

Best Workplaces 2014

Best Workplaces 2014					
Κατηγορία πάνω από 251 εργαζόμενοι		Κατηγορία 50-250 εργαζόμενοι		Κατηγορία 20-49 εργαζόμενοι	
1	Mondelēz BU Greece	1	JTI	1	SAS Institute
2	Pfizer Hellas	2	XEROX Hellas	2	Hellas Direct
3	Παπαστράτος ΑΒΕΣ	3	Microsoft Hellas	3	Edenred
4	Διαμαντής Μασούτης Α.Ε.	4	MARS Hellas	4	Royal Canin Hellas
5	Nestlé Hellas	5	DIAGEO Hellas		
6	PepsiCo - Tasty Foods	6	Amgen Hellas		
7	Schneider Electric	7	Barilla Hellas		
8	MHTEPA	8	Roche Hellas		

διεξήχθη με την ακαδημαϊκή υποστήριξη του **ALBA Graduate Business School**, διακρίνονται φέτος 24 επιχειρήσεις, οι οποίες χωρίζονται σε τρεις κατηγορίες ανάλογα με τον αριθμό των εργαζομένων τους. Η αξιολόγηση των εταιρειών στο πλαίσιο της έρευνας Best Workplaces ολοκληρώθηκε τον Φεβρουάριο του 2014. Συνολικά συμμετείχαν 54 εταιρείες από διάφορους κλάδους της αγοράς, οι οποίες στο σύνολό τους απασχολούν 29.620 εργαζόμενους. Ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων που έλαβαν μέρος στη φετινή έρευνα ανήλθε στους 10.959. Η βράβευση των εταιρειών με το καλύτερο εργασιακό περιβάλλον στην Ελλάδα για το 2014 θα πραγματοποιηθεί την Τρίτη 29 Απριλίου κατά τη διάρκεια επίσημης εορταστικής εκδήλωσης και η τελετή θα μεταδοθεί ζωντανά μέσω live streaming.

Το Great Place to Work® Institute Hellas ολοκλήρωσε για 12η συνεχή χρονιά την έρευνα Best Workplaces, τη μεγαλύτερη έρευνα αξιολόγησης του εργασιακού περιβάλλοντος στην Ελλάδα. Μέσα από την έρευνα Best Workplaces, η οποία

Διευρημένα καθήκοντα για την Α. Χριστοφίδου

Η Αγγελική Χριστοφίδου, Γενική Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού της Citi Ελλάδος, από τον Ιούνιο του 2013 ανέλαβε επιπρόσθετα καθήκοντα ως Γενική Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού Δυτικής Ευρώπης. Η γεωγραφική περιοχή της Δυτικής Ευρώπης περιλαμβάνει 18 χώρες με 6.800 εργαζομένους.



Νέα Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας διάρκειας ενός έτους



Τη διατήρηση, έως τα τέλη του 2014, του επιδόματος γάμου για τους αμειβόμενους με τα κατώτατα όρια στις επιχειρήσεις-μέλη του ΣΕΒ, της ΓΣΕΒΕΕ, της ΕΣΣΕ και του ΣΕΤΕ, ως «θεσμικού όρου» παρότι έχει οικονομικό κόστος, την επαναδιαπραγμάτευση των μισθολογικών όρων (συμπεριλαμβανομένων και των προσαυξήσεων των τριετιών) στην περίπτωση κατά την οποία αρθεί η απαγόρευση που ισχύει με βάση το

Μνημόνιο και τη χορήγηση υποχρεωτικά σε όλες τις επιχειρήσεις (μέλη και μη μέλη των εργοδοτικών οργανώσεων) μειωμένου ωραρίου στον πατέρα σε περίπτωση που η σύζυγος έχει γεννήσει και είναι αυτο-απασχολούμενη, προβλέπει η συμφωνία την οποία υπέγραψαν η ΓΣΕΕ και οι τέσσερις εργοδοτικές οργανώσεις. Η νέα ΕΓΣΣΕ, διάρκειας ενός έτους (από 1/1/2014 έως 31/12/2014), δεν περιλαμβάνει καμία ευθεία αναφορά ούτε για το επίδομα γάμου ούτε για τις τριετίες, αναφέροντας (στο άρθρο 3) ότι «όλοι οι θεσμικοί όροι εργασίας που θεσπίστηκαν με τις προηγούμενες ΕΓΣΣΕ και τις αντίστοιχες Διαιτητικές Αποφάσεις, όπως ισχύουν κατά τη διαδοχή τους, αποτελούν ενιαίο σύνολο και εξακολουθούν να ισχύουν». Κατά τον πρόεδρο της ΓΣΕΕ, **Γιάννη Παναγόπουλο**, στους θεσμικούς όρους περιλαμβάνονται όλα τα βασικά επιδόματα (γάμου, επιδόματα δώρων κ.ά.) ακόμη και οι

τριετίες (που, όμως, ρυθμίζονται πλέον από το κράτος). Η Σύμβαση επεκτείνει τη δυνατότητα μειωμένου ωραρίου (1 ώρα κάθε ημέρα για 30 μήνες και εναλλακτικά 2 ώρες για τους πρώτους 12 μήνες και 1 ώρα για επιπλέον 6 μήνες) λόγω φροντίδας παιδιού και με αποδοχές στον εργαζόμενο πατέρα αν η μητέρα είναι αυτο-απασχολούμενη. Αν και οι δύο γονείς είναι μισθωτοί, με κοινή τους δήλωση καθορίζουν ποιος από τους δύο θα κάνει χρήση της άδειας, εκτός αν δηλώσουν τα χρονικά διαστήματα που ο καθένας κάνει χρήση. Οι κοινωνικοί εταίροι ζητούν να αποκατασταθεί η ελευθερία των συλλογικών διαπραγματεύσεων και να επανέλθει η υποχρεωτική ισχύς της ΕΓΣΣΕ. Δεσμεύθηκαν, ακόμη, να αναλάβουν κοινές δράσεις για τη μείωση της ανεργίας, την πάταξη της ανασφάλιστης εργασίας και την προώθηση Εθνικής Προγραμματικής Συμφωνίας για την απασχόληση και την επιχειρηματικότητα.



Conferences

Παρασκευή 4 Ιουλίου 2014
Συνεδριακό Κέντρο ΔΑΪΣ

HR in ACTION

version
3

Πρακτικές | Πολιτικές | Ενέργειες | Δράσεις | Πρωτοβουλίες

Τα καλύτερα case studies και inspirational presentations από τον κλάδο Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού σε μια εκδήλωση όπου πρωταγωνιστές και αποδέκτες είναι τα ίδια τα στελέχη του HR.

Μετά την τεράστια επιτυχία της περσινής διοργάνωσης, με περισσότερους από **350 συνέδρους** και **45 case studies**, το HR in Action επιστρέφει και πάλι! Για 3η συνεχόμενη χρονιά δίνουμε βήμα και φωνή στις καλές πρακτικές που εφαρμόζουν τα τμήματα HR.

Θετική διάθεση, καινοτόμα επιχειρήματα και εξωστρέφεια είναι αρκετά για να «διεκδικήσετε» επάξια μια θέση ανάμεσα στους ομιλητές μας!

Προετοιμαστείτε!

boussias | communications

Συμμετοχές: Ειρήνη Φαφούτη, T: 210-6617777 εσωτ. 229, E: ifafouti@boussias.com
Χορηγίες: Κωνσταντίνος Κίντζιος, T: 210-6617777 εσωτ. 119, E: kkintzios@boussias.com
Περιεχόμενο: Αντωνία Κατσουλιέρη, T: 210-6617777 εσωτ. 321, E: akatsoulieri@boussias.com

Αλλαγές σε εισφορές, αμοιβές και συντάξεις

Από την 1η Ιουλίου (και όχι από την 1/1/2015) μπαίνει «μαχαίρι» στις επικουρικές συντάξεις. Όσοι ασφαλιζονται, για πρώτη φορά, από 1/1/2014 θα δικαιούνται συντάξεις με βάση τις εισφορές τους σε ατομικές μερίδες, ενώ το ίδιο σύστημα θα ισχύει και για ασφαλισμένους μέχρι 31/12/2013, αλλά για τον χρόνο ασφάλισης από 1/7/2014 και μετά. Μείωση των εφάπαξ και των επικουρικών συντάξεων για τους ήδη συνταξιούχους προβλέπεται, επίσης από την 1η Ιουλίου, «εφόσον υπάρχει έλλειμμα». Το πολυνομοσχέδιο προβλέπει, επιπλέον τη μείωση των ασφαλιστικών εισφορών κατά 3,9 ποσοστιαίες μονάδες από την 1η Ιουλίου και την καταβολή, για τελευταία φορά, από τον ΟΑΕΔ του μισού

οικογενειακού επιδόματος. Τη μηνιαία καταβολή εισφορών στον ΟΑΕΕ και την υποχρεωτική ασφάλιση στον Οργανισμό των «νέων» ασφαλισμένων που είναι παράλληλα ασφαλισμένοι στο ΙΚΑ για λιγότερες από 25 ημέρες το μήνα και των ορκωτών λογιστών (αποσύρθηκε η ασφάλιση στον ΟΑΕΕ όσον δραστηριοποιούνται σε περιοχές κάτω των 2.000 κατοίκων). Επίσης, υποχρεωτικός θα είναι και ο συμψηφισμός επιχορηγήσεων και ενισχύσεων με τις οφειλές στα Ταμεία. Την απ' ευθείας είσπραξη, από την 1η Ιουλίου, μέσω του υπουργείου Οικονομικών, σειράς κοινωνικών πόρων και την κατάργηση, από την 1/1/2015, σε βάρος των εσόδων των Ταμείων άλλων 24 (υπέρ ταμείων πρόνοιας και επικουρικών των εργαζομένων στα



επιμελητήρια, των κληρικών, των δημοτικών υπαλλήλων, των δημοσίων υπαλλήλων κ.ά.). Τέλος, ευκολότερη για τις επιχειρήσεις θα είναι η «ενοικίαση» εργαζομένων με τα νομοθετημένα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων, ενώ προβλέπεται και «κούρεμα» κατά 50% των προσαυξήσεων των τριετιών ως κίνητρο για πρόσληψη μακροχρόνια ανέργων ηλικίας άνω των 25 ετών.

Ευρωβαρόμετρο: Υψηλό ποσοστό αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα



Περίπου τρεις στους δέκα Έλληνες (30%) παραδέχονται ότι το προηγούμενο έτος, αγόρασαν αγαθά ή υπηρεσίες που ήταν προϊόντα αδήλωτης εργασίας. Στο ερώτημα «γνωρίζετε άτομα που εργάζονται χωρίς να δηλώνουν το εισόδημα ή μέρος του

εισοδήματός τους στην εφορία;» θετικά απαντά το 54% των Ελλήνων (32% στην ΕΕ). Το ποσοστό αυτό είναι το τρίτο υψηλότερο στην ΕΕ μετά τη Δανία (59%) και την Ολλανδία (55%). Τα χαμηλότερα ποσοστά καταγράφονται στην Ιρλανδία (25%), στη Μάλτα, στη Ρουμανία (20%) και στη Μ. Βρετανία (15%). Εξάλλου, το 44% των Ελλήνων παραδέχονται ότι καταφεύγουν στην αδήλωτη εργασία, λόγω έλλειψης ελέγχου από τις αρμόδιες Αρχές.

Το αντίστοιχο ποσοστό στην ΕΕ είναι 21%. Την ίδια απάντηση έδωσαν το 56% των Κυπρίων και το 37% των Μαλτέζων. Επιπρόσθετα, το 33% των Ελλήνων απαντούν ότι καταφεύγουν στην αδήλωτη εργασία «επειδή οι φόροι και οι εισφορές κοινωνικής ασφάλισης είναι πάρα πολύ υψηλοί» έναντι 26% που είναι το αντίστοιχο ποσοστό στην ΕΕ. Ωστόσο, μόλις το 3% των ερωτηθέντων Ελλήνων (4% στην ΕΕ) αναγνωρίζουν ότι έλαβαν οι ίδιοι αδήλωτες αμοιβές σε αντάλλαγμα για την παροχή εργασίας, κατά τους τελευταίους 12 μήνες. Εξ αυτών, το 16% δήλωσαν ότι τον τελευταίο χρόνο κέρδισαν περισσότερα από 1.000 ευρώ μέσω της «μαύρης» εργασίας. Σύμφωνα με το Ευρωβαρόμετρο, οι πλέον διαδεδομένες υπηρεσίες που αμείβονται χωρίς απόδειξη στην Ελλάδα και στην ΕΕ είναι οι επισκευές και οι ανακαινίσεις σπιτιών 25% (29% στην ΕΕ), οι υπηρεσίες υγείας 16% (8% στην ΕΕ), οι επισκευές αυτοκινήτων 13% (22% στην ΕΕ) και η καθαριότητα οικιών 12% (15% στην ΕΕ).

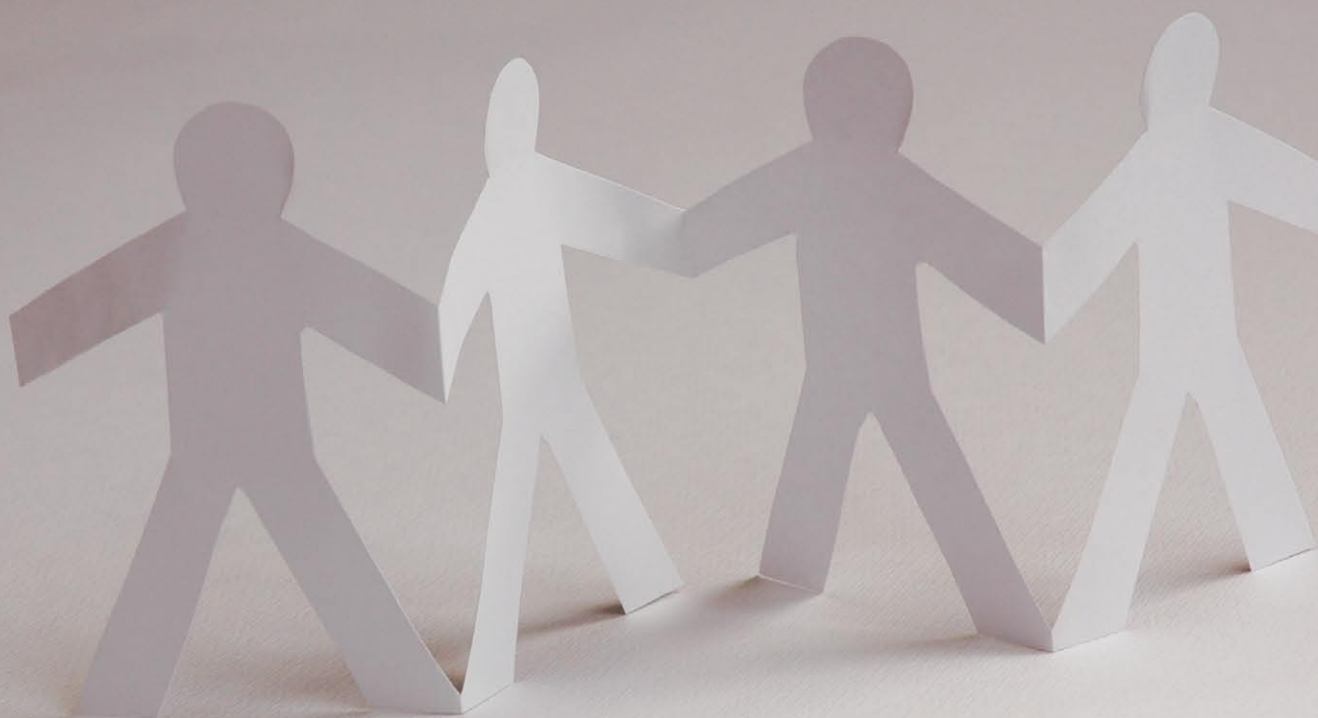
ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΕΝΩΣΗ ΕΠΙΜΕΛΗΤΗΡΙΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ

Τετάρτη 9 Απριλίου 2014, **NEW VENUE:** Αίθουσα "ΕΡΜΗΣ" του ΕΒΕΑ

ΕΠΙΜΕΛΩΣ 2014 ΕΠΙΧΕΙΡΕΙΝ

Τα Επιμελητήρια και η Περιφερειακή Διοίκηση ως μοχλός ανάπτυξης της Ελληνικής Οικονομίας

www.epimelosepixeirein.gr boussias|communications



Professional Diploma in Human Resources Management

Παροχή υψηλών προδιαγραφών επαγγελματικής εξειδίκευσης των στελεχών του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα σε όλους τους τομείς της Διοίκησης Ανθρωπίνων Πόρων.

Έναρξη (11^η Σειρά): 9 Μαΐου 2014

Διάρκεια Προγράμματος: 240 ώρες

Το κόστος μπορεί να καλυφθεί με το 0.45% της επιπλέον εργοδοτικής εισφοράς που καταβάλλουν οι εταιρίες για την ενίσχυση των προγραμμάτων Επαγγελματικής Εκπαίδευσης του ΟΑΕΔ.

Πληροφορίες:

Ν. Μερκούρη (Υπεύθυνη Προγράμματος)

Λ. Ιωνίας 200 & Ιακωβάτων 61, Κάτω Πατήσια | 111 44 Αθήνα

Τηλ.: 210 2112000 (εσωτ. *608) | Fax: 210 2112024, 210 2112028

e-mail: programs1@eede.gr | www.eede.gr



ελληνική εταιρία διοικήσεως επιχειρήσεων



Ατομικές και επιχειρησιακές συμβάσεις σε άλλους επτά κλάδους

Μειώσεις μισθών και επιδομάτων για δεκάδες χιλιάδες απασχολούμενους φέρνει η οριστική λήξη, από την 1η Απριλίου, ακόμη επτά κλαδικών συμβάσεων εργασίας που δεν «ανανεώθηκαν» εντός της τριμήνης προθεσμίας, με αποτέλεσμα να «ανοίγει» ο δρόμος για την επαναρρύθμιση των μισθολογικών όρων με ατομικές και επιχειρησιακές συμβάσεις. Όπως προκύπτει από τα στοιχεία του υπουργείου Εργασίας, αδιευκρίνιστοι μένουν οι κλαδικοί μισθοί και τα «έξτρα» επιδόματα που προέβλεπαν οι κλαδικές συμβάσεις των εργαζομένων στις ιδιωτικές κλινικές, στις εταιρείες παροχής υπηρεσιών ασφαλείας (security), στις τεχνικές - μελετητικές εταιρείες, στις βιομηχανίες ζυμαρικών (για τους τεχνίτες), στα μεταλλεία - λιγνιτωρυχεία (για όλους

τους απασχολούμενους) καθώς και των χειριστών ανυψωτικών μηχανημάτων λιτομερών πέτρας και των χειριστών μηχανημάτων μεταλλείων λιγνίτη. Οι παραπάνω κλαδικές συμβάσεις είχαν λήξει στις 31/12/2013 και έως τις 31 Μαρτίου δεν είχαν κατατεθεί νέες. Σύμφωνα με το νέο καθεστώς, μετά τη λήξη τους, οι αποδοχές των εργαζομένων μπορούν να καθορίζονται με ελάχιστο ποσό τα νομοθετημένα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων, ενώ τα μόνα επιδόματα που «μετενεργούν» και δεν καταργούνται είναι τα επιδόματα πολυετίας (με βάση τα έτη υπηρεσίας που είχαν συμπληρωθεί έως το 2012), τέκνων, πτυχίου και επικίνδυνης εργασίας χωρίς, βέβαια, να απαγορεύονται διαφοροποιήσεις προς τα πάνω, αν υπάρξει συμφωνία κατά



την επαναδιαπραγμάτευση. Ήδη, η πλησιονότητα των κλαδικών συμβάσεων έχει υποκατασταθεί από ατομικές και επιχειρησιακές συμβάσεις που έχουν αλλιάξει τόσο τους μισθολογικούς όρους (μειώσεις αποδοχών, καταργήσεις επιδομάτων) όσο και τους όρους εργασίας των εργαζομένων (κατάρτιση πενήντημερου, ελαστικά ωράρια εργασίας κ.ά.).

ΣΕΠΕ: Τέσσερις στις δέκα επιχειρήσεις απασχολούν ανασφάλιστους



Εργαζομένους χωρίς ασφάλιση εξακολουθούν να απασχολούν οι 4 στις 10 επιχειρήσεις παρά τον κίνδυνο επιβολής υψηλών προστίμων τα οποία, σύμφωνα με τα στοιχεία των ελέγχων του ΣΕΠΕ και του ΙΚΑ, συνέβαλαν στον περιορισμό των ανασφάλιστων απασχολούμενων στο 21,86% τον Φεβρουάριο, από 40,5% που ήταν τον Φεβρουάριο του 2013. Όπως προκύπτει από τα συγκριτικά στοιχεία των ελέγχων που έδωσε στη δημοσιότητα ο υπουργός Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, Γιάννης Βρούτσος, κατά τη διάρκεια του Φεβρουαρίου

ελέγχθηκαν 2.196 επιχειρήσεις «υψηλής παραβατικότητας» από τις οποίες οι 862 (39,25%) βρέθηκε ότι απασχολούσαν ανασφάλιστους σε ποσοστό 21,86%. Σε σύνολο 7.416 εργαζομένων που απασχολούσαν, οι 1.621 ήταν χωρίς ασφάλιση, 721 αλλοδαποί (33,77% σε σχέση με το συνολικό αριθμό των αλλοδαπών απασχολούμενων στις 2.196 επιχειρήσεις) και 900 Έλληνες (17,04%). Για τους ανασφάλιστους επιβλήθηκαν, τον ίδιο μήνα, πρόστιμα 1,2 εκατ. ευρώ. Τα ποσοστά των ανασφάλιστων εμφανίζονται, πάντως, μειωμένα, ιδιαίτερα μετά την αυστηροποίηση των προστίμων για την αδήλωτη εργασία (από τις 15 Σεπτεμβρίου 2013 φτάνουν τα 10.550 ευρώ ανά αδήλωτο εργαζόμενο) και τη λειτουργία του συστήματος «Εργάνη». Τον Δεκέμβριο του 2013 οι ανασφάλιστοι έφτασαν στο 18,95%, τον Ιανουάριο του 2014 στο 24,76% και τον Φεβρουάριο στο 21,86% (κάτω του 39% - 40% που ήταν τους προηγούμενους μήνες).

Eurostat: Πρωτιά της Ελλάδας στην ανεργία

Στα 19 εκατ. πολίτες εκτιμάται ο αριθμός των κατοίκων της Ευρωζώνης που είναι άνεργοι (11,9%), ενώ για το σύνολο της ΕΕ είναι 26 εκατ. (10,6%) σύμφωνα με την Eurostat. Εκτός αγοράς εργασίας βρίσκονταν επίσης 3,4 εκατ. νέοι έως 24 ετών στην Ευρωζώνη και 5,4 εκατ. συνολικά στην ΕΕ. Η Ελλάδα παραμένει πρώτη με ανεργία 27,5%, ακολουθούμενη από την Ισπανία (25,6%), την Ουγγαρία (17,6%) και την Κύπρο (16,7%). Αντίστοιχα, αρνητική πρωτιά παρουσιάζει η χώρα μας και στη νεανική ανεργία με 58,3% έναντι 53,6% της Ισπανίας.



σελφ σέρβις CEO Forum 2014

Συν-θέτοντας το αύριο

Μ. Τρίτη, 15 Απριλίου, Συνεδριακό Κέντρο Δαΐς, Μαρούσι



www.selfserviceceoforum.gr

Starting 15th May 2014

Solution Focused Coaching School

solutionsurfers®

If you want to add professional coaching to your skills, join us for a comprehensive & practical 8-day course, facilitated by experienced coaches & recognized by the icf as ACSTH.

Organized in Athens for the 4th year with great success!

You will:

- learn what coaching is, how it works & why it is so successful
- learn the steps of a solution focused coaching conversation
- practice from day one, in 10 peer coaching sessions
- watch 4 demos from experienced coaches/facilitators
- work on the competencies & tools for icf accreditation
- get individualized feedback from professional coaches
- take the opportunity for DVD practice that boosts self-awareness
- reflect & work on the Solutions Diary



Solutionsurfers Brief Coach Training is accredited by the International Coach Federation (ICF) as an ACTP program.

The presently offered 8-day training is fully recognized by the ICF as 60 hrs of coach specific training hrs (ACSTH) and cover the training prerequisite for ACC credential.

Some testimonials

"The results begin to show already from our practice sessions!"

H. Plakioni HR, National Bank of Greece

"A liberating approach that builds on strengths, while leaving burdens behind. Amazingly useful and powerful!"

A. Arapidou, European Talent Lead, Diageo International HQ

"I liked the methodology & the continuous practice, an experiential learning workshop!"

V. Moschona Senior HR Professional

"A trigger that changed my mindset!"

A. Melanitis General Mills International

"I consider Solution Focus training to be a milestone in my career path and a significant Sparkling Moment in my personal life"

I. Fanarioti, Siemens HR Director

"Never before has a workshop caused so much personal reflection and triggered so many thoughts for improvement"

E. Makri Capabilities & Talent Mgr Vodafone

"Inspiring! Very good mixture of experience and learning! I loved it and I came out of it with new horizons!"

K. Tsiami, HR Director Roche Pharmaceuticals

Facilitators

Team of facilitators bringing over 4500 hours of coaching experience, in the greek and international market, having trained hundreds of managers and professionals in coaching.

Facilitators come from various backgrounds and possess knowledge & experience that adds value to coaching, such as business, psychology & systems.



Peter Szabó, MCC, Master Coach from the International Coach Federation (ICF)



Krysta Tzelepi, PCC, Professional Certified Coach (ICF)



Olga Papatriantafyllou, ACC, Associate Certified Coach (ICF)

For info and to reserve your place email us at krysta@treasurelab.net or call +30 210 80 66 257



Treasure Lab
Coaching & Development for Change

Randstad: Έρευνα Workmonitor για το α' τρίμηνο 2014

Η έρευνα Workmonitor της Randstad για το 1ο τρίμηνο του 2014, κατέγραψε τον τριμηνιαίο Δείκτη Κινητικότητας, την εμπιστοσύνη και την ικανοποίηση των Ελλήνων εργαζομένων από την εργασία τους, ενώ διερεύνησε κατά πόσο ένας ισορροπημένος τρόπος ζωής συμβάλει στη βελτίωση της απόδοσης των εργαζομένων. Πιο συγκεκριμένα το ποσοστό εμπιστοσύνης των εργαζομένων αναφορικά με την εύρεση μιας νέας θέσης εργασίας παρουσίασε μικρή αύξηση σε παγκόσμιο επίπεδο. Στην Ελλάδα, η εμπιστοσύνη των εργαζομένων για την εύρεση εργασίας, αντίστοιχης με την τωρινή σε άλλον εργοδότη μέσα στους επόμενους 6 μήνες, αυξήθηκε κατά 8%, συγκριτικά με το 4ο τρίμηνο του 2013, φτάνοντας στο 44%.

Σταθερή, σε σχέση με το προηγούμενο τρίμηνο, και με ποσοστό 42%, παραμένει στην Ελλάδα η προσδοκία εύρεσης μίας διαφορετικής θέσης εργασίας μέσα στους επόμενους 6 μήνες. Παρά το γεγονός ότι ο φόβος απώλειας της εργασίας εξακολουθεί να δημιουργεί ανησυχία στην Ελλάδα, διαπιστώθηκε μείωση του αντίστοιχου δείκτη κατά 5%, φτάνοντας πλέον το 45%. Σύμφωνα με την έρευνα, το ποσοστό ικανοποίησης των Ελλήνων εργαζομένων από τον εργοδότη τους αυξήθηκε κατά 6% φτάνοντας συνολικά στο 57%, και το 58% των ερωτηθέντων δήλωσε ότι εστιάζει στην παραγωγή του σε μία ανώτερη θέση. Τέλος, ο παγκόσμιος Δείκτης Κινητικότητας παρέμεινε και αυτό το τρίμηνο στα ίδια

επίπεδα (στις 108 μονάδες) εμφανίζοντας την υψηλότερη κινητικότητα στη Λατινική Αμερική και τη χαμηλότερη στη Βορειοδυτική Ευρώπη. Ο «Δείκτης Κινητικότητας» για την Ελλάδα έχει σημειώσει μικρή μείωση φτάνοντας στις 100 μονάδες, από τις 101 μονάδες που βρισκόταν το 4ο τρίμηνο του 2013, γεγονός που δηλώνει ότι λιγότεροι εργαζόμενοι θεωρούν πιθανό να απασχοληθούν κάπου αλλού κατά τους επόμενους έξι μήνες. Αναφορικά με τον ισορροπημένο τρόπο ζωής και κατά πόσο ενισχύει την απόδοση των εργαζομένων στην Ελλάδα, το 70% των συμμετεχόντων πιστεύει ότι αποδίδει καλύτερα στην εργασία του, όταν ασκείται ή λαμβάνει τακτικά μέγρος σε αθλητικές δραστηριότητες.

KPMG: Γενική Έρευνα Αποδοχών και Παροχών



Για 20η συνεχόμενη χρονιά η KPMG ολοκλήρωσε τη Γενική Έρευνα Αποδοχών και Παροχών, η οποία καταγράφει τις μισθολογικές τάσεις για 138 διαφορετικές θέσεις εργασίας σε 178 ελληνικές και πολυεθνικές επιχειρήσεις. Όπως προκύπτει από την έρευνα το 47% των εταιρειών που συμμετείχαν στις έρευνες μείωσαν τον αριθμό θέσεων εργασίας το 2012 ή/και το 2013 και το 37% των εταιρειών του δείγματος παρέχουν Υπηρεσίες Επαγγελματικής Αποκατάστασης (Outplacement Services) στους

εργαζομένους που αποχωρούν με απόφαση της εταιρείας, σημειώνοντας μικρή αύξηση έναντι του αντίστοιχου ποσοστού των εταιρειών για το 2012 (32%). Αναφορικά με τις αποδοχές και τις παροχές, σύμφωνα με την έρευνα το 58% των εταιρειών του δείγματος έδωσε μηδενικές αυξήσεις για το 2013 σε όλες τις κατηγορίες εργαζομένων (το 2012 ήταν 67%), ενώ το 11% των εταιρειών του δείγματος προχώρησε σε μειώσεις αποδοχών σε τουλάχιστον μία κατηγορία εργαζομένων (για το 2012 το αντίστοιχο ποσοστό ήταν 30%). Για τις εταιρείες που έδωσαν αυξήσεις, οι συνολικές αυξήσεις που δόθηκαν το έτος 2013 κινήθηκαν στο 1.5% (διάμεσος), ενώ για το 2014 οι συνολικές αυξήσεις προβλέπεται να κινηθούν στο 2,0% (διάμεσος).

Coca-Cola 3E: Sales Internship 2014

Η Coca-Cola Τρία Έψιλον ανακοίνωσε την έναρξη του προγράμματος πρακτικής άσκησης στο Τμήμα Πωλήσεων της εταιρείας, με τίτλο «Sales Internship 2014», δίνοντας την ευκαιρία σε φοιτητές TEI & AEI της χώρας να δοκιμάσουν τις γνώσεις τους σε πραγματικές συνθήκες αγοράς και να αποκτήσουν σημαντικές εμπειρίες δίπλα στην ομάδα πωλήσεων. Οι συμμετέχοντες στο πρόγραμμα θα έχουν την ευκαιρία να εργαστούν ως ενεργά μέλη της ομάδας αυτής και να αναλάβουν την υποστήριξη συγκεκριμένης γεωγραφικής περιοχής, με προτεραιότητα πάντα την καλύτερη εξυπηρέτηση των πελατών της Coca-Cola Τρία Έψιλον και την ενίσχυση της εικόνας των προϊόντων της εταιρείας στην αγορά.

Content is King

Για σας που το περιεχόμενο δεν είναι απλώς "ειδήσεις"...

Διεκδικήστε τη βράβευσή σας στην ενότητα βέλτιστες πρακτικές στην ανάπτυξη & διαχείριση περιεχομένου

www.digitalmediaawards.gr

Πληροφορίες: Άννα Γυπαράκη, Τ. 6958-476378, e-mail: agyparak@boussias.com



ΛΙΟΡΓΑΝΩΣΗ MarketingWeek Find us on





To «Ticket Car® Fuel Card» αποτελεί κατοχυρωμένο εμπορικό σήμα που ανήκει στην Edenred.



Η διαχείριση των εταιρικών εξόδων
δεν ήταν ποτέ ευκολότερη!

Ticket Car® Fuel Card

Η Ticket Car® Fuel Card, η επαναφορτιζόμενη κάρτα καυσίμων της Edenred ήρθε για να διευκολύνει τις εταιρικές μετακινήσεις και να κάνει τις διαδρομές ακόμα πιο άνετες!

Πρόκειται για ένα ιδανικό εργαλείο για εταιρείες, που συμβάλλει στην καλύτερη διαχείριση και συνεπώς στη μείωση των εξόδων κίνησης των εταιρικών αυτοκινήτων. Οι εταιρείες θέτουν τους όρους χρήσης της κάρτας και έχουν στη διάθεσή τους ολοκληρωμένες αναφορές (reports) και χρήσιμες πληροφορίες, όπως πρόσβαση σε πραγματικό χρόνο στις δαπάνες που έχουν γίνει.

Η Ticket Car® Fuel Card διευκολύνει τους κατόχους αφού γίνεται αποδεκτή σε χιλιάδες πρατήρια καυσίμων σε όλη την Ελλάδα – πάντα με το εύρος δικτύου της MasterCard®, είναι επαναφορτιζόμενη, πανεύκολη στη χρήση και παρέχει αυξημένη ασφάλεια.

Μάθετε περισσότερα στο www.ticketcarfuelcard.gr



Edenred



Ο ΣΕΒ για τις Γυναίκες σε Θέσεις Ευθύνης



Με στόχο την ενίσχυση του δυναμικού συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις ευθύνης, ο ΣΕΒ διοργάνωσε ειδικό workshop, με θέμα: «Γυναίκες σε Θέσεις Ευθύνης: Αύξηση της Συμμετοχής των Γυναικών στα Κέντρα Λήψης Αποφάσεων», στο πλαίσιο του 14ου Ευρωπαϊκού Συνεδρίου για την Εταιρική Διακυβέρνηση με τίτλο: «Can Corporate Governance Contribute to Long-Term Investment» που πραγματοποιήθηκε στην Αθήνα (27-28 Μαρτίου 2014, Κέντρο Πολιτισμού «Ελληνικός Κόσμος»). Στο workshop του ΣΕΒ συμμετείχαν, ως εισηγητές, εκπρόσωποι κορυφαίων ευρωπαϊκών και εθνικών φορέων και επιχειρήσεων.

Όπως σημείωσε στο χαιρετισμό της η **Σοφία Κουνενάκη – Εφραίμογλου**, Ταμίας του Διοικητικού Συμβουλίου και επικεφαλής της συγκεκριμένης πρωτοβουλίας εκ μέρους του ΣΕΒ, το κλειδί της επιτυχίας για κάθε επιχείρηση είναι ο άνθρωπος. Στόχος μας είναι οι γυναίκες να έχουν ίσες ευκαιρίες έναντι των ανδρών στον επιχειρηματικό στίβο. Αλλωστε η αξιοκρατικά ισοδύναμη εκπροσώπηση ανδρών και γυναικών σε μια επιχείρηση είναι ένας από τους σημαντικούς παράγοντες της καλής εταιρικής διακυβέρνησης. Το ειδικό workshop για τις γυναίκες σε θέσεις ευθύνης συγκέντρωσε το ενδιαφέρον επιχειρηματιών και ανώτερων στελεχών επιχειρήσεων, τα οποία είχαν την ευκαιρία να ανταλλάξουν θέσεις, απόψεις και τεχνογνωσία σχετικά με τη συστηματική ενίσχυση της εκπροσώπησης των γυναικών στα οικονομικά κέντρα λήψης αποφάσεων.

Πανερωπαϊκή εκστρατεία Get Online Week 2014

Το Ελληνικό Δίκτυο Επαγγελματιών Πληροφορικής (HePIS) και η Microsoft Ελλάς, ανακοίνωσαν την έναρξη για την Ελλάδα, της πανευρωπαϊκής εκστρατείας Get Online Week 2014. Το Get Online Week είναι μια ετήσια εκστρατεία που στόχο έχει να ενθαρρύνει τους Ευρωπαίους πολίτες να ενισχύσουν τις ψηφιακές τους δεξιότητες έτσι ώστε να γίνουν πιο ανταγωνιστικοί στην αγορά εργασίας. Η φετινή διοργάνωση υποστηρίζει τους στόχους του Μεγάλου Συνασπισμού για την Ψηφιακή Απασχόληση, μέσα από τον οποίο η Ευρωπαϊκή Επιτροπή καλεί επιχειρήσεις, κυβερνήσεις, εκπαιδευτικά ιδρύματα και οργανισμούς να συνεργασθούν με σκοπό την κάλυψη των 500.000 κενών θέσεων εργασίας στον τομέα των Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών (ΤΠΕ) που προβλέπεται να δημιουργηθούν έως το 2015. Στο πλαίσιο του Get Online Week 2014 θα διοργανωθεί εκδήλωση για μαθητές και φοιτητές που επιθυμούν να ενημερωθούν για τις προοπτικές και τις ευκαιρίες του κλάδου των Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών, την Τετάρτη 9 Απριλίου, στο αμφιθέατρο του **DEREE-The American College of Greece**. Παράλληλα, κατά τη διάρκεια της πανευρωπαϊκής εκστρατείας, θα διατεθούν από τη HePIS 500 vouchers δωρεάν εξέτασης στο πρόγραμμα πιστοποίησης Microsoft Office Specialist (M.O.S) για τη συμμετοχή μαθητών και φοιτητών στο ελληνικό σκέλος του Παγκοσμίου Πρωταθλήματος Microsoft Office Specialist, ενός διεθνούς διαγωνισμού που πραγματοποιείται σε 90 χώρες. Πληροφορίες: www.eventora.com/en/Events/getonlineweek

Συνεργασία Endeavor Greece και Deloitte

Η Endeavor Greece, διεθνής μη κερδοσκοπικός οργανισμός στήριξης και προώθησης της επιχειρηματικότητας και η Deloitte ξεκινούν συνεργασία με στόχο τη στήριξη των μελών του δικτύου της Endeavor στην Ελλάδα σε θέματα επιλογής και διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού. Στο πλαίσιο της συνεργασίας αυτής, στελέχη της Deloitte θα παρέχουν καθοδήγηση για τη διαχείριση ταλέντου, την αξιολόγηση και την επιβράβευση προσωπικού, την προσέλκυση στελεχών και τις αναδιαρθρώσεις βάσει των αναγκών του κάθε επιχειρηματία. Επίσης, στελέχη της Deloitte εντάσσονται στο δίκτυο mentors της Endeavor για να συμβάλουν στη διαδικασία επιλογής και ανάπτυξης των επιχειρηματιών. «Δεν υπάρχει καμία αμφιβολία ότι οι στρατηγικές ανθρώπινου δυναμικού παίζουν σήμερα ένα σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξη των επιχειρήσεων», ανέφερε σχετικά η **Ελένα Γιαμpanά**, Human Capital Consulting Partner της Deloitte. «Είναι, επίσης, σίγουρο ότι έχουν αλλάξει τα δεδομένα και οι ανάγκες των επιχειρήσεων σχετικά με το ανθρώπινο δυναμικό. Είμαστε πολύ χαρούμενοι που ενώνουμε τις δυνάμεις μας με την Endeavor σε μια προσπάθεια να βοηθήσουμε την αγορά εργασίας να προσαρμοστεί στα νέα δεδομένα και να αξιοποιήσει τις δυνατότητες που προκύπτουν από τις νέες εταιρικές δομές, την τεχνολογία και την καινοτομία».

Hotel &
Restaurant
conferences

Πέμπτη, 8 Μαΐου 2014, Αμφιθέατρο Maroussi Plaza

Hospitality.now

LET'S SHARE THE BEST OF GREEK TOURISM!

boussias | communications

www.hospitalityconference.gr

“The most dangerous leadership myth is that leaders are born”

Warren G. Bennis

THE LINKAGE

LEADERSHIP CAMPUS



A four-day leadership development experience designed to prepare high-potentials for next-generation leadership.

Target Group of Participants

Directors and managers with:

- Newly Appointed Managers
- 1-3 Participants from a Company that does not need an in-house Workshop
- The Linkage Network Members
- Members that guide teams
- Companies that wish some members to participate in such a program

Campus Curriculum

Day 1:	Day 2:	Day 3:	Day 4:
Essential Management Skills	Essential Coaching Skills	Leading High Performing Teams and Personality Based Communication	Action Learning
• Developing an Aligned agenda • Setting Performance Expectations • Sources of Motivation	• Coaching for Commitment • Building Trusting Partnerships • Structuring Coaching Conversations	• Do you have a High-Performing Team? • Establishing the Team Charter • Identifying the personality traits of others • Observable Behaviors	• Alignment of Personal Agendas with those of the Managers and the Direct reports • Specific cases of Coaching that occurred in real life • Action Plans for the Personal Development Plan • Real Plays

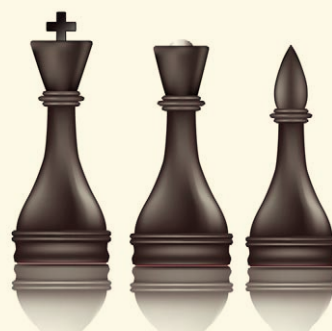
After 1 month

360° Assessment and Personal Debrief (optional)

25° ΣΥΝΕΔΡΙΟ ΗΓΕΣΙΑΣ ΕΑΣΕ ΤΟ ΝΕΟ ΠΑΡΟΝ.

Η ηγεσία μπροστά στον καθρέφτη

Τα γνωρίσματα της ηγετικής συμπεριφοράς στο νέο οικονομικό και επιχειρηματικό τοπίο και ο ρόλος του ηγέτη ως πολυπλασιαστής ταλέντου, ενέργειας και δημιουργικότητας θα συζητηθούν στο 25ο ετήσιο Συνέδριο Ηγεσίας που διοργανώνει η Εταιρία Ανωτάτων Στελεχών Επιχειρήσεων (ΕΑΣΕ) στις 9 και 10 Μαΐου 2014 στο Grand Resort Lagonissi.



Dean Douglas



Liz Wiseman



Mark Stein



Jim Lawler

Μετά από έξι συνεχή χρόνια οξείας ύφεσης και ανατρεπτικών αλλαγών, οι επιχειρήσεις αναγκάζονται όλο και περισσότερο να δίνουν μάχη για να κρατηθούν όρθιες σε ένα περιβάλλον που χαρακτηρίζεται από ρευστότητα, αβεβαιότητα και ένταση του ανταγωνισμού. Ο ρόλος του ηγέτη –εκείνου που έχει την κύρια ευθύνη για την πορεία, την ανάπτυξη και την ευημερία της επιχείρησης– είναι πλέον ακόμα περισσότερο σημαντικός, σύνθετος και απαιτητικός. Είναι κοινή συνείδηση πλέον ότι παλιοί τρόποι σκέψης και νοοτροπίες πρέπει να ξεπεραστούν. Οι ηγέτες χρειάζεται να αναθεωρήσουν ιδέες και στρατηγικές και να αξιοποιήσουν με τον καλύτερο τρόπο το ανθρώπινο ταλέντο που διαθέτουν στις επιχειρήσεις τους.

Πώς μπορεί η ηγεσία να εμπνέει, να συσπειρώνει, να παραδειγματίζει, να δρα πολυπλασιαστικά και να εμπνέει; Πώς μπορεί ένας ηγέτης να αντισταθεί στην πίεση της βραχυπρόθεσμης επιβίωσης και να ωθήσει την εταιρεία που διοικεί σε ανατρεπτικές θεωρήσεις με στόχο τη μακροχρόνια ευημερία; Πώς μπορεί να εμπνεύσει τους συνεργάτες του να αναπτύξουν πρωτοβουλίες και να μαθαίνουν; Στο ετήσιο Συνέδριο Ηγεσίας της ΕΑΣΕ –την κορυφαία συνάντηση διαλόγου και ενημέρωσης

των επιχειρηματικών ηγετών της χώρας– ομιλητές διεθνούς ακτινοβολίας και επιτυχημένοι Έλληνες επιχειρηματίες, με όραμα και εμπειρία στη διαχείριση δύσκολων καταστάσεων, θα συζητήσουν πώς η ηγεσία μπορεί να ανταποκριθεί με επιτυχία στον ρόλο της σε ένα απαιτητικό διεθνοποιημένο περιβάλλον.

Το νέο παρόν

Βρισκόμαστε σε μια δυναμικά μεταβαλλόμενη αγορά με μεγάλες προκλήσεις –αλλά και ευκαιρίες– για τις επιχειρήσεις που πρέπει να ανταποκριθούν στις ανάγκες του νέου τρόπου εργασίας με στόχο την ανταγωνιστική διαφοροποίηση, σημειώνει ο **Dean Douglas**, διευθύνων σύμβουλος της πρωτοπόρου εταιρείας τηλεπικοινωνιών Unify, με δυναμική παρουσία σε πάνω από 100 χώρες παγκοσμίως. Ο Dean Douglas έχει στο ενεργητικό του ατέλειωτες «ώρες πτήσης» σε μεγάλες εταιρείες όπως η IBM, η Motorola η LLC International και η Westcon Group. Πώς καταφέρνει να συγχρονίζει το ταλέντο, τις ικανότητες και τις δεξιότητες των εργαζομένων έτσι ώστε να (συν)εργάζονται ως ένα δυναμικό σύνολο; Ποιος είναι ο ρόλος του ηγέτη σε ένα «οικοσύστημα» γνώσης και καινοτομίας; Πώς υποκινεί τους συνεργάτες του και πώς πολυπλασιάζει τις ικανότητές τους;

Το νέο παρόν απαιτεί ηγέτες-πολυπλασιαστές (multipliers), ηγέτες που αναδεικνύουν και πολυπλασιάζουν την ενέργεια, το ταλέντο, τη δημιουργικότητα και την ευφυΐα των ανθρώπων που διοικούν. Αυτό υποστηρίζει η **Liz Wiseman**, μία από τις 10 κορυφαίες leadership thinkers στον κόσμο, σύμφωνα με το Thinkers50 και πρόεδρος του The Wiseman Group στη Silicon Valley, μιας συμβουλευτικής εταιρείας η οποία προετοιμάζει ανώτατα στελέχη να αντιμετωπίσουν τις νέες μεγάλες προκλήσεις της ηγεσίας. Στο 25ο Συνέδριο της ΕΑΣΕ η Liz Wiseman θα μιλήσει, μεταξύ άλλων, για τα διακριτικά γνωρίσματα των «πολυπλασιαστών» και τα αποτελέσματα που παράγουν και θα αναλύσει την κουλτούρα που πρέπει να υπάρχει σε έναν οργανισμό έτσι ώστε να ευνοείται η πολυπλασιαστική ηγετική συμπεριφορά σε όλα τα επίπεδα.

Διακεκριμένος καθηγητής ηγεσίας & μάντζμεντ στο University of Leicester, ο **Mark Stein** θα υποστηρίξει ότι ο ναρκισσισμός –σε υγιείς δόσεις και μέσα σε ένα κατάλληλο οργανωσιακό πλαίσιο– μπορεί να είναι εποικοδομητικός, στο μέτρο που τροφοδοτεί τους ηγέτες με ενέργεια, αυτοπεποίθηση και κουράγιο, προκειμένου να αναλάβουν πρωτοβουλίες και να επιφέρουν

σημαντικές αλλαγές και καινοτομίες. Αντιθέτως, ανεξέλεγκτος, ο ναρκισσισμός μπορεί να αποβεί καταστροφικός, στο μέτρο που στερεί τους ηγέτες από την απαραίτητη αυτογνωσία και την επαφή με την πραγματικότητα, υποσκάπτοντας έτσι την κρίση τους. Ως ένας από τους πλέον γνωστούς ανατόμους των συναισθημάτων που αναπτύσσονται σε μια επιχείρηση, ο Mark Stein θα μιλήσει για το πώς ένας ηγέτης μπορεί να διαχειριστεί συναισθήματα όπως ο φθόνος, η ζήλια, ο θυμός και το άγχος.

Οι Έλληνες που ανοίγουν νέους δρόμους

Τους τρεις κεντρικούς ομιλητές της 1ης ημέρας του συνεδρίου θα πλαισιώσουν διακεκριμένοι Έλληνες επιχειρηματίες, άνθρωποι της πράξης οι οποίοι θα εκθέσουν απόψεις, θα μοιραστούν εμπειρίες και θα συζητήσουν για τις νέες προκλήσεις της ηγεσίας.

Η **Ιωάννα Παπαδοπούλου**, πρόεδρος & διευθύνουσα σύμβουλος, Ε.Ι. ΠΑΠΑΔΟΠΟΥΛΟΣ, ο **Παναγιώτης Τσινάβος**, πρόεδρος & διευθύνων σύμβουλος, ΚΡΙ ΚΡΙ και η **Ντίνα Καλλιμάνη**, εντεταλμένη σύμβουλος, ΟΜΙΛΟΣ ΚΑΛΛΙΜΑΝΗ, αποτελούν παραδείγματα οραματικής ηγεσίας που εμπνέει, προσανατολίζει και ενεργοποιεί. Θα περιγράψουν πώς κατάφεραν με στόχο, όραμα και επιμονή να θέσουν σε κίνηση αδρανείς δυνάμεις στην επιχείρηση, να κινητοποιήσουν ανθρώπους και να φέρουν αποτελέσματα.

Ο **Δημήτρης Λακασάς**, πρόεδρος, OLYMPIA ELECTRONICS, ο **Νίκος Δρανδάκης**, ιδρυτής & διευθύνων Σύμβουλος, TAXIBEAT και ο **Στέφανος Καράγκος**, ιδρυτής, XPLAIN θα μοιραστούν τις εμπειρίες τους από την στρατηγική εξωστρέφειας που ακολούθησαν. Ποιες αντιξοότητες αντιμετώπισαν κατά την υλοποίηση πρωτοποριακών εγχειρημάτων, πώς τις ξεπέρασαν και πώς τις μετέτρεψαν σε ευκαιρία περαιτέρω ανάπτυξης; Θα μιλήσουν για τις ηγετικές και διαχειριστικές ικανότητες που απαιτούνται για την υλοποίηση τομήων και απαιτητικών στόχων.

Η δύναμη της θέλησης

Καθένας μας μπορεί να κατακτήσει φαινομενικά ανέφικτους στόχους στην προσωπική ζωή και την καριέρα του. Μπορεί να γίνει αρχιτέκτονας του ονείρου του, υποστηρίζει με θέρμη ο **Jim Lawless**, ο άλλοτε επιτυχημένος δικηγόρος που έκανε μια θεαματική αλλαγή σταδιοδρομίας και έχει καταφέρει να «εμπνεύσει» μισό εκατομμύριο κόσμου σε κάθε γωνιά του πλανήτη, όχι μόνο με τον χαρισματικό τρόπο επικοινωνίας, αλλά έχοντας αποδείξει στην πράξη τις θεωρίες του. Το 2003 –ανταποκρινόμενος σε σχετική πρόκληση συνέδρων– εφάρμοσε ο ίδιος τις 10 θεωρίες που αναλύει στο βιβλίο του «Taming Tigers» πετυχαίνοντας σε 12 μήνες να μετατραπεί από αγύμναστος, υπέρβαρος καπνιστής σε έναν πρώτης γραμμής, πιστοποιημένο ιππηνόχου (jockey). Επτά χρόνια μετά, και προκειμένου να αποδείξει τη θεωρία του γύρω από την πνευματική αντοχή, κατέρριψε το ρεκόρ ελεύθερης κατάδυσης και έγινε ο πρώτος Βρετανός που βούτηξε σε βάθος 100 μέτρων με μία και μόνο αναπνοή! Τη 2η ημέρα του Συνεδρίου, ο Jim Lawless θα μιλήσει για την ψυχολογία του ανθρώπου που ζητά κάτι που εκ πρώτης όψεως φαίνεται αδύνατο και θα παρουσιάσει τρόπους με τους οποίους ένας Ηγέτης μπορεί να εμπνεύσει την αλλαγή στην κουλτούρα, τη νοοτροπία και τον τρόπο σκέψης του οργανισμού που διοικεί.

Την ίδια ημέρα, οι σύνεδροι και οι σύντροφοί τους θα έχουν την ευκαιρία να ακούσουν προσωπικές εμπειρίες ανθρώπων που κατάφεραν να μετατρέψουν δύσκολες καταστάσεις σε θετική δύναμη αλλαγής και να συζητήσουν για την ελπίδα που γεννιέται μέσα από την κρίση.

Για περισσότερες πληροφορίες και δηλώσεις συμμετοχής, επισκεφθείτε την ιστοσελίδα της ΕΑΣΕ, www.ease.gr

Το Ελληνικό Συνέδριο Ηγεσίας 2014:

- Διατηρεί τη διευρυμένη 2ήμερη δομή εργασιών.
- Φιλοξενεί διακεκριμένους ομιλητές από την Ελλάδα και το εξωτερικό.
- Δίνει έμφαση στον βιωματικό χαρακτήρα, τον διάλογο και το networking.
- Προσκαλεί τους/τις συντρόφους των συνέδρων να παρακολουθήσουν δωρεάν τις εργασίες της 2ης ημέρας, η οποία είναι αφιερωμένη στη θετική στάση ζωής και στη δύναμη της ελπίδας.
- Εξασφαλίζει προνομιακές τιμές για τους συνέδρους στο Grand Resort Lagonissi, ένα από τα ωραιότερα resort ξενοδοχεία.



Η **Σοφία Κολλοτούρου**, συγγραφέας και ακτιβίστρια σε θέματα μεταγλωσσικής κώφωσης και ο **Γιώργος Μαυρωτάς**, επίκουρος καθηγητής στο Ε.Μ.Π. και πρώην αρχηγός της Εθνικής Ομάδας Πόλο, θα αναφερθούν στις δύσκολες καταστάσεις που αντιμετώπισαν στη ζωή τους, οι οποίες όχι μόνο δεν τους κατέβαλαν αλλά, αντίθετα, ενίσχυσαν την αποφασιστικότητά τους και καλλιέργησαν τη μαχητικότητά τους. Ο **Νίκος Σιδέρης**, διδάκτωρ του τμήματος ψυχολογίας του Παντείου Πανεπιστημίου και διακεκριμένος ψυχίατρος και ψυχολογικός θα συζητήσει για το πώς ο τρόπος που μιλάμε για την κρίση δείχνει πώς την αντιλαμβανόμαστε, ορίζοντας έτσι και τον τρόπο αντιμετώπισής της.

Χορηγοί: ADECCO H.R., BMW HELLAS, EDENRED, LENOVO, XEROX HELLAS

Υποστηρικτές: AIG, BIOKYT, CARLSON WAGONLIT TRAVEL, DOUWE EGBERTS, DIAGEO HELLAS, ERNST & YOUNG, GREENit – LABOLAGET, NEON ENERGY

Υποστηρικτής Ταχυδρομικών Υπηρεσιών: ΕΛΤΑ

Χορηγοί Επικοινωνίας: Η NAYTEΜΠΟΡΙΚΗ, BOUSSIAS COMMUNICATIONS

Χορηγός Διαδικτυακής Επικοινωνίας: NAFTEΜΠΟΡΙΚΙ.GR

The Art & Science of Negotiation

LEADERSHIP DEVELOPMENT PROGRAM



led by

**Harvard Kennedy School
Lecturer in Public Policy**

Linda Kaboolian

Module I:
Collaborative Problem Solving

.....
5th - 7th May 2014

Module II:
*Barriers and Opportunities
in Multiparty Negotiations*

.....
8th -9th May 2014

Κωτσόβολος: Πρωτοβουλία για την ενίσχυση του Οργανισμού «Το χαμόγελο του Παιδιού»

ΚΩΤΣΟΒΟΛΟΣ



Για 2η συνεχή χρονιά η Κωτσόβολος συνέχισε να στηρίζει έναν από τους βασικούς της κοινωνικούς εταίρους, «Το Χαμόγελο του Παιδιού», διπλασιάζοντας για δεύτερη χρονιά τα χρήματα που συγκεντρώθηκαν στους κουμπαράδες του Οργανισμού που βρίσκονται σε όλα τα καταστήματα της αλυσίδας, ενώ παράλληλα προσφέρθηκαν είδη πρώτης ανάγκης έπειτα από τη δράση των εργαζομένων της εταιρείας.

Συγκεκριμένα, κατά τη διάρκεια των χειμερινών εκπτώσεων από τη Δευτέρα 13 Ιανουαρίου έως και την Παρασκευή 28 Φεβρουαρίου, η Κωτσόβολος διπλασίασε το ποσό που συγκεντρώθηκε στους κουμπαράδες του οργανισμού «Το Χαμόγελο του Παιδιού». Από την ενέργεια συγκεντρώθηκαν €11.594,80 ποσό που διπλασιάστηκε από την εταιρεία με αποτέλεσμα να παραδοθούν στον Οργανισμό συνολικά €23.189,60. Παράλληλα, η Κωτσόβολος μαζί με τη δύναμη των ανθρώπων της, θέλοντας να μεγιστοποιήσουν το όφελος για «Το Χαμόγελο του Παιδιού» συγκέντρωσαν 2.200 κιλά σε τρόφιμα και είδη

προσωπικής φροντίδας και καθαριότητας, για να διευκολύνουν την καθημερινότητα των παιδιών. Η παράδοση της επιταγής πραγματοποιήθηκε, την Τετάρτη 26 Μαρτίου, από τους εκπροσώπους της εταιρείας στους υπεύθυνους του Οργανισμού και τα παιδιά που μεγαλώνουν στο σπίτι του «Χαμόγελου» στα Μελίσσια. Παράλληλα, η Ομάδα Εθελοντών της εταιρείας παρέδωσε τα είδη πρώτης ανάγκης που συγκέντρωσαν όλοι οι εργαζόμενοι της εταιρείας για τον εφοδιασμό των Κέντρων Στήριξης του Οργανισμού με τα προϊόντα που συγκεντρώθηκαν.

ALBA: «Be A Student For A Day»

Το ALBA Graduate Business School at The American College of Greece ανοίγει για άλλη μια φορά τις πύλες του και προσκαλεί τους ενδιαφερόμενους στα «θρανία» του για μία ημέρα. Αυτή τη φορά το «Be A Student For A Day» θα έχει ως θέμα του την επιχειρηματικότητα. Βασισμένο στην προσέγγιση του Effectual Entrepreneurship (την «αποτελεσματική» επιχειρηματικότητα). Η μαθησιακή αυτή εμπειρία θα πραγματοποιηθεί το Σάββατο 5 Απριλίου και θα ξεκινήσει με τη δημιουργία επιχειρηματικών ιδεών προερχόμενες από τους συμμετέχοντες, οι οποίοι θα εργαστούν σε ομάδες για να δημιουργήσουν και να διαμορφώσουν μια κοινή επιχειρηματική ιδέα. Η ομάδα του AHEAD (ALBA Hub for Enterprise and Development) θα τους παρουσιάσει εν συνέχεια το Business Model Canvas, που αποτελεί τον πιο σύγχρονο οδηγό στη διαμόρφωση επιχειρηματικών προτάσεων και οι συμμετέχοντες θα έχουν την δυνατότητα να εφαρμόσουν το μοντέλο στις δικές τους ιδέες και μετά να παρουσιάσουν την πρότασή τους. Ένας Καθηγητής του ALBA σε θέματα marketing θα αναλάβει τη σκυτάλη ώστε να εξερευνήσει μαζί με τους συμμετέχοντες τις δυνατότητες προώθησης επιχειρηματικών ιδεών. Η ημέρα θα κλείσει με μια συζήτηση γύρω από τις επιλογές απασχόλησης στην επιχειρηματικότητα. Πληροφορίες: www.alba.edu.gr/StudentForADay και 210-8964531.

Υπ. Εργασίας: Δωρεάν κατασκήνωση για παιδιά χαμηλόμισθων και ανέργων



Τη δωρεάν διαμονή 35.000 παιδιών χαμηλόμισθων εργαζομένων και ανέργων σε παιδικές κατασκηνώσεις, προβλέπει για το ερχόμενο καλοκαίρι, κοινή υπουργική απόφαση που υπεγράφη από τον υπουργό Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, **Γιάννη Βρούτση**, και εστάλη για συνυπογραφή στον

αναπληρωτή υπουργό Οικονομικών **Χρήστο Σταϊκούρα**. Το πρόγραμμα, ύψους 17,5 εκατ. ευρώ, απευθύνεται σε ανήλικα τέκνα χαμηλόμισθων εργαζομένων με σχέση εξαρτημένης εργασίας, που έχουν συμπληρώσει κατά το προηγούμενο από

την έναρξη του προγράμματος ημερολογιακό έτος 50 ημέρες στην ασφάλιση του **ΙΚΑ-ΕΤΑΜ**. Επίσης, στα παιδιά ανέργων που είναι εγγεγραμμένοι στα μητρώα ανέργων του **ΟΑΕΔ**, και έχουν συνεχόμενη ανεργία τουλάχιστον έξι μήνες. Τα παιδιά που θα επιλεγούν, θα πρέπει να έχουν γεννηθεί από 1- 1- 1999 έως 14- 6- 2008, ενώ σε όλες τις περιπτώσεις, το πραγματικό οικογενειακό εισόδημα από κάθε πηγή κατά το προηγούμενο οικονομικό έτος δεν θα πρέπει να υπερβαίνει το ποσό των 16.000 ευρώ. Η κατάρτιση του προγράμματος και επιλογή των δικαιούχων θα γίνει από τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ). Το πρόγραμμα, θα αφορά σε πέντε κατασκηνωτικές περιόδους για το έτος 2014 (από την 15η Ιουνίου έως την 3η Σεπτεμβρίου), ενώ η διάρκεια διαμονής κάθε παιδιού θα είναι έως 15 ημέρες.



HOTEL
GRANDE BRETAGNE
A LUXURY COLLECTION HOTEL
Athens

THURSDAY & FRIDAY
24 & 25 | 4 | 2014

HR
FORUM
14

sustainability
AHEAD

growth
AHEAD

innovation
AHEAD

The HR path: Building Sustainable Organizational Growth through Innovation



The **RBL Group** whose co-founder is Professor David Ulrich, is a worldwide consulting firm focused on helping leaders and organizations deliver results and increase value.

Learning Partner



Allan Freed

Keynote Forum Speaker and Workshop Moderator

A worldwide appreciated principal consultant, member of The RBL Group

Conference Overview – April 24th The latest Human Resources findings related to:

- Attracting, retaining and developing talent needed for company growth through innovation
- Connect human resource processes with customer expectations and financial, social and environmental frameworks
- Build an organizational environment that supports innovation with a systemic and long-term approach

Conference attendance ideal for:

Directors of specialty functions within HR |
HR Managers responsible for the design
and implementation of HR Strategies | HR
Generalists | HR Consultants

HR Transformation Workshop – April 25th

A state of the art workshop limited to
accommodate a maximum of 50 partici-
pants, offering a clear process and useful
tools, HR leaders and Line Managers can
leverage to position their organizations for
sustainable growth through innovation

Workshop attendance ideal for:

Vice Presidents and Senior HR Executives |
General Managers who want to leverage HR
practices for greater business value |
Directors of specialty functions within HR |
HR Managers responsible for the design
and implementation of HR Strategies



Greek
People
Management
Association

For more information please contact us:
+30 2106824092 – gpm@otenet.gr

HR Forum Participation Fees

Early Bird Conference Rates

> GPMA Members: **200€** > Non GPMA Members: **300€**

Early Bird Workshop Rates

> GPMA Members: **300€** > Non GPMA Members: **400€**

*All registrations following the 8th of April will burden an additional **100€** fee
on rates quoted above for GPMA members and non members.



IMPACT

THE EVOLUTION OF LEADERSHIP



Diploma in Executive Coaching and Organisational Development

April 2014 - January 2015

I would highly recommend this course to leaders who strongly believe that it is people and teams that deliver business results (or not).

- Achilleas Kotrozos,
2008-2009 (BP Europe)

I highly recommend it to anyone interested in shaping and leading the organizations of tomorrow.

- Christodoulos Papaphotis,
2009-2010 (Microsoft)



Perhaps the strongest ever experience I've had so far in terms of my self-awareness as an individual and as a professional. Highly recommended.

- Marianna Demiri, 2012-2013
(S&B Industrial Minerals S.A.)

A self exploration journey that increased my self awareness and helped me develop and change. This was a very critical milestone...

- Foteini Fevri, 2011-2012 (BAT)

YEARS

I would have never been convinced, had I not experienced it for myself, how meaningful, value adding, eye-opening, life changing, (in)tense and powerful this (self)-learning experience would be.

- Christina Vrentzou, 2013-2014 (Unilever)

A life changing experience! Practical, thought-evoking, reflective.

- Irini Chaviara,
2010-2011 (Novartis)

The first Coaching
Training in Greece,
welcomes you to its
7th Consecutive
Year



Γερμανία: Εγκρίθηκε ο νόμος για θέσπιση κατώτατου μισθού

Τον νόμο που θεσμοθετεί κατώτατο μισθό 8,5 ευρώ μικτά ωριαίως στη Γερμανία, και ο οποίος θα εφαρμοσθεί το αργότερο μέχρι το 2017, ενέκρινε το υπουργικό συμβούλιο της χώρας. Ο νόμος θα τεθεί σε ισχύ την 1η Ιανουαρίου 2015, αλλά προβλέπεται η εφαρμογή μεταβατικής περιόδου για τους τομείς όπου θα ισχύει ακόμη κλαδική σύμβαση. Το αργότερο μέχρι το 2017 θα έχει εφαρμοσθεί για όλους τους εργαζόμενους πλην των κάτω των 18 ετών, των μαθητευομένων και των μακροχρόνια ανέργων, οι οποίοι εξαιρούνται για το πρώτο εξάμηνο από την πρόσληψή τους. Η θέσπιση κατώτατου μισθού αποτελεί επανάσταση σε μία χώρα, όπου η διαπραγμάτευση των μισθών από τους κοινωνικούς εταίρους αποτελούσε ιστορικό θεσμό. Οι εταίροι της Γερμανίας, με πρώτη τη Γαλλία, ελπίζουν ότι η εφαρμογή του νόμου θα αντιμετωπίσει το ντάμπινγκ σε ορισμένους τομείς, όπως ο τομέας των αγροτικών προϊόντων και τροφίμων, και ότι θα τυνώσει την εσωτερική κατανάλωση στην πρώτη σε μέγεθος οικονομία της Ευρώπης. Αναφορικά με το ποσοστό ανεργίας στη χώρα μειώθηκε για τέταρτο συνεχόμενο μήνα τον Μάρτιο. Πιο συγκεκριμένα ο αριθμός των ανέργων μειώθηκε κατά 12.000 σε 2,901 εκατ.

Ιταλία: Νέο αρνητικό ρεκόρ με την ανεργία στο 13%

Η ανεργία στην Ιταλία άγγιξε, το Φεβρουάριο, το ποσοστό-ρεκόρ του 13%, σύμφωνα με τα επίσημα στοιχεία που παρουσίασε το ιταλικό ινστιτούτο στατιστικής Istat. Πρόκειται για το υψηλότερο ποσοστό από την αρχή της διεξαγωγής των επίσημων μετρήσεων, οι οποίες πραγματοποιούνται από το 1977. Οι άνεργοι στη χώρα έχουν ξεπεράσει τα 3,3 εκατομμύρια σημειώνοντας αύξηση κατά 272.000 ανθρώπους σε ετήσια βάση. Η ανεργία των νέων ηλικίας 15-24 ετών συνεχίζει να κυμαίνεται σε ιδιαίτερα υψηλά επίπεδα: ανέρχεται σε 42,3% καταγράφοντας αύξηση κατά 3,6% σε ετήσια βάση. Υπενθυμίζεται ότι η κυβέρνηση της Ιταλίας πρόκειται να παρουσιάσει την οριστική μεταρρύθμιση της αγοράς της εργασίας. Στα κύρια σημεία της συμπεριλαμβάνεται η επέκταση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου μέχρι τρία χρόνια συνολικής διάρκειας, όπως και η θέσπιση του επιδόματος ανεργίας και για τους έκτακτους υπαλλήλους.

Ισπανία: Μειώθηκαν οι εγγεγραμμένοι άνεργοι τον Μάρτιο

Πτώση σημειώθηκε στον αριθμό των εγγεγραμμένων ανέργων στην Ισπανία το Μάρτιο, καθώς υποχώρησε κατά 16.620 έναντι του Φεβρουαρίου, λίγο χαμηλότερα από τα 4,8 εκατ. Σύμφωνα με το ισπανικό υπουργείο Εργασίας αυτά είναι τα πιο θετικά στοιχεία από τον Μάρτιο του 2006, ενώ την τελευταία 5ετία ο αριθμός των εγγεγραμμένων ανέργων αυξανόταν σε μηνιαία βάση κατά 41.463 άτομα. Σε επίπεδο 12μήνου, ο αριθμός των εγγεγραμμένων ανέργων μειώθηκε κατά 239.377 άτομα. Στο εποχικά προσαρμοσμένο μέγεθος, η ανεργία μειώθηκε κατά 17.000 άτομα, ενώ πρόκειται για την όγδοη συνεχή μείωση και τη μεγαλύτερη πτώση τα τελευταία 10 χρόνια.

Διαβάστε στο τρέχον τεύχος του HR Professional,

Απρίλιος 2014, τεύχος 108

σελ. 40. Team Building

Μία συνεκτική ομάδα με στοχευμένο προσανατολισμό και όραμα αποτελεί ισχυρό εργαλείο στα χέρια των επιχειρήσεων που επιθυμούν να παρουσιάζουν υψηλή παραγωγικότητα και θετικά αποτελέσματα. Το Team Building αποτελεί μία διαδικασία για την ενδυνάμωση και διαμόρφωση δημιουργικών ομάδων, ενώ θέτει ως στόχο τη βελτίωση της απόδοσης και την αύξηση της ανταγωνιστικότητας.



σελ. 50. Talent Management

Παρά τα υψηλά ποσοστά ανεργίας, οι εταιρείες συνεχίζουν να αναφέρουν αδυναμία κάλυψης κρίσιμων θέσεων εργασίας, ενώ έρχονται συχνά αντιμέτωπες με την «έλλειψη ταλέντου». Το Talent Management βρίσκεται πολύ υψηλά στην ατζέντα των επιχειρήσεων διαχρονικά, ενώ φαίνεται να έχει αποκτήσει ιδιαίτερα χαρακτηριστικά.

σελ. 58. HR Metrics

Η απόδοση και παραγωγικότητα των εργαζομένων, οι αμοιβές και παροχές, η ανάπτυξη και φυσικά η διακρίτηση των ανθρώπων αποτελούν βασικά ζητούμενα των σύγχρονων οργανισμών. Οι μετρήσεις αυτών αποδεικνύονται χρήσιμα εργαλεία για την εξαγωγή συμπερασμάτων και τα HR Metrics γίνονται το μέσο για επιτυχημένη συλλογή δεδομένων.



Αρχισυντάκτρια:
Αντωνία Κατσουλιέρη
e-mail: akatsoulieri@bouscias.com

Commercial Relationship Manager:
Κωνσταντίνος Κίντζιος
e-mail: kkintzios@bouscias.com

Καλλιτεχνική Επιμέλεια:
Θεόδωρα Τουτζιάρκη

Ατελιέ:
Μαρία Πετροπούλου

Συνδρομές:
Μαίρη Καλλιφειδα
e-mail: mkalifida@bouscias.com
T: 210-6617777 (εσωτ. 115)

Διεύθυνση:
Κλεισθένους 338, 153 44 Γέρακας
T: 210-6617777, F: 210-6617778
web site: www.bouscias.com
e-mail: info@bouscias.com

Find us on



Το περιοδικό HR Professional και το HR Newsletter εκδίδονται από την

bouscias | communications