

## Ο ελληνικής καταγωγής και διεθνούς φήμης, Richard E. Boyatzis, Πρόεδρος της Κριτικής Επιτροπής των HR Awards 2015!

# HR 2015 awards

Ένας από τους σημαντικότερους «Management Gurus» στον κόσμο που έχει κερδίσει το κοινό, σε Ελλάδα και εξωτερικό, με τις εμπνευσμένες του παρουσιάσεις και την πολυετή έρευνά του για το ρόλο και την αξία της συναισθηματικής νοημοσύνης στη σύγχρονη επιχείρηση, είναι ο Πρόεδρος της Κριτικής Επιτροπής των HR Awards!

Ο διακεκριμένος καθηγητής, με ενεργό ρόλο στο συντονισμό του έργου των Μελών της Επιτροπής και με καθολική συμμετοχή στη διαδικασία αξιολόγησης, θα ηγηθεί της ανάδειξης και επιβράβευσης των πρακτικών αριστείας, που θέτουν στο επίκεντρο τον άνθρωπο.

### Ακαδημαϊκή δράση και διακρίσεις:

Ο Richard Boyatzis είναι καθηγητής Organizational Behavior, Psychology και Cognitive Science στο Case Western Reserve University και Καθηγητής στο τμήμα People/ Organizations του ESADE.

Διαθέτει Bachelor στην Αεροναυτική και Αστροναυτική από το Massachusetts Institute of Technology (MIT), καθώς επίσης MSc. και Ph.D. στην Κοινωνική Ψυχολογία από το Πανεπιστήμιο Harvard.

Διαθέτει πλούσια ερευνητική εμπειρία στις βιώσιμες αλλαγές της ανθρώπινης δραστηριότητας σε όλα τα επίπεδα (άτομα, ομάδες, οργανισμούς, κοινωνίες και χώρες), τις οποίες μελετάει βάσει της θεωρίας ICT (Intentional Change Theory) που ο ίδιος έχει αναπτύξει.

Ταυτόχρονα, τόσο το 2012 όσο και το 2014 αναγνωρίστηκε ως ένας από τους κορυφαίους Management Thinkers του κόσμου από το HR Magazine, λαμβάνοντας και τις δύο φορές την 9<sup>η</sup> θέση της σχετικής λίστας.

Στο σημαντικό συγγραφικό έργο του περιλαμβάνονται 7 βιβλία, όπως το «The Competent Manager», το διεθνές best seller «Primal Leadership» που έχει συγγράψει με τον Daniel Goleman και την Annie McKee καθώς και το «Resonant Leadership».

Διαθέτει επίσης πλούσια αρθρογραφία με περισσότερα από 175 άρθρα σχετικά με την ηγεσία, τα competencies και την ανάπτυξη αυτών, τη συναισθηματική νοημοσύνη, το coaching, τη νευροεπιστήμη και το management education.

Το πρόγραμμα του με τίτλο «Inspiring Leadership Through Emotional Intelligence», μέσω της online πλατφόρμας μαθημάτων Coursera MOOC, αριθμεί περισσότερους από 455.000 εγγεγραμμένους φοιτητές από 215 χώρες μέχρι σήμερα.



### Ανάμεσα στα μέλη της κριτικής επιτροπής βρίσκονται επίσης και οι:

Αντώνης Γκορτζής, Δρ. Όλγα Επιτροπάκη, Ανατολή Κοζάρη, Ολυμπία Καμινιώτη, Κωνσταντίνος Κρεμαλής, Θεόδωρος Κ. Κωνσταντινίδης, Μαρίκα Λάμπρου, Δρ Νάνου Μαηλήρου, Άννα Μαμαλάκη, Μαριαλέξια Μαργαρίτη, Γιώργος Μποχώρης, Γιάννης Νικολάου, Δρ. Αναστασία Π. Rush, Θεόδωρος Τόλλης, Δρ. Πάνος Χατζηπάνος, Αντώνης Χριστοδούλου.

[www.hrwards.gr](http://www.hrwards.gr)

Η υποβολή  
υποψηφιοτήτων  
έχει ήδη ξεκινήσει!

Deadline Υποβολής Υποψηφιοτήτων:

03 Ιουλίου 2015

Τελετή Απονομής Βραβείων: Σεπτέμβριος 2015

# HR in ACTION version 4

Τρίτη 30 Ιουνίου 2015  
Συνεδριακό Κέντρο Δαΐς

Πρακτικές | Πολιτικές | Ενέργειες | Δράσεις | Πρωτοβουλίες

Για 4η συνεχή χρονιά τα καλύτερα case studies και inspirational presentations από τον κλάδο Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού, σε μία εκδήλωση όπου πρωταγωνιστές και αποδέκτες είναι τα ίδια τα στελέχη του HR.

## ΟΜΙΛΗΤΕΣ



**Taleen Tchalikian**  
HR Director,  
Celestial Cruises



**Παναγιώτης Αλιφραγκής**  
HR Manager,  
First Data



**Διονύσης Αμμολοχίτης**  
Ιδρυτής & Δ/νων  
Σύμβουλος,  
Manifest Services



**Μαρίλης Αφιώνη**  
HR Generalist,  
Data  
Communication



**Κώστας Βαβαρούτσας**  
Head of HR &  
ExCo Member,  
RBS Greece



**Βασίλης Βασιλειάδης**  
Διευθυντής  
Εκπαίδευσης,  
OTEAcademy



**Θάλια Βουβονίκου**  
HR Manager,  
Henkel Hellas



**Έλενα Γκίκα**  
HR Director,  
Costa Navarino



**Αλεξάνδρα Ελευθερίου**  
Chief People Officer,  
Printec Group of  
Companies



**Παναγιώτης Εμμανουηλίδης**  
Head of Workforce  
Planning &  
Analytics Region  
Mediterranean  
GFHR WFP &  
Analytics, Ericsson



**Κωνσταντίνος Καθός**  
Head of Workforce  
Διευθυντής  
Σύμβουλος,  
Talentia Software



**Γάννης Καλαθάς**  
Υποδιευθυντής  
Οργάνωσης &  
Ανάπτυξης Ανθρώπινου  
Δυναμικού Ομίλου,  
Ομίλος  
Εταιρειών ΕΛΛΗΝΙΚΑ  
ΠΕΤΡΕΛΙΑΙΑ Α.Ε.



**Λάρα Κάλφα**  
Head of HR,  
Media Saturn/  
Media Markt



**Δροσιά Καρδάση**  
Διευθύντρια  
Ανθρώπινου  
Δυναμικού, Όμιλος  
Interamerican



**Κωνσταντίνος Καρυπίδης**  
Σύμβουλος  
Επικερρήσεων



**Γιώργος Κατωπόδης**  
Προϊστάμενος  
τμήματος Αμοιβών  
και Παροχών,  
METRO AEBE



**Εβελίνα Κοκκίνη**  
HR Specialist,  
Swarovski  
Hellas



**Γάννης Κουτράκης**  
Area HR Leader,  
South East  
Europe, IBM



**Στέλιος Λαμπρόπουλος**  
Συνδότης,  
Infolearn-TEST4U



**Άννα Μαμαλάκη**  
Διευθύντρια  
Employee  
Engagement  
Ομίλου, TITAN



**Κυριάκος Μεταξάκης**  
Human Resources  
Manager Greece,  
Eldorado Gold  
Corporation Greece /  
Ελληνικός Χρυσός Α.Ε



**Τόνια Μαύρου**  
Διευθύντρια  
Ανθρώπινου  
Δυναμικού  
Greece & Cyprus,  
Leroy Merlin



**Αγγελίνα Μιχαήλ**  
HR Manager,  
Ecolac Greece



**Κατερίνα Ναουμιδού**  
Commercial &  
Finance HR Business  
Partner, Μινέρβα  
ΑΕ Ελασμοεργιών  
Επικερρήσεων



**Ναυσικά Πανούση**  
Senior HR  
Manager Greece  
and Operations  
Greater Balkans,  
PepsiCo



**Δημήτρης Παπανικητόπουλος**  
Πρόεδρος,  
Linkage Greece



**Γιώργος Παρτσακούλακης**  
Director Human  
Resources,  
Παπασπύρος



**Μαντώ Πατσαούρα**  
Γενική  
Διευθύντρια,  
Assessment  
Services, British  
Council Greece



**Μαρία Πιπίνου**  
Γενική  
Διευθύντρια,  
Assessment  
Services, British  
Council Greece



**Γιώργος Πλωμαρίτης**  
Διευθύντρια  
Ομαδικών  
Ασφαλίσεων και  
Corporate Business,  
Όμιλος Interamerican



**Βασίλης Πρασός**  
Εμπορικός  
Senior HR  
Consultant,  
SCAN



**Άκης Πρωτοπαπάς**  
Senior HR  
Consultant,  
SCAN



**Απόστολος Σανίδας**  
Υπεύθυνος  
Αμοιβών &  
Παροχών,  
L'Oréal Hellas



**Δέσποινα Σίσκου**  
Manager  
HR Sales &  
Marketing,  
Παπασπύρος



**Έφη Σταυροπούλου**  
Human  
Resources  
Head, MCO  
Balkans, TAKEDA  
Pharmaceuticals



**Ρία Ταμπάκη**  
HR Director  
Greece, Cyprus &  
Balkans, MSD



**Κρύστα Τζελέπη**  
Professional  
Certified Coach  
- PCC, Managing  
Partner, Treasure  
Lab Ltd.



**Ιωάννα Τζουγκανοπούλου**  
Training &  
Development  
Manager,  
Leroy Merlin



**Θεόδωρος Γ. Τόλλης**  
Εκτελεστικός  
Διευθυντής  
Employment Solutions,  
ICAP Group

Reserve your speaking slot today!

[www.hrinaction.gr](http://www.hrinaction.gr)

boussias | communications

Συμμετοχές: Ε. Φωφόρη, Τ. 210-6617777 εα. 229, Ε: ifafouti@boussias.com  
Χορηγίες: Ε. Προεστάκη, Τ. 210-6617777 εα. 388, Ε: iproestaki@boussias.com  
Περιεχόμενο: Α. Κατσουλήρη, Τ. 210-6617777 εα. 321, Ε: akatsouleri@boussias.com

## ΜΕΓΑΛΟΙ ΧΟΡΗΓΟΙ



## ΧΟΡΗΓΟΙ



## ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΕΣ



## ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟΣ ΣΥΝΕΡΓΑΤΗΣ



## TAILOR MADE SPONSOR



## CONFERENCE EXPERIENCE SPONSOR



## ΧΟΡΗΓΟΣ ΕΚΤΥΠΩΣΕΩΝ



## ΟΑΕΔ: Μείωση των εγγεγραμμένων ανέργων Κατά 3,18% τον Απρίλιο



Μειωμένος κατά 68.768 ήταν ο αριθμός των εγγεγραμμένων ανέργων στα μητρώα του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) τον Απρίλιο σε σχέση με τον Μάρτιο. Το σύνολο των εγγεγραμμένων ανέργων (συμπεριλαμβάνονται το σύνολο των επιδοτούμενων ανέργων καθώς και όσοι από τους εγγεγραμμένους μη επιδοτούμενους δηλώνουν ότι

αναζητούν εργασία), για τον Απρίλιο 2015, ανήλθε σε 840.216 ανθρώπους. Από αυτούς 462.325 ή ποσοστό 55,02% είναι εγγεγραμμένοι στο μητρώο του ΟΑΕΔ για χρονικό διάστημα ίσο ή και περισσότερο των 12 μηνών και 377.891 (44,98%) είναι εγγεγραμμένοι στο μητρώο του ΟΑΕΔ για χρονικό διάστημα μικρότερο των 12 μηνών. Ταυτόχρονα σύμφωνα με τα στοιχεία οι άνδρες ανέρχονται σε 334.918 (39,86%) και οι γυναίκες ανέρχονται σε 505.298 (60,14%). Στους παραπάνω θα πρέπει να προστεθεί και το σύνολο των εγγεγραμμένων λοιπών (μη αναζητούντων εργασία), για τον ίδιο μήνα το οποίο αντιστοιχεί σε 148.366 άτομα (ανεβάζοντας το συνολικό αριθμό σε 988.552). Το σύνολο των επιδοτούμενων ανέργων, για τον Απρίλιο 2015 ανέρχεται σε 104.888 άτομα, από τα οποία οι 90.314 (86,11%) είναι κοινοί και λοιπές κατηγορίες επιδοτούμενων και οι 14.574 (13,89%) είναι εποχικοί τουριστικών επαγγελματιών, με τους άνδρες να ανέρχονται σε 53.498 (51,00%) και τις γυναίκες σε 51.390 (49,00%).

## Άρτεμις: Στο 13,22% η αδήλωτη εργασία τη διετία 2013-2015 Υψηλά πρόστιμα και τον Φεβρουάριο

Σε ποσοστό το 13,22% των επιχειρήσεων που ελέγχθηκαν από τον Σεπτέμβριο του 2013 έως τον Φεβρουάριο του 2015 στο πλαίσιο του ειδικού επιχειρησιακού σχεδίου «ΑΡΤΕΜΙΣ» απασχολούσαν αδήλωτους εργαζόμενους.



Συνολικά πραγματοποιήθηκαν έλεγχοι σε 38.788 επιχειρήσεις όλων των κλάδων οικονομικής δραστηριότητας, από τις οποίες οι 5.129 επιχειρήσεις είχαν αδήλωτους εργαζόμενους. Συγκεκριμένα, εντοπίστηκαν 8.450 αδήλωτοι εργαζόμενοι (4,37% του συνολικού εργατικού δυναμικού), ενώ τα πρόστιμα που επιβλήθηκαν, αποκλειστικά για την αδήλωτη εργασία ανέρχονται στο ποσό των 88.249.722 ευρώ. Από τον συνολικό αριθμό των αδήλωτων οι περισσότεροι ήταν άνδρες (54,79%), έναντι 45,21% των γυναικών. Πιο συγκεκριμένα για τον μήνα Φεβρουάριο του 2015 επιβλήθηκαν πρόστιμα ύψους 9,5 εκατ. ευρώ σε επιχειρήσεις που διαπιστώθηκε, κατόπιν ελέγχων από τους επιθεωρητές εργασίας του ΣΕΠΕ και της ΕΥΠΕΑ, ότι απασχολούσαν αδήλωτους εργαζόμενους.

Συνολικά, διενεργήθηκαν δειγματοληπτικοί έλεγχοι σε 2.782 επιχειρήσεις, εκ των οποίων οι 458 (16,46%) απασχολούσαν αδήλωτους εργαζόμενους. Σε σύνολο 12.343 εργαζομένων στις επιχειρήσεις που ελέγχθηκαν, εντοπίστηκαν 907 αδήλωτοι (7,35%) και επιβλήθηκαν πρόστιμα αποκλειστικά για την αδήλωτη εργασία ύψους 9,5 εκατ. ευρώ.

## Διευκρινίσεις για την παράλληλη ασφάλιση



Η έννοια της παράλληλης ασφάλισης, δηλαδή του καθεστώτος ασφάλισης που ισχύει στην περίπτωση ταυτόχρονης απασχόλησης και κατ' επέκταση ασφάλισης ενός εργαζομένου σε περισσότερες της μιας δραστηριότητες, αποσαφηνίζεται στο «Δίκτυο υπηρεσιών

πληροφόρησης, συμβουλευτικής υποστήριξης και ενδυνάμωσης εργαζομένων του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ». Στις περιπτώσεις ταυτόχρονης ασφάλισης σε δύο ασφαλιστικούς φορείς ο χρόνος ασφάλισης για τη θεμελίωση δικαιώματος υπολογίζεται μόνο μία φορά (δηλαδή, από έναν μόνο φορέα), ενώ ο ασφαλισμένος επιλέγει τον φορέα του οποίου θα υπολογιστεί ο χρόνος. Αναλυτικά στην ανάλυση του Ινστιτούτου Εργασίας σημειώνεται ότι: Ως χρόνος παράλληλης ασφάλισης νοείται ο χρόνος κατά τον οποίο υπάρχει ταυτόχρονα ασφάλιση σε δύο ή και περισσότερους φορείς κύριας ασφάλισης, και ο χρόνος παράλληλης ασφάλισης λαμβάνεται υπόψη για την προσαύξηση της σύνταξης.

Επιπλέον, μπορεί να χρησιμοποιηθεί προκειμένου να λάβει ο ασφαλισμένος δεύτερη σύνταξη με τις αυξημένες χρονικές προϋποθέσεις που ισχύουν για τους διπλοσυνταξιούχους στους διάφορους φορείς κύριας ασφάλισης. Διευκρινίζεται ότι οι ασφαλιστικές εισφορές που έχουν καταβληθεί για τον χρόνο παράλληλης ασφάλισης είναι υποχρεωτικές και δεν προβλέπεται επιστροφή τους λόγω μη εκπλήρωσης της προσδοκίας συνταξιοδότησης. Η ασφαλιστική νομοθεσία προβλέπει για την περίπτωση αυτή διαφορετικές ρυθμίσεις για τους «παλαιούς ασφαλισμένους» (όσους ασφαλίστηκαν ως 31.12.1992) και για τους «νέους ασφαλισμένους» (όσους ασφαλίστηκαν από 1.1.1993).

MBA tqm Intl.unipi.gr

Πανεπιστήμιο Πειραιώς

**Operational How**

**MBA TQM International**

for Business Excellence

KEY PERFORMANCE INDICATORS

PERFORMANCE MANAGEMENT

**BUSINESS EXCELLENCE**

Lean 6σ Mgt BUSINESS DATA ANALYTICS MGT

Business Economics Management Systems

Strategic Management PERFORMANCE Business Planning

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY Marketing

**MBA TQM International**

Environmental Management Accounting and Finance

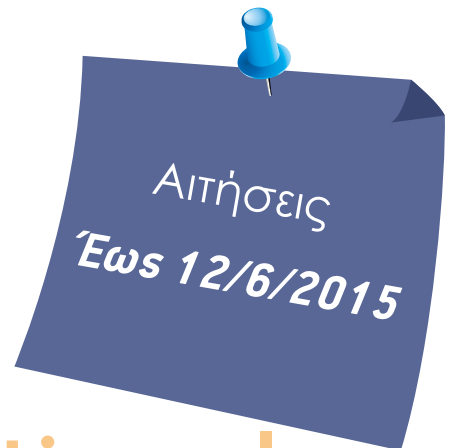
OPERATIONAL KNOW HOW

Quality Costing Quality Management

6σ HRM INNOVATION Mgt Operations Management

Sustainability Mgt CROSS BORDER CARE QUALITY Mgt

Total Quality International



## «Ναι» στην αναθεώρηση προγραμμάτων για την απασχόληση Σύμφωνα με δημοσίευμα στο Europolitics

Δημοσίευμα στο έντυπο ευρωπαϊκής ενημέρωσης Europolitics με τίτλο «Η ΕΕ αποδέχεται την αναθεώρηση των προγραμμάτων απασχόλησης της Ελλάδας», παραθέτει αποκλειστική δήλωση του εκπροσώπου της Επιτροπής για θέματα απασχόλησης **Christian Wigand**, σύμφωνα με την οποία «είναι δυνατόν να υπάρξουν αλλαγές οι οποίες είναι σύμφωνες με τους ευρωπαϊκούς κανόνες και συνάδουν με τις αρμοδιότητες του κράτους μέλους». Το δημοσίευμα επισημαίνει την ακύρωση

προγράμματος απασχόλησης για 16.220 ανέργους από την αρμόδια Ελληνίδα Υπουργό **Ράνια Αντωνοπούλου** με το επιχείρημα ότι παραβίαζε κανόνες του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου. Το ελληνικό Υπουργείο επανεξετάζει δυο από τα πέντε συνολικά προγράμματα καταπολέμησης της ανεργίας των νέων. Το πρώτο αφορά 8.000 νέους 25-29 ετών στον τομέα του τουρισμού και το δεύτερο αφορά την επαγγελματική κατάρτιση 15.000 ατόμων 18-24 ετών. Στη συνέχεια το δημοσίευμα

παραθέτει αριθμητικά στοιχεία για την ανεργία στην Ελλάδα. Μεταξύ άλλων, επισημαίνει πως, σύμφωνα με την ελληνική κυβέρνηση, η ελαφρά μείωση της ανεργίας (νέοι 15-24 ετών, 60,5% ανεργία το Φεβρουάριο 2013- 50,1% ανεργία το Φεβρουάριο 2015) οφείλεται σε τρεις παράγοντες: τη μετανάστευση, τους αυστηρότερους ελέγχους στους χώρους εργασίας με στόχο την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας και την εποχική αύξηση της απασχόλησης χάρη στον τουρισμό.

## Περισσότερα χρόνια εργασίας αναμένουν τα στελέχη Σύμφωνα με έρευνα της Randstad σε 34 χώρες



Περισσότερα χρόνια από ό,τι προβλέπει η σημερινή νομοθεσία (40 έτη για συνταξιοδότηση στα 62 και στα 67 για λιγότερα χρόνια ασφάλισης) θεωρούν οι Έλληνες ότι θα χρειαστεί να παραμείνουν στην αγορά εργασίας, με το 51% να μην αναμένει σύνταξη πριν από τα 65 και το σύνολο των εργαζομένων να δηλώνει πρόθυμο, παρά τις μειωμένες αποδοχές, να αποταμιεύσει για να συμπληρώσει το ποσό της μελλοντικής σύνταξης. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα διεθνούς έρευνας της Randstad που πραγματοποιήθηκε σε 34 χώρες, το 83% των

εργαζομένων στην Ελλάδα εκτιμά ότι θα αναγκαστεί να εργαστεί περισσότερο σε σχέση με τα ισχύοντα όρια συνταξιοδότησης έναντι 77% που είναι η γενική εκτίμηση, κατά μέσο όρο, στο σύνολο των χωρών (το ποσοστό φτάνει στο 91% στη Ιταλία, 89% στην Πορτογαλία, 86% στην Ισπανία και Ιαπωνία, και 84% στο Ην. Βασίλειο και στη Σιγκαπούρη). Μόνο το 43% θεωρεί ότι θα συνταξιοδοτηθεί σε ηλικία μεταξύ 60 - 65 ετών, το 48% ότι θα πάρει σύνταξη μεταξύ 65 και 70 ετών, το 6% στα 70 - 75 και το 3% από 75 - 80 ετών. Υψηλότερα είναι τα ποσοστά όσων αναμένουν να συνταξιοδοτηθούν μεταξύ 60 και 65 ετών στη Γερμανία (50%), στο Βέλγιο (54%) και στην Αυστρία (60%), ενώ τα χαμηλότερα ποσοστά καταγράφονται στην Ολλανδία (14%) και στη Δανία (21%). Επιπρόσθετα, προτελευταία (μετά τη Τσεχία) είναι η Ελλάδα σε ό,τι αφορά την εφαρμογή προγραμμάτων διατήρησης θέσεων εργασίας για εργαζόμενους ηλικίας άνω των 55 ετών, με μόλις το 27% των εργοδοτών (έναντι 24% στην Τσεχία) να εφαρμόζουν πολιτική ενεργούς γήρανσης σε αντίθεση με άλλες χώρες όπως η Ινδία (67%), η Ιταλία (55%) και η Γερμανία (43%).

## 2 BUSINESS CONTINUITY MANAGEMENT FORUM

**"How to make your BCM actually work"**

Τρίτη 23 Ιουνίου 2015, Αμφιθέατρο Maroussi Plaza

Pre-Conference Expert Sessions: Δευτέρα 22 Ιουνίου 2015, OTEAcademy, Αίθουσα Σ010

**Παρακολουθείστε πώς μπορείτε να υλοποιήσετε με απλό τρόπο ένα Πρόγραμμα Επιχειρησιακής Συνέχειας που πραγματικά θα «δουλέψει» τη δύσκολη στιγμή που θα το χρειαστεί η επιχείρησή σας.**

In association with  
**Fidel&Fortis**  
fortifying your business

**netweek**  
conferences



be  
**EFFICIENT**

be  
**PRODUCTIVE**

be  
**EFFECTIVE**



**BEING ESSENTIAL. YOUR PARTNER TOWARDS DEVELOPMENT**

**5**

**ΑΠΟΚΛΕΙΣΤΙΚΕΣ  
ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΕΣ**



The Sales Activator®  
Results speak louder than words



**4**

**ΤΟΜΕΙΣ  
ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΠΟΙΗΣΗΣ**

- 1 Διοίκηση - Ηγεσία
- 2 Πωλήσεις  
Εξυπηρέτηση Πελατών
- 3 Προσωπική Ανάπτυξη
- 4 Οικονομικά για  
μη Οικονομικούς

**50**

**ΕΤΑΙΡΙΕΣ  
ΠΕΛΑΤΕΣ**

**30**

**ΕΤΑΙΡΙΚΕΣ  
ΑΚΑΔΗΜΙΕΣ**

**8.400**

**ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ**



**ΠΙΣΤΟΤΗΤΑ  
ΠΕΛΑΤΩΝ**



**ΒΑΘΜΟΣ  
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ**

## Έκθεση με προτεινόμενα μέτρα για την αντιμετώπιση της ανεργίας Από το Διεθνή Οργανισμό Εργασίας



Με τις ελληνικές θέσεις στο ζήτημα των εργασιακών να υποστηρίζονται, κατά πληροφορίες, από τον ILO, ιδιαίτερη σημασία αποκτά το γεγονός ότι ο Διεθνής Οργανισμός Εργασίας δημοσίευσε έκθεση, με την οποία προτείνει δέσμη τριών έκτακτων μέτρων και έξι πολιτικών, που θα πρέπει να ακολουθηθεί η ελληνική κυβέρνηση, προκειμένου να ενισχύσει τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, να διευρύνει νέες πηγές ανάπτυξης και να

αντιμετωπίσει τις πιεστικές επιπτώσεις της κρίσης. Σύμφωνα με τον ILO, η κυβέρνηση πρέπει να δράσει σε πολλαπλά επίπεδα, διαφορετικά η επιστροφή των δεικτών εργασίας στα προ κρίσης επίπεδα θα γίνει αφού περάσουν πολλά χρόνια. Πιο συγκεκριμένα ο τονίζει ότι η Ελλάδα θα πρέπει να λάβει άμεσα έκτακτα μέτρα, μεταξύ των οποίων αναφέρεται: η βελτίωση της πρόσβασης των μικρών επιχειρήσεων στο δανεισμό, η επανεξέταση του ρυθμού και του μείγματος πολιτικών δημοσιονομικής εξυγίανσης κ.ά. Ταυτόχρονα, η ελληνική κυβέρνηση θα πρέπει να ακολουθήσει μακροπρόθεσμες πολιτικές για τη στήριξη της απασχόλησης όπως:

α. η αντιμετώπιση της αδήλτης εργασίας και της φτώχειας των εργαζομένων μέσα από τη διεύρυνση της φορολογικής

βάσης και βελτιώνοντας τα κίνητρα για τη χαμηλά αμειβόμενη εργασία,  
β. επανεξέταση του συστήματος κοινωνικής προστασίας και της ικανότητάς του να προσφέρει ασφάλεια εισοδήματος,  
γ. βελτίωση του ανθρώπινου κεφαλαίου σχεδιάζοντας προγράμματα απόκτησης δεξιοτήτων σε σύμπραξη με εταιρείες, εργαζομένους και εκπαιδευτικά ιδρύματα, αξιοποιώντας προγράμματα μαθητείας και εργασιακής εμπειρίας για τους νέους κ.ά.  
δ. αντιμετώπιση του κατακερματισμού των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των κενών κάλυψης, ιδίως ενισχύοντας τον κοινωνικό διάλογο σε διάφορα επίπεδα και συνάπτοντας συμφωνίες σε κίριους κλάδους, όπως ο τουρισμός και  
ε. αναδόμηση του κοινωνικού διαλόγου, ώστε να διασφαλιστεί ότι είναι ισόρροπη η στρατηγική.

## European Best Workplaces 2015

### Ανάμεσά τους 7 επιχειρήσεις με δραστηριότητα στην Ελλάδα

Το Great Place to Work® έδωσε στη δημοσιότητα την ετήσια λίστα με τις 100 καλύτερες εταιρείες της Ευρώπης για το εργασιακό τους περιβάλλον. Σύμφωνα με αυτήν για το 2015, η NetApp (Data storage specialist) είναι η πολυεθνική στην Ευρώπη με το καλύτερο εργασιακό περιβάλλον, η Γαλλική Davidson (συμβουλευτική εταιρεία σε θέματα τεχνολογίας) επιτυγχάνει την υψηλότερη βαθμολογία ανάμεσα στις μεγάλες εθνικές επιχειρήσεις (500+εργαζόμενοι), και η Σουηδική εταιρεία παροχής υπηρεσιών τεχνολογίας Cygni κατατάσσεται ως η κορυφαία στην κατηγορία των μικρού και μεσαίου μεγέθους επιχειρήσεων (50-500 εργαζόμενοι). Στη λίστα μεταξύ των 100 καλύτερων εταιρειών της Ευρώπης συναντά κανείς τις εξής εταιρείες που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα: **Microsoft, Mars Group, Coca-Cola, Novo Nordisk, AbbVie και Pepsico-Tasty Foods** στην κατηγορία των πολυεθνικών, και στην κατηγορία των εθνικών μεγάλων επιχειρήσεων (με πάνω από 500 εργαζόμενους)

συμπεριλαμβάνεται για τρίτη συνεχόμενη φορά η αλυσίδα σουπερ μάρκετ **Διαμαντής Μασούτης ΑΕ**. Επιπλέον, δόθηκαν τρία ειδικά τιμητικά βραβεία στις κατηγορίες:

- Έμπνευση για Υπερηφάνεια: MARS Group
- Διαφάνεια στην Επικοινωνία: SAS Institute
- Συμμετοχή των Εργαζομένων: Goodman Masson

Τέλος, σύμφωνα με την ευρωπαϊκή έκθεση του Great Place to Work® που περιλαμβάνει τη λίστα με τις 100 καλύτερες εταιρείες της Ευρώπης για το 2015, στοιχεία όπως η τιμιότητα, η δικαιοσύνη και η παροχή των μέσων που χρειάζονται οι εργαζόμενοι για να κάνουν τη δουλειά τους είναι σημαντικοί παράγοντες για να σχηματισθεί η αντίληψη ενός καλού εργασιακού περιβάλλοντος. Η μελέτη αυτή δείχνει επίσης ότι οι καλύτερες εταιρείες στην Ευρώπη δεν αρκούνται μόνο στα βασικά, αλλά δημιουργούν στους χώρους εργασίας ένα ψυχολογικά και συναισθηματικά υγιές κλίμα.

## Η Adecco στηρίζει το «Nestle needs YOUth»

Στο πλαίσιο της πρωτοβουλίας «Nestle needs YOUth», η Nestle δεσμεύθηκε να δημιουργήσει 20.000 ευκαιρίες απασχόλησης για νέους έως 30 ετών την τριετία 2014-2016 στην Ευρώπη, να τους στηρίξει με συμβουλευτική καριέρας και να ενεργοποιήσει το δίκτυο των συνεργατών της για να δημιουργήσει μια «Συμμαχία για τη Νέα Γενιά» (Alliance for YOUth), που θα πολλαπλασιάσει αυτές τις ευκαιρίες και τα εφόδια για τους νέους. Η Adecco και έχοντας ως στόχο να στηρίξει πρωτοβουλίες και θεσμούς που συμβάλλουν στην καταπολέμηση και επίλυση των προβλημάτων ανεργίας, ανέλαβε να υποστηρίξει ενεργά αυτή τη δράση. Στο πλαίσιο του πυλώνα της ενέργειας «Alliance for YOUth», προσφέρει στους νέους που πραγματοποιούν την πρακτική τους άσκηση στη Nestle μία επαγγελματική αξιολόγηση. Μέσα από μία σειρά τεχνικών που έχει αναπτύξει η Adecco, οι εξειδικευμένοι σύμβουλοί της εντοπίζουν μια ευρεία γκάμα δεξιοτήτων και, με αυτόν τον τρόπο, οι εκπαιδευόμενοι έχουν την ευκαιρία να αναγνωρίσουν τα δυνατά αλλά και αδύνατα σημεία τους και να τα βελτιώσουν, λαμβάνοντας στο έπακρο την καθοδήγησή και την ενίσχυση των δύο εταιρειών. Τέλος, στο πλαίσιο της συνεργασίας τους, οι δύο εταιρείες θα διοργανώσουν από κοινού δραστηριότητες, προσφέροντας υποστήριξη στους νέους υποψηφίους.

boussias | communications

organized by



# HR Awards 2015

Τα HR Awards έρχονται με στόχο να αναδείξουν και να επιβραβεύσουν τις πρωτοβουλίες, τις πρακτικές και τις πολιτικές εκείνες που θέτουν στο επίκεντρο τον ίδιο τον άνθρωπο, μέσα από τις ενέργειες της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού. Αναζητώντας τα παραδείγματα αριστείας στον τομέα διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού, τα HR Awards απευθύνονται σε όλους τους οργανισμούς που συνεχίζουν να καινοτομούν και να επενδύουν με αίσθημα ευθύνης στους εργαζόμενούς τους.

## ΒΑΣΙΚΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΒΡΑΒΕΥΣΗΣ

- Learning & Development
- Resourcing
- Talent Management
- Diversity
- Graduate Market
- Employee Engagement & Team Building
- Health & Well-Being
- Rewards & Benefits
- Performance Management
- Change Management & Internal Communication
- Technology
- Corporate Social Responsibility
- HR Cross-Border Practices

## ΚΡΙΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ (όπως έχει διαμορφωθεί μέχρι σήμερα)



Richard E. Boyatzis  
Πρόεδρος της Κριτικής Επιτροπής



Αντώνης Γκορτζής  
EBEN GR



Δρ. Ολγα Επιτροπάκη  
ALBA



Δρ. Ολγυμία Καμινιώτη,  
Εθνικό Ινστιτούτο  
Εργασίας & Ανθρώπινου Δυναμικού



Ανατολή Κοζάρη,  
Εθνικό Κέντρο  
Εργασίας & Ανθρώπινου Δυναμικού



Κωνσταντίνος Κρεμαστής  
Παν/μιο Αθηνών



Θεόδωρος Κ. Κωνσταντινίδης,  
Ελληνικό Ινστιτούτο  
Υγείνης & Ασφάλειας  
της Εργασίας



Μαρίκα Λάμπρου  
ΕΑΣΕ



Δρ. Νάνσυ Μαλιτέρου  
ICF



Άννα Μαμαλιάκη  
ΣΕΒ-ΙΒΕΠΕ



Μαριαλέξια Μαργαρίτη  
HCA/EMCC Greece



Γιώργος Μποχώρης  
Παν/μιο Πειραιώς



Γιάννης Νικολάου  
ΟΠΑ



Δρ. Αναστασία Π. Ρουχ  
ΕΑΡΑ



Θεόδωρος Τόλης  
ΕΝΙΔΕΑ



Αντώνης Χριστοδούλου  
Δ/νση Ασφάλειας και  
Υγείας στην Εργασία,  
Υπουργείο Εργασίας

Deadline Υποβολής Υποψηφιοτήτων: 03 Ιουλίου 2015

Τελετή Απονομής Βραβείων: Σεπτέμβριος 2015

[www.hrwards.gr](http://www.hrwards.gr)

Ειρήνη Φαφούτη, Τ: 210-6617777 εσωτ. 229, E: ifafouti@boussias.com

Με την Υποστήριξη





## Google: Αύξηση του συνολικού αριθμού των γυναικών



Το 21% του τεχνικού προσωπικού που προσέλαβε η Google Inc το 2014 είναι γυναίκες, σύμφωνα με την εταιρεία, η οποία διευκρίνισε ότι αυξήθηκε κατά 1% ο συνολικός αριθμός των γυναικών που εργάζονται σε αυτήν σε θέσεις τεχνικών, στο πλαίσιο των προσπαθειών που καταβάλλει για την αύξησή τους. Η εταιρεία ξεκίνησε πρόσφατα να αποκαλύπτει στοιχεία σχετικά με το ανθρώπινο δυναμικό, αφού παραδέχθηκε ότι έσφαλθη και ότι «είναι ώρα να

είμαστε σοβαροί και έντιμοι σχετικά με τα ζητήματα αυτά». Σημειώνεται ότι η εταιρεία έχει κατηγορηθεί όχι μόνον για χάσμα όσον αφορά τον αριθμό των ανδρών και των γυναικών που απαρτίζουν το προσωπικό της, αλλά και για ευρεία έλλειψη μιας πολιτικής προσλήψεων που να τους περιλαμβάνει όλους, η οποία επηρεάζει επίσης τις μειονότητες. Η εταιρεία ανακοίνωσε ταυτόχρονα ότι η αύξηση των μαύρων και των ισπανόφωνων υπαλλήλων της ξεπερνάει τη συνολική αύξηση των προσλήψεων της, αλλά αντιστοιχεί μόνον στο 2 και 3% του συνολικού της εργατικού δυναμικού αντιστοίχως, ενώ διευκρινίζεται ότι από τις 31 Δεκεμβρίου η εταιρεία απασχολεί συνολικά 53.600 υπαλλήλους πλήρους απασχόλησης.



## ΟΟΣΑ: Άνεργος ένας στους δύο νέους σε Ελλάδα και Ισπανία

Στον αντίποδα η Γερμανία με 8%

Ένας στους δύο νέους σε Ελλάδα και Ισπανία είναι άνεργος, τόνισε ο επικεφαλής του ΟΟΣΑ **Άνχελ Γκουρία**, παρουσιάζοντας στο Βερολίνο την Έκθεση για τις Δεξιότητες και την Απασχολησιμότητα των Νέων για το 2015. Αντιθέτως, σημείωσε, η Γερμανία με 8%, έχει ένα από τα χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας των νέων. Συνολικά περισσότεροι από 35 εκατομμύρια

νέοι ηλικίας 16-29 ετών στις χώρες του ΟΟΣΑ είναι άνεργοι, αλλά και εκτός εκπαιδευτικού συστήματος, ενώ από αυτούς τα 20 εκατομμύρια βρίσκονται εντελώς εκτός επαγγελματικού, εκπαιδευτικού, κοινωνικού και εργασιακού πλαισίου. «Η αντιμετώπιση αυτής της τραγωδίας δεν αποτελεί απλώς ηθική υποχρέωση, αλλά οικονομική ανάγκη. Αυτοί οι νέοι αντιπροσωπεύουν μια χαμένη επένδυση καθώς και ένα βάρος για την κοινωνία» δήλωσε ο ίδιος και αναφέρθηκε στα χαμηλά φορολογικά έσοδα, στις υψηλές κοινωνικές δαπάνες και στην κοινωνική αστάθεια που σχετίζεται με τα υψηλά ποσοστά ανεργίας μεταξύ των νέων. Ο επικεφαλής του ΟΟΣΑ, υπενθύμισε την ρήση του Αριστοτέλη: «εκεί που διασταυρώνονται οι ανάγκες του κόσμου και τα ταλέντα σου, εκεί βρίσκεται και η κλίση σου». Κατέληξε, επισημαίνοντας ότι «σήμερα πολλές από τις χώρες μας και τα εκπαιδευτικά μας ιδρύματα δυσκολεύονται να προσαρμοστούν στις ανάγκες του σύγχρονου κόσμου και της αγοράς εργασίας τους».

## Διαβάστε στο τρέχον τεύχος του HR Professional,

Ιούνιος 2015, τεύχος 121

### 34. Graduate Market Recruitment

Καθώς η επόμενη γενιά αποφοίτων ετοιμάζεται να εισέλθει στην αγορά εργασίας, τα τμήματα HR καλούνται να αναζητήσουν και να επιλέξουν τους βέλτιστους υποψήφιους.

Ο ανταγωνισμός είναι μεγάλος, ιδιαίτερα αυτή την περίοδο της παραταταμένης ύφεσης που διανύει η χώρα, και οι υποψήφιοι «αγωνίζονται» σκληρά για να κερδίσουν τις καλύτερες θέσεις.



### 42. Downsizing-Rightsizing

Η μείωση ή η αναδιάρθρωση του αριθμού των εργαζομένων μπορεί να αποτελέσει ένα σημαντικό όπλο στην προσπάθεια μίας εταιρείας να επιβιώσει σε δύσκολες οικονομικές συγκυρίες, να ανταποκριθεί στις αλλαγές της αγοράς αλλά και να υλοποιήσει στρατηγικής σημασίας στόχους. Παρόλα αυτά, όπως κάθε «όπλο», το downsizing-rightsizing μπορεί να ενέχει σημαντικούς κινδύνους και για αυτό χρειάζεται προσοχή.

### 48. Personal Effectiveness & Behavioral Skills

Η προσωπική αποτελεσματικότητα και απόδοση ενός στελέχους μέσα σε έναν οργανισμό αποτελεί βασική προϋπόθεση της εταιρικής επιτυχίας. Η ανάπτυξη, ωστόσο, όλων εκείνων των ικανοτήτων/δεξιοτήτων που επηρεάζουν θετικά την προσωπική απόδοση συνιστά και το βέλτιστο τρόπο εξασφάλισης αυξημένων αποτελεσμάτων συνολικά, με τα προγράμματα ανάπτυξης αυτών να είναι η ιδανική επιλογή, εσωκλείοντας αμφίπλευρα οφέλη.