

HR

NEWSLETTER

Διαβάστε...

03

KPMG: Διχασμένη η κοινότητα της ΔΑΔ για τον ψηφιακό μετασχηματισμό

05

PwC: Data analytics και εργασιακό περιβάλλον, υψηλά στα απαιτούμενα

05

Talent Coaching for Youth

07

Ε. Παπαδοπούλου, ΟΤΕ: «Ένας επιτυχημένος CHRO, το 2025, θα πρέπει να αντιμετωπίζει τις αλλαγές της τεχνολογίας»

11

Οι «ηθικοί» εργοδότες προσελκύουν και «ηθικούς» εργαζομένους

ILO: Στο 20% το «gender pay gap»

Σύμφωνα με την έκθεση του ILO (Διεθνές Γραφείο Εργασίας) με τίτλο «Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps», η οποία δημοσιεύτηκε την προηγούμενη εβδομάδα και δίνει έμφαση στην ανισότητα των αμοιβών ανάμεσα στα δύο φύλα, το χάσμα που προκύπτει, ανέρχεται παγκοσμίως στο 20%. Στις πλούσιες χώρες το χάσμα στις αμοιβές μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι μεγαλύτερο για τους υψηλόμισθους, ενώ στις χώρες με χαμηλά και μεσαία εισοδήματα το χάσμα είναι μεγαλύτερο για τους πιο χαμηλόμισθους εργαζομένους. Στην Ελλάδα, το χάσμα στις αμοιβές (μέσο ωρομίσθιο) ανδρών και γυναικών ανέρχεται (μέσος όρος) στο 12,5% εις βάρος των γυναικών, στην Κύπρο στο 12,6%, στην Γερμανία στο 21,5%, στην Εσθονία στο 23,8% και στην Σλοβενία στο 4,5%. Παράλληλα, η έκθεση καταδεικνύει ότι σε παγκόσμιο επίπεδο, οι μισθοί αυξήθηκαν με βραδύτερους ρυθμούς καθώς το 2017 η αναπροσαρμογή ήταν μόλις στο 1,8%, σε χαμηλότερο επίπεδο από το 2016, όπου οι μισθοί αυξήθηκαν κατά 2,4%. Στις ανεπτυγμένες χώρες του G20 επίσης, η αύξηση του πραγματικού μισθού ήταν μόλις 0,4% το 2017 έναντι από 0,9% το 2016. Στις αναδυόμενες και αναπτυσσόμενες οικονομίες του G20 οι πραγματικοί μισθοί αυξήθηκαν 4,3% το 2017 σε σχέση με το 4,9% που είχε καταγραφεί το 2016. Στην Ελλάδα, οι πραγματικοί μισθοί μειώθηκαν το 2017 κατά 3,5% σε σύγκριση με το προηγούμενο έτος ενώ τη δεκαετία 2008-2017 οι πραγματικοί μισθοί στην Ελλάδα μειώνονταν 3,1% τον χρόνο κατά μέσον όρο και το διάστημα 2000-2017 μειώνονταν 3,5% τον χρόνο κατά μέσο όρο. Ο μέσος ετήσιος ρυθμός μεταβολής των πραγματικών μισθών στην Ελλάδα είναι επίσης σχεδόν πέντε φορές «χειρότερος» από εκείνον στην Ιταλία (-0,6%). Μεταξύ άλλων, στην Βρετανία ο πραγματικός μισθός μειωνόταν 0,5% κατά μέσον όρο τον χρόνο, στην Ισπανία ο μέσος μειωνόταν τη δεκαετία 2008-2017 κατά 0,3% τον χρόνο ενώ αντίστοιχα, στην Κύπρο αυξήθηκε οριακά μόλις κατά 0,2% τον χρόνο.

ΤΟ ΕΚ ΕΝΕΚΡΙΝΕ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΑΠΟΛΥΜΕΝΩΝ ΑΠΟ ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΜΜΕ

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο ενέκρινε την παροχή ενίσχυσης ύψους 2,3 εκατ. ευρώ προκειμένου να βοηθηθούν 550 απολυμένοι εργαζόμενοι τριών εκδοτικών επιχειρήσεων στην Ελλάδα, ώστε να βρουν νέες δουλειές. Η ενίσχυση αφορά σε σειρά μέτρων, συγχρηματοδοτούμενων από το Ευρωπαϊκό Ταμείο Προσαρμογής στην Παγκοσμιοποίηση (ΕΤΠ), για δράσεις επαγγελματικού προσανατολισμού, κατάρτισης, συμβουλευτικής για την επιχειρηματικότητα και διάφορα επιδόματα. Όλες οι απολύσεις σημειώθηκαν στην περιφέρεια της Αττικής, η οποία αντιπροσωπεύει το 35% του συνολικού ποσοστού ανεργίας στην Ελλάδα και το 36% του ποσοστού μακροχρόνια ανέργων. Συνολικά, 15% των εργαζομένων που απολύθηκαν είναι πάνω από 55 χρονών και το 42% είναι γυναίκες. Ήταν εργαζόμενοι του Δημοσιογραφικού Οργανισμού Λαμπράκη (ΔΟΛ), των Εκδόσεων Έθνος και των Περιοδικών Εκδόσεων Πήγασος. Σημειώνεται ότι η έκθεση που πρότεινε την έγκριση της βοήθειας εγκρίθηκε από την ολομέλεια του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου την Πέμπτη 29 Νοεμβρίου με 556 ψήφους υπέρ, 76 κατά και 4 αποχές.

EUROSTAT: ΣΤΑΘΕΡΗ Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΖΩΝΗ ΤΟΝ ΟΚΤΩΒΡΙΟ

Στο 8,1% διαμορφώθηκε το ποσοστό της ανεργίας στην Ευρωζώνη τον Οκτώβριο, αμετάβλητο από τον προηγούμενο μήνα, σύμφωνα με τα στοιχεία της Eurostat. Στην Ε.Ε. των 28 η ανεργία ήταν στο 6,7%, αμετάβλητη επίσης από τον προηγούμενο μήνα. Παράλληλα, με βάση τα στοιχεία, συνολικά 16,626 εκατ. άντρες και γυναίκες, εκ των οποίων 13,172 εκατ. στην Ευρωζώνη, ήταν άνεργοι τον Οκτώβριο του 2018. Σε σύγκριση με τον Σεπτέμβριο, ο αριθμός των ανέργων μειώθηκε κατά 4.000 στην Ε.Ε. των 28 και αυξήθηκε κατά 12.000 στην Ευρωζώνη. Σε σύγκριση με τον Οκτώβριο του 2017, η ανεργία μειώθηκε κατά 1,523 εκατ. στην Ε.Ε. και κατά 1,121 εκατ. στην Ευρωζώνη. Μεταξύ των κρατών μελών, τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας καταγράφηκαν σε Ελλάδα (18,9% τον Αύγουστο) και Ισπανία (14,8%), ενώ τα χαμηλότερα σε Τσεχία (2,2%) και Γερμανία (3,3%). Σε ετήσια βάση, η ανεργία μειώθηκε σε όλα τα κράτη μέλη. Οι υψηλότερες μειώσεις σημειώθηκαν σε Κροατία (από 10,2% στο 8,1%), Ελλάδα (από 20,8% στο 18,9% τον Αύγουστο του 2017 με τον Αύγουστο του 2018), Ισπανία (από 16,6% στο 14,8%) και Πορτογαλία (από 8,4% στο 6,7%).



31.01.2019

Αμφιθέατρο Maroussi Plaza

RECRUITMENT Conference 2019

Hiring the right people

Η τέχνη της προσέλκυσης και πρόσληψης των ταλέντων

είναι μία πολύπλοκη εξίσωση, γεμάτη από μεταβλητές και άγνωστους Χ: αμοιβές και benefits, ισορροπία μεταξύ εργασιακής και προσωπικής ζωής, εταιρική κουλτούρα και αξίες, προσφερόμενη εμπειρία και άλλα. Όταν οι σημερινοί υποψήφιοι έχουν άπειρες επιλογές και ζητούμενα, ποιοι παράγοντες έχουν μεγαλύτερη σημασία για την επιλογή τους;

Η θεματολογία του συνεδρίου

- Οι παγκόσμιες τάσεις στην αγορά του recruitment και πώς επηρεάζονται οι επιχειρήσεις από αυτές
- Candidate engagement: από το «ταξίδι» και την εμπειρία του υποψηφίου στη δημιουργία της δέσμευσης
- Η σημασία του Recruitment Marketing και του Employer's branding
- Social Recruiting: ο ρόλος των μέσων κοινωνικής δικτύωσης στην προσέλκυση του ταλέντου
- Talent pools: Δημιουργία βάσης δεδομένων υποψηφίων για τρέχουσες και μελλοντικές ανάγκες
- Νέες τεχνολογίες και εργαλεία αυτοματοποίησης
- GDPR και διαχείριση δεδομένων
- Η αξιοποίηση των δεδομένων και των analytics στο recruiting
- Ο ρόλος του proactive talent sourcing
- Στρατηγική ευθυγράμμιση του recruiting και των προσλήψεων με την ευρύτερη στρατηγική της εταιρείας
- Best Practices για την επίτευξη βέλτιστων αποτελεσμάτων
- Executive Search

www.recruitmentconference.gr



boussias | communications

ΧΟΡΗΓΙΕΣ: Λήδα Πλατή, T: 210-6617777 (εσ. 271) E: lplati@boussias.com
ΣΥΜΜΕΤΟΧΕΣ: Φίλιππος Κιουρτσιδάκης, T: 210-6617777 (224) E: fkiourtsidakis@boussias.com
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ: Αγγελική Κορρέ, T: 6945706855 E: aggeliki.korre@gmail.com

ΚΡΜG: Διχασμένη η κοινότητα της ΔΑΔ για τον ψηφιακό μετασχηματισμό

Διχασμένη παρουσιάζεται η κοινότητα του Ανθρώπινου Δυναμικού αναφορικά με την αναγκαιότητα να οδηγηθεί η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού στην επόμενη ημέρα, σύμφωνα με την παγκόσμια έρευνα της KPMG International με τίτλο «The Future of HR 2019: In the Know or In the No», στην οποία συμμετείχαν πάνω από 1.200 υψηλόβαθμα στελέχη ΔΑΔ. Ενδεικτικά, ενώ μερικά υψηλόβαθμα στελέχη ΔΑΔ αξιοποιούν με σιγουριά τους πόρους και τις πληροφορίες που θα μετασχηματίσουν το Ανθρώπινο Δυναμικό (ΑΔ) και θα δώσουν προστιθέμενη αξία στην επιχείρηση, ένα πολύ μεγαλύτερο τμήμα λιγότερο σίγουρων

στελεχών είτε έχει υιοθετήσει μια προσέγγιση αναμονής, είτε παραμένει αδρανές. Με βάση τα βασικά ευρήματα της μελέτης, μόνο το 40% των υψηλόβαθμων στελεχών ΑΔ ανέφερε ότι έχει ήδη καταρτίσει σχέδιο ψηφιακού μετασχηματισμού, το 70% αναγνωρίζει την ανάγκη για μετασχηματισμό του ΑΔ, αλλά μόνο το 37% νιώθει αρκετά σίγουρο για την δυνατότητα της ΔΑΔ να μετασχηματιστεί. Το 42% συμφωνεί επίσης ότι η προετοιμασία του HR για ένα μέλλον που θα συμπεριλαμβάνει την τεχνητή νοημοσύνη (AI) αποτελεί μια από τις μεγαλύτερες προκλήσεις που θα αντιμετωπίσει η ΔΑΔ μέσα στα επόμενα πέντε χρόνια. Παράλληλα, η μελέτη καταδει-

κνύει ότι οι λειτουργίες της ΔΑΔ που υποβάλλονται σήμερα σε ψηφιακό μετασχηματισμό (ή που τον ολοκλήρωσαν πρόσφατα) θεωρούν την έλλειψη δεξιοτήτων (51%) και την έλλειψη πόρων (43%) ως τα βασικά εμπόδια στην προώθηση του μετασχηματισμού. Τέλος, η εταιρική κουλτούρα θεωρείται ένα μεγάλο εμπόδιο προς τον ψηφιακό μετασχηματισμό, σύμφωνα με το 41% των ερωτηθέντων. Σχεδόν ένας τους τρεις (35%) δήλωσε ότι η τρέχουσα κουλτούρα της εταιρείας του είναι περισσότερο προσανατολισμένη στην υλοποίηση των καθηκόντων και των διαδικασιών, παρά στην καινοτομία ή σε πρωτοποριακές διαδικασίες.

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΓΙΑ 6.000 ΑΝΕΡΓΟΥΣ ΗΛΙΚΙΑΣ ΕΩΣ 39 ΕΤΩΝ

Άρχισε την Τετάρτη 28 Νοεμβρίου, η υποβολή αιτήσεων για τη συμμετοχή εργοδοτών στο νέο «Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την απασχόληση 6.000 ανέργων ηλικίας έως 39 ετών, αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, σε κλάδους έξυπνης εξειδίκευσης (Research and Innovation Strategies for Smart Specialization-RIS3) και παραγωγικής δραστηριότητας» που υλοποιεί ο **Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού**. Το πρόγραμμα απευθύνεται σε ιδιωτικές επιχειρήσεις και γενικά εργοδότες του ιδιωτικού τομέα που ασκούν τακτική οικονομική δραστηριότητα και δραστηριοποιούνται στο σύνολο της Ελληνικής Επικράτειας, στους τομείς έξυπνης εξειδίκευσης (RIS3) και παραγωγικής δραστηριότητας. Η διάρκεια της επιχορήγησης του προγράμματος ορίζεται στους 15 μήνες.

ΞΕΚΙΝΑΕΙ Η ΔΙΑΝΟΜΗ 2018 ΑΠΟ ΤΟΝ ΟΣΔΕΛ

Ο ΟΣΔΕΛ, Οργανισμός Συλλογικής Διαχείρισης Έργων Λόγου, ξεκινά τη διανομή 2018 (έσοδα 2017 και παλαιότερα) στους συμβασιούχους συγγραφείς/μεταφραστές, δημοσιογράφους και εκδότες. Το συνολικό ποσό που θα διανεμηθεί ανέρχεται σε 937.306 ευρώ (έναντι 921.279 το έτος 2017) και αναλύεται ως εξής: Εύλογη αμοιβή ιδιωτικής αναπαραγωγής βιβλίων: 422.573 ευρώ, Εύλογη αμοιβή ιδιωτικής αναπαραγωγής επιστημονικών περιοδικών: 79.712 ευρώ, Εύλογη αμοιβή ιδιωτικής αναπαραγωγής Τύπου: 161.910 ευρώ, Εύλογη αμοιβή ιδιωτικής αναπαραγωγής σε οπτικο-ακουστικά μέσα: 6.205 ευρώ, Αδειοδότηση εκπαιδευτικών ιδρυμάτων (ΕΑΠ, ΑΠΚΥ, Deree): 212.830 ευρώ και Αδειοδότηση υπηρεσιών αποδελτίωσης: 54.073 ευρώ. Σε σχέση με τη διανομή 2017, τα έσοδα από εύλογη αμοιβή παρουσίασαν ελαφρά μείωση. Αντίθετα, τα έσοδα που προέρχονται από αδειοδότηση εκπαιδευτικών ιδρυμάτων αυξήθηκαν, ενώ για πρώτη φορά υπάρχουν έσοδα και από την αδειοδότηση της αποδελτίωσης που ξεκίνησε μέσα στο 2017. Το ΔΣ του ΟΣΔΕΛ καθόρισε και φέτος το ελάχιστο καταβλητέο ποσό στις διανομές της εύλογης αμοιβής για τους συγγραφείς, μεταφραστές, αρθρογράφους επιστημονικών περιοδικών και δημοσιογράφους.



E-LEARNING

- Ποια είναι τα οφέλη μιας εξατομικευμένης εκπαίδευσης και πώς μπορεί να αξιοποιηθεί στο e-learning;
- Ποια είναι τα στοιχεία που καθορίζουν την επιτυχία ενός προγράμματος e-learning;
- Ποιες είναι οι βασικότερες τάσεις στο e-learning;

Ticket Restaurant **Edenred**

ΜΕΓΑΛΟΣ ΔΙΑΓΩΝΙΣΜΟΣ



Όσο απολαμβάνεις, τόσο κερδίζεις!

Χρησιμοποίησε ξανά και ξανά την κάρτα Ticket Restaurant® για να απολαύσεις καθημερινά τον καφέ και το γεύμα σου και αύξησε τις συμμετοχές σου σε κληρώσεις για ΜΟΝΑΔΙΚΑ δώρα!

Κάθε συναλλαγή = μια ακόμα συμμετοχή!

**Κάθε εβδομάδα
1 τυχερός**

κερδίζει μια προπληρωμένη
κάρτα αξίας 250€

250€

1 μεγάλος τυχερός

κερδίζει ένα 6ημερο ταξίδι για 2
στο εξωτικό Πουκέτ της Ταϊλάνδης



Το «Ticket Restaurant» αποτελεί κατοχυρωμένο εμπορικό σήμα που ανήκει στην Edenred. Η κάρτα που απεικονίζεται και η πραγματική ενδεχομένως να διαφέρουν.

Όροι & προϋποθέσεις στο myedenred.gr/promo/terms

Για τη συμμετοχή δεν απαιτείται εγγραφή

Ισχύει για συναλλαγές που θα πραγματοποιηθούν το διάστημα 29/10/2018 - 16/12/2018

Με τη συνεργασία της



PwC: Data analytics και εργασιακό περιβάλλον, υψηλά στα απαιτούμενα

Μεγάλο μέρος των επιχειρήσεων δεν προχωρούν στην υλοποίηση των απαιτούμενων ενεργειών για την ανάπτυξη δεξιοτήτων που κρίνονται απαραίτητες για τη μελλοντική τους επιτυχία. Η χρήση data analytics για τη λήψη αποφάσεων που αφορούν στο ανθρώπινο δυναμικό και η δημιουργία του ιδανικού περιβάλλοντος εργασίας συγκαταλέγονται μεταξύ αυτών και συνδέονται άμεσα με την προσέλκυση, ανάπτυξη και διατήρηση ταλέντων.

Τα παραπάνω είναι μερικά μόνο από τα σημαντικότερα ευρήματα της τελευταίας έκθεσης της PwC «Preparing for Tomorrow's Workforce Today» για το μέλλον της εργασίας που συντάχθηκε σε συνεργασία με την **Lynda Gratton**, καθηγήτρια στην Πρακτική

Διοίκησης στο London Business School.

Σύμφωνα με την έκθεση, παρά το γεγονός ότι πάνω από το 60% των ερωτηθέντων δήλωσε ότι η χρήση των data analytics είναι σημαντική, μόνο το 27% τα αξιοποιεί στην πράξη. Μόνο το 38% χρησιμοποιεί data analytics για την πρόβλεψη και παρακολούθηση αναφορικά με την έλλειψη δεξιοτήτων, ενώ μόλις το 31% χρησιμοποιεί προηγμένο σχεδιασμό και predictive analytics και το 28% αξιοποιεί data analytics για αμερόληπτες προσλήψεις και τη δημιουργία εξατομικευμένων κινήτρων.

Αναφορικά με τη διαμόρφωση των ιδανικών εργασιακών συνθηκών, έξι στις δέκα πιο «επικίνδυνες» δεξιότητες αφορούν στις συνθήκες εργασίας. Ένας τομέας στον

οποίο υπάρχουν περιθώρια βελτίωσης είναι αυτός της διαχείρισης του φόρτου εργασίας. Παρ' όλο που το 76% των συμμετεχόντων υποστηρίζει ότι αυτό είναι σημαντικό, μόνο το 50% δηλώνει ενέργειες επίλυσης του - φέρνοντας την εν λόγω δεξιότητα στην 6η θέση της λίστα με τις πιο «επικίνδυνες» δεξιότητες παγκοσμίως. Μόνο το 8% των ερωτηθέντων συμφωνεί απόλυτα ότι ο οργανισμός του είναι σε θέση να αξιοποιήσει τα υφιστάμενα ταλέντα.

Επιπλέον, το 58% των ερωτηθέντων δήλωσε ότι δεν διαθέτει τις δεξιότητες που χρειάζεται για να αξιοποιήσει τις ανοικτές καινοτομίες και να αντλήσει ιδέες μέσω cloud sourcing, ενώ μόλις το 9% συμφωνεί απόλυτα ότι μπορεί να ανταπεξέλθει.

TALENT COACHING FOR YOUTH

Το Talent Coaching for Youth αποτελεί μια από τις πρωτοβουλίες του HCA / EMCC Greece με κοινωνική συνεισφορά. Η δράση Talent Coaching for Youth είναι μια κοινωνική προσφορά του HCA / EMCC Greece σε μεταπτυχιακούς φοιτητές, με στόχο να στηρίξει την είσοδό τους στην αγορά εργασίας, ενισχύοντας την αυτογνωσία, τις εργασιακές επιλογές και την προετοιμασία τους. Η δράση Talent Coaching for Youth ξεκίνησε πιλοτικά τον Μάρτιο του 2017 και ο πρώτος κύκλος ολοκληρώθηκε το καλοκαίρι του 2017 σε συνεργασία με το Διεθνές Πανεπιστήμιο της Θεσσαλονίκης, όπου προσφέρθηκε coaching σε 20 μεταπτυχιακούς φοιτητές. Από το HCA εργάστηκαν εθελοντικά 14 coaches και προσφέρθηκαν 150 ώρες δωρεάν coaching για ανάπτυξη δεξιοτήτων κατάλληλων για την επαγγελματική ανάπτυξη. Φέτος, ο σύνδεσμος προχωρά σε συνεργασία με το Πανεπιστήμιο του Πειραιά. Το πρόγραμμα ξεκίνησε τον Νοέμβριο 2018 και η λήξη ορίζεται στο τέλος Μαΐου 2019. Οι εθελοντές coaches πρόκειται να προσφέρουν ατομικό πρόγραμμα Coaching 8-10 ωρών σε έναν ή περισσότερους φοιτητές σε χρονικό διάστημα 3-6 μηνών. Περισσότερες πληροφορίες: www.hca.com.gr.

ROCHE TALENT FAIR ΓΙΑ 1^η ΦΟΡΑ

Για πρώτη φορά η Roche Hellas συνάντησε νέους αποφοίτους πανεπιστημιακών σχολών διοργανώνοντας το πρώτο Roche Talent Fair, υλοποιώντας τη δέσμευσή της στην ενδυνάμωση του ανθρώπινου δυναμικού της χώρας. Η ολοήμερη εκδήλωση, που πραγματοποιήθηκε πρόσφατα στο πολιτιστικό κέντρο «Αθηναίς», είχε στόχο να φέρει σε επαφή τους νέους επιστήμονες με την εταιρεία και με τις θεμελιώδεις έννοιες της Καινοτομίας και της Ιατρικής Αριστείας, που χαρακτηρίζουν την κουλτούρα της Roche, στην Ελλάδα και παγκοσμίως. Στο Roche Talent Fair συμμετείχαν περίπου 200 απόφοιτοι και σπουδαστές μεταπτυχιακών προγραμμάτων στους τομείς των Επιστημών Υγείας, Φυσικών Επιστημών, Οικονομικών και Διοίκησης Επιχειρήσεων. Οι συμμετέχοντες είχαν την ευκαιρία να επισκεφθούν έξι ειδικά διαμορφωμένους σταθμούς ενημέρωσης αντίστοιχων τμημάτων της εταιρείας, να γνωρίσουν το αντικείμενο και τις δραστηριότητες κάθε τμήματος, να συζητήσουν με τα στελέχη, αλλά και να ενημερωθούν σχετικά με το εργασιακό περιβάλλον και τις ευκαιρίες προσωπικής και επαγγελματικής ανάπτυξης που παρέχει η Roche Hellas. Ο **Βαγγέλης Γκιόκας**, Διευθυντής Ανθρωπίνων Πόρων της εταιρείας, δήλωσε: «Στη Roche Hellas επενδύουμε συστηματικά στην ενδυνάμωση των νέων επιστημόνων της χώρας, θέλοντας παράλληλα να συμβάλουμε στην αντιμετώπιση της διαρροής ανθρώπων υψηλών δεξιοτήτων στο εξωτερικό. Το Roche Talent Fair είναι μια νέα, καινοτόμος πρωτοβουλία που εμπλουτίζει τις δράσεις μας προς αυτήν την κατεύθυνση, δίνοντας την ευκαιρία σε νέους αποφοίτους να γνωρίσουν από κοντά τις θεμελιώδεις αξίες, την κουλτούρα και τον τρόπο λειτουργίας μιας πρωτοπόρου φαρμακευτικής εταιρείας, που έχει ως αποστολή να κάνει σήμερα, αυτό που θα χρειαστούν οι ασθενείς στο μέλλον».

HR
 PROFESSIONAL

ΑΦΙΕΡΩΜΑ


 Στο τεύχος
 Ιανουαρίου

RECRUITMENT & RESOURCING

- Αναφορικά με τις διαφορετικές γενιές στον εργασιακό χώρο, ποιες προκλήσεις εντοπίζονται στη στρατηγική στελέχωσης ενός οργανισμού;
- Ποιοι είναι οι game-changers στο Recruitment & Resourcing ενός οργανισμού;
- Ποιες τάσεις καταγράφονται διεθνώς σε σχέση με τη στελέχωση ενός οργανισμού;
- Social & Mobile recruiting

boussias | communications

Info:

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



Καλύτερη ποιότητα εργασίας, καλύτερη ποιότητα ζωής!

Οραματιζόμαστε ένα κόσμο, όπου η κουλτούρα υγείας και ασφάλειας θα είναι πυλώνας ευημερίας και ανάπτυξης για κάθε οργανισμό, για κάθε εργαζόμενο, για κάθε άνθρωπο.

Οδηγός μας είναι ο ανθρωποκεντρισμός. Προτεραιότητά μας, όλοι εσείς που θέλετε εξυπηρέτηση με ταχύτητα και συνέπεια, απαντήσεις και λύσεις που βασίζονται στη γνώση και την αποτελεσματική επικοινωνία.

GEP, η μεγαλύτερη εταιρεία παροχής υπηρεσιών υγείας και ασφάλειας εργασίας στην Ελλάδα.

FINEAD



Α. Συγγρού 193-195, Ν. Σύμρνη, ΤΚ 171 21. Τ: 21 0940 5866 F: 21 0948 0508 W: www.gepgroup.gr E: info@gepgroup.gr

Ε. Παπαδοπούλου, ΟΤΕ: «Ένας επιτυχημένος CHRO, το 2025, θα πρέπει να αντιμετωπίζει τις αλλαγές της τεχνολογίας»

Για το εργασιακό περιβάλλον του μέλλοντος, τη σημασία της προσέλκυσης νέων ταλέντων, καθώς και τις αλλαγές που έρχονται στον ρόλο του επικεφαλής HR, μίλησε η Chief Officer Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου ΟΤΕ, Έλενα Παπαδοπούλου, στο πάνελ του ετήσιου συνεδρίου του CEO Clubs Greece με θέμα «The organization of the Future». Στο πλαίσιο του συνεδρίου, απαντώντας για το ποιες θα είναι οι πρακτικές διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού μιας επιτυχημένης επιχείρησης στο μέλλον, η ίδια σημείωσε: «Βρισκόμαστε στο επίκεντρο ενός ανεμοστρόβιλου αλλαγής, χάρη στην τεχνολογία. Τα επόμενα χρόνια θα είναι μια εποχή μεγάλων προκλήσεων για το HR, καθώς όντας ο στρατηγικός εταίρος του Business, θα κληθεί να διαδραματίσει πρωταγωνιστικό ρόλο, διαμορφώνοντας το εργασιακό περιβάλλον της νέας ψηφιακής εποχής». Η Ε. Παπαδοπούλου αναφέρθηκε επίσης στις αλλαγές που θα υπάρξουν στον ρόλο του επικεφαλής Ανθρώπινου Δυναμικού, υπογραμμίζοντας ότι «για να θεωρείται επιτυχημένος ένας CHRO το 2025, θα πρέπει να είναι σε θέση να αντιμετωπίζει τις συνεχείς και disruptive αλλαγές της τεχνολογίας, να χρησιμοποιεί τα big data analytics για να υποστηρίξει τις ανάγκες του business και βέβαια να δημιουργεί ένα περιβάλλον εργασίας που θα ενισχύει τη συνεργασία και την καινοτομία μεταξύ ανθρώπων και ομάδων που, λόγω της παγκοσμιοποίησης, θα προέρχονται από διαφορετικές χώρες και κουλτούρες».

ΝΕΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΠΛΑΤΦΟΡΜΑ ONLINE ΣΕΜΙΝΑΡΙΩΝ

Μια νέα εκπαιδευτική πλατφόρμα που παρέχει online σεμινάρια, συνυφασμένα πλήρως με τις ανάγκες του σύγχρονου εργαζόμενου, λανσάρεται από το Jobfind.gr. Ειδικότερα, πρόκειται για την elearning πλατφόρμα Skillbox.gr η οποία αποτελεί τον εκπαιδευτικό βραχίονα του Jobfind.gr. Τα online σεμινάρια του Skillbox.gr έχουν παραχθεί με τέτοιο τρόπο ώστε να προσφέρουν γνώση, άμεσα προσβάσιμη από κινητό, tablet και υπολογιστή η οποία βρίσκεται συγκεντρωμένη εξ ολοκλήρου σε ένα μέρος. Το Skillbox.gr ξεκινά με προτάσεις από διαφορετικά πεδία στα οποία παρατηρείται έλλειψη επαρκούς γνώσης όπως, μεταξύ άλλων, διοίκηση και marketing ηλεκτρονικού καταστήματος, Bitcoin και κρυπτονομίσματα στην πράξη, Public speaking: Φοβάσαι να μιλήσεις στο κοινό; Αντιμετώπισε το!, κ.ά.

Η IKEA ΣΥΜΜΕΤΕΙΧΕ ΣΤΙΣ ΗΜΕΡΕΣ ΚΑΡΙΕΡΑΣ 2018

Η IKEA, σε μία προσπάθεια να ενισχύσει τους νέους που αναζητούν εργασία, συμμετείχε στις «Ημέρες Καριέρας 2018». Έντεκα στελέχη της εταιρείας καλωσόρισαν τουλάχιστον 1.600 νέους ανθρώπους, σε έναν ειδικά διαμορφωμένο χώρο που ενέπνεε την οικειότητα IKEA στους επισκέπτες. Ο Όμιλος FOURLIS, επενδύει συνεχώς στους εργαζομένους του, στην εκπαίδευση και ανάπτυξη τους, στο αποδοτικό εργασιακό περιβάλλον, στις καινοτόμες υποδομές καθώς και στις λειτουργικές σχέσεις με τους προμηθευτές, επιτυγχάνοντας σταθερά υψηλό επίπεδο παραγωγικότητας, αλλά και μεγιστοποίηση της ικανοποίησης των πελατών.

HR
 PROFESSIONAL

ΑΦΙΕΡΩΜΑ


 Στο τεύχος
 Ιανουαρίου

EMPLOYEE ASSISTANCE PROGRAMS

- Ποια είναι τα χαρακτηριστικά που πρέπει να διαθέτει ένα πρόγραμμα υποστήριξης εργαζομένων;
- Ποια είναι τα οφέλη για την εταιρεία και ποια για τους εργαζόμενους;
- Με ποιους τρόπους και σε ποιες περιοχές μπορεί να αξιοποιηθεί από τη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού;

boussias communications

Info:

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

Η ΑΧΑ ΕΓΚΑΙΝΙΑΣΕ ΤΑ ΝΕΑ ΤΗΣ ΓΡΑΦΕΙΑ



Η ΑΧΑ εγκαινίασε, την Τρίτη 20 Νοεμβρίου, τα νέα γραφεία της, παρουσία του CFO International New Markets, Wilm Langenbach. Με βάση την αρχή «ONE ΑΧΑ», το νέο εργασιακό περιβάλλον της εταιρείας στηρίζεται στην ιδέα ότι όλοι οι εργαζόμενοι της ενώνουν τις δυνάμεις τους κάτω από την ίδια δημιουργική και καινοτόμα στέγη, η οποία τους εμπνέει να αποδίδουν το μέγιστο των δυνατοτήτων τους. Στο επίκεντρο του νέου αρχιτεκτονικού εγχειρήματος βρίσκονται οι αξίες της ΑΧΑ – «Ο Πελάτης στο Επίκεντρο», «Ακεραιότητα – Επαγγελματισμός», «ONE ΑΧΑ», «Ευελιξία», «Καινοτομία», «Απλότητα», γι' αυτό και κάθε όροφος έχει πάρει το όνομά του από αυτές. Για την ανακαίνιση των γραφείων, η ΑΧΑ στηρίχτηκε στη σύγχρονη αρχιτεκτονική λογική των μεγάλων γραφείων «ανοιχτής διάταξης», τα οποία ευνοούν την επικοινωνία μεταξύ των συναδέλφων, την ομαδική εργασία και την εύκολη ανταλλαγή ιδεών και πληροφοριών. Η Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού, Άννα Μανιάτη, δήλωσε: «Είμαστε ιδιαίτερα υπερήφανοι που κάθε μας

επιτυχία αποτελεί αφετηρία για τον επόμενο σχεδιασμό μας. Καλύτερο εργοδότη δεν σε καθιστά μία διάκριση, όσο σημαντική και αν είναι, αλλά η εμπιστοσύνη που χτίζεται μέσα από τους ανθρώπους ενός οργανισμού. Επανασχεδιάσαμε τον χώρο εργασίας μας για να νιώθουν καλά οι άνθρωποί μας μέσα σε αυτόν, για να νιώθουν ότι εργάζονται σε μία εταιρεία που σέβεται τις ανάγκες τους, που τους στηρίζει στην επαγγελματική πορεία τους, που λειτουργεί με πραγματικές αξίες και που έχει, παράλληλα, τη δυναμική να ξεχωρίζει για την καινοτόμα σκέψη της».

ΕΛΛΑΔΑ, ΣΗΜΕΡΑ *



* Σύμφωνα με τις έρευνες της Eurostat και του OECD (2017)

Όσο κι αν τα στολίσουμε, δεν δείχνουν όμορφα.

Η **ActionAid** αναλαμβάνει δράση στην Ελλάδα.

Με μία εταιρική δωρεά, μπορούμε να αλλάξουμε μαζί τα δεδομένα.

Να αλλάξουμε ζωές, να αλλάξουμε τον κόσμο.

Πληροφορίες & επικοινωνία: www.actionaid.gr/corporate

Γιώργος Μαυρογόνatos, George.mavrogonatos@actionaid.org T. 210 9212 321 (εσωτ. 325)

Ειρήνη Ζαφείρη, Eirini.zafeiri@actionaid.org T. 210 9212 321 (εσωτ. 339)

act:onaid
Αλλάζουμε ζωές, αλλάζουμε τον κόσμο.

Deloitte: Επενδύουν στην καινοτομία οι ελληνικές επιχειρήσεις

Την πρόθεση των ελληνικών επιχειρήσεων να αυξήσουν τις επενδυτικές τους πρωτοβουλίες, με στόχο την ενίσχυση της καινοτομίας και της χρήσης νέων τεχνολογιών, δηλώνουν 35 διευθυντικά στελέχη σημαντικών ελληνικών εταιρειών, που κλήθηκαν από την Deloitte να συμμετάσχουν στο πρώτο Deloitte Greece Innovation Survey. Συγκεκριμένα, το 80% των ερωτηθέντων δηλώνει την πρόθεση της εταιρείας του να αυξήσει τις επενδύσεις στον τομέα της καινοτομίας και των νέων τεχνολογιών στα επόμενα 2 χρόνια. Μέχρι το 2020 οι επενδύσεις στην καινοτομία αναμένεται να εστιάσουν σε νέες ανερχόμενες τεχνολογικές τάσεις, όπως το blockchain, οι γνωσιακές τεχνολογίες και η τεχνητή νοημοσύνη. Από την άλλη, οι τεχνολογίες cloud (64%) και ανάλυσης μεγάλου όγκου δεδομένων (46%), τα ψηφιακά δίκτυα (43%), καθώς και η αυτοματοποίηση διαδικασιών μέσω ρομποτικού λογισμικού (38%), αποτελούν τους καινοτόμους τομείς στους οποίους οι ελληνικές επιχειρήσεις έχουν πραγματοποιήσει τις περισσότερες επενδύσεις τα τελευταία 2 χρόνια. Επίσης, το 43,5% των ερωτηθέντων δηλώνει πως η ρομποτική και ο αυτοματισμός βελτίωσαν την παραγωγικότητα της εταιρείας του. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με την έρευνα, οι νέες πρωτοβουλίες των εταιρειών δεν θα πρέπει να εστιάζουν αποκλειστικά στον πειραματισμό και την ένταξη νέων τεχνολογιών, αλλά η καινοτομία θα πρέπει να ενταχθεί στο DNA και τη νοοτροπία του οργανισμού. Αναφορικά με τους ανασταλτικούς παράγοντες και τα εμπόδια, η έρευνα εστιάζει στην έλλειψη της απαραίτητης τεχνογνωσίας και του χρόνου για την ανάπτυξη νέων τεχνολογιών, καθώς και στην ανάγκη των εταιρειών να αφομοιώσουν μια κουλτούρα που θα τις ωθήσει στην υιοθέτηση νέων ιδεών.

ΔΕΛΤΑ: 2ος ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑΣ

Η ΔΕΛΤΑ δημοσίευσε για δεύτερη συνεχόμενη χρονιά Απολογισμό Εταιρικής Υπευθυνότητας, ο οποίος περιλαμβάνει αναλυτική περιγραφή των δράσεων βιώσιμης ανάπτυξης, που υλοποιεί η ελληνική εταιρεία στους τομείς της ποιότητας και ασφάλειας των προϊόντων, του πρωτογενούς τομέα της κτηνοτροφίας, της οικονομίας, των εργαζομένων, της κοινωνίας και του περιβάλλοντος. Βασική προτεραιότητα της ΔΕΛΤΑ αποτελεί η στήριξη της πρωτογενούς ελληνικής παραγωγής. Από το 2012 υλοποιεί το Σχέδιο Δράσης ΓΑΙΑ για τη στήριξη της πρωτογενούς παραγωγής με δράσεις έρευνας, εκπαίδευσης και τεχνικής υποστήριξης, ενώ η συνεργασία της με την Τράπεζα Πειραιώς για τη Συμβολαιακή Κτηνοτροφία στον τομέα του γάλακτος συνεχίστηκε και το 2017, εξασφαλίζοντας στους συνεργαζόμενους κτηνοτρόφους την απαιτούμενη ρευστότητα με ικανοποιητικούς όρους. Μάλιστα, το 2017, ξεκίνησε για πρώτη φορά ένα στοχευμένο πρόγραμμα εκπαίδευσης νέων κτηνοτρόφων, που είναι στο ξεκίνημα της επαγγελματικής τους πορείας ή εργάζονται ήδη στις οικογενειακές φάρμες.

ΣΕ ΝΕΑ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ Η EPSILON NET ME ΤΗΝ AUDECA

Σε συνεργασία με τη Γαλλική εταιρεία Audeca και τα γραφεία της στην Ελλάδα (Audeca Hellas), προχώρησε η Epsilon Net. Το έναυσμα της συνεργασίας έδωσε το PYLON Accounting, μία εφαρμογή που διαχειρίζεται σε ενιαίο περιβάλλον όλα τα υποσυστήματα της οικονομικής διεύθυνσης μίας επιχείρησης. Κατόπιν, η συνεργασία επεκτάθηκε ακόμη περισσότερο, όταν η Audeca Hellas αποφάσισε να προτείνει το PYLON ως λύση για projects πελατών της που προϋποθέτουν την παρουσία εμπορολογιστικής εφαρμογής. Η σύνδεση των δύο εταιρειών ενδυναμώνει τη σχέση μηχανογράφησης με την παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών, καθώς υποστηρίζει όλες τις λύσεις. «Η συνεργασία με την Audeca Hellas αποτελεί συνέχεια μιας σειράς συνεργασιών που έχει ξεκινήσει η Epsilon Net και αποδεικνύει εμπράκτως την επιθυμία της για συνεργασία με εταιρείες που διαθέτουν νεωτεριστικό όραμα, επιθυμούν την εξωστρέφεια και αναζητούν νέους δρόμους για την επικοινωνία των υπηρεσιών τους», όπως σημειώνεται σε ανακοίνωση της Epsilon Net.

Διοργάνωση

boussias | communications

«Η διάκρισή μας είναι το επιστέγασμα της επιμονής, της ακεραιότητας και της προσήλωσης στην κοινωνική ευθύνη όλων των ανθρώπων μας».

WIND ΕΛΛΑΣ

«Οι διακρίσεις μας επιβραβεύουν το έργο των εργαζομένων μας που με τις γνώσεις και την εμπειρία τους ενισχύουν κοινωνικές και νεοφυείς επιχειρήσεις, εκκολαπτήρια και ΜΚΟ».

PRICEWATERHOUSECOOPERS

«Μια αναγνώριση για τις συνεχείς προσπάθειές μας για υπεύθυνη αξιοποίηση του ελληνικού ορυκτού πλούτου με σεβασμό στο περιβάλλον και την κοινωνία».

ΕΛΛΗΝΙΚΟΣ ΧΡΥΣΟΣ



HELLENIC
RESPONSIBLE BUSINESS
AWARDS 19

Transforming business, for good

Ιστορίες που μεταμορφώνουν το πρόσωπο της σύγχρονης επιχειρηματικότητας. Θα μοιραστείτε, φέτος, τη δική σας;

ΤΕΛΙΚΗ ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ
ΥΠΟΒΟΛΗΣ ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΩΝ: **07.12.18**

www.responsiblebusiness.gr

ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΕΣ - ΧΟΡΗΓΙΕΣ: Βίκυ Χαλαλάμπους, Τ.: 210 661 7777 (εσωτ. 373) E: vcharalambous@boussias.com



Αυτά τα Χριστούγεννα κάντε ένα **Δώρο Ζωής™**

Επιλέξτε μία ηλεκτρονική κάρτα
για να στείλετε τις ευχές σας
στους συνεργάτες σας
και ενισχύστε το έργο
των Γιατρών Χωρίς Σύνορα.

210 5 200 500
msf.gr/dorozois



Οι «ηθικοί» εργοδότες προσελκύουν και «ηθικούς» εργαζομένους

Οι επιχειρήσεις χρειάζεται να θέσουν τις αξίες και τις αρχές της ηθικής συμπεριφοράς και δεοντολογίας που πρέπει να υιοθετούν οι εργαζόμενοι. Πρόσφατο άρθρο που δημοσιεύθηκε στο **MIT Sloan Management Review**, το οποίο βασίζεται σε έρευνα των Καθηγητών Catherine Bailey (King's College London) και Amanda Shantz (Trinity College Dublin) σε δείγμα 1.319 εργαζομένων σε 5 μεγάλες επιχειρήσεις διαφορετικών κλάδων της αγοράς στη Μ. Βρετανία πραγματεύεται το «γιατί» εξακολουθούν να συμβαίνουν σκάνδαλα που αφορούν στην

επιχειρησιακή ηθική. Ειδικότερα, η έρευνα αποκαλύπτει ότι η επιχειρησιακή ηθική έχει αξία για τους περισσότερους εργαζομένους, οι οποίοι επιδιώκουν να απασχολούνται σε επιχειρήσεις με αρχές και αξίες που ταυτίζονται με τις δικές τους. Σε γενικές γραμμές, οι «ηθικοί» εργοδότες προσελκύουν και «ηθικούς» εργαζομένους. Μάλιστα, αν υπάρχει απόκλιση ανάμεσα στις δικές τους ηθικές αρχές και στη συμπεριφορά της επιχείρησης, είναι πολύ πιθανό να παραιτηθούν. Ποια είναι όμως τα καθημερινά ηθικά διλήμματα που καλούνται να αντιμετωπίσουν

οι περισσότεροι εργαζόμενοι; Και τελικά, πώς μπορεί ένας οργανισμός να διαχειριστεί αυτά τα διλήμματα; Η ανάλυση της έρευνας των Bailey και Shantz καταλήγει σε 5 βήματα τα οποία μπορούν να βοηθήσουν τους ηγέτες να ενισχύσουν την επιχειρηματική ηθική, ώστε οι εργαζόμενοι να είναι καλύτερα εξοπλισμένοι για να κάνουν τις σωστές επιλογές καθημερινά. Για όλα αυτά, μπορείτε να διαβάσετε στο τεύχος Δεκεμβρίου του **HR Professional** που θα κυκλοφορήσει, στο άρθρο με τίτλο «Επιχειρηματική Ηθική και πώς θα την ενισχύσετε».

Η ΣΥΜΠΡΑΞΙΣ «ΕΚΠΑΙΔΕΥΕΙ» ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ

Η ομάδα Σύμπραξης ανέλαβε το έργο «Support of Social Enterprises Development and Enhancement of Employment / SoSEDEE», που διοργανώνεται σε συνεργασία με τον Δήμο Gotse Delchev, των Παιδικών Χωριών SOS Ελλάδος και του ΤΕΙ Αν. Μακεδονίας και Θράκης, στο πλαίσιο του Διασυνοριακού Προγράμματος Συνεργασίας Interreg V-A Greece Bulgaria 2014-2020. Πρόκειται για το πρώτο, δωρεάν εξ αποστάσεως εκπαιδευτικό πρόγραμμα στον τομέα της Κοινωνικής Επιχειρηματικότητας και φιλοδοξεί να αλλάξει τα δεδομένα στη διασυνοριακή περιοχή Ελλάδας - Βουλγαρίας. Βασικός πυρήνας και στρατηγικός στόχος του είναι η ουσιαστική ενίσχυση της απασχόλησης των ευάλωτων κοινωνικών ομάδων. Οι συμμετέχοντες θα εφοδιαστούν με τις απαραίτητες γνώσεις, ώστε είτε να δημιουργήσουν τη δική τους Κοινωνική Επιχείρηση, είτε να απασχοληθούν σε επιχειρήσεις Κοινωνικής Οικονομίας. Απαραίτητη προϋπόθεση είναι οι συμμετέχοντες να διαμένουν στη διασυνοριακή περιοχή του προγράμματος. Περισσότερες πληροφορίες: www.sosedee.eu.

ΤΡΑΠΕΖΑ ΠΕΙΡΑΙΩΣ: ΕΝΙΑΙΟ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΓΙΑ ΟΛΟΥΣ

Η Τράπεζα Πειραιώς, συνεπής στον στρατηγικό της στόχο για τη διαμόρφωση ενιαίου εργασιακού πλαισίου σε όλα τα επίπεδα του οργανισμού, προσφέρει στους εργαζομένους της ένα νέο, ενιαίο ομαδικό συνταξιοδοτικό πρόγραμμα, όπως αναφέρει σχετική ανακοίνωση. Το νέο πρόγραμμα απευθύνεται σε όλο το προσωπικό της τράπεζας, με ίδιους όρους για όλους τους εργαζομένους. Με το ενιαίο πρόγραμμα, που θα τεθεί σε ισχύ από 01/01/2019, θα έχουν πλέον όλοι οι εργαζόμενοι τη δυνατότητα αποταμίευσης ενός σημαντικού εφάπαξ ποσού μέχρι τη συνταξιοδότησή τους. Ο Διευθύνων Σύμβουλος, **Χρήστος Μεγάλου**, δήλωσε σχετικά: «Σκοπός της Διοίκησης της Τράπεζας Πειραιώς είναι να δημιουργήσει για όλους τους εργαζομένους στον Οργανισμό ένα σταθερό εργασιακό πλαίσιο, με βάση τις Αρχές της Υπευθυνότητας, της Αξιοκρατίας και της Διαφάνειας, διαμορφώνοντας έτσι συνθήκες σύγχρονου εργασιακού περιβάλλοντος, το οποίο προάγει την ανοικτή επικοινωνία, την αποτελεσματικότητα και την προσωπική ανάπτυξη».



13.12.18

VILLAGE CINEMAS MAROUSI



An Agency, a Publisher, a Brand and a Consultant walk into a room...



Stephanos Klimathianos
Global Client Leader, WPP



Frank Mugomba
Head of Strategic Partnerships,
News UK



Panos Bassios
Head of Digital Center
of Excellence, OPAP



Fabio Sergio
Regional Director, EALA
Fjord/Accenture Interactive

Κλείσε θέση στο μέλλον!

www.imc18.gr

Συνέδρια & Παρουσιάσεις



inspire
events
YOUR PLANNING EXPERTS
POWERED BY Ktima Ariadni

www.inspire-events.gr

Αναζητάτε την καλύτερη πρόταση
για τις εταιρικές σας εκδηλώσεις;
“Εκδηλωθείτε” σε εμάς!

Διαθέτουμε τους Χώρους, Δημιουργούμε τις Γεύσεις
και Παρέχουμε Υπηρεσίες & Εξοπλισμό
που κάνουν την εμπειρία φιλοξενίας μοναδική

Φιλόξενοι Χώροι Εκδηλώσεων



Χαλκίδος 90 Βαρυπόμνη 13671 • info@inspire-events.gr • 2108169857

Η Eurobank στο πλευρό των αριστούχων μαθητών

Για 16η χρονιά

«Η Μεγάλη Στιγμή για την Παιδεία» αποτελεί το μακροβιότερο πρόγραμμα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης του ομίλου Eurobank, ο οποίος εδώ και χρόνια εστιάζει την κοινωνική του δράση στους τομείς της Παιδείας, της Κοινωνικής Αλληλεγγύης, της Καινοτομίας και της Νεανικής Επιχειρηματικότητας. Το πρόγραμμα απευθύνεται στους αποφοίτους που καταφέρνουν να συγκεντρώσουν τον μεγαλύτερο αριθμό μορίων πρόσβασης στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, σε κάθε ένα από τα 1.800 Γενικά και Επαγγελματικά Λύκεια που λειτουργούν στην Ελλάδα. Πραγματοποιείται με την υποστήριξη του υπουργείου Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων και η επιβράβευση του κάθε αριστούχου συνοδεύεται από το χρηματικό ποσό των 800 ευρώ. Από το 2003 που ξεκίνησε, έχει βραβεύσει συνολικά 16.835 αριστούχους μαθητές από όλη την Ελλάδα ενώ μαζί με τους 890 που βραβεύονται φέτος ο αριθμός ανέρχεται σε 17.725. Το πρόγραμμα βραβεύσεων συνεχίζεται την Τετάρτη 5 Δεκεμβρίου 2018 με εκδήλωση στην Αθήνα και με την βράβευση 327 αριστούχων από σχολεία των Νομών Αττικής, Βοιωτίας, Εύβοιας και Φωκίδας. Η τελετή θα πραγματοποιηθεί στο Μέγαρο Μουσικής Αθηνών στις 6.30 μ.μ.

MONDELEZ: ΣΤΗΡΙΖΕΙ ΤΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ «Η ΣΟΚΟΛΑΤΑ ΚΑΙ Ο ΠΑΥΛΙΔΗΣ»

25 ΧΡΟΝΙΑ ΣΥΜΠΛΗΡΩΝΕΙ ΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ

Από το 1994, η Mondelez σε συνεργασία με το Ελληνικό Παιδικό Μουσείο, στηρίζει και υλοποιεί το εκπαιδευτικό πρόγραμμα «Η Σοκολάτα και ο Παυλίδης» που πραγματοποιείται στο εργοστάσιο σοκολάτας Παυλίδης και φέτος κλείνει 25 χρόνια προσφοράς. Πρόκειται για ένα από τα πλέον πολυετή και πολυεπίπεδα εκπαιδευτικά προγράμματα που εφαρμόζονται με συνέχεια και συνέπεια στην Ελλάδα χτίζοντας ισχυρές σχέσεις εμπιστοσύνης με την εκπαιδευτική και μαθητική κοινότητα καθώς και τους γονείς των παιδιών. Στο πλαίσιο του προγράμματος, μαθητές Ε' & ΣΤ' Δημοτικού εξοικειώνονται με τη βιομηχανική παραγωγή, τη λειτουργία και το εργασιακό περιβάλλον ενός εργοστασίου. Μέχρι σήμερα, έχουν πραγματοποιηθεί, με τη στήριξη της Mondelez, 663 εκπαιδευτικά προγράμματα του Ελληνικού Παιδικού Μουσείου με τη δωρεάν συμμετοχή περισσότερων από 15.300 παιδιών και 670 εκπαιδευτικών.

Η CHARITY4U ΣΤΗΡΙΖΕΙ ΝΕΟΥΣ ΑΘΛΗΤΕΣ

Τις αξίες του αθλητισμού και της κοινωνικής προσφοράς προωθεί η μη κερδοσκοπική οργάνωση Charity4U μέσα από τη δράση «Αθλητισμός για Όλους» με σκοπό τη συγκέντρωση πόρων για την ενίσχυση και υποστήριξη της προετοιμασίας τεσσάρων νέων αθλητών για τους Ολυμπιακούς και Παραολυμπιακούς Αγώνες του Τόκυο. Η πρωτοβουλία προάγει το ήθος και την αλληλεγγύη που διέπει τους αθλητές σε κινητήριο δύναμη για το όνειρο της διάκρισης τεσσάρων νέων αθλητών στους Ολυμπιακούς Αγώνες του Τόκυο που αντανάκλα τις ελπίδες μιας ολόκληρης χώρας. Μάλιστα, η εν λόγω δράση έστειλε μήνυμα στήριξης του ελληνικού αθλητισμού κατά τη διάρκεια του πρόσφατου 36ου Αυθεντικού Μαραθώνιου της Αθήνας, μέσω του προγράμματος crowdfunding act4Greece που υλοποιείται με την πρωτοβουλία της Εθνικής Τράπεζας.



Διαβάστε στο τρέχον τεύχος του HR Professional, Νοέμβριος 2018, Τεύχος 158

28 KPMG

Ένα από τα ζητήματα των ημερών μας αφορά στα leadership skills και πώς μπορούν οι εταιρείες να αναλάβουν πρωτοβουλίες προκειμένου να τα ενισχύσουν ώστε να επιτύχουν υψηλά αποτελέσματα. Η Γεωργία Καλεμίδου, ο Απόστολος Παλάσκας και η Τόνια Παρίση, Διευθυντές της KPMG, γράφουν για το πώς μπορούν να δημιουργηθούν ομάδες όπου «διαφορετικά επίπεδα σκέψης συνυπάρχουν και επηρεάζουν το ένα το άλλο».

30 EXECUTIVE COACHING

Το να αδυνατούμε να παράγουμε και να χρησιμοποιούμε τον λόγο με ακρίβεια, εστίαση, σκοπιμότητα και αυτοπεποίθηση, αναπόφευκτα θα έχει αντίκτυπο στην αποτελεσματικότητά μας.

32 ΟΙ ΑΛΗΘΕΙΕΣ ΠΙΣΩ ΑΠΟ ΤΗΝ ΗΓΕΣΙΑ

Οι κατάλληλοι ηγέτες δίνουν ανταγωνιστική υπεροχή σε έναν οργανισμό και βοηθούν τις εταιρείες να επωφεληθούν από τις ευκαιρίες που θα φέρει το μέλλον.

40 EMPLOYER BRANDING

Η δημιουργία και κυρίως η «καθιέρωση» ενός employer brand απαιτεί μία ολιστική προσέγγιση που αντιμετωπίζει τους εργαζομένους ως πρεσβευτές της μάρκας και καταδεικνύει ότι ο οργανισμός πράττει αυτό το οποίο «κηρύττει».

44 STRATEGIC HR

Πώς μία εταιρεία σχεδιάζει και προβαίνει σε στρατηγικής σημασίας επιλογές σε ό,τι αφορά στο ανθρώπινο δυναμικό της ώστε να ωθήσει τον οργανισμό στην επίτευξη των στόχων του;

Αρχισυντάκτης

Αντωνία Κατσουλιέρη,
akatsoulieri@boussias.com

Σύνταξη

Νάνσυ Βλαχάκη,
avlachaki@boussias.com

Sponsorship & Advertising Manager

Λήδα Πλατή, lplati@boussias.com

Συνδρομές

Αμαλία Ψιλούδη, apsiloudi@boussias.com
T: 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