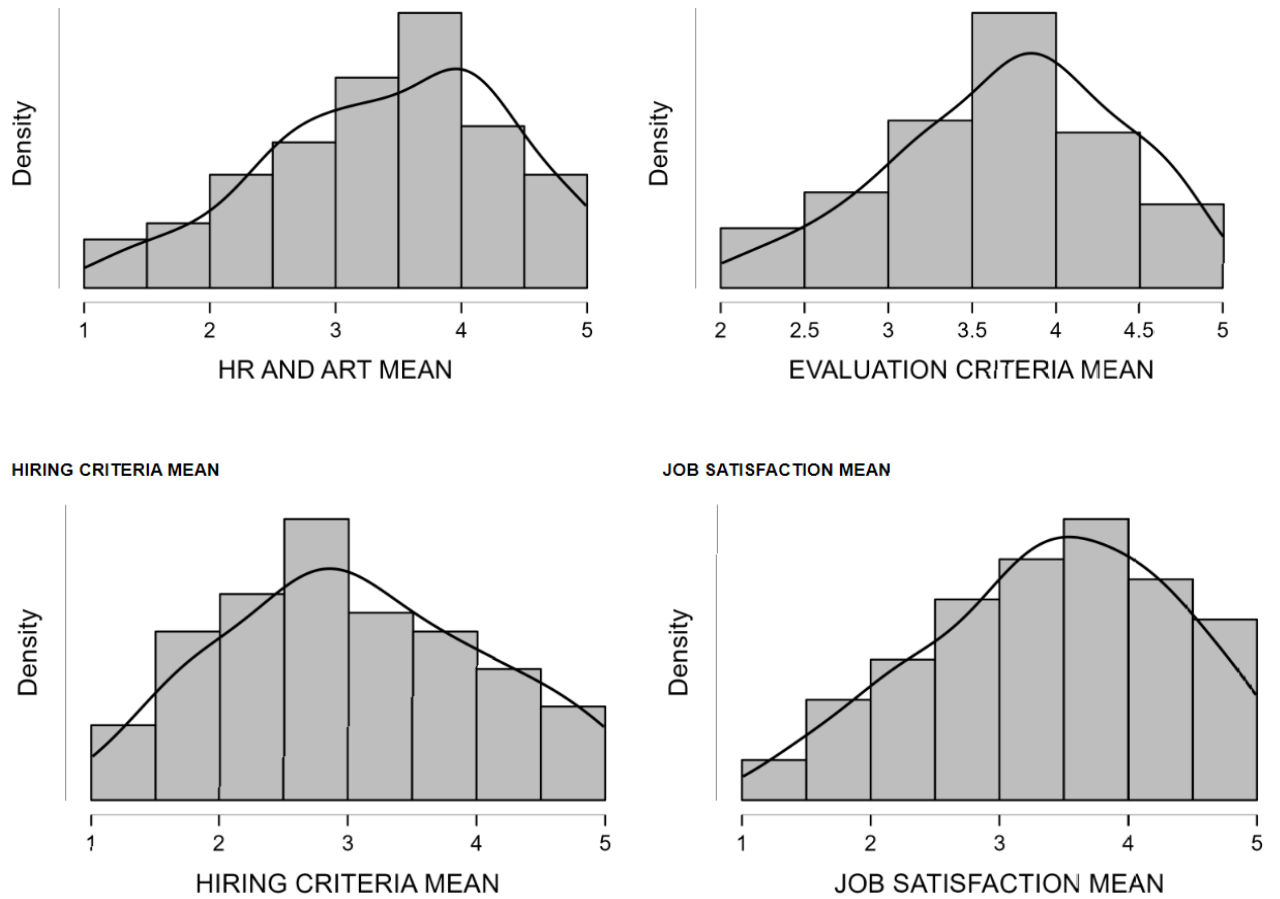
Εικόνα 8 Περιγραφικά στατιστικά

	HR AND ART MEAN	EVALUATION CRITERIA MEAN	HIRING CRITERIA MEAN	JOB SATISFACTION MEAN
Valid	70	70	70	70
Missing	100	100	100	100
Mean	3.439	3.714	3.064	3.414
Std. Deviation	0.955	0.683	1.028	0.962
Skewness	-0.352	-0.417	0.130	-0.302
Std. Error of Skewness	0.287	0.287	0.287	0.287
Kurtosis	-0.492	-0.363	-0.752	-0.595
Std. Error of Kurtosis	0.566	0.566	0.566	0.566
Shapiro-Wilk	0.965	0.960	0.972	0.973
P-value of Shapiro-Wilk	0.048	0.024	0.124	0.141
Minimum	1.250	2.000	1.000	1.200
Maximum	5.000	4.750	5.000	5.000

ΠΗΓΗ: Ανάλυση δεδομένων ερωτηματολογίου μέσω Jasp

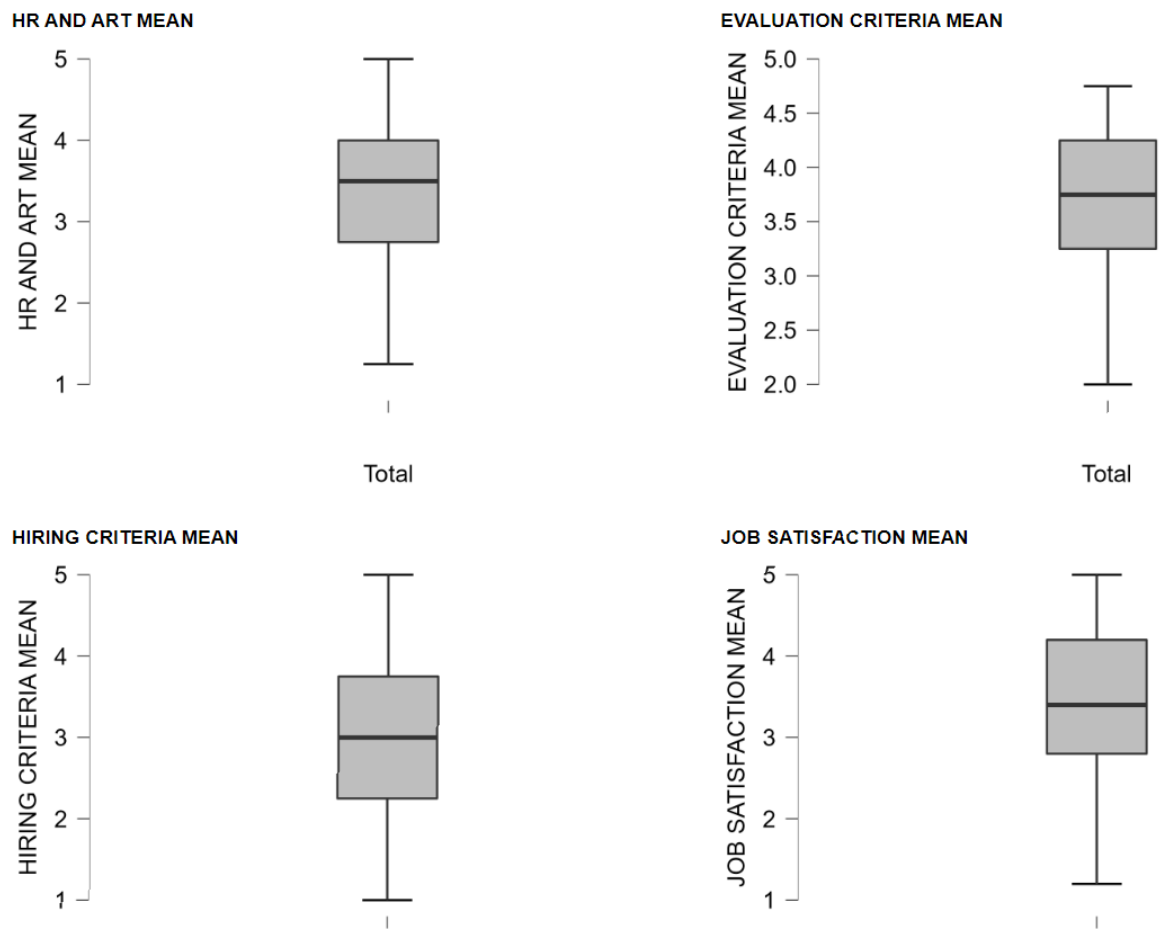
Στα «Βιοχρots» παρατηρούμε πως σε καμία ενότητα δεν υπάρχουν ακραίες τιμές (Εικόνα 7). Τέλος όσον αφορά τα Q-Q plots όλες οι κατανομές φαίνονται να είναι κανονικές χωρίς ακραίες τιμές (Εικόνα 8).

Εικόνα 9 Κατανομές των τεσσάρων ενότητων



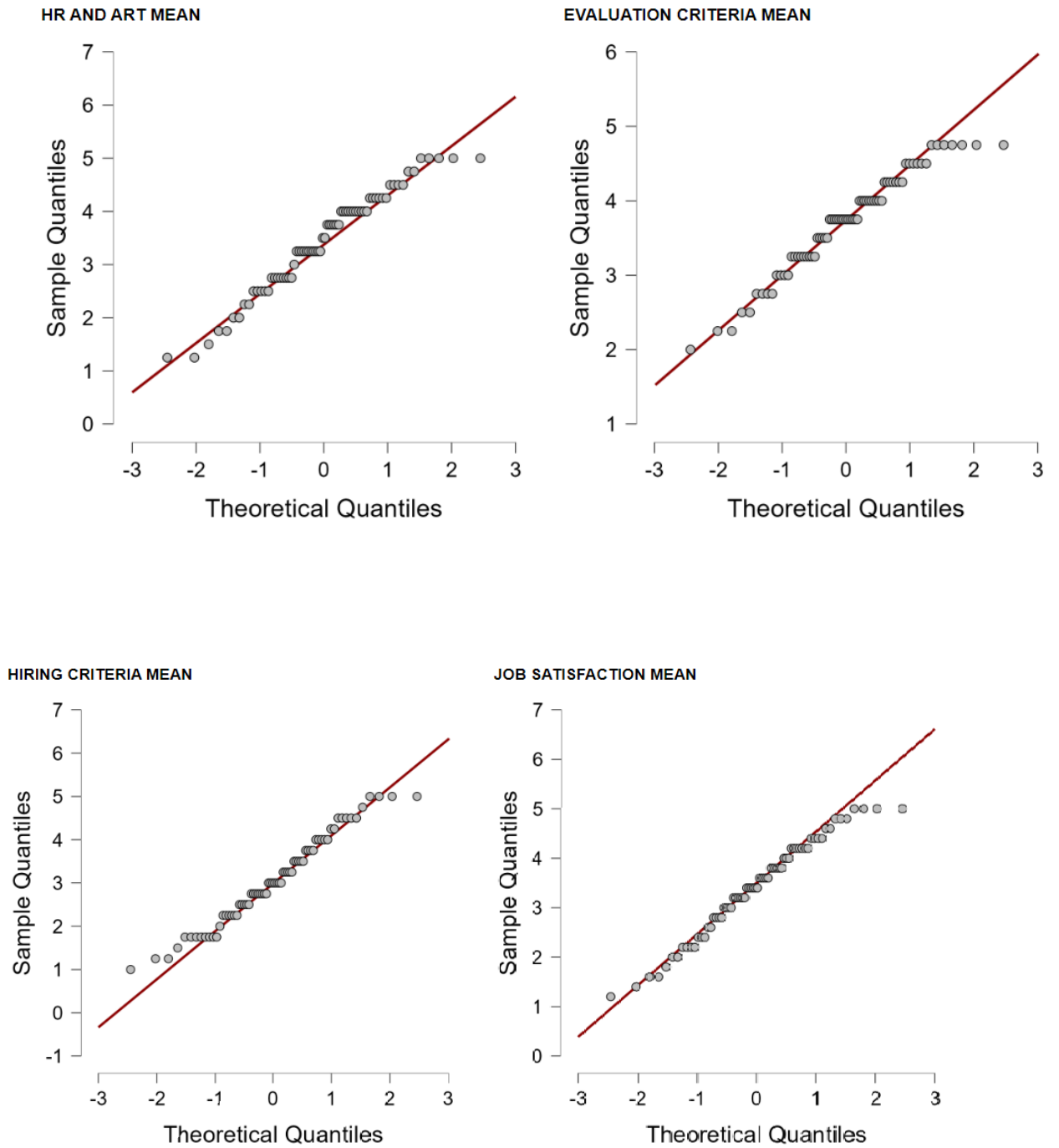
ΠΗΓΗ: Ανάλυση δεδομένων ερωτηματολογίου μέσω Jasp

Εικόνα 10 Boxplots



ΠΗΓΗ: Ανάλυση δεδομένων ερωτηματολογίου μέσω Jasp

Εικόνα 11 Q-Q Plots



ΠΗΓΗ: Ανάλυση δεδομένων ερωτηματολογίου μέσω Jasp

5.7 ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΑΛΙΝΔΡΟΜΗΣΗ

Σύμφωνα με τον πίνακα της Συσχέτισης (εικόνα 9) παρατηρείται μεγάλη και θετική συσχέτιση μεταξύ της 1^η ενότητας (σχέση υπευθύνου πρόσληψης με τέχνη) με την 3^η ενότητα (αυστηρά κριτήρια πρόσληψης). Επίσης θετική ισχυρή συσχέτιση παρατηρείται και μεταξύ 1^η ενότητας (σχέση υπευθύνου πρόσληψης με τέχνη) με την 4^η ενότητα (εργασιακή ικανοποίηση) και τέλος θετική και ισχυρή συσχέτιση παρατηρείται μεταξύ 3^η ενότητας (αυστηρά κριτήρια πρόσληψης) με την 4^η ενότητα (εργασιακή ικανοποίηση). Και στις τρεις περιπτώσεις το P value για το Pearson's correlation είναι μικρότερο του 0.001.

Με την παλινδρόμηση (εικόνα 10) εξετάσαμε το μέγεθος των αυστηρών κριτηρίων πρόσληψης (3^η ενότητα) όταν αλλάζει το μέγεθος της σχέσης του υπεύθυνου πρόσληψης με την τέχνη (1^η ενότητα). Η μεταξύ τους σχέση μπορεί να εκφραστεί με το παρακάτω μοντέλο:

$$y = c + b \cdot x$$

όπου y = αυστηρά κριτήρια πρόσληψης (εξαρτημένη μεταβλητή) και x = σχέση του υπεύθυνου πρόσληψης με την τέχνη (ανεξάρτητη μεταβλητή)

Η αρχική μας υπόθεση είναι ότι δεν υπάρχει πρόβλεψη της εξαρτημένης μεταβλητής από την ανεξάρτητη. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα του πίνακα, η συσχέτιση των δυο μεταβλητών είναι $R=0.501$ η οποία είναι θετική και ισχυρή. Το R^2 είναι 0.251 που σημαίνει ότι η σχέση του υπευθύνου πρόσληψης με την τέχνη ερμηνεύει τα αυστηρά κριτήρια πρόσληψης κατά 25.1%. Το F statistic είναι σημαντικό ($p < .001$) άρα το μοντέλο μας είναι καλό και έχει μεγάλη ακρίβεια. Τέλος δίνεται και το Unstandardized το οποίο μπορεί να χρησιμοποιηθεί στην εξίσωση :

$$\text{Αυστηρά κριτήρια πρόσληψης} = 1.208 + (0.540 * \text{σχέση υπεύθυνου πρόσληψης με τέχνη})$$

Εικόνα 12 Συσχετίσεις

Variable		HR AND ART MEAN	EVALUATION CRITERIA MEAN	HIRING CRITERIA MEAN	JOB SATISFACTION MEAN
1. HR AND ART MEAN	Pearson's r	—			
	p-value	—			
2. EVALUATION CRITERIA MEAN	Pearson's r	0.108	—		
	p-value	0.375	—		
3. HIRING CRITERIA MEAN	Pearson's r	0.501***	0.291*	—	
	p-value	< .001	0.015	—	
4. JOB SATISFACTION MEAN	Pearson's r	0.612***	0.116	0.464***	—
	p-value	< .001	0.341	< .001	—

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

ΠΗΓΗ: Ανάλυση δεδομένων ερωτηματολογίου μέσω Jasp

Εικόνα 13 Παλινδρόμηση

Model Summary - HIRING CRITERIA MEAN

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE
H ₀	0.000	0.000	0.000	1.028
H ₁	0.501	0.251	0.240	0.896

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
H ₁	Regression	18.327	1	18.327	22.81*	< .001
	Residual	54.633	68	0.803		
	Total	72.961	69			

Note. The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

Coefficients

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
H ₀	(Intercept)	3.064	0.123		24.932	< .001
H ₁	(Intercept)	1.208	0.403		2.997	0.004
	HR AND ART MEAN	0.540	0.113	0.501	4.776	< .001

ΠΗΓΗ: Ανάλυση δεδομένων ερωτηματολογίου μέσω Jasp

5.8 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΕΡΕΥΝΑ

Σύμφωνα με την ανάλυση των δεδομένων, από τις απαντήσεις των καλλιτεχνών μπορούμε να συμπεράνουμε με βεβαιότητα πως το να έχουν οι υπεύθυνοι πρόσληψης γνώσεις αναφορικά με τον κλάδο της τέχνης σχετίζεται με τα αυστηρά κριτήρια πρόσληψης που οι ίδιοι θα χρησιμοποιήσουν. Μάλιστα η συσχέτιση αυτή είναι θετική και ισχυρή. Αξίζει εδώ να επισημανθεί πως δεν υπάρχει ούτε θετική ούτε αρνητική συσχέτιση μεταξύ αυστηρών κριτηρίων αξιολόγησης και εργασιακής ικανοποίησης όπως είχαμε υποθέσει. Με την παλινδρόμηση συμπεράναμε πως όσο πιο μεγάλη είναι η σχέση του υπεύθυνου προσλήψεων με την τέχνη τόσο πιο αυστηρά και αντικειμενικά θα είναι τα κριτήρια πρόσληψης που χρησιμοποιεί και πιο συγκεκριμένα τα κριτήρια θα είναι 25,1% πιο αυστηρά. Θα λέγαμε, λοιπόν, ότι οι καλλιτεχνικές επιχειρήσεις έχουν και οφείλουν να έχουν υπεύθυνους προσλήψεων που βρίσκονται σε άμεση επαφή με την τέχνη και που παράλληλα κατέχουν γνώσεις διοίκησης επιχειρήσεων. Κατά την δε πρόσληψη τα κριτήρια παρόλο που αφορούν καλλιτέχνες δεν είναι αφηρημένα και εναλλακτικά αλλά αυστηρά και αντικειμενικά με στόχο την κερδοφορία. Αυτό επιβεβαιώνεται και από τον συσχετισμό των παραπάνω με την εργασιακή ικανοποίηση των καλλιτεχνών στην 4^η ενότητα.

Προτείνεται μια μελλοντική έρευνα με την οποία θα διαπιστωθεί αν τελικά υπάρχει η ανάγκη για δημιουργία νέου ξεχωριστού κλάδου διοίκησης επιχειρήσεων και πιο συγκεκριμένα διοίκησης ανθρωπίνων πόρων, ο οποίος θα απευθύνεται μόνο σε καλλιτεχνικές επιχειρήσεις. Ο κλάδος αυτός θα απευθύνεται σε επαγγελματίες HR καλλιτεχνικών επιχειρήσεων και θα περιλαμβάνει μεθόδους κριτήρια πρόσληψης και αξιολόγησης καθώς και τη γενικότερη προσέγγιση που πρέπει να έχουν απέναντι στους καλλιτέχνες εργαζόμενους. Επίσης καθώς η συγκεκριμένη έρευνα αφορούσε καλλιτέχνες από όλα τα είδη τέχνης, προτείνεται μια μελλοντική έρευνα όπου θα μελετηθεί το κάθε είδος τέχνης ξεχωριστά και έτσι θα διαπιστωθούν ομοιότητες και διαφορές ανάμεσα στους καλλιτέχνες κάθε είδους και θα μελετηθεί με περισσότερη λεπτομέρεια η διαχείριση τους ως εργαζόμενους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 : ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΙΣ

Για την περαιτέρω διερεύνηση του θέματος της παρούσας διπλωματικής διεξάχθηκαν συνεντεύξεις με επαγγελματίες του καλλιτεχνικού χώρου, οι οποίοι μίλησαν για τη δική τους άποψη και εμπειρία πάνω στο θέμα της διοίκησης καλλιτεχνικών επιχειρήσεων και πιο εστιασμένα στα κριτήρια πρόσληψης και αξιολόγησης καλλιτεχνών.

6.1 ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ ΜΕ ΤΟΝ Κ. ΝΙΚΟ ΤΟΥΛΙΑΤΟ

Η πρώτη συνέντευξη έγινε με τον κ. Νίκο Τουλιάτο στον καλλιτεχνικό χώρο “Πράξις” ο οποίος ανήκει στην καλλιτεχνική του εταιρεία “ΑΜΚΕ Ηχώδραση” στην οποία είναι και καλλιτεχνικός διευθυντής. Η συνέντευξη έγινε με τη διαδικασία της ηχογράφησης και έπειτα της απομαγνητοφώνησης της.

Ο Νίκος Τουλιάτος, αποτελεί έναν από τους πλέον καταξιωμένους διεθνώς Έλληνες μουσικούς της Jazz, σύγχρονης και αυτοσχεδιαζόμενης μουσικής. Έχει συνεργαστεί με εικαστικούς, καλλιτέχνες, χορευτές, ηθοποιούς, σκηνοθέτες Έλληνες και ξένους, έχει σκηνοθετήσει και παρουσιάσει παραστάσεις multi media στην Ελλάδα και στο εξωτερικό. Έχει γράψει μουσική για ταινίες και θέατρο. Συμμετείχε σε μεγάλα διεθνή φεστιβάλ. Με προσωπική δισκογραφία που ξεπερνά τα είκοσι άλμπουμ δημιούργησε την ομάδα κρουστών Ηχώδραση με την οποία συμμετείχε σε παραγωγές, ανά την Ελλάδα και το εξωτερικό. Έχει διδάξει κρουστά σε πολλά σχολεία σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης - Μουσικά Γυμνάσια, Δημοτικά, Λύκεια σε όλη την Ελλάδα, σε δραματικές σχολές και για οκτώ χρόνια δίδαξε στο Μουσικό τμήμα του Ιόνιου Πανεπιστημίου στην Κέρκυρα. Έχει δώσει σεμινάρια και διαλέξεις σε πολλές πόλεις στην Ελλάδα και στο εξωτερικό. Είναι πρώην μέλος του Δ.Σ. του οργανισμού Μουσικά Σύνολα – Δήμου Αθηναίων και έχει οργανώσει επίσης σαν παραγωγός δεκάδες φεστιβάλ, συναυλίες, σεμινάρια, με Έλληνες και ξένους μουσικούς. Έχει υπάρξει Γ. Γραμματέας της ΕΜΣΕ (Ένωση Συνθετών, Στιχουργών Ελλάδας), αντιπρόεδρος της Αυτοδιαχείρισης (οργανισμός διαχείρισης πνευματικών δικαιωμάτων) και πρώην Γραμματέας του ΠΜΣ (Πανελλήνιος Μουσικός Σύλλογος). Συμμετείχε στην τελετή έναρξης των ολυμπιακών αγώνων 2004 σαν επικεφαλής της ομάδας εθελοντών των 400 τυμπανιστών με την ομάδα κρουστών Ηχώδραση.

6.1.2 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΑΠΟ ΤΗ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ

Ο κ. Νίκος Τουλιάτος ήταν ο πλέον ειδικός για να μιλήσει για το θέμα της παρούσας διπλωματικής λόγω της ενεργής παρουσίας του στον καλλιτεχνικό χώρο τα τελευταία 55 χρόνια και ως μουσικός και ως καλλιτεχνικός διευθυντής.

Από τη συνέντευξη του λοιπόν προκύπτουν τα εξής συμπεράσματα σχετικά με τα κριτήρια πρόσληψης και αξιολόγησης των καλλιτεχνών:

- Τα σημαντικότερα κριτήρια για την πρόσληψη κάποιου καλλιτέχνη είναι η φήμη του, το μεγάλο βιογραφικό του, πιθανές συστάσεις καθώς και οι γνωριμίες.
- Στην βιομηχανία του θεάματος επίσης πολύ σημαντικό κριτήριο είναι και η εμφάνιση.
- Οι ακαδημαϊκές γνώσεις είναι σημαντικές αλλά δεν είναι κριτήριο από μόνες τους. Είναι αλήθεια πως η κάθε σχολή συνδέεται και με μια ποιότητα αλλά δεν σημαίνει ότι λειτουργεί για όλους αυτό.
- Επειδή τα χαρτιά δεν αποδεικνύουν κάτι από μόνα τους για την πρόσληψη είναι απαραίτητη και η ακρόαση.
- Οι περισσότεροι υπεύθυνοι προσλήψεων προτιμούν να συνεργάζονται με τους ίδιους εργαζόμενους που έχουν συνεργαστεί και στο παρελθόν.
- Για την αξιολόγηση των καλλιτεχνών δεν υπάρχει καλός ή κακός καλλιτέχνης αλλά διαφορετικός. Υπάρχει μεγάλη υποκειμενικότητα στην αξιολόγηση αλλά σημαντικά κριτήρια για τον καλλιτέχνη είναι να δείχνει δεκτικός, με διάθεση για ρίσκο, φαντασία και πρωτοπορία.
- Υπάρχουν πολλοί που έχουν σπουδάσει χρόνια και δεν έχουν καταφέρει τίποτα πέρα από το να παίζουν για παράδειγμα μουσική πολύ καλά άρα να είναι με λίγα λόγια “υπάλληλοι”. Και στην τέχνη έχουμε υπαλλήλους και δημιουργούς όπως σε όλες τις δουλειές.
- Μέχρι να χτίσει ο καλλιτέχνης ένα “όνομα” δεν θα τον προτιμούν σε δουλειές.
- Στην τέχνη μπορεί κανείς να δουλέψει και χωρίς χρήματα ρισκάροντας για την τέχνη που αγαπά και αυτό είναι μια μεγάλη διαφορά σε σχέση με ένα διοικητικό υπάλληλο.
- Πάντως η αξιολόγηση ενός καλλιτέχνη σε καλό εργαζόμενο δεν συνεπάγεται απαραίτητα και αντίστοιχη αύξηση στον μισθό.
- Ο κλάδος της τέχνης σήμερα είναι κορεσμένος από καλλιτέχνες εργαζόμενους.

6.2 ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ ΜΕ ΕΘΝΙΚΗ ΛΥΡΙΚΗ ΣΚΗΝΗ

Η δεύτερη συνέντευξη έγινε με επίκεντρο την Εθνική Λυρική Σκηνή. Τις απαντήσεις στα ερωτήματα, ανέλαβαν ο κ. Καπετάνιος Φώτης, Human Resources Generalist και ο κ. Παναγόπουλος Άγγελος, Καλλιτεχνικός συνεργάτης Διευθυντή Μπαλέτου στην Εθνική Λυρική σκηνή. Οι απαντήσεις αποστάλθηκαν γραπτά μέσω ηλεκτρονικού μηνύματος και ενσωματώθηκαν στην εργασία αυτολεξεί.

“Αποστολή της ΕΛΣ είναι να προσφέρει σε Έλληνες και ξένους θεατές παραγωγές υψηλής ποιότητας, παρουσιάζοντας όπερες, μπαλέτα, οπερέτες, όπερες για παιδιά και ρεσιτάλ κ.ά. Η ΕΛΣ διαθέτει επίσης Ανώτερη Επαγγελματική Σχολή Χορού, καθώς και εκπαιδευτικά προγράμματα που απευθύνονται σε όλες τις ηλικιακές ομάδες. Παραστάσεις δίνονται στις δύο σκηνές της ΕΛΣ στο Κέντρο Πολιτισμού Ίδρυμα Σταύρος Νιάρχος (Αίθουσα Σταύρος Νιάρχος και Εναλλακτική Σκηνή) και στο Ωδείο Ηρώδου Αττικού. Το ρεπερτόριο του μοναδικού εθνικού λυρικού θεάτρου στην Ελλάδα καλύπτει τέσσερις αιώνες λυρικής τέχνης, από έργα του Μοντεβέρντι έως σύγχρονων Ελλήνων δημιουργών.”

(Εθνική Λυρική 2022)

6.2.1 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΑΠΟ ΤΗ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ

Η Εθνική Λυρική σκηνή λόγω του κύρους της και των μεγάλων ονομάτων που αποτελούν τη διοίκηση της είναι μια αξιόπιστη πηγή πληροφοριών για το θέμα της παρούσας διπλωματικής. Μάλιστα ο κ. Καπετάνιος και ο κ. Παναγόπουλος, οι οποίοι ήταν πολύ πρόθυμοι να μιλήσουν και να εκφράσουν την άποψη τους πάνω στο θέμα, είναι οι πλέον κατάλληλοι για να αντιπροσωπεύσουν την Λυρική σκηνή και τη λειτουργία της λόγω της θέσης εργασίας τους στο τμήμα Ανθρώπινων πόρων και στην Καλλιτεχνική διεύθυνση αντίστοιχα.

Από τη συνέντευξη λοιπόν προκύπτουν τα εξής συμπεράσματα σχετικά με τα κριτήρια πρόσληψης και αξιολόγησης των καλλιτεχνών:

- Για να προσληφθεί ένας χορευτής/τρια και να προστεθεί στο δυναμικό της ομάδας, θα πρέπει να δώσει (ανοικτή) οντισιόν όταν αυτή προκηρύσσεται από το θέατρο, για να εμπλουτιστεί η ομάδα, ή για τις ανάγκες κάποιας παραγωγής. Οι υποψήφιοι εξετάζονται στο μάθημα του κλασσικού μπαλέτου και παρουσιάζουν μια “variation” κλασσικού μπαλέτου και μία “variation” σύγχρονου χορού.
- Σημαντικά κριτήρια για την πρόσληψη ενός καλλιτέχνη είναι η καλή τεχνική του αλλά υπάρχουν και άλλα πιο αφηρημένα κριτήρια (τα οποία συναντάμε μόνο στο χώρο της τέχνης) όπως η εκφραστικότητα και η χορευτικότητα του.
- Σημαντικό και ενδιαφέρον κριτήριο πρόσληψης επίσης είναι και ο σωματότυπος (πχ ύψος) του κάθε καλλιτέχνη ώστε να ταιριάζει στον ρόλο του.
- Οι σπουδές είναι απαραίτητο κριτήριο πρόσληψης.
- Μεγάλη δυσκολία στην διαδικασία πρόσληψης ενός καλλιτέχνη, που δεν συναντάμε συχνά εκτός τέχνης, είναι οι τραυματισμοί που ίσως εμποδίσουν τον υποψήφιο από το να αποδώσει στην ακρόαση.

6.3 ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ ΜΕ ΤΟ ΩΔΕΙΟ ΦΙΛΙΠΠΟΣ ΝΑΚΑΣ

Στην τρίτη συνέντευξη απάντησε η κυρία Νέλλη Οικονομίδου, Καλλιτεχνική Διευθύντρια παραρτημάτων Μελισσιών και Γλυφάδας του Ωδείου Φίλιππος Νάκας και μέλος της Κρατικής Ορχήστρας Αθηνών (Α' βιολιά). Η κυρία Οικονομίδου απάντησε μέσω ηλεκτρονικού μηνύματος σε ερωτήσεις που αφορούσαν το Ωδείο Φ. Νάκας.

“Το Ωδείο Φίλιππος Νάκας, ένα από τα κορυφαία μουσικά εκπαιδευτικά ιδρύματα, είναι το σημείο σύγκλισης πολλών μουσικών ρευμάτων. Από την ίδρυσή του το 1989, έχει συμβάλει ενεργά στην άνοδο του επιπέδου της μουσικής εκπαίδευσης στη χώρα, εφαρμόζοντας νέες μεθόδους και χρησιμοποιώντας την τελευταία λέξη της τεχνολογίας στις μουσικές σπουδές. Οι μουσικοί που συγκροτούν το εκπαιδευτικό δυναμικό του Ωδείου είναι μέλη συμφωνικών ορχηστρών, σολίστ με ενεργό δράση και μεγάλη προσφορά στον τομέα της σύνθεσης, της ενορχήστρωσης, της δισκογραφίας και της εκτέλεσης και έχουν σημαντική συμμετοχή στη δισκογραφική παραγωγή.”

(Ωδείο Φίλιππος Νάκας 2022)

6.3.1 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΑΠΟ ΤΗ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ

Το ωδείο Φίλιππος Νάκας είναι από τα μεγαλύτερα και πιο γνωστά ωδεία στην Ελλάδα, γι αυτό και η συνέντευξη με την καλλιτεχνική διευθύντρια, κυρία Οικονομίδου αποτελεί μια αξιόπιστη πηγή πληροφοριών για το θέμα που εξετάζεται.

Από τη συνέντευξη προκύπτουν τα εξής συμπεράσματα που αφορούν τα κριτήρια πρόσληψης και αξιολόγησης των καλλιτεχνών-καθηγητών:

- Κριτήρια πρόσληψης για το Ωδείο Φίλιππος Νάκας και τα παραρτήματα του είναι το βιογραφικό, οι σπουδές, η προσωπικότητα, οι δεξιότητες, το έργο του υποψηφίου στην τέχνη και η γενικότερη παιδεία του.
- Για την πρόσληψη δίνεται ένα προβάδισμα στους αποφοίτους του ωδείου.
- Η προϋπηρεσία λαμβάνεται υπόψη ως κριτήριο πρόσληψης σε προχωρημένες τάξεις.
- Η φήμη διαδραματίζει μικρότερο ρόλο στην πρόσληψη.
- Τα κριτήρια αξιολόγησης βασίζονται στην πρόοδο των μαθητών στο τέλος της χρονιάς αλλά και στη γενικότερη πορεία της καριέρας τους στην τέχνη.
- Επίσης κριτήριο αξιολόγησης είναι και οι επικοινωνιακές δεξιότητες και η καλή συνεργασία με τους συναδέλφους.
- Η ζήτηση που θα έχουν οι συγκεκριμένοι καθηγητές από τους ίδιους τους μαθητές ή τους γονείς τους είναι σημαντικό κριτήριο αξιολόγησης.
- Ο υπεύθυνος προσλήψεων είναι ο γενικός διευθυντής ο οποίος δεν προέρχεται από τον χώρο της τέχνης αλλά δέχεται τις συμβουλές των καλλιτεχνικών διευθυντών σε πολλά ζητήματα.

6.4 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΩΝ

Όλα τα κριτήρια πρόσληψης και αξιολόγησης που αναλύθηκαν κατά την διάρκεια όλων των συνεντεύξεων έχουν συγκεντρωθεί στους παρακάτω δύο πίνακες.

Εικόνα 14 Κριτήρια Πρόσληψης

Κριτήρια πρόσληψης	Νίκος Τουλιάτος	Εθνική Λυρική Σκηνή	Φίλιππος Νάκας
Επίδοση στην ακρόαση	X	X	
Εκφραστικότητα		X	
Εμφάνιση/Σωματότυπο	X	X	
Σπουδές		X	X
Φήμη	X		
Προϋπηρεσία	X		X
Συστάσεις	X		
Γνωριμίες	X		
Παιδεία			X
Προσωπικότητα			X
Δεξιότητες/ Τεχνική		X	X
Συνεισφορά στη τέχνη			X
Πρώην απόφοιτοι της εταιρείας			X

Εικόνα 15 Κριτήρια Αξιολόγησης

Κριτήρια αξιολόγησης	Νίκος Τουλιάτος	Εθνική Λυρική Σκηνή	Φίλιππος Νάκας
Δεκτικότητα	X		
Φαντασία	X		
Πρωτοτυπία	X		
Διάθεση για ρίσκο	X		
Τεχνική	X	X	
Πρόδος μαθητών/πελατών			X
Επικοινωνιακές δεξιότητες			X
Συνεργασία με συναδέλφους			X
Ζήτηση από τους πελάτες			X

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΕΛΛΗΝΙΚΗ:

Ιωσηφίδης Θεόδωρος. «Ποιοτικές μέθοδοι έρευνας στις κοινωνικές επιστήμες.» σελ 113. Εκδόσεις Κριτική, 2008.

Κάτου Αναστασία. «Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων.» σελ 120-584. Εκδόσεις Ζυγός, 2017.

Κατσανέβας Θεόδωρος, Τσιαπαρίκου Ιωάννα. «Εφαρμοσμένη διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού.» σελ 50-87. Εκδόσεις Πατάκη, 2013.

Λαζαρίδη Άννα Μαρία Μούζα. «Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων.» σελ 251-398. Ζυγός, 2013.

Παπαλεξανδρή Νάνσυ, Μπουραντάς Δημήτρης. «Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων.» σελ 19-339. Εκδόσεις Γ. Μπένου, 2003.

Τουλιάτος Νίκος. «Μ' ένα κύμβαλο ...αλαλάζον.» σελ 4-11. Εκδόσεις Δρόμων, 2006.

Χαλικιάς Μιλτιάδης, Σαμαντά Ειρήνη. «Εισαγωγή στην Μεθοδολογία Έρευνας Εκπόνησης Επιστημονικών Εργασιών.» σελ 18-109. Σύγχρονη Εκδοτική, 2016.

Χυτήρης Λεωνίδα. «Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων.» σελ 11-246. Εκδόσεις Μπένου, 2018.

Εθνική Λυρική, Σκηνή. www.nationalopera.gr. 2022.

Ωδείο Φίλιππος Νάκας. 2022. <https://www.nakas.edu.gr/el/>.

ΔΙΕΘΝΗΣ:

Bain, Alison. «Constructing an artistic identity.» *Work Employment and Society vol. 19*, 2005: pages 25-46.

Becker, Brian E., Mark A. Huselid, και David Ulrich. «The HR Scorecard: Linking People, Strategy, and Performance.» page 12. Harvart Business School Press, 2001.

Bourgerie, Larry. «Managing Employee Performance.» *University of Minnesota, Coursera*. 2022. <https://www.coursera.org/learn/employee-performance/home/week/1>.

Bratton, John, Jeff Gold, Andrew Bratton, και Laura Steele. «Human Resource Management a critical approach.» page 21. Bloomsbury, 2022.

Budd, John W. «Preparing to manage Human Resources.» *Coursera, University of Minnesota*. 2022. <https://www.coursera.org/learn/managing-human-resources>.

Byrnes, William. «Mangement and the Arts.» page 7. Focal Press, 2015.

Cable, Daniel M., Francesca Gino, και Bradley Staats. «Reinventing Employee Onboarding.» *MIT sloan management review Vol. 54 No. 3*, 2013: pages 23-28.

Creswell, J. W. «Research Design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches 4rd ed.» pages 31-75. SAGE Publications, 2014.

Deci Edward, και Richard Ryan. «Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being.» *American Psychologist Vol. 55, No. 1*, 2000: pages 68-78.

Frank Robert, και Philip Cook. «The Winner Takes All Society.» pages 1-20. Penguin Books, 1995.

Jones, Stephanie. «The Headhunting Business.» page 1. Macmillan press, 1989.

Knezevic, Predrag. «Discrimination against artists, Second Edition.» pages 1-40. World Artists Association in Foundation, 2000.

Letang, Shaun. «What are the chances of getting signed to a record label?» *musicindustryhowto.com*. 2021.

Meloun, Jalane M. «Job Analysis: the basis for all things HR.» *Handbook of Hospitality human resources management*, pages 23-42. Routledge, 2008.

Miller, Vernon D., και Michael E. Gordon. «Communication and Human Resource Management: Historic Ties and New Relationships.» Στο *Meeting the Challenge of Human Resource Management*, Part I. Routledge, 2014.

Moss, Stuart. «An introduction to the entertainment industry.» at *The Entertainment Industry: An Introduction*, page 2. Cabi, 2009.

Moss, Stuart. «The entertainment industries: A Re-introduction.» at *Entertainment Management: Towards Best Practice*, pages 1-17. Cabi, 2014.

Nankervis Alan, Marian Baird, Jane Coffey, και John Shields. «Human Resource Management, Strategy and practice.» pages 449-450. Cengage, 2019.

Pastukhov, Dmitry. «The Mechanics of Touring: How the Live Music Industry Works.» *soundcharts.com*. 2019. <https://soundcharts.com/blog/mechanics-of-touring>.

PQ, RORY. « Being an independent artist vs signign to a record label» *iconcollective.edu*. 2020. <https://iconcollective.edu/independent-artist-vs-signed-artist/>.

Simon, Amy. «Recruiting, Hiring, and Onboarding Employees.» *University of Minesota, Coursera*. 2022. <https://www.coursera.org/learn/recruiting-hiring-onboarding-employees/home/week/1>.

Storey John, Dave Ulrich, και Patrick Wright. «Strategic Human Resource Management: A Research Overview.» pages 9-10. Routledge, 2019.

Throsby, D. «A Work-Preference Model of Artist Behaviour.» at *Cultural Economics And Cultural Policies*, chapter 6, p. 69–80. Springer, Dordrecht, 1994.

Ulrich Dave, Jon Younger, και Wayne Brockbank. «The twenty-first-century HR organization.» Στο *Human Resource Management*, Vol. 47, No. 4, pages 829–850. Wiley Periodicals, Inc., 2008.

Zan, Luca. «Preface to the English Edition.» at *Managerial Rhetoric and Arts Organizations*, pages 1-29. Palgrave Macmillan, 2006.

Barrett, Maria. «Human resources and artist management.» at *Entertainment management : towards best practice*, Chapter 8, pages 137-156. CAB International, 2014.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Δημογραφικά Στοιχεία

Φύλο *

- Γυναίκα
- Άνδρας
- Άλλο

Ηλικία *

- 18-24
- 25-34
- 35-44
- 45-54
- 55+

Βαθμίδα Εκπαίδευσης *

- Απόφοιτος/η Λυκείου
- Απόφοιτος/η Επαγγελματικών Σχολών
- Κάτοχος πτυχίου ωδείου
- Απόφοιτος/η ΤΕΙ/ΑΕΙ
- Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου
- Κάτοχος Διδακτορικού Τίτλου
- Άλλο

Είδος Απασχόλησης *

- Δημόσιος Τομέας
- Ιδιωτικός Τομέας
- Φοιτητής
- Άνεργος

Προϋπηρεσία ως καλλιτέχνης *

- < 1 έτος
- 1-3 έτη
- 4-6 έτη
- 7-10 έτη
- 11+ έτη

Πόσο καιρό δουλεύεται στην ίδια θέση εργασίας ως καλλιτέχνης; *

- < 1 έτος
- 1-2 έτη
- 3-5 έτη
- 5+ έτη

Τα ακόλουθα στοιχεία αφορούν τον υπεύθυνο για την πρόσληψη σας στον εργασιακό χώρο στον οποίο δουλέψατε ως καλλιτέχνης τελευταία φορά.

1. Διαφωνώ Απόλυτα
2. Διαφωνώ
3. Ούτε Συμφωνώ Ούτε Διαφωνώ
4. Συμφωνώ
5. Συμφωνώ Απόλυτα

1. Ο υπεύθυνος για την πρόσληψη μου έχει γνώσεις για την τέχνη στην οποία εργάζομαι *

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ Απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ Απόλυτα

2. Ο υπεύθυνος για την πρόσληψη μου έχει άποψη και νέες ιδέες για την τέχνη στην οποία εργάζομαι *

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ Απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ Απόλυτα

3. Ο υπεύθυνος για την πρόσληψη μου παρακολουθεί τα νέα στον καλλιτεχνικό χώρο *

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ Απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ Απόλυτα

4. Ο υπεύθυνος για την πρόσληψη μου έχει πολυετή προϋπηρεσία στον χώρο της τέχνης *

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ Απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ Απόλυτα

Τα ακόλουθα στοιχεία αφορούν τα κριτήρια που χρησιμοποιεί ο υπεύθυνος αξιολόγησης του εργασιακού σας χώρου για την αξιολόγηση σας ως καλλιτέχνης. Σημειώστε σε ποιόν βαθμό συμφωνείτε με την ακόλουθη δήλωση κυκλώνοντας τον κατάλληλο αριθμό στην παρεχόμενη κλίμακα αξιολόγησης.

1. Διαφωνώ Απόλυτα
2. Διαφωνώ
3. Ούτε Συμφωνώ Ούτε Διαφωνώ
4. Συμφωνώ
5. Συμφωνώ Απόλυτα

5. Κατά την αξιολόγηση μου από τον υπεύθυνο αξιολόγησης, σημαντικό κριτήριο είναι η * συμβολή μου στα έσοδα της επιχείρησης.

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ Απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ Απόλυτα

6. Για τον υπεύθυνο αξιολόγησης μου, η καλή τεχνική μου είναι πολύ σημαντικό * κριτήριο κατά την αξιολόγηση μου

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ Απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ Απόλυτα

7. Ο υπεύθυνος αξιολόγησης μου με αξιολογεί με αυστηρά αντικειμενικά κριτήρια *

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ Απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ Απόλυτα

8. Η συμβολή μου ως καλλιτέχνης στη φήμη της επιχείρησης είναι σημαντικό κριτήριο * αξιολόγησης μου από τον υπεύθυνο αξιολόγησης.

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ Απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ Απόλυτα

Τα ακόλουθα στοιχεία αφορούν τα κριτήρια που χρησιμοποίησε ο υπεύθυνος πρόσληψης του εργασιακού σας χώρου κατά την πρόσληψη σας. Σημειώστε σε ποιόν βαθμό συμφωνείτε με την ακόλουθη δήλωση κυκλώνοντας τον κατάλληλο αριθμό στην παρεχόμενη κλίμακα αξιολόγησης.

1. Διαφωνώ Απόλυτα
2. Διαφωνώ
3. Ούτε Συμφωνώ Ούτε Διαφωνώ
4. Συμφωνώ
5. Συμφωνώ Απόλυτα

9. Η φήμη μου ως καλλιτέχνης ήταν σημαντικό κριτήριο για τον υπεύθυνο προσλήψεων κατά την πρόσληψη μου. *

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ Απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ Απόλυτα

10. Κατά την πρόσληψη μου, ο υπεύθυνος προσλήψεων θεώρησε τις σπουδές μου πολύ σημαντικό κριτήριο. *

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ Απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ Απόλυτα

11. Κατά την πρόσληψη μου, ο υπεύθυνος προσλήψεων θεώρησε την πολυετή εμπειρία μου πολύ σημαντικό κριτήριο. *

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ Απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ Απόλυτα

12. Για την πρόσληψη μου, οι άριστες τεχνικές μου δεξιότητες θεωρήθηκαν πολύ σημαντικές από τον υπεύθυνο πρόσληψης. *

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ Απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ Απόλυτα

Τα ακόλουθα στοιχεία αφορούν τον υπεύθυνο για την αξιολόγηση της εργασίας σας στον εργασιακό χώρο που δουλέψατε τελευταία φορά ως καλλιτέχνης και το πόσο ικανοποιημένος είστε από την συνεργασία σας μαζί του.

1. Διαφωνώ Απόλυτα
2. Διαφωνώ
3. Ούτε Συμφωνώ Ούτε Διαφωνώ
4. Συμφωνώ
5. Συμφωνώ Απόλυτα

13. Ο υπεύθυνος για την αξιολόγηση μου ενδιαφέρεται για την ευημερία μου. *

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ Απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ Απόλυτα

14. Με τον υπεύθυνο αξιολόγησης μου δεν ερχόμαστε σε σύγκρουση. *

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ Απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ Απόλυτα

15. Όταν κάνω καλά την δουλειά μου, ο υπεύθυνος αξιολόγησης μου το εκτιμάει. *

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ Απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ Απόλυτα

16. Ο υπεύθυνος για την αξιολόγηση μου ενδιαφέρεται για τη γενική μου ικανοποίηση στην εργασία. *

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ Απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ Απόλυτα

17. Η συνεργασία μου με τον υπεύθυνο αξιολόγησης μου είναι καλή. *

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ Απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ Απόλυτα

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΙΣ

Η ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ ΜΕ ΤΟΝ ΚΥΡΙΟ ΝΙΚΟ ΤΟΥΛΙΑΤΟ

Ερώτηση 1^η: Ποια είναι θα λέγατε τα κριτήρια πρόσληψης και αξιολόγησης ενός καλλιτέχνη από το τμήμα HR μιας καλλιτεχνικής επιχείρησης;

Δεν υπάρχουν κριτήρια. Για ένα νέο παιδί τι κριτήρια να έχει κανείς; Αφού δεν έχει βιογραφικό, δεν έχει παρουσία, δεν έχει παίξει μουσική πουθενά. Στην τέχνη δεν υπάρχουν χαρτιά. Θα δεχόταν για παράδειγμα το Μέγαρο Μουσικής ή το ίδρυμα Σταύρος Νιάρχος ένα χαρτί που να λέει “είμαι χορευτής” χωρίς να τον ξέρει ; Δεν γίνονται αυτά. Νομίζω ότι τα κριτήρια είναι είτε γνωριμίες ή κάποιος με μεγάλο βιογραφικό, δηλαδή με ιστορία, που έχει κάνει πράγματα. Ξέρουν δηλαδή ποιος είναι, ή αν κάνουν αναζήτηση γι αυτόν θα βρουν πράγματα. Αλλιώς οποιοσδήποτε μπορεί να ισχυριστεί για παράδειγμα ότι είναι χορευτής.

Συνήθως δεν γίνονται συνεντεύξεις σε αυτόν τον χώρο. Στέλνεις για παράδειγμα μια πρόταση καλλιτεχνικής παράστασης. Αν είσαι γνωστός και σε ξέρουν, το κριτήριο είναι ότι έχουν δει δουλειά σου και επειδή ήταν καλή σου δίνουν άλλη μια. Σε ένα νέο παιδί δύσκολα να δώσουν χώρο. Εγώ θα έδινα αλλά εγώ δεν είμαι το ίδιο. Πώς θα δώσει κάποιος λεφτά για να χρηματοδοτήσει την παράσταση του; Θα ακούσει μεν την ιδέα του αλλά δεν θα ξέρει αν μπορεί να την υλοποιήσει σωστά. Έτσι είναι πλέον η κατάσταση.

Όσον αφορά τη σύγκριση μεταξύ των υποψηφίων, ποιος είναι καλός και ποιος κακός μουσικός; Δεν υπάρχει η έννοια του καλού και του κακού παρά μόνο του διαφορετικού. Το ότι κάποιος έχει πολύ καλή τεχνική ή είναι πολύ γρήγορος δεν τον κάνει καλύτερο από κάποιον άλλον γιατί εκεί μετράνε και άλλα πιο σημαντικά κριτήρια όπως η πρωτοπορία ή η συγκίνηση που προκαλεί. Οι ακαδημαϊκές γνώσεις και η τεχνική είναι απαραίτητη αλλά χωρίς την ικανότητα να μπορείς να προκαλέσεις συναισθήματα στο κοινό και να το προβληματίζεις δεν είσαι πραγματικά καλός καλλιτέχνης.

Γι αυτό κάνεις και ακρόαση για να δεις ένα πρώτο επίπεδο χωρίς να είσαι πάντα σίγουρος για το αποτέλεσμα. Μπορεί εν τέλει να μην βγει καλό το αποτέλεσμα αλλά δεν μπορείς να το ξέρεις αυτό εξαρχής. Δεν υπάρχει αντικειμενικό κριτήριο στην τέχνη. Για να καταλήξω αν θα συνεργαστώ με έναν χορογράφο για παράδειγμα πρέπει να δω πολλά έργα του. Να δω δηλαδή ποιο είναι το σκεπτικό του, ποια είναι η λογική του, τι σκέφτεται, αν δημιουργεί καινούρια

πράγματα κ.α. Υπάρχουν δηλαδή πολλά που πρέπει να ελέγξω αν δεν είναι ήδη γνωστός στον χώρο ο συγκεκριμένος καλλιτέχνης.

Ερώτηση 2^η : Πως θα αξιολογηθεί ένας καλλιτέχνης;

Καταρχάς δεν αξιολογείς αν είναι καλός ένας καλλιτέχνης αλλά αν είναι δεχτικός. Δηλαδή αν θέλει να δοκιμάσει ότι ανατρεπτικό του προτείνεις. Να ρισκάρει δηλαδή. Θέλω να δω αν θέλει να δοκιμάσει πράγματα. Αν είναι αυστηρά συγκεκριμένα τα όσα κάνει δεν με ενδιαφέρει. Θέλω να δω έναν άνθρωπο που στο πέρασμα του χρόνου θα κάνει όλο και περισσότερα. Άρα το κριτήριο είναι αν είναι δεκτικός, αν έχει διάθεση να ρισκάρει, αν ακούει και ίσως βέβαια να αποτύχει αλλά δεν πειράζει. Θέλω να είναι πρόθυμος να δοκιμάσει. Μπορεί δηλαδή να μου αρέσει ως καλλιτέχνης αλλά να μην μου αρέσει ως άνθρωπος και αν δεν μου αρέσει ως άνθρωπος δεν θα τον προσλάβω. Με άλλα λόγια από τους δέκα υποψήφιους χορευτές θα κρατήσω τους δύο που μπορούν να γίνουν κάτι παραπάνω. Καλλιτέχνης είναι αυτός που δοκιμάζεται. Αν ένας καλλιτέχνης απλά κάνει την δουλειά του τυπικά χωρίς να υπάρχουν αποχρώσεις, δεν θα είναι για εμένα μελλοντική επιλογή για πρόσληψη. Αυτό συνήθως έρχεται σε αντίθεση με την πρόσληψη ενός διοικητικού υπαλλήλου. Αλλά ακόμα και εκεί μια εταιρεία δεν θα προσλάβει έναν τυπικό υπάλληλο. Εγώ για παράδειγμα θα προτιμούσα να προσλάβω στην εταιρεία έναν λογιστή που να σκεφτεί κάτι παραπάνω και να προτείνει εναλλακτικές λύσεις παρά να κάνει τυπικά την δουλειά του χωρίς το κάτι παραπάνω, χωρίς να παίρνουν πρωτοβουλίες. Η εταιρεία να μην λειτουργούσε κανονικά αλλά δεν θα απογειωνόταν ποτέ. Η απογείωση εξαρτάται και από τους ανθρώπους που δουλεύουν σε αυτή. Αν μια εταιρεία προσλαμβάνει μόνο τυπικούς διοικητικούς υπαλλήλους θα λειτουργήσει. Αν όμως μια παράσταση αποτελείται από τυπικούς καλλιτέχνες δεν θα λειτουργήσει.

Ερώτηση 3^η : Εσείς ο ίδιος πως διαχειρίζεστε την πρόσληψη και την αξιολόγηση στην εταιρεία σας;

Υπάρχουν δύο τρόποι. Αν κάποιος που δεν γνωρίζω μου προτείνει μια συνεργασία στην οποία πρέπει να επενδύσω χρήματα τότε είναι πιο δύσκολα τα πράγματα γιατί πρέπει να ελέγξω αν αυτό που προτείνει θα μου αποφέρει χρήματα. Αν όμως μου ζητήσει τον χώρο του θεάτρου για να παρουσιάσει μια δική του δουλειά εκεί δεν έχω κανένα κριτήριο. Θα του έδινα τον χώρο να

δοκιμάσει οτιδήποτε. Εγώ δηλαδή δίνω τον χώρο μου και δίνω και ευκαιρία στους νέους εάν δεν πρέπει να επενδύσω από πριν. Διαφορετικά για να πληρώσω κάτι πρέπει από πριν να ελέγξω τι είναι όπως ισχύει γενικότερα στην αγορά. Άρα είτε θα αγοράσεις έτοιμο προϊόν, δηλαδή θα δεχθώ να επενδύσω σε μια παράσταση κάποιου που γνωρίζω γιατί είναι γνωστός στον χώρο οπότε γνωρίζω εκ των προτέρων πως θα πουληθεί, είτε θα δεχθείς να δώσεις την ευκαιρία σε νέους προσφέροντας για παράδειγμα τον χώρο του θεάτρου χωρίς όμως να συμμετέχω στην επένδυση. Αν βέβαια στην πορεία αποδειχθεί και αυτό ενδιαφέρον ίσως βοηθήσω οικονομικά.

Στην περίπτωση που ετοιμάζω εγώ δική μου παράσταση εκεί συνήθως ψάχνω αυτούς που ξέρω. Αυτό κάνουν όλοι. Υπάρχουν μάλιστα πολλοί μεγάλοι σκηνοθέτες που έχουν κάποιους ηθοποιούς που είναι πάντα μαζί. Γιατί ξέρουν πως λειτουργούν, ξέρουν πως δουλεύουν. Δύσκολα κάποιος ρισκάρει να κάνει μια μεγάλη παραγωγή με πολλά χρήματα, προσλαμβάνοντας νέους ανθρώπους που μπορεί να τον τραβήξουν πίσω. Για παράδειγμα στη μουσική. Θεξ να πας σε ένα στούντιο το οποίο πληρώνεις τριάντα ευρώ την ώρα για να ηχογραφήσεις ένα καινούργιο cd. Θα πάρεις πέντε παιδιά νέα τα οποία μπορεί να μην μπορούν να αντεπεξέλθουν άρα το στούντιο να σου κοστίζει χιλιάδες ευρώ ή θα πάρεις πέντε μουσικούς που ξέρεις και θα τελειώσεις τη δουλειά μέσα σε δέκα μέρες; Θέλω να πω δηλαδή, πως όταν πληρώνεις είναι διαφορετικά τα κριτήρια από ότι αν έχεις για παράδειγμα δικό σου στούντιο και προτείνεις στους μουσικούς να δοκιμαστούν. Αλλά αν κάνω δική μου παραγωγή είτε θα πάρω κάποιον που έχω συνεργαστεί ξανά και τον ξέρω είτε θα επιλέξω κάποιον γνωστό στον χώρο. Έτσι γίνεται γενικότερα. Ο Corroia δεν πήρε κάποιον άγνωστο με ρίσκο να αποτύχει, αλλά τον Al Pachino. Άρα διαθέτεις χρήματα για να στηριχθείς σε κάποιους ανθρώπους που ξέρεις ότι θα σου βγάλουν το αποτέλεσμα. Άρα κυρίως κριτήρια είναι η φήμη, η ιστορία και το βιογραφικό.

Όσο για τα πτυχία, είναι αλήθεια πως η κάθε σχολή συνδέεται και με μια ποιότητα αλλά δεν σημαίνει ότι λειτουργεί για όλους αυτό. Δηλαδή αν κάποιος μου πει ότι έχει σπουδάσει στο Εθνικό Θέατρο, θα σκεφτώ ότι το Εθνικό Θέατρο έχει καλούς δασκάλους και αυτό κάτι σημαίνει, αλλά δεν είναι σίγουρο ότι όλοι οι απόφοιτοι παρακολουθούσαν μαθήματα και ότι ήταν καλοί σε όλα.

Ένα ακόμα κριτήριο που λειτουργεί στον χώρο είναι να έρθει κάποιος καλλιτέχνης σε εμένα με σύσταση κάποιου που γνωρίζω και άρα εμπιστεύομαι την κρίση του. Οι συστάσεις παίζουν ρόλο. Ξέρω ότι δεν θα μου συστήσει κάποιον χωρίς λόγο γι αυτό και θα το δω με πιο θετική διάθεση. Επίσης υπάρχει και ο τρόπος των γνωριμιών. Εγώ για παράδειγμα όταν μου προτάθηκε από τον καλλιτεχνικό διευθυντή του φεστιβάλ Δελφών να ανεβάσω παράσταση Οιδίπους Τύραννος δέχθηκα με μεγάλο ρίσκο καθώς χρειάστηκε να μελετήσω πάρα πολύ για

να το σκηνοθετήσω. Όμως μετά το τέλος της παράστασης συναντήθηκα με μεγάλους καλλιτέχνες που μέσα από μια επαγγελματική πρόταση δέχθηκα να διεξάγω σεμινάριο μουσικής στο πανεπιστήμιο του St Louis. Με άλλα λόγια μπορείς πραγματικά να αναπτυχθείς επαγγελματικά απλά από γνωριμίες που κάνεις στην δουλειά σου.

Ερώτηση 4^η :Μπορείτε να μου σχολιάσετε το μεγάλο παράδοξο στην τέχνη όπου πολλοί καλλιτέχνες με κριτήρια όπως καλές σπουδές δεν έχουν καταφέρει να χτίσουν καριέρα ενώ αντίθετα αρκετοί με μόνο εφόδιο το ταλέντο τους και κανένα άλλο κριτήριο έχουν αποκτήσει φήμη και όνομα; Τελικά οι σπουδές είναι κριτήριο;

Η ιστορία είναι γεμάτη από τέτοια παραδείγματα. Δεν είναι ακριβώς παράδοξο. Οι σπουδές δεν είναι από μόνες τους κάτι ούτε το να μην σπουδάσεις σημαίνει κάτι. Όλα έχουν να κάνουν με τη φαντασία σου δηλαδή με αυτό που λέγαμε πριν. Αν είσαι καλλιτέχνης ως ιδιοσυγκρασία, θα ψάχνεσαι συνέχεια, δεν θα βολεύεσαι, δεν θα κάνεις τυπικά τη δουλειά σου. Δεν υπάρχει καθωσπρεπισμός στον καλλιτέχνη. Ο καλλιτέχνης είναι αντικομοφομιστής. Αυτός ο άνθρωπος λοιπόν μπορεί να μην έχει σπουδάσει αλλά να έχει πηγαίο αυτό το χαρακτηριστικό. Στα μουσικά όργανα βέβαια δεν είναι το ίδιο. Εκεί αν δεν κάνεις κάποιες σπουδές δεν μπορείς να παίζεις κανένα όργανο ειδικά τα δύσκολα όπως πιάνο. Παρόλα αυτά έχουν υπάρξει άνθρωποι που μπορεί να σε εντυπωσιάσουν και να ανοίξουν δρόμους και υπάρχουν άλλοι που όσες σπουδές και να έχουν στο βιογραφικό τους να μη μπορούν να κάνουν κάτι αντίστοιχο. Βέβαια ένας ερασιτέχνης που ανοίγει έναν τέτοιο δρόμο ίσως μετά να μη μπορεί να τον ακολουθήσει γιατί δεν ξέρει τους κανόνες για να το φτάσει μακριά. Ο ερασιτέχνης πάντως όντως επειδή δεν έχει συμβατικότητα, εύκολα μπορεί να ανοίξει έναν νέο δρόμο που θα εντυπωσιάσει. Όπως επίσης είναι σημαντικό το αποτέλεσμα της καλλιτεχνικής προσπάθειας να είναι οικουμενικό δηλαδή να προκαλεί σε όλους συναισθήματα και όχι απλά να περιγράφει μια κατάσταση δική μου. Αυτό μπορεί να συμβεί με έναν ερασιτέχνη που έχει πάθος, χωρίς βέβαια να ξέρει πως να το φτάσει ακόμα πιο ψηλά ενώ ένας σπουδαγμένος που δεν έχει φαντασία, ανησυχία, ευαισθησία να μην μπορεί καν να το ξεκινήσει. Άρα υπάρχουν πολλοί που έχουν σπουδάσει χρόνια και δεν έχουν κάνει τίποτα πέρα από το να παίζουν για παράδειγμα μουσική πολύ καλά άρα να είναι δηλαδή υπάλληλοι. Και στην τέχνη έχουμε υπαλλήλους και δημιουργούς όπως σε όλες τις δουλειές.

Όσον αφορά τώρα την μισθοδοσία και τις μεγάλες αποκλείσεις στον πλούτο, όλα είναι marketing, όλα στηρίζονται στη βιομηχανία του θεάματος. Σε μια εταιρεία ένας καλός υπάλληλος, ανεβαίνει θέσεις και πληρώνεται ανάλογα, ενώ στην τέχνη αν είσαι καλός δεν

σημαίνει κάτι απαραίτητα. Δηλαδή η βιομηχανία του θεάματος λειτουργεί με άλλο τρόπο. Μετράει πολύ η εμφάνιση και κατά πόσο αυτό “πουλάει”, ακόμα και αν κάποιος έχει μία μέτρια σχέση για παράδειγμα με το θέατρο μπορεί η βιομηχανία του θεάματος να τον κάνει αστέρα. Αυτό που πουλάει η βιομηχανία δεν είναι η ικανότητα αλλά την εμφάνιση. Η βιομηχανία του θεάματος λοιπόν δεν ενδιαφέρεται για τον καλό αλλά για τον εμπορικό, αυτόν δηλαδή που πουλάει.

Ειδικά στην Ελλάδα ένας μουσικός για παράδειγμα δεν σημαίνει ότι αν είναι πολύ καλός θα πάρει και περισσότερα χρήματα. Σε ένα πιο αξιοκρατικό σύστημα θα είχε σημασία αλλά εδώ στην Ελλάδα το ταβάνι είναι πολύ κοντό. Αν το ταβάνι είναι πολύ πιο ψηλό από τις ικανότητες σου έχεις την δυνατότητα να εξελιχθείς και επομένως να διεκδικήσεις περισσότερα χρήματα. Σε ένα χαμηλό ταβάνι όμως οι παραπάνω ικανότητες σου είναι περιττές. Για παράδειγμα μια καλή δραματική σχολή μπορεί να έχει μέχρι είκοσι μαθητές δεν θα μπορέσει να φτάσει ποτέ να έχει διακόσιους άρα δεν μπορεί να δώσει στον καλό καθηγητή υποκριτικής αντίστοιχα μεγαλύτερο μισθό. Άρα όσο αντικειμενικά καλός και αν αξιολογηθείς ως καθηγητής υποκριτικής, αν είσαι στην Ελλάδα δεν θα καταφέρεις να πάρεις τα χρήματα που σου αξίζουν γιατί το ταβάνι είναι πολύ χαμηλό. Όλα εξαρτώνται από την αγορά, τη ζήτηση από που απευθύνεσαι κτλ. Άρα είτε θα πας με τους όρους της αγοράς που σημαίνει χαμηλό επίπεδο είτε αξιολογήσεις ως σπουδαίος είτε ως μέτριος, είτε θα ακολουθήσεις τη λογική της βιομηχανίας του θεάματος που ακόμα και μέτριος να είσαι μπορεί να σε κάνει εκατομμυριούχο. Επομένως σε μια τυπική εταιρεία μπορούν ανάλογα με την αγορά να ανεβαίνουν οι θέσεις και οι μισθοί των υπαλλήλων. Στον καλλιτεχνικό χώρο όσο και να ανέβει η αγορά τα πράγματα είναι πολύ συγκεκριμένα. Ούτε μπορεί και η βιομηχανία του θεάματος να πουλήσει έναν διοικητικό υπάλληλο και να τον κάνει αστέρα παρά μόνο τους καλλιτέχνες δηλαδή όσους εκτίθενται στην σκηνή και επηρεάζουν μάζες και πιο πολύ τους μουσικούς που μπορούν να γεμίσουν ασφυκτικά ολόκληρα στάδια οπαδών. Εκεί και μέτριος να είσαι όταν σε βλέπει ο θεατής από εκατοντάδες μέτρα μακριά ή από μια οθόνη και μέτρια να παίζεις μουσική δεν θα το καταλάβει κανείς. Επομένως πουλιέται εύκολα ένα προϊόν που δεν το έχεις κοντά στα μάτια σου. Αντιθέτως σε ένα μικρό θεατράκι που παίζει μουσική κάποιος για ρεσιτάλ πρέπει να έχω ελέγξει ότι είναι καλός γιατί διαφορετικά θα εκτεθώ. Έχει πάρα πολλές πλευρές λοιπόν όλο αυτό το θέμα άρα δεν υπάρχει ένα συγκεκριμένο κριτήριο.

Ερώτηση 5^η : Πείτε μου μερικά παραδείγματα από την εμπειρία σας

Όταν δίδασκα στο Μουσικό τμήμα του Ιόνιου Πανεπιστημίου στην Κέρκυρα μας είχαν δώσει διπλωματικές εργασίες από υποψήφιους καθηγητές για να αποφασίσουμε ποιος θα πάρει τη θέση του καθηγητή. Υπήρχαν όντως μουσικοί που είχαν γράψει πάρα πολλά και καλά βιβλία αλλά κανείς μας δεν τον είχε ακούσει να παίζει μουσική οπότε πως θα κρίναμε ποιος είναι ο καλύτερος; Τα χαρτιά στην μουσική δεν σημαίνουν απαραίτητα κάτι. Ποια έξυπνη εταιρεία θα προσλάβει στηριζόμενη μόνο στα χαρτιά; Υπάρχει εταιρεία που θα κάνει διευθυντή ένα παιδί που βγήκε μόλις από το πανεπιστήμιο; Θα τον προσλάβει σε μια πιο χαμηλή θέση και θα τον παρακολουθεί καθώς αποκτάει εμπειρία και μαθαίνει την αγορά μέχρι να τον κάνει διευθυντή σε κάποια χρόνια. Έτσι είναι και στην τέχνη. Ξεκινάς τώρα την καριέρα σου και είσαι αρκετά καλός αλλά μέχρι να χτίσεις ένα όνομα δεν θα σε προτιμούν. Βέβαια στην τέχνη μπορείς να δουλέψεις και χωρίς χρήματα ρισκάροντας για την τέχνη που αγαπάς και αυτό είναι μια μεγάλη διαφορά σε σχέση με ένα διοικητικό υπάλληλο, ο οποίος δεν μπορεί να δουλέψει σε μια εταιρεία δωρεάν ούτε αντίστοιχα μια εταιρεία μπορεί να προτείνει στον διοικητικό να δουλέψει δωρεάν.

Ερώτηση 6^η : Μιλήστε μας για το “recruitment” και την αξιολόγηση σας ως μουσικό στην καριέρα σας

Υπάρχουν διαφορές στα χρόνια. Εκείνα τα χρόνια δεν ήταν το ίδιο. Όταν με προσέλαβε στα δεκαεφτά μου ο Θάνος Μικρούτσικος τι μπορούσε να αξιολογήσει; Ήμουν νέος και ρίσκαρε με εμένα. Ήμασταν όμως πολύ λίγοι διαθέσιμοι επαγγελματίες μουσικοί το 1973 σε σχέση με τους εκατοντάδες τώρα και αυτό μας έδωσε την ευκαιρία να δοκιμαστούμε. Πλέον σε όποια παραγωγή και να με έχουν προσλάβει, το κάνουν λόγω ονόματος δηλαδή είμαι πλέον προϊόν το οποίο ξέρουν ακριβώς τι κάνει. Δυστυχώς πλέον η αγορά είναι προϊόντα οπότε προσλαμβάνεις έναν άνθρωπο σαν να αγοράζεις ένα προϊόν, δεν συμφωνώ αλλά έτσι είναι. Επίσης πλέον χρειάζονται οι σπουδές και αυτό έχει οδηγήσει σε έναν ανταγωνισμό τεχνικής.

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ ΜΕ ΤΗΝ ΕΘΝΙΚΗ ΛΥΡΙΚΗ ΣΚΗΝΗ

Ερώτηση 1η : Ποια είναι τα κριτήρια πρόσληψης και αξιολόγησης των καλλιτεχνών στην Εθνική Λυρική σκηνή;

Για προσληφθεί ένας χορευτής/τρια και να προστεθεί στο δυναμικό της ομάδας, θα πρέπει να δώσει (ανοικτή) οντισιόν όταν αυτή προκηρύσσεται από το θέατρο, για να εμπλουτιστεί η ομάδα, ή για τις ανάγκες κάποιας παραγωγής. Οι υποψήφιοι εξετάζονται στο μάθημα του κλασσικού μπαλέτου και παρουσιάζουν μια variation (απόσπασμα χορογραφίας) κλασσικού μπαλέτου και μία variation σύγχρονου χορού. Τα κριτήρια αφορούν στην τεχνική του ως χορευτής/τρια στο μπαλέτο και στο σύγχρονο χορό, αλλά και η χορευτικότητά του, καθώς και η εκφραστικότητά του. Επίσης παίζει σημαντικό ρόλο και ο σωματότυπος των υποψηφίων.

Κάποιες φορές η Διεύθυνση του Μπαλέτου μπορεί να ψάχνει κάποιον χορευτή/τρια για κάποιον συγκεκριμένο ρόλο, για μια παραγωγή οπότε ψάχνει για μια συγκεκριμένη εικόνα, και κάποιες άλλες ίσως για κάποιον ή κάποιους χορευτές/τριες για να τους ενσωματώσει στο corps de ballet (στα σύνολα δηλαδή) οπότε αναζητά κάποιο συγκεκριμένο ύψος με μικρές αποκλίσεις, που θα ταιριάζει με την υπόλοιπη ομάδα. Για αυτό το λόγο, μέσα στα δικαιολογητικά που ζητάει το θέατρο από τους υποψήφιους είναι και μια φωτογραφία. (κ. Παναγόπουλος Άγγελος, Καλλιτεχνικός συνεργάτης Διευθυντή Μπαλέτου)

Ερώτηση 2η : Είναι οι σπουδές και το βιογραφικό του καλλιτέχνη σημαντικό κριτήριο για την πρόσληψη του;

Ναι οπωσδήποτε (κ. Παναγόπουλος Άγγελος, Καλλιτεχνικός συνεργάτης Διευθυντή Μπαλέτου)

Οι σπουδές του εκάστοτε καλλιτέχνη αποτελούν αναπόσπαστο κριτήριο για την επιλογή του, ωστόσο καθοριστικό παράγοντα παίζει η συνολική του εμπειρία, δηλαδή ένας καλλιτέχνης με τις απαιτούμενες εμπειρίες και συμμετοχές στο ανώτερο επίπεδο μπορεί να επιλεγεί ανεξαρτήτως σπουδών. Ωστόσο είναι πολύ σημαντικό να τονίσουμε πως στον εν λόγω χώρο πολύ σπάνια συναντά κανείς ανθρώπους χωρίς τις απαραίτητες σπουδές αφού τα είδη καλλιτεχνών που απασχολούνται σε μια όπερα είναι σχεδόν αδύνατο να είναι "αυτοδίδακτα". Πχ μια χορευτής μπαλέτου θα πρέπει να έχει φοιτήσει σε κάποια σχολή μπαλέτου αποκτώντας αντίστοιχα πτυχία για να προχωρήσει στην επόμενη τάξη ή ένας μουσικός θα πρέπει να έχει

φοιτήσει σε κάποιο ωδείο προκειμένου να διδαχθεί το τεχνικό μέρος του ρεπερτορίου μιας όπερας. (κ. Καπετάνιος Φώτης, Human Resources Generalist)

Ερώτηση 3η : Με τι κριτήρια θα αξιολογούσατε έναν καλλιτέχνη ως καλό και κατάλληλο για να εργαστεί στην Εθνική Λυρική σκηνή;

Οι επιδόσεις του στην ακρόαση, με κάποιες ίσως εξαιρέσεις για χορευτές που τα μέλη της εξεταστικής επιτροπής γνωρίζουν καλά ως καλλιτέχνες (τεχνική, χορευτικότητα κλπ.) και που τυγχάνει την συγκεκριμένη ημέρα της ακρόασης να είναι τραυματισμένοι, ή άρρωστοι ή οτιδήποτε άλλο, που τους εμποδίζει να έχουν τα αποτελέσματα που θα είχαν σε κάθε άλλη περίπτωση. (κ. Παναγόπουλος Άγγελος, Καλλιτεχνικός συνεργάτης Διευθυντή Μπαλέτου)

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ ΜΕ ΤΟ ΩΔΕΙΟ ΦΙΛΙΠΠΟΣ ΝΑΚΑΣ

Ερώτηση 1^η: ποια είναι τα κριτήρια πρόσληψης των καλλιτεχνών στο ωδείο Νάκας; είναι σημαντικό κριτήριο πρόσληψης οι σπουδές και η προϋπηρεσία?

Στο Ωδείο Φίλιππος Νάκας προκειμένου να προσλάβουμε διδακτικό προσωπικό - διότι αυτό είναι το καλλιτεχνικό προσωπικό ενός ωδείου, εξετάζουμε το βιογραφικό, τις σπουδές (είδος, ποιότητα, ποσότητα σπουδών και ίδρυμα όπου σπούδασε ο υποψήφιος ή η υποψήφια), την προσωπικότητα, τον χαρακτήρα, τις δεξιότητες, την γενικότερη παιδεία, την προϋπηρεσία κατά περίπτωση και δίνουμε και ένα σχετικό προβάδισμα στους και στις αποφοίτους μας.

Οι σπουδές λοιπόν είναι ένα σημαντικό κριτήριο, αλλά δεν είναι το μόνο.

Η προϋπηρεσία είναι χρήσιμη και λαμβάνεται υπ' όψιν περισσότερο σε προσλήψεις καθηγητών και καθηγητριών, που αναλαμβάνουν προχωρημένες τάξεις και ειδικά μαθήματα, όπου χρειάζεται περισσότερο η εμπειρία.

Όμως πάντα φροντίζουμε να δίνουμε θέσεις και σε νέους και νέες εργαζόμενους/ες, που έχουν όρεξη και όνειρα, φρέσκες ιδέες.

Άλλωστε δεν πρέπει να παραβλέπουμε το γεγονός, ότι και οι νέοι και οι νέες πρέπει από κάπου να ξεκινούν εργασιακά.

Εάν κανείς δεν προσλαμβάνει τους/τις νέους/ες, τότε ποτέ κανείς δεν θα καταφέρνει να χτίζει προϋπηρεσία και να αποκομίζει εμπειρίες.

Ερώτηση 2^η : Θα δίνετε έμφαση σε κριτήρια όπως η φήμη του μουσικού ή το έργο του στην τέχνη για να προχωρήσετε στην πρόσληψή του;

Το γενικότερο έργο, που έχει επιδείξει στον χώρο κάποιος καλλιτέχνης, είναι σαφώς ένα κριτήριο, διότι δείχνει, εάν ο υποψήφιος ή η υποψήφια για πρόσληψη έχει δραστηριότητα στον χώρο, έχει ενδιαφέροντα και ανησυχίες, ενημερώνεται για νέες μεθόδους κλπ.

Η φήμη παίζει μικρότερο ρόλο, αλλά σίγουρα είναι κάτι, που δεν θα αγνοηθεί είτε είναι θετική είτε αρνητική.

Ερώτηση 3^η : με τι κριτήρια αξιολογείτε την εργασιακή επίδοση που είχαν οι καλλιτέχνες που εργάζονται στο ωδείο Νάκας στο τέλος της χρονιάς; τα κριτήρια αφορούν κυρίως την συμβολή του εργαζόμενου στα κέρδη της εταιρείας ή αφορούν την δημιουργική έκφραση και την διάδοση της τέχνης στους μαθητές;

Καταρχήν στο Ωδείο Φίλιππος Νάκας φροντίζουμε να χτίζουμε μια σχέση εμπιστοσύνης μεταξύ επιχείρησης, διδασκόντων/ουσών, σπουδαστών/ριών και γονέων/κηδεμόνων και για αυτό επιδιώκουμε να διατηρούμε σταθερό το προσωπικό, καλλιτεχνικό και διοικητικό.

Οι διδάσκοντες και οι διδάσκουσες αξιολογούνται βάσει της προόδου των μαθητών και των μαθητριών τους, των μεθόδων που χρησιμοποιούν, της γενικότερης παρουσίας των μαθητών/ριών τους στο χώρο, της ικανότητάς των να διατηρούν το δυναμικό της τάξης τους, της συμπεριφοράς, της ικανότητας επικοινωνίας με γονείς και μαθητές/ριες, των σχέσεων με τους/τις συναδέλφους, της ζήτησης που έχουν, της δημοφιλίας των μεταξύ των σπουδαστών/ριών και των γονέων/κηδεμόνων.

Ερώτηση 4^η : είναι ο υπεύθυνος προσλήψεων του ωδείου Νάκας καλλιτέχνης και ο ίδιος ή προτιμάτε άτομα από άλλους τομείς όπως η διοίκηση επιχειρήσεων;

Τον τελικό λόγο στις προσλήψεις έχει ο διοικητικός διευθυντής, ο οποίος δεν προέρχεται από τον καλλιτεχνικό χώρο.

Οι καλλιτεχνικοί διευθυντές και οι καλλιτεχνικές διευθύντριες στο δικό μας ωδείο έχουμε συμβουλευτικό ρόλο, ως προς τις νέες προσλήψεις, τις ανάγκες του ωδείου, την ποιότητα του διδακτικού έργου, την επάρκεια του διδακτικού προσωπικού, την αξιολόγηση του προσφερόμενου έργου των διδασκόντων/ουσών, τον πλουραλισμό των παρεχόμενων μαθημάτων, την πρόοδο των σπουδαστών/ριών, τον εκσυγχρονισμό των μεθόδων κλπ.