

HR NEWSLETTER

HRin ACTION

σε 2 ημέρες!

04/07/2018

Συνεδριακό Κέντρο Δαΐς

www.hrinaction.gr

Υπ. Εργασίας: Ασφαλιστικές - συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις και ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων στο νομοσχέδιο που κατατέθηκε

Ασφαλιστικές και συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας, ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων και διατάξεις για την επιτροπεία ασυνόδευτων ανηλίκων, περιλαμβάνει το νομοσχέδιο του υπουργείου Εργασίας, το οποίο κατατέθηκε στη Βουλή την προηγούμενη εβδομάδα. Ειδικότερα με το σχέδιο νόμου, εισάγονται ρυθμίσεις για την αποτελεσματικότερη αντιμετώπιση της αδήλωτης και υποδηλωμένης εργασίας και τίθενται κανόνες στο καθεστώς των εργολαβιών. Επίσης, επιλύονται ασφαλιστικά ζητήματα σε όφελος των ασφαλισμένων και γίνεται μία ολοκληρωμένη παρέμβαση υπέρ των ασυνόδευτων ανηλίκων-υπηκόων τρίτων χωρών στη χώρα μας. Πιο συγκεκριμένα, διαμορφώνεται μία νέα αρχιτεκτονική στα πρόστιμα για την αδήλωτη εργασία, με στόχο την ενίσχυση της προστασίας των εργαζο-

μένων και τη δημιουργία νέων θέσεων πλήρους εργασίας, με τήρηση της εργατικής νομοθεσίας. Σύμφωνα με το υπουργείο Εργασίας, προβλέπεται διαδικασία διαγραφής αμφοβητούμενων οφειλών ή τόκων και προσαυξήσεων, που έχουν γεννηθεί έως τις 31 Δεκεμβρίου 2016, σε βάρος ασφαλισμένων. Ταυτόχρονα, ρυθμίζεται ενιαία εντός του ΕΦΚΑ η έναρξη του δικαιώματος καταβολής της σύνταξης (1η του επόμενου μήνα) και η λήξη (στο τέλος του μήνα εντός του οποίου επέρχεται ο λόγος διακοπής της σύνταξης), ενώ δεν θα είναι υποχρεωτική πλέον η διακοπή της επαγγελματικής δραστηριότητας, προκειμένου να αρχίσει η συνταξιοδότηση. Αναφορικά με τα θέματα σχετικά με την προστασία της εργασίας και των εργαζομένων, επικαιροποιείται το νομικό πλαίσιο της επιβολής προστίμου στον εργοδότη για κάθε αδήλωτο εργαζόμενο, χωρίς προηγού-

μενη πρόσκλησή του για παροχή εξηγήσεων, με προσθήκες όπως: Προσαύξηση του προστίμου σε περίπτωση υποτροπής του εργοδότη, δυνατότητα μείωσης του προστίμου σε περίπτωση που ο εργοδότης προχωρήσει στην πρόσληψη με σύμβαση εργασίας πλήρους απασχόλησης κατά τα ειδικότερα οριζόμενα, εισαγωγή ρυθμίσεων για την ευθύνη αναθέτοντος, εργολάβου και υπεργολάβου, έναντι των εργαζομένων και προβλέπεται ότι, σε περίπτωση παράβασης των συγκεκριμένων υποχρεώσεών τους, επιβάλλονται οι κυρώσεις του ν. 3996/2011. Τέλος, προβλέπεται υποχρεωτική καταχώρηση από τον εργοδότη στο πληροφοριακό σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ» για τους μαθητευόμενους, σπουδαστές και φοιτητές, που πραγματοποιούν πρακτική άσκηση ή μαθητεία, καθώς και κάθε μεταβολή της απασχόλησης αυτής, πριν από την έναρξη πραγματοποίησής της.

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Άρχισε την Πέμπτη 28 Ιουνίου 2018 η υποβολή αιτήσεων για τη συμμετοχή εργοδοτών στο νέο «Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την απασχόληση 10.000 ανέργων νέων ηλικίας 18-29 ετών, με έμφαση στους πτυχιούχους ανωτάτων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων πανεπιστημιακού και τεχνολογικού τομέα». Σύμφωνα με τον ΟΑΕΔ, οι 6.000 θέσεις εργασίας αφορούν αποκλειστικά σε εγγεγραμμένους ανέργους, πτυχιούχους ανωτάτων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων πανεπιστημιακού και τεχνολογικού τομέα και οι υπόλοιπες 4.000 θέσεις αφορούν σε εγγεγραμμένους ανέργους λοιπών εκπαιδευτικών βαθμίδων. Το πρόγραμμα απευθύνεται σε ιδιωτικές επιχειρήσεις, Φορείς Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας (Κ.Α.Ο) και γενικά εργοδότες του ιδιωτικού τομέα που ασκούν τακτική οικονομική δραστηριότητα σε όλη τη χώρα. Απαραίτητη προϋπόθεση για την ένταξη μιας επιχείρησης στο πρόγραμμα είναι να μην έχει προβεί, κατά τη διάρκεια του τριμήνου πριν την ημερομηνία υποβολής της αίτησης υπαγωγής, σε μείωση του προσωπικού της. Ο ΟΑΕΔ επιχορηγεί το 50% του μηνιαίου μισθολογικού και μη μισθολογικού κόστους του ωφελούμενου, με ανώτατο όριο τα 500 ευρώ μηνιαίως. Η συνολική διάρκεια της επιχορήγησης του προγράμματος ορίζεται στους δώδεκα μήνες για πρόσληψη ανέργων ηλικίας 18-29 ετών, εγγεγραμμένων στο μητρώο ανέργων του ΟΑΕΔ για χρονικό διάστημα τουλάχιστον τριών μηνών και σε δεκαπέντε μήνες για πρόσληψη μακροχρόνια ανέργων και δικαιούχων ΚΕΑ.

ΝΕΟΙ ΔΙΟΙΚΗΤΕΣ ΣΤΟΝ ΕΦΚΑ ΚΑΙ ΤΟ ΕΤΕΑΕΠ

Ο εκσυγχρονισμός του συστήματος, ώστε ο πολίτης να εξυπηρετείται γρήγορα και χωρίς να απαιτείται η μετάβασή του στον ΕΦΚΑ, και ταυτόχρονα η καλλιέργεια ασφαλιστικής συνείδησης, περιγράφηκαν ως κεντρικοί στόχοι του ΕΦΚΑ από τον Λάμπρο Σέμπο, τον διορισμό του οποίου έκρινε θετικά η πλειοψηφία της Επιτροπής Ακροάσεων της Βουλής για τη θέση του διοικητή του Φορέα. Παράλληλα, εγκρίθηκε κατά πλειοψηφία, θετικά και η πρόταση του υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης για τον διορισμό του Νίκου Μπρίκη στη θέση του διοικητή του Ενιαίου Ταμείου Επικουρικής Ασφάλισης και Εφάπαξ Παροχών (ΕΤΕΑΕΠ). Σημειώνεται ότι ο Ν. Μπρίκης έχει ήδη θέσει ως στόχο να κλείσουν έως τα Χριστούγεννα οι εκκρεμότητες με τα εφάπαξ και ως τις αρχές του επόμενου έτους οι εκκρεμείς επικουρικές συντάξεις.

Νέα A-Class. Το σημείο αναφοράς της compact κατηγορίας με ανθρωποκεντρική τεχνολογία που εντυπωσιάζει!



Η τέταρτη γενιά της Mercedes-Benz A-Class είναι πιο νεανική και δυναμική από ποτέ και ταυτόχρονα τόσο ώριμη και άνετη όσο ποτέ άλλοτε! Η νέα A-Class επανακαθορίζει την έννοια της σύγχρονης πολυτέλειας στην compact κατηγορία και προκαλεί επανάσταση με τον εσωτερικό σχεδιασμό της. Τεχνολογικά, η νέα A-Class εντυπωσιάζει χάρη στην εμπειρία του χρήστη μέσω του νέου συστήματος τηλεματικής MBUX αλλά όχι μόνο. Προσφέρει πολλές επιπλέον λειτουργίες και τεχνολογίες που μέχρι πρότινος εξόπλιζαν μεγαλύτερα μοντέλα στην γκάμα της Mercedes-Benz.

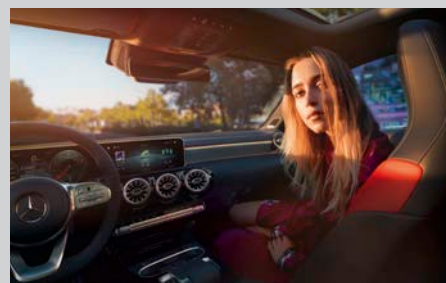
«Το πάθος μας για καινοτομία, η ανάγκη για συνεχή πρόοδο και η θέληση να προχωράμε με σημαντικά βήματα πέρα από τα καθιερωμένα είναι τα κίνητρά μας για δημιουργία. Και αυτή η δημιουργία παίρνει σάρκα και οστά στη νέα A-Class. Ένα αυτοκίνητο που επικοινωνεί με τον οδηγό του μέσω τεχνητής νοημοσύνης, αφομοιώνει τις συνήθειές του και μαθαίνει από αυτές, πρωτοπορεί με τις λειτουργίες του διατηρώντας ταυτόχρονα τα υψηλότερα standard όσον αφορά στις παραδοσιακές αξίες της μάρκας όπως η ασφάλεια και η ποιότητα. Η γνωριμία με τη νέα A-Class αποτελεί μία εμπειρία για τον χρήστη, καθώς είναι πλέον σε θέση να συνομιλεί με το αυτοκίνητό του. Το μόνο που πρέπει να κάνει είναι να της πει “Hey Mercedes!” αναφέρει ο Παναγιώτης Ριτσώνης, Marketing & Communication Senior Manager.

Η συναισθηματική σύνδεση

Στα ξεχωριστά χαρακτηριστικά της νέας A-Class περιλαμβάνεται το εντελώς νέο σύστημα πολυμέσων MBUX—Mercedes-Benz User Experience, δηλ. η συναισθηματική σύνδεση ανάμεσα στον οδηγό, το όχημα και τους επιβάτες καθώς προσφέρει τη δυνατότητα εκμάθησης λόγω της τεχνητής νοημοσύνης που περιλαμβάνει. Επιπλέον, διατίθεται το σύστημα Intelligent Drive, δηλ. το σύστημα ημι-αυτόνομης οδήγησης το οποίο μπορεί να χρησιμοποιηθεί σε συγκεκριμένες οδηγικές καταστάσεις και για πρώτη φορά περιλαμβάνεται σε όχημα της κατηγορίας. Μία νέα γκάμα αποδοτικών κινητήρων και πλήθος τεχνικών χαρακτηριστικών εγγυώνται ακόμη μεγαλύτερη οδηγική απόλαυση και άνεση.

Η «μοντέρνα πολυτέλεια»

Ο ορισμός της «μοντέρνας πολυτέλειας» επαναπροσδιορίζεται στο εσωτερικό του αυτοκινήτου, όπου το «Avant-garde» ταμπλό οργάνων και κόκπιτ του προσοδίδουν μοναδικό στιλ. Οι δύο οθόνες επίσης στο ταμπλό ξεκινούν από μέγεθος 7 ιντσών (βασική έκδοση) και φτάνουν έως τις 10.25 ίντσες (26 cm) για να δημιουργήσουν ένα εντελώς αυτόνομο κόκπιτ ευρείας οθόνης. Τέλος, ιδιαίτερη έμφαση έχει δοθεί στη λειτουργικότητα και την ευχρηστία αφού η νέα A-Class προσφέρει καλύτερη συνολική ορατότητα, αυξημένους χώρους στο ύψος των ώμων, των χεριών και του κεφαλιού, ενώ και ο χώρος αποσκευών είναι ακόμη μεγαλύτερος και πιο ευρύχωρος από το απερχόμενο μοντέλο.



ΣΕΠΕ: Όλες οι νέες υποχρεώσεις των εργοδοτών

Ηλεκτρονικά ή ακόμη και με ένα SMS, θα μπορούν οι εργοδότες να ενημερώνουν το ηλεκτρονικό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ για τις υπερωρίες, την υπερεργασία ή ακόμη και τις προσλήψεις ή αποχωρήσεις προσωπικού. Πρόκειται για υποχρέωση που έχουν, βάσει του νόμου που ψηφίστηκε τον Σεπτέμβριο του 2017, οι εργοδότες για εκ των προτέρων δήλωση των αλλαγών στο ωράριο και στους πίνακες προσωπικού, με στόχο την καταπολέμηση της απλήρωτης, αδήλωτης εργασίας. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με την υπουργική απόφαση που δημοσιεύθηκε σε ΦΕΚ, από την 1η Ιουλίου είναι υποχρεωτική εκ των προτέρων ηλεκτρονική δήλωση της υπερωριακής απασχόλησης ή της υπερεργασίας. Για δύο μήνες, μέχρι τις 31/8/2018, θα ισχύσει μεταβατική περίοδος, κατά την οποία θα είναι δυνατή η δήλωση υπερωριών και με τον παλιό τρόπο, δηλαδή μέσω του Ειδικού Βιβλίου Υπερωριών. Η μεταβατική περίοδος ολοκληρώνεται την 1η Σεπτεμβρίου, καθώς από τότε η υποβολή θα γίνεται μόνο με τον νέο ηλεκτρονικό τρόπο. Με σκοπό να απλουστευθούν οι διαδικασίες, από 1η Οκτωβρίου θα είναι δυνατή και η υποβολή του εντύπου Ε4 της τροποποίησης ωραρίου (πίνακας προσωπικού), μέσω μηνύματος κινητού τηλεφώνου. Προϋπόθεση είναι ο εργοδότης να έχει δηλώσει αριθμό κινητού τηλεφώνου στο σύστημα ΕΡΓΑΝΗ.

EUROSTAT: ΟΙ ΜΙΚΡΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΠΡΟΣΦΕΡΟΥΝ 5 ΣΤΙΣ 10 ΘΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις αποτελούν τη ραχοκοκαλιά της ευρωπαϊκής οικονομίας, καθώς είναι υπεύθυνες για το 50% της απασχόλησης. Σύμφωνα με τη Eurostat, το 2015 η Ε.Ε. φιλοξενούσε 23,5 εκατομμύρια μικρές επιχειρήσεις (εκτός χρηματοπιστωτικού κλάδου), δηλαδή εταιρείες που απασχολούν έως 49 υπαλλήλους. Πρόκειται για ποσοστό 98,7% του συνόλου των εταιρειών. Οι μεσαίες επιχειρήσεις συνθέτουν το 1%, ενώ ποσοστό μόλις 0,2% καλύπτουν οι μεγάλες επιχειρήσεις. Μεταξύ των μικρών επιχειρήσεων, το 93% απασχολεί λιγότερους από δέκα εργαζόμενους. Παρόλα αυτά οι μικρές επιχειρήσεις απασχολούν σχεδόν 5 στους 10 εργαζομένους ανά την Ε.Ε. Οι μεσαίου μεγέθους επιχειρήσεις απασχολούν το 17% των εργαζομένων και οι μεγάλες περίπου το 1/3. Ενδεικτικά, στην Ιταλία οι μικρές επιχειρήσεις σπρίζουν το 66% των θέσεων εργασίας, ενώ στην Ισπανία το 59,5%. Αντιθέτως, στη Βρετανία απασχολούν μόνο το 37,7% και στη Γερμανία το 42,8%, όπως προκύπτει από τα στοιχεία της Eurostat.

ΕΛΣΤΑΤ: ΑΥΞΗΘΗΚΑΝ ΟΙ ΩΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΟΙ ΜΙΣΘΟΙ

Αυξημένοι ήταν οι δείκτες των μισθών στη συντριπτική πλειονότητα των τομέων της ελληνικής οικονομίας το α' τρίμηνο του 2018 σε σχέση με το αντίστοιχο διάστημα πέρυσι, σύμφωνα με τη σχετική έρευνα της ΕΛΣΤΑΤ. Ειδικότερα, στην παροχή νερού, επεξεργασία λυμάτων, διαχείριση αποβλήτων και δραστηριότητες εξυγίανσης, ο δείκτης μισθών αυξήθηκε 13,6%, ενώ αύξηση 10,6% και 9,8% σημείωσαν οι δείκτες απασχόλησης και ωρών εργασίας, αντίστοιχα. Στη μεταποίηση, οι δείκτες μισθών, απασχόλησης και ωρών εργασίας αυξήθηκαν κατά 2,8%, 4,1% και 8,2%, αντίστοιχα. Στις κατασκευές, υπήρξε αύξηση των δεικτών μισθών, απασχόλησης και ωρών εργασίας κατά 6,8%, 16,7% και 14,3%. Στις επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες, οι δείκτες μισθών, απασχόλησης και ωρών εργασίας αυξήθηκαν κατά 5,4%, 23,3% και 5,7%. Στις δραστηριότητες υπηρεσιών παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης, αυξήθηκαν οι δείκτες μισθών και απασχόλησης κατά 3,9% και 1,1% ενώ μειώθηκε ο δείκτης ωρών εργασίας κατά 0,6%. Στη μεταφορά και αποθήκευση, υπήρξε αύξηση των δεικτών μισθών και απασχόλησης κατά 3,5% και 2% αντίστοιχα, ενώ μειώθηκε ο δείκτης ωρών εργασίας κατά 2,4%. Στις διοικητικές και υποστηρικτικές δραστηριότητες αυξήθηκαν οι δείκτες μισθών και ωρών εργασίας κατά 3,3% και 0,7%, ενώ μειώθηκε ο δείκτης απασχόλησης κατά 2,9%. Στην ενημέρωση και επικοινωνία, αυξήθηκαν οι δείκτες μισθών, απασχόλησης και ωρών εργασίας κατά 1,7%, 1,5% και 0,1%. Στα ορυχεία και λατομεία οι δείκτες μισθών, απασχόλησης και ωρών εργασίας μειώθηκαν κατά 10,9%, 9,6% και 11,2%. Τέλος, στην παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου, ατμού και κλιματισμού, οι δείκτες μισθών, απασχόλησης και ωρών εργασίας μειώθηκαν κατά 1,6%, 10,9% και 10%.



Πώς εμφανίζονται οι Προοπτικές Απασχόλησης για το Γ' Τρίμηνο 2018;



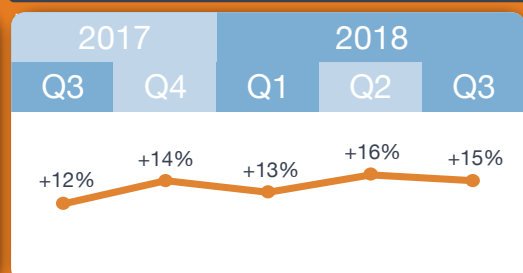
Διαβάστε τα αποτελέσματα για την Ελλάδα και όλο τον κόσμο.

ΕΛΛΑΔΑ ΠΡΟΘΕΣΕΙΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ

+15%

Προοπτικές Απασχόλησης Γ' Τριμήνου 2018 Ελλάδα

Αισιόδοξες οι προοπτικές προσλήψεων των εργοδοτών στην Ελλάδα για το διάστημα Ιουλίου-Σεπτεμβρίου 2018



10 ΥΠΟΤΡΟΦΙΕΣ ΣΑΣ ΠΕΡΙΜΕΝΟΥΝ

ΥΠΟΤΡΟΦΙΕΣ ΣΥΝΔΕΣΜΟΥ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΩΝ (ΣΕΒ)
ΓΙΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΕΣ ΣΠΟΥΔΕΣ ΣΤΟ
ALBA GRADUATE BUSINESS SCHOOL

Για το ακαδημαϊκό έτος 2018 – 2019, ο Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών προσφέρει **δέκα (10) υποτροφίες, 50% έκαστη**, σε στελέχη που εργάζονται σε Μικρές και Μεσαίες επιχειρήσεις-μέλη του, για σπουδές στα μεταπτυχιακά προγράμματα του ALBA:

- The ALBA MBA
- MSc in Finance
- MSc in Risk Management
- MSc in International Business & Management
- MSc in Business for Lawyers
- MSc in Strategic Human Resources Management
- MSc in Marketing
- MSc in Entrepreneurship



ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ ΠΡΟΘΕΣΜΙΑ
ΥΠΟΒΟΛΗΣ ΑΙΤΗΣΕΩΝ
16/7/2018

Για περισσότερες πληροφορίες οι ενδιαφερόμενοι μπορούν να απευθύνονται στην **κα Αντωνίνα Καλκαβούρα**, στο 210 8964531 (εσωτ. 2253) ή με e-mail στο akalkavoura@alba.acg.edu

ΣΕΒ: 7 άξονες για οικοσύστημα καινοτομίας & 20.000 νέες θέσεις εργασίας

Την υιοθέτηση μεταρρυθμίσεων και δράσεων για μεγάλες επιχειρήσεις, δημόσιους φορείς, πανεπιστημιακά και ερευνητικά ιδρύματα, οι οποίες εκτιμάται πως θα έχουν εξαιρετικά θετικό δημοσιονομικό αντίκτυπο και θα συμβάλλουν εντός πέντε ετών στη δημιουργία ενός οικοσυστήματος με 2.100 startups και περίπου 20.000 νέες θέσεις εργασίας, προτείνει ο Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΒΕ). Πιο συγκεκριμένα, η στρατηγική που προτείνει για το οικοσύστημα καινοτομίας περιλαμβάνει μεταρρυθμίσεις στους εξής επτά άξονες: Ανάπτυξη δικτύου καινοτομίας, Ανάπτυξη συνεργασιών και δικτυώσεων, Διαμόρφωση φορολογικής πολιτικής ενθάρρυνσης startups και καινοτομίας, Διαμόρφωση ευνοϊκού επιχειρηματικού περιβάλλοντος, Κατοχύρωση και αξιοποίηση πνευματικής ιδιοκτησίας, Πολιτικές για την προσέλκυση ταλέντου και Ανάπτυξη δεξιοτήτων για τις ανάγκες της αγοράς. Όπως σημειώνει στη σχετική ανακοίνωσή του ο ΣΒΕ, η αλλαγή του παραγωγικού μοντέλου και η μετάβαση σε μια οικονομία της γνώσης απαιτεί επενδύσεις μακροπρόθεσμα στην καινοτομία, τη συνεργατικότητα και την επιχειρηματικότητα, αξιοποιώντας τη δυναμική και τα συγκριτικά πλεονεκτήματα της χώρας. Κατά τον ΣΒΕ, ένα ανταγωνιστικό οικοσύστημα νεοφυών επιχειρήσεων μπορεί να αποτελέσει ισχυρό μοχλό ανάπτυξης της καινοτομίας των ελληνικών επιχειρήσεων και προσέλκυσης ξένων επενδύσεων. Οι startups εκτιμάται πως μπορούν να αυξήσουν την ανταγωνιστικότητα υφιστάμενων κλάδων, μέσω της δημιουργίας συμπληρωματικών εταιρικών σχέσεων με επιχειρήσεις. Τέλος, ο Σύνδεσμος υποστηρίζει ότι στα επόμενα πέντε χρόνια, η Ελλάδα μπορεί να γίνει πόλος ανάπτυξης των startups και ανάκτησης του brain drain με την προϋπόθεση όμως ότι θα υλοποιήσει μεταρρυθμιστικές πολιτικές και κίνητρα ειδικά για τις νεοφυείς επιχειρήσεις και τους εργαζόμενους σε αυτές (ανάλογες της Ε.Ε.), ώστε να αποτελέσουν καταλύτη βιωσιμότητας.

Ε.Ε.: 22^η Η ΕΛΛΑΔΑ ΣΤΟΝ ΠΙΝΑΚΑ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑΣ

Την 22^η θέση στο σύνολο των 28 κρατών-μελών της Ε.Ε. κατέλαβε η Ελλάδα στον πίνακα καινοτομίας 2018 που συνέταξε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Η χώρα απέσπασε τη βαθμολογία του «μέτριου», με συνολική επίδοση γύρω στο 69 σύμφωνα με τον μέσο όρο των επιδόσεων στους επιμέρους δείκτες μέτρησης της καινοτομίας που χρησιμοποιεί η Επιτροπή και αρκετά πιο κάτω από τον μέσο ευρωπαϊκό όρο, που ανήλθε λίγο πάνω από το 100. Σε σχέση με το 2010, χρονιά σύγκρισης κατά την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, η Ελλάδα βρέθηκε στην ίδια θέση και το 2017. Την υψηλότερη ωστόσο βαθμολογία απέσπασε η Ελλάδα στον δείκτη Innovators και στην επίδοση των μικρομεσαίων επιχειρήσεων ως παραγωγών και δημιουργών καινοτομίας και στην αλληλεπίδρασή τους με άλλους αντίστοιχους καινοτόμους οργανισμούς. Σύμφωνα με την ανάλυση των στοιχείων, οι επιδόσεις καινοτομίας της Ε.Ε. βελτιώθηκαν κατά 5,8 ποσοστιαίες μονάδες από το 2010. Ωστόσο, δεν υπήρξε σύγκλιση μεταξύ των χωρών της Ε.Ε. που δεν έχουν πολύ καλές επιδόσεις και εκείνων με πολύ καλές επιδόσεις. Από το 2010 συνολικά οι επιδόσεις στον τομέα της καινοτομίας βελτιώθηκαν σε 18 και μειώθηκαν σε 10 χώρες της Ε.Ε. Η Δανία, η Φινλανδία, το Λουξεμβούργο, οι Κάτω Χώρες, η Σουηδία και το Ηνωμένο Βασίλειο είναι πρωτοπόροι της καινοτομίας με επιδόσεις καινοτομίας πολύ υψηλότερες από τον μέσο όρο της Ε.Ε., ενώ η Αυστρία, το Βέλγιο, η Γαλλία, η Γερμανία, η Ιρλανδία και η Σλοβενία είναι χώρες με καλές επιδόσεις καινοτομίας, πάνω από τον μέσο όρο ή κοντά στον μέσο όρο της Ε.Ε. Στον αντίποδα, οι επιδόσεις της Κροατίας, της Κύπρου, της Τσεχικής Δημοκρατίας, της Εσθονίας, της Ελλάδας, της Ουγγαρίας, της Ιταλίας, της Λετονίας, της Λιθουανίας, της Μάλτας, της Πολωνίας, της Πορτογαλίας, της Σλοβακίας και της Ισπανίας είναι χαμηλότερες από τον μέσο όρο της Ε.Ε. Σημειώνεται ότι σύμφωνα με την Επιτροπή, την επόμενη διετία αναμένεται βελτίωση κατά 6% στις γενικές επιδόσεις της Ε.Ε. σε επίπεδο καινοτομίας, ενώ σημαντικό βήμα προς αυτήν την κατεύθυνση αποτελεί το πρόγραμμα «Ορίζων Ευρώπη» που έχει προτείνει η Επιτροπή με προϋπολογισμό 100 δισ. ευρώ για την περίοδο 2021 - 2027.



ΑΦΙΕΡΩΜΑ

Στο τεύχος
Σεπτεμβρίου

RECRUITMENT & RESOURCING

Μία σαφώς ορισμένη στρατηγική στελέχωσης με proactive στοιχεία και η σκιαγράφηση του ιδανικού υποψηφίου για κάθε θέση είναι περισσότερο επιτακτική από ποτέ. Πηγαίνοντας ένα βήμα πιο πέρα, η στρατηγική resourcing αποτελεί μία ολιστική πορεία πλεύσης που βρίσκεται στην ατζέντα κάθε επιχείρησης η οποία μεριμνά για την απόδοση και κερδοφορία της.

Στο αφιέρωμα θα διερευνηθούν ερωτήματα όπως:

- Τι σημαίνει ο όρος marketing recruitment;
- Ποια είναι η σύνδεση με το employer branding;
- Ποια είναι τα συστατικά μιας επιτυχημένης στρατηγικής resourcing;
- Ποιες είναι οι τάσεις, οι καινοτόμες δράσεις, οι στρατηγικές και εργαλεία αναφορικά με το Social & Mobile recruiting;



HR
PROFESSIONAL
CONFERENCES

HR in ACTION 2018

Αληθινά σενάρια!

04/07/2018

Συνεδριακό Κέντρο Δαΐς

Το μεγαλύτερο Πανόραμα Δράσεων της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού για 7^η συνεχόμενη χρονιά!

Πρακτικές, στρατηγικές και εμπειρίες στο ετήσιο πολυαναμενόμενο sequel!

www.hrinaction.gr



Μαρία Βαθυλάκη
Parfums Christian Dior



Αγγελική Γερόγιαννη
Sargia Partners



Νίκος Δασκαλάκης
ADMHE



Μαρία Λίμα
Schneider Electric



Νικόλαος Δίκας
Βιοκλιματική Θεσσαλονίκης



Βασίλης Ιωαννίδης
ELAIS UNILEVER HELLAS AEBE



Λάρα Κάλρα
Former Head of HR,
Media Markt Hellas



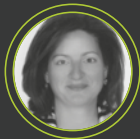
Βίκυ Περδικάρη
Coca-Cola Tria Έπιλον



Αλίκη Κασούρα
Vodafone



Γιώργος Καπούλας
ΕΥΖΗΝ Greece



Δήμητρα Καραχάλιου
Temenos Hellas



Γιώργος Κατωπόδης
METRO



Ανάλια Κόκκορη
Deloitte



Ξένια Κούτρογλου
Focus Bari



Κάτια Λαμπροπούλου
DHL Express (Hellas)



Αλεξάνδρα Λέκκου
WIND



Ηλίας Μπανούτσος
Ergonomia



Νικόλαος Μπίρης
TITANIA HOTEL ATHENS



Ιωάννης Νάνης
MOTODYNAMICS



Ντόρα Οικονομού
Όμιλος ΟΠΑΠ



Εύη Παπασάββα
ISOPLUS



Μαντώ Πατσούρα
kariera.gr



Άννα Παζούλη
Leroy Merlin



Ιωάννης Περίδης
Dust and Cream



Ρόφιτ Βανέσα
Leroy Merlin



Μάρκος Σκευοφύλαξ
Bizerba



Κλειώ Σαυριδού
ΑΧΑ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ



Δημήτρης Σαυριδόπουλος
Public



Αιμιλία Στελιάρου
Όμιλος ΟΠΑΠ



Βαγγέλης Τσαρράκης
Novibet



Dr. Σπυρίδων Τρύφωνας
ManpowerGroup



Άννα Τσακανίκα
Όμιλος ΟΤΕ



Ιωάννα Τσακατούρα
Νέα Οδός & Αυτοκινητόδρομος
Κεντρικής Ελλάδος



Χρήστος Τσιάκας
Praktiker Hellas

ΧΟΡΗΓΟΙ



ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΕΣ



ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟΣ ΣΥΝΕΡΓΑΤΗΣ



PREMIUM CATERING
SERVICES SPONSOR



CONFERENCE
EXPERIENCE
SPONSOR



KPMG: Προετοιμασμένες για τις προκλήσεις της ψηφιακής εποχής **Οι γυναίκες σε ηγετικές θέσεις**

Από την πρώτη διεθνή έκθεση της KPMG για Global Female Leaders (GFLs) προκύπτει ότι οι γυναίκες-στελέχη επιχειρήσεων είναι καλά προετοιμασμένες για τις προκλήσεις της ψηφιακής εποχής, ενώ στην πλειοψηφία τους (77%) θεωρούν το disruption περισσότερο ευκαιρία παρά απειλή. Οι μισές GFLs (51%) πιστεύουν ότι η εταιρεία τους είναι συντελεστής του disruption στον κλάδο τους, παρά θύμα του disruption από τους ανταγωνιστές. Το εύρημα αυτό είναι ενδεικτικό, μεταξύ άλλων, της εντυπωσιακής αντίθεσης με την πρόσφατη μελέτη KPMG 2018 Global CEO Outlook, όπου μόνο το 15% των ερωτηθέντων ήταν γυναίκες (γεγονός που αντικατοπτρίζει τη μειωμένη αντιπροσώπευση των γυναικών στον ρόλο της CEO). Διαφορές παρατηρούνται, όμως, και με την πλειονότητα των GFLs (77%), οι οποίες εμφανίζονται αρκετά σίγουρες για τις αναπτυξιακές προοπτικές της εταιρείας τους, έναντι των ανδρών ομολόγων τους, οι οποίοι είναι σίγουροι σε ποσοστό 90%. Αναφορικά με την ψηφιοποίηση, την τεχνολογία και τα δεδομένα, το 93% διαπιστώνει ανάγκη βελτίωσης των διαδικασιών καινοτομίας και της υλοποίησής αυτής την επόμενη τριετία, ενώ το 77% θα αυξήσει τη χρήση των προγνωστικών μοντέλων/αναλύσεων δεδομένων. Παράλληλα, 48% νιώθουν εξοικειωμένες με τις νέες τεχνολογίες, όπως η τεχνητή νοημοσύνη (AI), η τεχνολογία blockchain, η μεικτή πραγματικότητα και οι τρισδιάστατες εκτυπώσεις. Το 73% των GFLs αναμένει αύξηση του κύκλου εργασιών άνω του 2%, ενώ το 17% αναμένει ανάπτυξη κάτω από 2%. Αντίστοιχα, περισσότεροι από τους μισούς άντρες CEO (55%) δεν αναμένουν ανάπτυξη κύκλου εργασιών άνω του 2%. Όσον αφορά στις στρατηγικές ανάπτυξης, οι GFLs επικεντρώνονται στην οργανική ανάπτυξη, με το 45% να θεωρεί πως αποτελεί την καλύτερη στρατηγική ανάπτυξης. Στη μελέτη CEO Outlook, αντίθετως, μόνο το 28% προτάσσει την οργανική ανάπτυξη, ενώ το μεγαλύτερο ποσοστό (33%) επικεντρώνεται στις στρατηγικές συμμαχίες. Σημειώνεται ότι αυτά τα αποτελέσματα συνάδουν με τις προσδοκίες για αύξηση του δυναμικού, με το 33% των GFLs να αναμένει αύξηση τουλάχιστον 6%, σε σύγκριση με το 37% των αντρών ομολόγων τους.

ΟΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΑΛΛΑΞΟΥΝ ΤΡΟΠΟ ΣΚΕΨΗΣ

Για να διαπρέψουν στα σύγχρονα, δυναμικά και περίπλοκα επιχειρηματικά οικοσυστήματα, οι οικογενειακές επιχειρήσεις θα πρέπει να αλλάξουν τρόπο σκέψης και να διευρύνουν τις επιλογές τους αναφορικά με τις επαγγελματικές σχέσεις που αναπτύσσουν, σύμφωνα με τη νέα μελέτη της Deloitte «Nextgeneration family businesses Exploring business ecosystems». Η μελέτη έδειξε ότι, ενώ οι περισσότερες οικογενειακές επιχειρήσεις βλέπουν τα οικοσυστήματα ως ευκαιρία για ανάπτυξη, σε αρκετές περιπτώσεις παρατηρείται μία πιο εσωστρεφής προσέγγιση, ακόμα και σε επιχειρήσεις των οποίων οι επικεφαλής δηλώνουν ότι είναι ανοικτοί σε συνεργασίες. Η μεγάλη πλειοψηφία (89%) από τους 575 ερωτηθέντες σε 52 χώρες από όλο τον κόσμο, συμφώνησε ότι τα επιχειρηματικά οικοσυστήματα επέτρεψαν στην εταιρεία τους να καινοτομήσει πέρα από τις μεμονωμένες δυνατότητές της. Ωστόσο, όταν ρωτήθηκαν για την πραγματική συμμετοχή τους σε έργα καινοτομίας, περισσότεροι από τους μισούς (53%) δήλωσαν ότι σπάνια ή και ποτέ δεν συνεργάστηκαν με άλλους οργανισμούς τα τελευταία τρία χρόνια. Οι εξαγορές ήταν η πιο συχνή μέθοδος επιχειρηματικής σύμπραξης που ακολούθησαν οι ερωτηθέντες κατά τη διάρκεια των τριών τελευταίων ετών, ενώ και τα επόμενα τρία χρόνια αναμένεται να παρατηρηθεί το ίδιο φαινόμενο. Περισσότεροι από τους μισούς ερωτηθέντες πιστεύουν ότι η επιχείρησή τους πρέπει να αλλάξει την προσέγγισή της και να στραφεί προς συνεργασίες, εξαγορές και συγχωνεύσεις και συμμαχίες, είτε σε κάποιο βαθμό (53%), είτε ουσιαστικά (17%).

LEADINGEΑΣΕ

SPECIAL REPORT SERIES

DIGITAL TRANSFORMATION

Το LeadingEΑΣΕ, στο πλαίσιο των Special Report Series που εγκαινιάζει από το τεύχος 39 (Ιούλιος - Αύγουστος - Σεπτέμβριος 2018), ετοιμάζει μεγάλο αφιέρωμα στο Digital Transformation, στο οποίο παρουσιάζει τους κύριους πυλώνες που απαιτούνται για μία επιτυχημένη ψηφιακή επιχείρηση και εξετάζει το πώς οι ηγέτες μπορούν να προσεγγίσουν με επιτυχία το δύσκολο αυτό εγχείρημα.

Πιο συγκεκριμένα, το αφιέρωμα του LeadingEΑΣΕ θα εστιάζει:

- ▶ στις κυρίαρχες ψηφιακές επιχειρηματικές τάσεις,
- ▶ στις στρατηγικές και βέλτιστες πρακτικές μέσα από τις οποίες μια επιχείρηση μπορεί να καθοδηγηθεί στη διαδρομή του ψηφιακού μετασχηματισμού,
- ▶ στις προκλήσεις και στις ευκαιρίες που δημιουργεί η ψηφιακή εποχή.



Για πρώτη φορά, ένα ολοκληρωμένο αφιέρωμα για το Digital Transformation, γραμμένο στη γλώσσα των CEOs, για τις δικές τους ανάγκες και ανησυχίες, μέσα από το δικό τους περιοδικό.

Διοργάνωση

boussias | communications

Official Publication

HR
PROFESSIONAL



HR ²⁰¹⁸ awards

Τα βραβεία που θέτουν στο επίκεντρο τον άνθρωπο επιστρέφουν για 4η συνεχόμενη χρονιά, με σκοπό να αναδείξουν τα παραδείγματα αριστείας στον τομέα διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού. Οι οργανισμοί έχουν μία μοναδική ευκαιρία να φέρουν στο προσκήνιο όλες τις καινοτόμες πολιτικές και δράσεις που υλοποιούν για το σημαντικότερο κεφάλαιό τους, τους εργαζόμενους.

Richard E. Boyatzis, Πρόεδρος Κριτικής Επιτροπής

ΚΡΙΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ



Gilles Gambade
Hellenic Coaching Association / EMCC Greece



Δρ. Αναστασία Π. Rush
Ελληνικό Παράρτημα Employee Assistance Professionals Association (EAPA)



Κωνσταντίνος Αγραπιδής
Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης



Αντώνης Γκορτζής
Ελληνικό Ινστιτούτο Επιχειρηματικής Ηθικής (EBEN)



Κατερίνα Δασκαλάκη
ΣΕΒ σύνδεσμος επιχειρήσεων και βιομηχανιών, Τομέας Απασχόλησης Και Αγοράς Εργασίας



Δρ. Διονύσιος Διονυσιού
ALBA Graduate Business School, The American College of Greece



Ολυμπία Καμινιώτη
Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας & Ανθρώπινου Δυναμικού (ΕΙΕΑΔ)



Δρ. Βενετία Κουσία
Επιτροπή Απασχόλησης, AMCHAM



Μαρίκα Λάμπρου
Εταιρία Ανωτάτων Στελεχών Επιχειρήσεων



Άννα Μαμαλάκη
Employee Experience and Organisation Culture Expert



Ειρήνη Ν. Νικολαΐδου
ICF Greece



Λήδα Παναγιωτοπούλου
Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών



Νάνσυ Παπαλεξανδρή
Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών



Θεόδωρος Τόλλης
Ένωση Ίδιωτικών Εταιρειών Απασχόλησης (ΕΝΙΔΕΑ)

Ημερομηνία Υποβολής Υποψηφιοτήτων: **11 Ιουλίου**

Τελετή Απονομής Βραβείων: **Οκτώβριος 2018**

www.hrwards.gr

Χορηγός



Υπό την Αιγίδα



Με την Υποστήριξη



Πληροφορίες: Μαίρη Καλλιφειδα, Τ: 210 661 77 77 (εσ. 115), E: mkalifida@boussias.com

Χορηγίες: Λήδα Πλατή, Τ: 210 661 77 77 (εσ. 271), E: lpлатi@boussias.com

Η Kerry Foods μεγάλος νικητής στα HR Excellence Awards από το HR Magazine

Την Τετάρτη 26 Ιουνίου πραγματοποιήθηκε η Τελετή Απονομής των HR Excellence Awards 2018 που διοργανώνονται από το HR Magazine. Επαγγελματίες από τον χώρο του HR έδωσαν ραντεβού στο London Hilton για να γιορτάσουν μαζί με τους πρωτοπόρους του χώρου όπως αυτοί προέκυψαν από τη διαδικασία των βραβείων. Μεγάλος νικητής της βραδιάς ήταν η Kerry Foods, με την **Emma Rose** να κατακτά τον τίτλο «HR Direct of the Year». Η εταιρεία διακρίθηκε ταυτόχρονα και στην κατηγορία «Outstanding employee engagement strategy» ενώ έλαβε και το «HR Excellence Gold Award». Παράλληλα, ο **Roy Williams** από την The Sovini Group αναδείχθηκε ως ο «Most people-focused CEO of the Year», ενώ αντίστοιχα η **Lucy Woodward** από την United Learning κέρδισε το βραβείο «HR Future Leader of the year». Ο πίνακας των φετινών βραβείων διαμορφώθηκε ως εξής:

ΝΙΚΗΤΕΣ HR EXCELLENCE AWARDS 2018

HR director of the year	Emma Rose, Kerry Foods
Best HR team	Torus
HR future leader of the year	Lucy Woodward, United Learning
Most people-focused CEO of the year	Roy Williams, The Sovini Group
Outstanding employee engagement strategy	Kerry Foods
Best CSR strategy	Microgaming
Best HR strategy from overseas	Pegasus Airlines
Best learning and development strategy	Manning Gottlieb OMD <i>Highly commended: West Dunbartonshire Council</i>
Best talent management strategy	My Home Move
Best youth employment strategy	Kier <i>Highly commended: Mitchells & Butlers</i>
Diversity and inclusion award	Surrey Police <i>Highly Commended: Costain Group</i>
Health and wellbeing award	Arconic Manufacturing
Leading transformation award	Nomad Foods Europe
Most effective benefits strategy	LinkedIn
Most effective recruitment strategy	MTR Crossrail
Most effective use of internal communications	University of Sheffield
Most innovative deployment of HR technology	Mitchells & Butlers
HR Excellence Gold Award	Kerry Foods

Πηγή: HR Magazine

ΔΙΑΜΑΝΤΗΣ ΜΑΣΟΥΤΗΣ: ΔΙΑΚΡΙΣΗ ΓΙΑ ΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ

Η Διαμαντής Μασούτης Α.Ε. διακρίθηκε για μία ακόμη φορά στην κατηγορία των μεγάλων επιχειρήσεων (Best Large Workplaces in Europe) στα βραβεία «Best Workplaces in Europe» που απονεμήθηκαν στις 14 Ιουνίου. Η διάκριση αυτή έρχεται αμέσως μετά τη βράβευση της εταιρείας στην 3η θέση, ανάμεσα στις 10 πρώτες εταιρείες με το καλύτερο εργασιακό περιβάλλον στην Ελλάδα. Αξίζει να σημειωθεί ότι η Διαμαντής Μασούτης Α.Ε. βραβεύεται στα Best Workplaces για 6η συνεχόμενη χρονιά στην Ευρώπη και για 7η στην Ελλάδα. Όπως σημειώνεται από την εταιρεία, «οι διακρίσεις με διάρκεια επιβεβαιώνουν τη θεμελιώδη σχέση αμοιβαίου σεβασμού και εμπιστοσύνης ανάμεσα στην εταιρεία και τους ανθρώπους της».

ΙΠΕ: ΣΥΝΑΝΤΗΣΗ ΚΟΡΥΦΗΣ ΜΕ ΤΟΝ Α. ΔΑΝΙΗΛΙΔΗ

Στις 18 Ιουνίου στον χώρο δημιουργικής ζυθοποιίας ΑΘΗΝΕΟ, το ΙΠΕ πραγματοποίησε μία ακόμη Συνάντηση Κορυφής μεταξύ επιλεγμένων μελών του και του Αλέξανδρου Δανιηλίδη, Διευθύνοντος Συμβούλου της Αθηναϊκής Ζυθοποιίας. Στο πλαίσιο της ανοιχτής συζήτησης με τα μέλη του ΙΠΕ, ο Α. Δανιηλίδης έκανε αναφορά στην επαγγελματική του πορεία, δηλώνοντας περήφανος που ξεκίνησε από Πωλητής για να φτάσει μετά από χρόνια σκληρής δουλειάς, με αποφασιστικότητα και έντονη διάθεση, στο τιμόνι της ηγεσίας της Αθηναϊκής Ζυθοποιίας ενώ δεν παρέλειψε να μιλήσει για το «μικρόβιο» του πωλητή που «κουβαλάει» από την ηλικία των 8 ετών. Σε ερώτηση που του απευθύνθηκε αναφορικά με τα χαρακτηριστικά που πρέπει να διαθέτει ένας πωλητής ώστε να ανέλθει στην ιεραρχία, ο ίδιος τόνισε την ανάγκη για ολιστική αντίληψη της εταιρείας στην οποία εργάζεται και συνεχούς εκπαίδευσης, την αντοχή σε δύσκολες καταστάσεις, τις βασικές τουλάχιστον γνώσεις οικονομικών αλλά και άλλων τομέων εκτός πωλήσεων και τέλος την ικανότητα να δίνει αξία και να εμπνέει τους ανθρώπους.

ΑΦΙΕΡΩΜΑ



Στο τεύχος Σεπτεμβρίου

WORKPLACE MOBILITY

Η κινητικότητα στον χώρο εργασίας δεν είναι απλά μια trendy λέξη ή το νέο «λαμπερό» παιχνίδι των εργαζομένων, τουλάχιστον όχι σε διεθνές επίπεδο. Αποτελεί μια στρατηγική που δεν μπορεί να αγνοηθεί. Διάφορες έρευνες αποδεικνύουν τα οφέλη του workplace mobility. Ενδεικτικά, σύμφωνα με μια από αυτές, η κινητικότητα των εργαζομένων οδηγεί σε 30% καλύτερες διαδικασίες, 23% περισσότερη παραγωγικότητα και 100% πιο ικανοποιημένους υπαλλήλους.

Στο συγκεκριμένο αφιέρωμα θα διευρυνθεί ενδεικτικά:

- Υπάρχουν τεχνολογικές λύσεις που διασφαλίζουν την αξιοπιστία του Remote-Mobile Working;
- Ποια είναι τα οφέλη που αποκομίζουν οι επιχειρήσεις από την υιοθέτησή τους;
- Συνδέεται η στρατηγική για το Workplace Mobility με την υιοθέτηση του μοντέλου Bring-Your-Own-Device;
- Με ποιον τρόπο αξιοποιούνται για την απομακρυσμένη εργασία και ποια είναι τα οφέλη αυτών των συσκευών;

boussias communications

Info:

Λήδα Πλατή, Τ: 210 66 17 777, εσωτ. 271
E: lplati@boussias.com

ΗΜΕΡΙΔΑ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΓΙΑ ΤΟ ELSS

Την Παρασκευή 29 Ιουνίου στο ξενοδοχείο Acropolis Select πραγματοποιήθηκε ημερίδα ενημέρωσης και δικτύωσης για το συγχρηματοδοτούμενο έργο του προγράμματος Erasmus+ ELSS «Extended Learning Support System» η οποία διοργανώθηκε από την Εταιρεία Προαγωγής Μεθοδολογιών Έρευνας και Ανάπτυξης (ΠΡΟΜΕΑ). Η ημερίδα είχε ως βασικό στόχο την παρουσίαση της πλατφόρμας ELSS και κυριότερα την ανάδειξη της συμβολής της υπηρεσίας αυτής στο σχεδιασμό αποτελεσματικών προγραμμάτων εκπαίδευσης. Σε αυτήν συμμετείχαν εκπαιδευόμενοι και επαγγελματίες της εκπαίδευσης. Σημειώνεται ότι το έργο ELSS στοχεύει να δημιουργήσει μια ευέλικτη και αποτελεσματική λύση για τη συνεχιζόμενη Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση, με καινοτόμα χαρακτηριστικά μέσω της ανάπτυξης μιας διαδικτυακής πλατφόρμας που θα υποστηρίζει την πρακτική εφαρμογή των δεξιοτήτων που αποκτώνται κατά τη διάρκεια εκπαίδευσεων στον εργασιακό χώρο.

HR
PROFESSIONAL
CONFERENCES

**Be a
better
leader,
have
a richer
life**

**Improving
performance
and creating
sustainable
change in all
parts of life**

Thinkers 50

Στους 50 κορυφαίους
management thinkers
του κόσμου από το
2011-σήμερα

**HR most
Influential**

International Thinkers
2014-2017
HR Magazine

**Distinguished
Achievement
Award
for Talent**

Thinkers50, 2015



**14th People
Management**
EXECUTIVE SEMINAR

THINKERS
50

MOST
INFLUENTIAL 2017

Professor of Management, Wharton School,
Director of Wharton's Work/Life Integration Project

**Stewart
Friedman**
on Total Leadership

**Early Bird
-20%
until 31/07/18**

8.11.18 • Grand Hyatt Athens
www.peoplemanagement.gr

boussias | communications

ΣΥΜΜΕΤΟΧΕΣ: Ειρήνη Φαφούτη, T: 210-6617777 (εσ. 229) E: ifafouti@boussias.com
ΧΟΡΗΓΙΕΣ: Λήδα Πλατί, T: 210-6617777 (εσ. 271) E: lplati@boussias.com

ΟΑΕΔ: Εκδηλώσεις με θέμα «Green Skills»

Σε Αθήνα και Θεσσαλονίκη

Ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού διοργανώνει εκδηλώσεις σε Αθήνα και Θεσσαλονίκη με θέμα «Green Skills - Επαγγελματική Ενημέρωση των νέων με τη χρήση εκπαιδευτικών εργαλείων προσομοίωσης στις πράσινες τεχνολογίες», στο πλαίσιο υλοποίησης του προγράμματος «Graeuducation» σε συνεργασία με το Ελληνογερμανικό Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο, το Ερευνητικό Ινστιτούτο/Forschungsinstitut für innovative Arbeitsgestaltung und Prävention (FIAP e.V.), το Επιστημονικό Πάρκο Γκελζενκίρχεν ΕΠΕ/Wissenschaftspark GmbH και το Εκπαιδευτικό Κέντρο του Βιοτεχνικού Επιμελητηρίου Μύνστερ/ Handwerkskammer Munster-HBZ. Αναλυτικότερα, οι εκδηλώσεις θα πραγματοποιηθούν στη Θεσσαλονίκη στις 26 Ιουνίου, 10.30 - 15.00, σε αίθουσα της ΧΑΝΘ, με τη συμμετοχή περίπου 60 νέων ηλικίας 16-18 ετών και στην Αθήνα, στις 28 Ιουνίου, ώρα 10.00 - 13.30, στις εγκαταστάσεις της κατασκήνωσης «SPORTS VILLAGE Athitaki» στο Γραμματικό Αττικής, με τη συμμετοχή περίπου 100 νέων ηλικίας 14-16 ετών.

Σκοπός των εκδηλώσεων είναι η ευαισθητοποίηση και η ενημέρωση των νέων στις πράσινες τεχνολογίες.

COLLEGE LINK: ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ACCENTURE ΚΑΙ INTERAMERICAN

Η CollegeLink, έχοντας δημιουργήσει ένα Hub με 9,500+ ταλαντούχους νέους, διευρύνει συνεχώς το πελατολόγιο της και προχωρά σε νέες συνεργασίες. Έτσι, όλο και περισσότερες καταξιωμένες και ανερχόμενες εταιρείες την εμπιστεύονται για την κάλυψη των αναγκών τους σε Internships & Entry-Level θέσεις. *«Είμαστε ιδιαίτερα χαρούμενοι που τόσο η Accenture όσο και η Interamerican επιβεβαιώνουν τη διάθεσή τους να επενδύσουν σε νέους και να τους δώσουν την ευκαιρία να ξεκινήσουν την καριέρα τους σε έναν οργανισμό με εξαιρετικές προοπτικές»* δήλωσε σχετικά ο Γάβνης Ήμελος, συν-ιδρυτής της CollegeLink.

SCHNEIDER ELECTRIC: ΕΚΔΗΛΩΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ



Η Schneider Electric πραγματοποίησε το «Schneider Electric Women Graduate Event» στο πλαίσιο της δέσμευσής της στην ενδυνάμωση του ρόλου των γυναικών στον εργασιακό χώρο, σε παγκόσμιο και σε τοπικό επίπεδο. Συγκεκριμένα, την Πέμπτη 21 Ιουνίου, στα γραφεία στην Αθήνα, η εταιρεία διοργάνωσε μια εκδήλωση αφιερωμένη στις νέες γυναίκες Ηλεκτρολόγους Μηχανικούς και Μηχανικούς Αυτοματισμού. Απόφοιτες και τελειόφοιτες γυναίκες που

βρίσκονται στη διαδικασία έναρξης της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας είχαν την ευκαιρία να συναντηθούν και να συζητήσουν με τις γυναίκες εργαζόμενες της Schneider Electric αλλά και με τον Γενικό και τον Οικονομικό Διευθυντή της εταιρείας για τη δική τους επαγγελματική πορεία, τις επαγγελματικές προοπτικές του κλάδου κ.ά. Η **Γεωργία Μαλαματένιου**, HR Business Partner, Schneider Electric Ελλάδα & Κύπρος, ανέφερε: «Φιλοδοξούμε να γίνουμε μια από τις επιχειρήσεις, τόσο σε παγκόσμιο όσο και σε τοπικό επίπεδο, με μεγάλο βαθμό διαφορετικότητας ενώ δραστηριοποιούμαστε σε έναν ανδροκρατούμενο κλάδο. Η εκδήλωση που πραγματοποιήθηκε πιστεύουμε πως έχει μεγάλη σημασία, καθώς η ενθάρρυνση και η στήριξη της επαγγελματικής ανάπτυξης νέων γυναικών ηλεκτρολόγων μηχανικών με ταλέντο, δεν πρέπει να σταματάει εντός των ορίων της εταιρείας μας. Πρωτοβουλίες όπως αυτή η εκδήλωση αλλά και ομιλίες και συμμετοχές μας σε εκδηλώσεις εκπαιδευτικών ιδρυμάτων της χώρας μας, αποτελούν πρακτικές που μας επιτρέπουν να λειτουργήσουμε ως θετική δύναμη αλλαγής των στερεοτύπων και στο χτίσιμο νέων υποψηφίων στην αγορά εργασίας με αυτοπεποίθηση και όραμα για τα επόμενα χρόνια».

HR
PROFESSIONAL

ΑΦΙΕΡΩΜΑ



PERFORMANCE MANAGEMENT

Οι ραγδαίες αλλαγές και η εντατικοποίηση του παγκόσμιου ανταγωνισμού που αυξάνουν τις πιέσεις φαίνεται ότι δεν έχουν αφήσει ανεπηρέαστες τις πρακτικές και προσεγγίσεις γύρω από το Performance Management. Τα τελευταία χρόνια, ολόένα και περισσότερες εταιρείες έχουν προβεί σε δραστηριότητες αλλαγής του τρόπου με τον οποίο μετρούν, αξιολογούν και αναγνωρίζουν την αξία της απόδοσης των εργαζομένων.

Στο συγκεκριμένο αφιέρωμα πρόκειται να εξεταστούν, μεταξύ άλλων:

- Ποια είναι τα πλέον σύγχρονα εργαλεία και μέθοδοι για την αξιολόγηση της απόδοσης;
- Ποια είναι τα συστατικά μίας επιτυχημένης στρατηγικής για τη διαχείριση της απόδοσης του ανθρώπινου δυναμικού;
- Ποια είναι τα οφέλη για την εταιρεία και τον εργαζόμενο;
- Ποια τα κριτήρια επιλογής του κατάλληλου συστήματος;

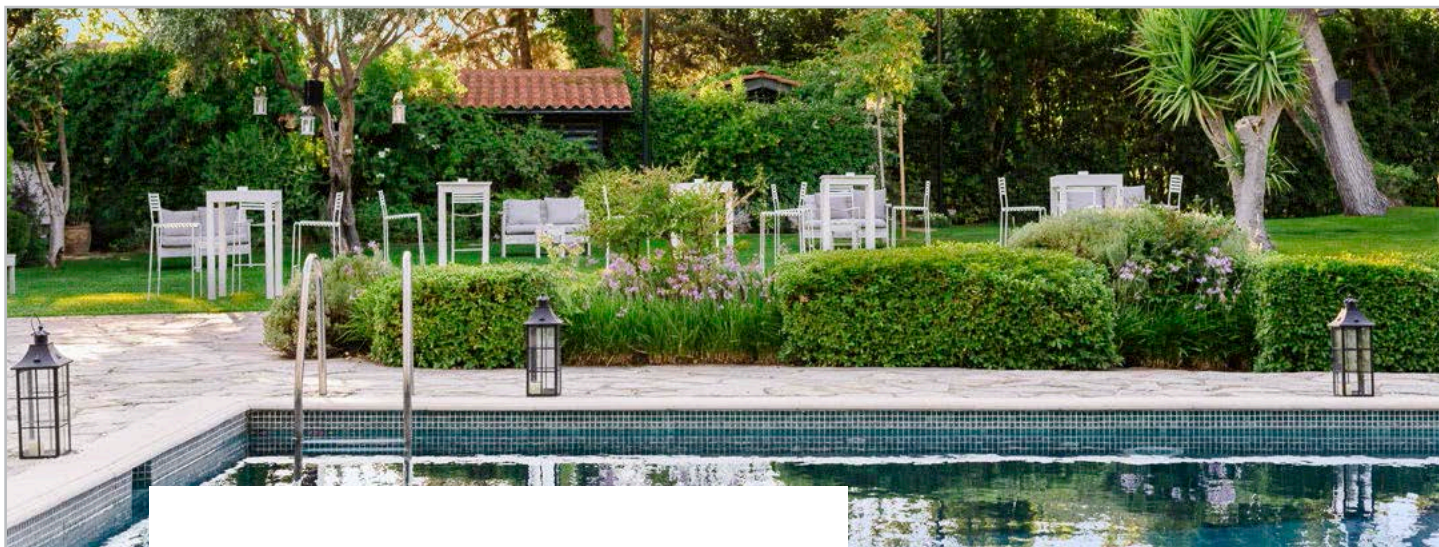
boussias | communications

Info:

Λήδα Πλατή, T: 210 66 17 777, εσωτ. 271
E: lplati@boussias.com

Η DELOITTE ΔΙΟΡΓΑΝΩΝΕΙ CODING SCHOOL ΣΤΗ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ

Η Deloitte Ελλάδος διοργανώνει το πρώτο ελληνικό Deloitte Coding School, διάρκειας τεσσάρων εβδομάδων, τον ερχόμενο Οκτώβριο στη Θεσσαλονίκη για φοιτητές πληροφορικής και νέους προγραμματιστές. Στο τέλος της εκπαίδευσής τους, οι συμμετέχοντες θα έχουν εμπλουτίσει τις γνώσεις τους και θα έχουν αναπτύξει τις ικανότητές τους στο μέγιστο βαθμό, μέσα από τα έμπειρα στελέχη της Deloitte, ενώ θα έχουν την ευκαιρία να κερδίσουν μια μόνιμη θέση εργασίας στο νεοσύστατο Πρότυπο Κέντρο Τεχνογνωσίας της εταιρείας.



TURN
CORPORATE EVENTS
INTO
personal memories.

Στους καταπράσινους κήπους του Residence, η ενέργεια της φύσης και οι εξατομικευμένες υπηρεσίες μεταμορφώνουν τα εταιρικά events σε προσωπική εμπειρία. Δίπλα στην Αθήνα, υποδέχεται από 40 έως 1.000 άτομα για εταιρικές εκδηλώσεις υψηλού επιπέδου.



THE
RESIDENCE

Ερυθραίας 204, Βαρυμπόμπη, 136 77 Αττική
T. 210 6254032 • info@theresidence.gr • www.theresidence.gr

Νέα δράση της Eurobank για τη στήριξη της νεανικής επιχειρηματικότητας

Με στόχο την ενίσχυση της νεανικής επιχειρηματικότητας, η Eurobank συνεργάζεται με το Ryerson University, με έδρα τον Καναδά, με την υπογραφή πενταετούς διάρκειας μνημονίου συνεργασίας. Συγκεκριμένα, η συμμαχία Eurobank-Ryerson University έχει στόχο να εξασφαλίσει νέες ευκαιρίες επιχειρηματικής δικτύωσης για το ελληνικό startup οικοσύστημα, αλλά και πρόσβαση νέων Ελλήνων επιχειρηματιών σε αναβαθμισμένα εκπαιδευτικά προγράμματα. Στο πλαίσιο του μνημονίου συνεργασίας, αναπτύσσονται συνέργειες μεταξύ της Eurobank και του DMZ, του επιχειρηματικού επιταχυντή για νεοφυείς επιχειρήσεις, που αποτελεί μονάδα του Ryerson University. Ο Αναπληρωτής Διευθύνων Σύμβουλος της Eurobank, **Σταύρος Ιωάννου**, δήλωσε σχετικά: «*Η Eurobank επενδύει στρατηγικά στην υγιή ελληνική επιχειρηματικότητα σε όλα τα στάδια της ανάπτυξής της, με όραμα και αξιόπιστες προτάσεις, ανταποκρινόμενη στις διεθνείς τάσεις. Η έμπρακτη στήριξη της νεανικής επιχειρηματικότητας, ακόμη και κατά τη διάρκεια της ελληνικής κρίσης, ήταν στρατηγική επιλογή για τη Eurobank. Συμφωνίες, όπως η στρατηγική μας σύμπραξη με το διεθνούς κύρους Ryerson University, θα πολλαπλασιάσουν τις ευκαιρίες για εξωστρέφεια και ανάπτυξη που θα έχουν στη διάθεση τους πολλά υποσχόμενοι νέοι Έλληνες επιχειρηματίες*».

PwC ΕΛΛΑΔΑΣ: ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΤΟ ΕΠΙΚΕΝΤΡΟ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΡΟΣΦΟΡΑΣ ΤΗΣ

Τη σκυτάλη στους εργαζόμενους της δίνει η PwC Ελλάδα για την ενίσχυση του προγράμματος Εταιρικής Υπευθυνότητας που υλοποιεί εδώ και 18 χρόνια. Συγκεκριμένα, η εταιρεία ανακοίνωσε το νέο πρωτοποριακό πρόγραμμα εθελοντισμού «One for One» στο πλαίσιο του οποίου για κάθε ώρα εθελοντικού έργου, θα προσφέρει ένα ευρώ σε ΜΚΟ επιλογής των εργαζομένων της. Μέσα από το πρόγραμμα, η PwC Ελλάδα επιδιώκει την επίτευξη υψηλότερης εμπλοκής των εργαζομένων της στο πολυδιάστατο πρόγραμμα Εταιρικής Υπευθυνότητας που υλοποιεί, φέρνοντας τους έτσι πιο κοντά με την έννοια του εθελοντισμού και τα συναισθηματικά οφέλη που εμπεριέχει για τον εργαζόμενο. Παράλληλα, ενδυναμώνει τη δράση της, πιστή στο όραμα της για τη δημιουργία σχέσεων εμπιστοσύνης με την κοινωνία και τον εντοπισμό λύσεων σε σημαντικά προβλήματα. Ο **Μάριος Ψάλτης**, CEO, PwC Ελλάδα, σχολίασε: «*Εδώ και χρόνια, δημιουργούμε σχέσεις εμπιστοσύνης με την κοινωνία και δίνουμε λύσεις σε σημαντικά προβλήματα, διατηρώντας πάντα τους ανθρώπους μας στο επίκεντρο. Ο εθελοντισμός έχει πολλαπλά οφέλη, τόσο για την κοινωνία όσο και για τον ίδιο τον εθελοντή. Μέσα από τις δράσεις μας και το πρόγραμμα One for One ενθαρρύνουμε τους ανθρώπους μας να αποκτήσουν νέες εμπειρίες, να προάγουν τη συλλογικότητα και να κάνουν τη διαφορά*».

ΗΜΕΡΑ ΕΘΕΛΟΝΤΙΣΜΟΥ ΣΤΗ HENKEL HELLAS

Στις 8 Ιουνίου, η Henkel Hellas πραγματοποίησε Ημέρα Εθελοντισμού για όλους τους υπαλλήλους της. Σημείο συνάντησης της Ημέρας Εθελοντισμού ήταν η παιδική χαρά του Πρότυπου Εθνικού Νηπιοτροφείου Καλλιθέας, η οποία ήταν δωρεά της Henkel Hellas και είχε εγκαινιαστεί μερικές μέρες νωρίτερα. Ειδικότερα, όλοι οι υπάλληλοι χωρίστηκαν σε μικρότερες ομάδες, ώστε να προχωρούν παράλληλα τις εργασίες της ημέρας και το βάψιμο των κάγκελων των εξωτερικών χώρων των εγκαταστάσεων. Ο **Γιώργος Τσουνάκης**, Πρόεδρος και Διευθύνων Σύμβουλος της Henkel Hellas ανέφερε σχετικά: «*Είμαστε όλοι πολύ περήφανοι που υποστηρίζουμε ενεργά το Πρότυπο Εθνικό Νηπιοτροφείο. Ευχόμαστε τα παιδιά να χαρούν την καινούρια παιδική χαρά και να δημιουργήσουν πολλές χαρούμενες παιδικές αναμνήσεις! Ξεκινήσαμε με τη δωρεά της νέας παιδικής χαράς και συνεχίζουμε με την 1η Ημέρα Εθελοντισμού*».

HR
PROFESSIONAL

Κρατήστε τις ημερομηνίες και εξασφαλίστε τη συμμετοχή σας στα events που σας ενδιαφέρουν

HR IN ACTION 2018

Τετάρτη 4 Ιουλίου

HR AWARDS 2018

Υποβολή Υποψηφιοτήτων

Τετάρτη 11 Ιουλίου

DIGI HR 2018

Τρίτη 16 Οκτωβρίου

HR AWARDS 2018

Τελετή Απονομής
Οκτώβριος 2018

14th PEOPLE MANAGEMENT EXECUTIVE SEMINAR

Πέμπτη 8 Νοεμβρίου

boussias | communications

Πληροφορίες: Μ. Καλλιφειδά,
Τ: 210 661 77 77 (εσωτ. 115),
mkalifida@boussias.com
www.boussiasconferences.gr

Διοργάνωση **boussias | communications**

Official Publications **Plant Marketing Week**



Τελετή Απονομής Βραβείων

Τρίτη, 10 Ιουλίου 2018, 21:00
Κτήμα Αριάδνη, Βαρυπόμψη
Χαλκίδος 90

Γνωρίστε τους νικητές και ανακαλύψτε τα καινοτόμα «πράσινα» έργα της χρονιάς, σε μία δροσερή πράσινη όαση, κάτω από το φως των αστεριών!

Εξασφαλίστε άμεσα τις θέσεις σας στο
www.environmentalawards.gr

Πληροφορίες: Κατερίνα Μινό, Τ: 210 661 7777 (εσωτ. 154), E: kmino@boussias.com.
Χορηγίες: Μαρίνα Καφέζα, Τ: 210 6617 777 (εσωτ. 252), E: mkafeza@boussias.com
Μπέσσυ Μπουτεράκου, Τ: 210 6617 777 (εσωτ. 155), E: bbouterakou@boussias.com

Διοργάνωση

boussias | communications

Official publication

**Marketing
Week**

Παρακολουθήστε την τελετή απονομής
σε ζωντανή μετάδοση στο
www.eventawards.gr



Where **imagination**
becomes a **sense**

Event 2018 Awards

Τελετή Απονομής

NEW DATE ▶ Πέμπτη 5 Ιουλίου 2018 | 21:00
Ιππόδρομος Αθηνών, Μαρκόπουλο

www.eventawards.gr

ΧΡΥΣΟΣ ΧΟΡΗΓΟΣ

ZAZOO[®]
Event Rentals

ΧΟΡΗΓΟΣ VENUE



ΧΟΡΗΓΟΣ CATERING



ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΕΣ



ΧΟΡΗΓΟΣ ΠΟΤΟΥ



ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ: Κατερίνα Μινό, Τ: 2106617777 (εσωτ.154) E: kmino@boussias.com

Δράσεις ΕΚΕ από τους εργαζόμενους στη Vodafone

Με κεντρικό μήνυμα «Το καλό μας συνδέει», περισσότεροι από 250 εργαζόμενοι της Vodafone υλοποίησαν δράσεις εθελοντισμού την περίοδο Μαΐου – Ιουνίου 2018, με στόχο την ενίσχυση κοινωνικών σκοπών και τη συνεισφορά στη βιώσιμη ανάπτυξη της κοινωνίας. Ως μέρος του ανανεωμένου και πολύπλευρου σχήματος εθελοντισμού της Vodafone, ομάδες εργαζομένων έκαναν θετική διαφορά για τον άνθρωπο, την κοινωνία και το περιβάλλον, σε συνεργασία με το «Δίκτυο Μεσόγειος SOS», τους «Γιατρούς του Κόσμου», το «Χαμόγελο του Παιδιού», την οργάνωση «Μπορούμε» και τον σύλλογο «ΠΕΡΠΑΤΩ» προσφέροντας τον χρόνο, την ενέργεια και τις ικανότητές τους. Μέσω του Προγράμματος Ανακύκλωσης Κινητών Τηλεφώνων και Αξεσουάρ της Vodafone, συνελέγησαν, με τη συμμετοχή του κοινού, προϊόντα κινητής επικοινωνίας σε περίπου 800 σημεία συλλογής της Vodafone σε όλη την Ελλάδα. Στη συνέχεια, η εταιρεία διέθεσε τα έσοδα που προέκυψαν από την ανακύκλωση των υλικών αυτών στο «Δίκτυο Μεσόγειος SOS» για την πραγματοποίηση καθαρισμού ακτών.

Λ'ΟΡΕÁL HELLAS: ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΑ ΑΠΟ 200 ΣΤΕΛΕΧΗ ΣΕ ΕΘΕΛΟΝΤΙΚΗ ΕΝΕΡΓΕΙΑ

Για ένατη συνεχόμενη χρονιά, η Λ'Ορέάλ Hellas διοργάνωσε την Ημέρα Εθελοντικής Προσφοράς «Citizen Day», που πραγματοποιήθηκε την Παρασκευή 22 Ιουνίου. Πρόκειται για μια Δράση αφιερωμένη στον εθελοντισμό, που επιτρέπει στους εργαζόμενους να αφιερώνουν μια ολόκληρη εργάσιμη ημέρα για να βοηθήσουν με την προσωπική τους συμμετοχή το έργο μη κερδοσκοπικών οργανισμών με κοινωνικό ή περιβαλλοντικό χαρακτήρα. Στο πλαίσιο της φετινής Δράσης, οι εργαζόμενοι της Λ'Ορέάλ Hellas ένωσαν τις δυνάμεις τους με το Make-A-Wish (Κάνε-Μια-Ευχή Ελλάδος), με σκοπό να κάνουν πραγματικότητα τις ευχές παιδιών που πάσχουν από πολύ σοβαρές ασθένειες. Περισσότεροι από 200 εργαζόμενοι της Λ'Ορέάλ Hellas, με την καθοδήγηση του Make-A-Wish, έβαλαν τη δημιουργική τους σκέψη σε δράση, σχεδιάζοντας με φαντασία, αγάπη και ευαισθησία, το λεπτομερές πλάνο υλοποίησης μια σειράς ευχών παιδιών που μάχονται ενάντια σε σοβαρές ασθένειες. Η Λ'Ορέάλ Hellas, ενισχύοντας ακόμα περισσότερο τον αντίκτυπο της Δράσης, υιοθέτησε όλες τις ευχές που άγγιξαν δημιουργικά οι εργαζόμενοι της, εξασφαλίζοντας έτσι την άμεση υλοποίησή τους.

PERNOD RICARD: ΔΡΑΣΕΙΣ ΕΚΕ ΓΙΑ ΤΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ

Η 7η Ιουνίου έχει καθιερωθεί ως η ημέρα Ημέρα Εταιρικής Υπευθυνότητας και εθελοντικής συνεισφοράς Responsib'ALL Day για όλους τους εργαζόμενους της Pernod Ricard παγκοσμίως. Για το 2018, και με κεντρικό θέμα την προσφορά στο Περιβάλλον, οι υπάλληλοι της Pernod Ricard Hellas σε Αθήνα, Θεσσαλονίκη και Μυτιλήνη συνεργάστηκαν με αντίστοιχες περιβαλλοντικές οργανώσεις για τρεις δράσεις καθαρισμού στο Εθνικό Πάρκο Σχινιά Μαραθώνα, στη Λιμνοθάλασσα Αγγελοχωρίου και στον κόλπο της Καλλονής. Ο Cyril Claquin, Managing Director της Pernod Ricard Hellas δήλωσε μεταξύ άλλων: «Η 7η Ιουνίου, η Responsib'ALL Day της Pernod Ricard είναι μια μέρα που περιμένουν με ενθουσιασμό όλοι οι εργαζόμενοι του Ομίλου παγκοσμίως. Κάθε χρόνο αυτή τη μέρα, τα γραφεία μας σε όλον τον κόσμο ουσιαστικά κλείνουν, και όλοι συμμετέχουμε σε εθελοντικές δράσεις».



Διαβάστε στο τεύχος του HR Professional, Ιούνιος 2018, Τεύχος 154

- 5 LEARNING TAPAS**
Διανύουμε μία εποχή συνεχούς πληροφόρησης. Η έννοια της δια βίου μάθησης είναι ιδιαίτερα επίκαιρη. Η συνιστώσα του χρόνου αποτελεί πρόκληση για όλους. Για όλα αυτά, και όχι μόνο, κάνει λόγο ο Richard Boyatzis επεξηγώντας τη σημασία της «Just In Case» εκμάθησης.
- 20 ΤΟ ΗΡ ΣΤΗΝ ΕΠΟΧΗ ΤΟΥ GDPR**
Ο νέος Κανονισμός για την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα βρίσκεται ήδη σε ισχύ. Η εφαρμογή του έχει άμεση επίπτωση στα τμήματα ανθρώπινου δυναμικού, τα οποία διαχειρίζονται πλήθος δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα του ανθρώπινου δυναμικού της επιχείρησης, αλλά και των υποψηφίων ή πρώην εργαζομένων.
- 24 PSYCHOMETRIC TOOLS**
Τα ψυχομετρικά εργαλεία δίνουν τη δυνατότητα στο HR να συγκεντρώσει και να αξιοποιήσει αντικειμενικά δεδομένα για κατά τα άλλα υποκειμενικές μετρήσεις και να προβεί σε σχετικά συμπεράσματα και αποφάσεις με αντικειμενικότητα και αμεροληψία.
- 32 RECRUITING & MANAGING MILLENNIALS**
Ένας υψηλότερος μισθός (25%) και ένας πιο ικανοποιητικός ρόλος (25%) είναι οι δύο κυριότεροι παράγοντες όταν οι Millennials εξετάζουν μια νέα θέση σε έναν άλλον οργανισμό.
- 46 ΝΕΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΝΔΟΕΤΑΙΡΙΚΕΣ ΜΕΤΑΘΕΣΕΙΣ**
Τροποποιήθηκε ο ν. 4251/2014 για την προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας στην Οδηγία 2014/66/ΕΕ της 15ης Μαΐου 2014 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με τις προϋποθέσεις εισόδου και διαμονής υπηκόων τρίτων χωρών στο πλαίσιο ενδοεταιρικής μετάθεσης.

Αρχισυντάκτης
Αντωνία Κατσουλιέρη,
akatsoulieri@boussias.com

Σύνταξη
Νάνσυ Βλαχάκη,
avlachaki@boussias.com

Sponsorship & Advertising Manager
Λήδα Πλατιά, lplati@boussias.com

Συνδρομές
Αμαλία Ψιλούδη, apsiloudi@boussias.com
Τ: 210-6617777 (εσωτ. 231)

Art Director
Γιώργος Τριχιάς

Creative Dpt
Γιώτα Χειλάκου, Αλέξανδρος Καρβουτζής, Γεωργία Σαντούση, Ελένη Μακρυκώστα, Νατάσσα Θεοδοσίου

Εκδότης Μιχάλης Μπούσιας

Διευθυντής Εκδόσεων
Δημήτρης Κορδεράς

Διευθυντής Συνεδρίων και Βραβείων
Νικόλας Κονδάκης

www.hrpro.gr
www.boussias.com