

## Λίγες ημέρες πριν από την ολοκλήρωση υποβολής των υποψηφιοτήτων

Την Τετάρτη 22 Ιουλίου ολοκληρώνεται η διαδικασία υποβολής υποψηφιοτήτων στα HR Awards 2015. Όλες οι εταιρείες που θέτουν τους εργαζόμενους στην καρδιά της επιχείρησής τους, που συνεχίζουν να καινοτομούν και να επενδύουν στα στελέχη τους, είναι και αυτές που μπορούν να διεκδικήσουν τη διάκρισή τους.

Επειδή η αξία της αριστείας οφείλει να είναι διαχρονική, αυτό επιτυγχάνεται μέσα από την επιβράβευση αποκλειστικά και μόνο των κορυφαίων πρακτικών και των ανθρώπων που συναντώνται πίσω από αυτές. Προς αυτή την κατεύθυνση πραγματοποιήθηκε και η σύσταση της Κριτικής Επιτροπής καλύπτοντας ολόκληρο το εύρος των δραστηριοτήτων του HR μεταφέροντας ταυτόχρονα την τεχνογνωσία, τα αδιάβλητα συστήματα και διαδικασίες που διακρίνουν τα βραβεία της Boussias Communications και στον κλάδο του Ανθρώπινου Δυναμικού.

Έτσι, μετά το πέρας της υποβολής υποψηφιοτήτων όλες οι πρακτικές και οι δράσεις από τη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού για μία εβδομάδα θα βρίσκονται στη διάθεση των Μελών της Επιτροπής προς αξιολόγηση. Στη συνέχεια και με ενεργή συμμετοχή του Προέδρου, Richard Boyatzis, θα διακριθούν όσες εταιρείες αποδεδειγμένα επιδεικνύουν ανθρωποκεντρική κουλτούρα και καινοτόμες πρακτικές/πολιτικές.

### Εσείς, ακόμη να θέσετε την υποψηφιότητά σας;

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

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

HR  
awards  
2015

## Αύξηση του φαινομένου της «υποχρεωτικής αργίας»

### Μέτρα αντιμετώπισης από το υπ. Εργασίας

Συνεχίζουν να αυξάνονται οι επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα, από όλους τους κλάδους που θέτουν τους εργαζόμενους τους σε διαθεσιμότητα, εκ περιτροπής εργασία ή ακόμη και «υποχρεωτική αργία», επικαλούμενες διατάξεις του Αστικού Κώδικα περί «ανωτέρας βίας». Παράλληλα, κι ενώ πληθαίνουν οι επιχειρήσεις που εξαιτίας της τραπεζικής αργίας και της επιβολής περιορισμού κεφαλαίων δεν καταβάλλουν τη μισθοδοσία, μεταφέροντάς την, για όταν ανοίξουν οι τράπεζες, τις τελευταίες ημέρες αυξάνονται και αυτές που προκαταβάλλουν τη μισθοδοσία Ιουλίου ή και Αυγούστου, καθώς και το επίδομα καλοκαιρινής άδειας, σκεπτόμενοι το ενδεχόμενο «κουρέματος» των καταθέσεων. Οι καταγγελίες που κατά κύριο λόγο είναι ανώνυμες, αφορούν εργοδότες οι οποίοι ζήτησαν από τους εργαζόμενους να μην εργαστούν λόγω των περιορισμών στις κινήσεις κεφαλαίων μέσω τραπεζών. Στις περισσότερες περιπτώσεις οι εργαζόμενοι τέθηκαν σε υποχρεωτική αργία, μέτρο που δεν υφίσταται με βάση το εργατικό δίκαιο, προβλέπεται όμως στον Αστικό Κώδικα, εφόσον υπάρξει περίπτωση «ανωτέρας βίας». Υπάρχουν και εργοδότες που θέτουν σε διαθεσιμότητα το σύνολο των εργαζομένων τους, ή κάποια τμήματα από την παραγωγική διαδικασία, μέχρι να λήξουν τα έκτακτα μέτρα στον τραπεζικό κλάδο, ή έστω έως ότου ξεκαθαρίσει η κατάσταση, ενώ συχνές είναι και οι περιπτώσεις όπου οι εργαζόμενοι παίρνουν την καλοκαιρινή τους άδεια, τις περισσότερες φορές με συναίνεση, αλλά εκτός προγράμματος. Παράλληλα, πληθαίνουν οι επιχειρήσεις που θέτουν, μονομερώς ή μετά από συμφωνία, τους εργαζόμενους τους σε εκ περιτροπής εργασία. Το υπουργείο Εργασίας ωστόσο επισημαίνει ότι λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα αντιμετώπισης φαινομένων καταστρατήγησης και παραβίασης της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας.

### Διεύρυνση καθηκόντων για τον Α. Λιάκο

Από 1η Ιουλίου ο Ανδρέας Λιάκος HR Director, Mondelez Greece, ανέλαβε την ευθύνη για την ομάδα HR Greece, Romania, East Adriatic Markets and Bulgaria Commercial για όλες τις λειτουργίες, πλην των εργοστασίων, ως business partner τόσο για το Snacks (Chocolate, Biscuits, Gum & Candy) όσο και για το Meals (Cheese & Grocery).

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



Richard E. Boyatzis  
Πρόεδρος Κριτικής  
Επιτροπής



Αντώνης Γκορτζής  
Ελληνικό  
Ινστιτούτο  
Επιχειρηματικής  
Ηθικής (EBEN GR)



Δρ. Όλγα  
Επιτροπάρχ  
ALBA Graduate  
Business School



Δρ. Ολυμπία  
Καμινιώτη, Εθνικό  
Ινστιτούτο Εργασίας  
& Ανθρώπινου  
Δυναμικού (ΕΙΕΑΔ)



Ανατολή Κοζάρη  
Εθνικό Κέντρο  
Δημόσιας Διοίκησης  
& Αυτοδιοίκησης  
(ΙΝΕ/ΕΚΔΑΑ)



Κωνσταντίνος  
Κρεματίδης  
Πανεπιστήμιο  
Αθηνών



Θεόδωρος Κ.  
Κωνσταντίνιδης  
Ελληνικό Ινστιτούτο  
Υγιεινής & Ασφάλειας  
της Εργασίας (Ε/ΝΙΝΥΑΕ)



Μαρίκα Λάμπρου  
Εταιρία Ανωτάτων  
Στελεχών  
Επιχειρήσεων  
(ΕΑΣΕ)



Δρ. Νάνου Μαϊλέρου  
International Coach  
Federation (ICF)



Άννα Μαμαϊδάκη  
ΣΕΒ-ΙΒΕΠΕ



Μαριαλέφθια Μαργαρίτη  
Hellenic Coaching  
Association/EMCC  
Greece



Γιώργος Μουσούρης  
Πανεπιστήμιο  
Πειραιώς



Γιάννης Νικολάου  
Οικονομικό  
Πανεπιστήμιο  
Αθηνών



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



Θεόδωρος Τόλης  
Ένωση Ιδιωτικών  
Εταιρειών  
Απασχόλησης  
(ΕΝΙΔΕΑ)



Δρ. Πάνος Χατζιδάκης  
Πρόεδρος, Project  
Management Institute  
(PMI)



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

**Τελική Ημερομηνία Υποβολής των Υποψηφιοτήτων έως τις 22 Ιουλίου 2015**

Τελετή Απονομής Βραβείων: Σεπτέμβριος 2015

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

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

Χορηγός Κατηγορίας "Technology"



**EPSILONNET**  
GROUP OF COMPANIES

Με την Υποστήριξη



## ΕΛΣΤΑΤ: Στο 25,6% η ανεργία τον Απρίλιο

Στο 25,6% μειώθηκε η ανεργία στην Ελλάδα τον Απρίλιο έναντι του αναθεωρημένου προς τα κάτω 27% τον Απρίλιο πέρυσι και του 25,8% το Μάρτιο 2015. Οι άνεργοι ανήλθαν σε 1.216.870 άτομα, με το κύριο «αγκάθι» να εντοπίζεται στο ποσοστό της ανεργίας στους νέους (53,2%) και στην πλέον παραγωγική ηλικιακή ομάδα των 25- 34 ετών (32,9%). Από τη μηνιαία έρευνα εργατικού δυναμικού της ΕΛΣΤΑΤ, προκύπτει επίσης ότι οι άνεργοι μειώθηκαν κατά 78.759 άτομα σε σχέση με τον Απρίλιο 2014 (-6,1%) και κατά 11.848 άτομα σε σχέση με τον Μάρτιο 2015 (-1%). Αντίστοιχα, το σύνολο των απασχολούμενων εκτιμάται ότι ανήλθε σε 3.543.651 και αυξήθηκε κατά 49.283 άτομα σε σχέση με τον Απρίλιο 2014 (+1,4%) και κατά 16.834 άτομα σε σχέση με τον Μάρτιο 2015 (+0,5%). Στις γυναίκες το ποσοστό ανεργίας (29,8% τον Απρίλιο 2015 από 24,2% τον Απρίλιο 2014) παραμένει σημαντικά υψηλότερο από το αντίστοιχο στους άνδρες (22,2% από 24,2%), ενώ ηλικιακά το υψηλότερο ποσοστό καταγράφεται στις ομάδες 15- 24 ετών (53,2% τον Απρίλιο 2015 από 55,4% τον Απρίλιο 2014) και 25- 34 ετών (32,9% από 35,4%).

## Μείωση 20% στην ίδρυση νέων επιχειρήσεων το α' εξάμηνο

Σύμφωνα με στοιχεία του ΓΕΜΗ



Υποχώρηση της τάξης του 20% στις συστάσεις νέων επιχειρήσεων καταγράφεται το πρώτο εξάμηνο του 2015 σε σύγκριση με το αντίστοιχο εξάμηνο του 2014. Τα στοιχεία του Γενικού Εμπορικού Μητρώου (ΓΕΜΗ) αποτυπώνουν την κατάσταση «αδράνειας» στην οποία έχει περιέλθει η επιχειρηματική δραστηριότητα τους τελευταίους έξι μήνες, ενώ διανύεται ήδη ο έβδομος μήνας του έτους στην προσπάθεια επίτευξης συμφωνίας με τους δανειστές. Από την άλλη πλευρά, ο αριθμός των διαγραφών κατά το πρώτο εξάμηνο του 2015 είναι μικρότερος σε σύγκριση με το αντίστοιχο χρονικό διάστημα του 2014. Τάση, ωστόσο, που δεν αποκλείεται να αλλιάξει, μετά τις εξελίξεις των τελευταίων ημερών και της τραπεζικής αργίας και των κεφαλαιακών περιορισμών. Συνολικά λοιπόν από την 1η Ιανουαρίου έως τις 30 Ιουνίου 2015 ιδρύθηκαν 16.095 νέες επιχειρήσεις όλων των νομικών μορφών έναντι 20.110 το αντίστοιχο διάστημα του 2014, 20% δηλαδή λιγότερες σε σχέση με ένα χρόνο πριν. Τον Φεβρουάριο του 2015 παρατηρείται το υψηλότερο ποσοστό υποχώρησης στη διάρκεια του πρώτου εξαμήνου του τρέχοντος έτους, καθώς οι συστάσεις νέων επιχειρήσεων υποχώρησαν τον μήνα αυτό κατά 32,6% σε σύγκριση με τον Φεβρουάριο του 2014. Αξίζει να σημειωθεί ότι σε όλους τους μήνες του 2015 καταγράφεται υποχώρηση των νέων συστάσεων επιχειρήσεων, με τη μικρότερη ποσοστιαία υποχώρηση να παρατηρείται τον Μάιο του 2015. Τον εν λόγω μήνα ιδρύθηκαν 2.961 επιχειρήσεις έναντι 3.288 τον Μάιο του 2014, μείωση δηλαδή κατά 9,9%. Τέλος, στην πλειονότητά τους και συγκεκριμένα το 68% των νέων επιχειρήσεων που συστάθηκαν εντός του πρώτου εξαμήνου του 2015 είναι ατομικές (11.011 σε σύνολο 16.095 νέων επιχειρήσεων).

## Δημιουργία χαμένης γενιάς στον Ευρωπαϊκό Νότο Σύμφωνα με έρευνα του Bloomberg



Παιδιά που γεννήθηκαν στην Ελλάδα, την Ιταλία και τη Γερμανία στο απόγειο της χρηματοπιστωτικής κρίσης εμφανίζουν εντελώς διαφορετικές προοπτικές για το μέλλον τους αν και ζουν σε χώρες που μετέχουν στην ίδια νομισματική ένωση, σύμφωνα με έρευνα του πρακτορείου

Bloomberg, που βασίστηκε στις εκτιμήσεις και στα στοιχεία του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου (ΔΝΤ) για την ανάπτυξη μέχρι το 2020. Από την ηλικία των τριών ετών, ο νεαρός Γερμανός μεγαλώνει σε μια οικονομία που έχει ήδη ανακτήσει τις δυνάμεις της και βρίσκεται σε καλύτερη κατάσταση από τότε που γεννήθηκε, μόλις λίγα χρόνια πριν. Αντίστοιχα, η Ιταλίδα θα πρέπει να περιμένει μέχρι να διανύσει το 17ο έτος της ηλικίας της για να βιώσει ανάλογες συνθήκες στη χώρα της, ενώ ο Έλληνας θα περάσει το 18ο έτος της ηλικίας του, χωρίς να υπάρχει καμία ουσιαστική ευκαιρία για ένα καλύτερο μέλλον στη χώρα του. Εκτός της Ελλάδας και της Ιταλίας που βρίσκονται

στην κορυφή της λίστας, καθώς οι οικονομίες τους θα χρειαστούν πάνω από μια 15ετία για να επανέλθουν στα προ κρίσης επίπεδα, παρατηρούνται και άλλες περιπτώσεις όπως η Ισπανία. Ταυτόχρονα, σημειώνεται ότι οι οικονομίες των κρατών-μελών ανέκαμψαν με διαφορετικές ταχύτητες, με τη γερμανική οικονομία να επανέρχεται στα προ κρίσης επίπεδα μέσα σε μία μόνο τριετία. Αντίθετα, το ΑΕΠ της Ελλάδας είναι κατά 25,8% χαμηλότερο σε σχέση με τα προ κρίσης επίπεδα. Οπότε, μια Ιταλίδα ή ένας Έλληνας μπορεί να εξετάσουν το ενδεχόμενο εύρεσης μιας θέσης εργασίας στη Γερμανία ακόμη και το 2020, διότι η ανεργία στις χώρες τους θα παραμένει διπλάσια σε σχέση με τη Γερμανία.

**Προχωράμε  
πάντα πιστοί στο όραμά μας!**



Η Manifest Services και η Manifest Security στηρίζουν την ελληνική οικονομία και αυτό θα συνεχίσουν να κάνουν!

Πως; Με πάντα υψηλό ηθικό, ενωμένοι κάτω από το κοινό εταιρικό όραμα και φροντίζοντας αδιάκοπα τις σχέσεις

ειλικρινούς εμπιστοσύνης!  
Στης κυρίας Ανθής, στης κυρίας  
Μαίρης, στης κυρίας Ελένης, στου  
κυρίου Γιώργου, στου κυρίου Τάσου,  
στα πάνω από 500 νοικοκυριά των  
ανθρώπων της Manifest,  
δε θα λείψει τίποτα. Είμαστε μαζί!



# Manifest

*to care and protect*

**manifest .gr / manifest-security.gr**

## Graduate Trainee Program από την Coca-Cola Τρία Έψιλον Ευκαιρίες καριέρας στην εταιρεία για νέους αποφοίτους

Η Coca-Cola Τρία Έψιλον, προσκάλεσε νέους και νέες αποφοίτους Πανεπιστημίων να ξεκινήσουν μια επιτυχημένη σταδιοδρομία, σε Ελλάδα και Κύπρο, δηλώνοντας συμμετοχή στο Graduate Trainee Program, ένα πρόγραμμα που η εταιρεία υλοποιεί εδώ και 25 χρόνια. Συγκεκριμένα, οι υποψήφιοι υπέβαλαν το βιογραφικό τους μέχρι τις 10 Ιουλίου, ενώ θα ακολουθήσει η διαδικασία επιλογής που περιλαμβάνει τεστ δεξιοτήτων, δομημένες συνεντεύξεις και συμμετοχή σε κέντρο αξιολόγησης, διάρκειας μίας ημέρας,

όπου οι συμμετέχοντες καλούνται να εργαστούν ομαδικά και ατομικά. Όσοι επιλεγούν, εντάσσονται στο δυναμικό της εταιρείας και έχουν την ευκαιρία, μέσα σε ένα διάστημα 2 ετών, να περάσουν από τη θεωρία στην πράξη, μέσα από ένα ατομικό πλάνο ανάπτυξης που συνδυάζει εκπαίδευση, projects και τοποθετήσεις σε θέσεις εργασίας. «Από την πρώτη ημέρα έναρξης του προγράμματος, οι συμμετέχοντες έχουν τη δυνατότητα να εφαρμόσουν τις γνώσεις τους σε πραγματικές

συνθήκες αγοράς, να μοιραστούν τις αξίες της εταιρείας μας και να εξοικειωθούν στην πράξη με κάθε πτυχή της δραστηριότητας μας ως μέλη της μεγάλης και δυνατής ομάδας της Coca-Cola Τρία Έψιλον. Πιστεύουμε στους νέους και τους δίνουμε την ευκαιρία να χτίσουν μια επιτυχημένη πορεία μαζί μας», δήλωσε η **Τζίνα Κυβετού**, Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού της Coca-Cola Τρία Έψιλον, η οποία ξεκίνησε της καριέρα της στην εταιρεία ως Graduate Trainee.

## Τελετή Αποφοίτησης από το Αμερικανικό Κολλέγιο Ελλάδος



Περισσότεροι από 700 καλεσμένοι βρέθηκαν την Κυριακή 28 Ιουνίου στο Αμερικανικό Κολλέγιο Ελλάδος για να παρακολουθήσουν την τελετή αποφοίτησης του PIERCE – The American College of Greece. Μετά από έξι χρόνια, 126 μαθητές αποχαιρέτησαν το σχολείο τους, ενώ καθηγητές, γονείς και φίλοι ήταν παρόντες για να τους ευχηθούν καλή τύχη και επιτυχία στα επόμενα βήματά τους. Ο Πρόεδρος του Αμερικανικού Κολλεγίου Ελλάδος, **Δρ. David G. Horner**, καλωσόρισε τους τελειόφοιτους και τους προσκεκλημένους στην τελετή και δήλωσε πίστη σε αυτή τη νέα γενιά αποφοίτων, που, με το διανοητικό της σθένος και την κοινωνική ευαισθησία, μπορεί να προσφέρει στη χώρα ένα νέο, καλύτερο μέλλον. Κατά τη διάρκεια της τελετής, σημειώνεται ότι απονεμήθηκαν ακαδημαϊκά βραβεία, ενώ την ομιλία αποφοίτησης απηύθυνε ο **Anthony Kronman**, μέλος του Συμβουλίου Επιτρόπων του Αμερικανικού Κολλεγίου Ελλάδος.

## Εθελοντική Αιμοδοσία από την Data Communication

Η Data Communication πραγματοποίησε την Τρίτη 7 Ιουλίου την 1η Εθελοντική Αιμοδοσία, στο πλαίσιο των δράσεων Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης. Στόχος της πρωτοβουλίας αυτής είναι η δημιουργία τράπεζας αίματος, στην οποία θα έχουν πρόσβαση οι εργαζόμενοι της εταιρείας και οι συγγενείς πρώτου βαθμού αυτών. Η αιμοδοσία πραγματοποιήθηκε σε συνεργασία με τους γιατρούς του Νοσοκομείου Αμαλία Φλέμιγκ, ενώ μεγάλη ήταν η συμμετοχή των εργαζομένων, γεγονός που αποδεικνύει το υψηλό ενδιαφέρον τους για προσφορά και αλληλεγγύη, ενώ επισημαίνεται ότι η εθελοντική αιμοδοσία θα πραγματοποιείται δύο φορές το χρόνο προκειμένου να συντηρούνται τα απαραίτητα αποθέματα σε αίμα.

## Ελληνικός Χρυσός: Διάκριση από το CR Institute

Ως διάκριση και επιβράβευση για τη δραστηριοποίηση της στην Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη τα τελευταία δύο χρόνια, η εταιρεία Ελληνικός Χρυσός Α.Ε. παρέλαβε στις 10 Ιουνίου 2015, το «Bronze Award» από το «Ινστιτούτο Εταιρικής Ευθύνης» (CRI). Στο πλαίσιο της αειφόρου και βιώσιμης ανάπτυξης της περιοχής όπου δραστηριοποιείται, προωθεί όλο και πιο δυναμικά τις δράσεις κοινωνικής συνεισφοράς και ευθύνης. Δείγμα γραφής της πολιτικής που καθορίζει το έργο της εταιρείας, είναι η ενίσχυση της απασχόλησης, οι συνθήκες εργασίας στα Μεταλλεία Κασσάνδρας καθώς και οι επιλογές της εταιρείας για την περιβαλλοντική διαχείριση

που επισφραγίστηκαν πρόσφατα με το ISO 14001. Ο **Κώστας Γεωργαντζής**, Υπεύθυνος Τμήματος Επικοινωνίας και Εταιρικής Υπευθυνότητας της εταιρείας δήλωσε σχετικά: «Σε καμία περίπτωση δεν επαναπαυόμαστε. Μας χαροποιεί ιδιαίτερα η παραλαβή αυτού του βραβείου. Είναι μια πολύ θετική εξέλιξη και ένα σημαντικό βήμα προς τους στόχους που έχουμε θέσει. Αλλά είναι κι ένας λόγος για να βάλουμε τον πήχη ακόμα ψηλότερα για να πετύχουμε το καλύτερο». Λίγους μήνες πριν, τον Μάρτιο του 2015, η «Έκθεση Εταιρικής Κοινωνικής Υπευθυνότητας της Ελληνικός Χρυσός» διακρίθηκε από την «Global Reporting Initiative», τον σημαντικότερο οργανισμό για



παροχή διεθνών κανόνων εκθέσεων εταιρικής υπευθυνότητας, με το «Materiality Disclosure», ενώ άλλη μία διάκριση έλαβε η εταιρεία τον Νοέμβριο του 2014 από τον Σύνδεσμο Βιομηχανιών Βορείου Ελλάδος με τον έπαινο για τις επιδόσεις της στον τομέα της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, στο πλαίσιο των βραβείων «Ελληνική Αξία».

# Με εμάς η ιδέα σας... υλοποιείται!

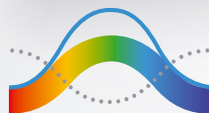
Πρακτικά Συνεδριάσεων - Σχεδιασμός &  
Τεχνική Κάλυψη Συνεδρίων & Event



- Ενοικίαση Οπτικοακουστικού Εξοπλισμού - Audiovisual Rental
- Συστήματα Ταυτόχρονης Διερμηνείας - Simultaneous Interpretation Equipment
- Κατασκευές Σκηνικών - Stage Construction
- Συστήματα Ψηφοφορίας - Voting Systems
- Εξοπλισμός Πληροφορικής - IT Systems



**sound & visual**  
**κ.παπαθανασίου α.ε.**



Ξάνθης 12 & Ποσειδώνος, 14451, Μεταμόρφωση  
Τηλ.: +30 210 3838597, +30 210 3805459, Fax: +30 210 3847446  
e-mail: [praktika@praktika.gr](mailto:praktika@praktika.gr) - url: [www.praktika.gr](http://www.praktika.gr)

**SETE**  
Μέλος • Member

acb

ERA

ΣΥΔ

f [facebook.com/PapathanasiouSA](https://facebook.com/PapathanasiouSA)

## Οι πιο φιλικές χώρες για τις γυναίκες επιχειρηματίες

Όπως προκύπτει από έρευνα της Dell



Σουηδία και Μεγάλη Βρετανία είναι οι δύο ευρωπαϊκές χώρες, οι οποίες συμμετέχουν στο παγκόσμιο «top five» των κρατών, που εξασφαλίζουν στις γυναίκες επιχειρηματίες τις κατάλληλες προϋποθέσεις ώστε να εξελιχθούν. Στις τρεις πρώτες θέσεις της λίστας βρίσκονται οι ΗΠΑ, ο Καναδάς και η Αυστραλία, ενώ Σουηδία και Μεγάλη Βρετανία συμπληρώνουν την πεντάδα. Στις υπόλοιπες πέντε θέσεις της κορυφαίας

δεκάδας στον κόσμο βρίσκονται η Γαλλία, η Γερμανία, η Πολωνία, η Χιλή και η Ιαπωνία, ενώ στον αντίποδα, στη βάση της σχετικής κατάταξης, τοποθετούνται η Τυνησία, η Αίγυπτος, η Ινδία, το Πακιστάν και το Μπαγκλαντές. Σύμφωνα με την αξιολόγηση, που περιλαμβάνεται σε σχετικό report της εταιρείας Dell, ακόμη και οι ΗΠΑ, που καταλαμβάνουν την παγκόσμια πρωτιά, έχουν πολύ δρόμο ακόμη να διανύσουν, ώστε να θεωρούνται απόλυτα φιλικές για τις γυναίκες επιχειρηματίες, καθώς συγκεντρώνουν συνολική βαθμολογία 71 (με κλίμακα το 100). Στους επιμέρους τομείς, που αξιολογεί η μελέτη, ενώ οι ΗΠΑ συγκεντρώνουν την υψηλότερη βαθμολογία παγκοσμίως στην αξιολόγηση του παρεχόμενου επιχειρηματικού περιβάλλοντος, μόλις το 13% των startups, που έχουν μία γυναίκα στη διοικητική τους ομάδα, και μόνο το 3% εκείνων με γυναίκα CEO έλαβε χρηματοδότηση από venture capital το 2014. «Αν οι γυναίκες επιχειρηματίες προσανατολίζονταν στην ανάπτυξη, στον ίδιο βαθμό που το κάνουν οι άνδρες συνάδελφοί τους, εντός της επόμενης διετίας θα μπορούσαν να δημιουργηθούν στις ΗΠΑ 15 εκατομμύρια περισσότερες θέσεις εργασίας» αναφέρει η έκθεση. Σημειώνεται ότι συνολικά, η έκθεση της Dell αξιολόγησε τις επιδόσεις 31 χωρών (αναπτυγμένων και αναπτυσσόμενων) ανά τον κόσμο, διερευνώντας πέντε επιμέρους παραμέτρους του επιχειρείν και το πόσο φιλικές είναι αυτές προς τις γυναίκες: επιχειρηματικό περιβάλλον, πρόσβαση σε πόρους, ηγεσία και δικαιώματα, την πορεία της γυναικείας επιχειρηματικότητας και την εξέλιξη του αριθμού των γυναικών ιδιοκτητών εταιρείας.

## Στο Θωρηκτό Γ. Αβέρωφ το επόμενο Μάθημα Ηγεσίας Τον Σεπτέμβριο από την Linkage

Η Linkage Greece με αφορμή την παρουσίαση του Linkage Network Pathways, του νέου προγράμματος Ανάπτυξης Στελεχών Υψηλού Δυναμικού, διοργανώνει το Σεπτέμβριο μία ξεχωριστή εμπειρία ηγεσίας στο Θωρηκτό Γ. Αβέρωφ αποκλειστικά για τους καλεσμένους της. Στόχος της εκδήλωσης είναι η ανάδειξη των διδαγμάτων ηγεσίας του ΑΒΕΡΩΦ - ενός από τα πιο σύγχρονα ηλίοια της εποχής του- και τη σύνδεση τους με τα μονοπάτια ηγεσίας και των προκλήσεων της σύγχρονης εποχής. Τα επιτεύγματα του Ναυάρχου Κουντουριώτη και του πληρώματος θα τα διηγηθεί με μοναδικό τρόπο ο νυν Κυβερνήτης του Θ/Κ ΑΒΕΡΩΦ, Πλοίαρχος Σωτήρης Χαραλαμπίδης, ενώ θα ακολουθήσει ξενάγηση στο ηλίοιο. Στη συνάντηση θα παρευρεθούν Ανώτατα Διευθυντικά Στελέχη Ελληνικών και Πολυεθνικών Οργανισμών (CEOs, Γενικοί Διευθυντές και Διευθυντές Ανθρώπινου Δυναμικού) που δραστηριοποιούνται στην Ελληνική Αγορά κατόπιν προσωπικής πρόσκλησης. Πληροφορίες για το Linkage Network Pathways: Τζένν Πραγματοπούλου, 210-8021179.

## Η επικοινωνία με τους ηγέτες επηρεάζει την αποτελεσματικότητα

Την ελληνική ή ανεπαρκή επικοινωνία με τους ηγέτες θέτουν οι εργαζόμενοι ως τροχοπέδη που τους «φρενάρει», με αποτέλεσμα η διοίκηση που ασκείται να μην είναι αποτελεσματική. «Εάν είστε προϊστάμενος που ανήκετε σε αυτή την κατηγορία, δηλαδή δεν καταφέρνετε να δημιουργήσετε έναν πραγματικό δεσμό με τους υφιστάμενους σας, τότε θα πρέπει να λάβετε πολύ σοβαρά υπόψη σας ότι το 91% των εργαζομένων δηλώνει ότι προβλήματα που εμποδίζουν τη μεταξύ τους επικοινωνία, είναι ικανά να ρίξουν τον ηγέτη». Αυτό είναι το συμπέρασμα της νέας ηλεκτρονικής έρευνας **Interact/Harris Poll** στην οποία 1.000 εργαζόμενοι ρωτήθηκαν ποια είναι τα παράπονα που έχουν από τους ηγέτες τους και, όπως προκύπτει, τα περισσότερα ανάγονται στη συναισθηματική ευφυΐα τους. Παράπονα επίσης καταγράφηκαν για συμπεριφορές χαμηλού επιπέδου μάντζμεντ, για bullying, για ναρκισσισμό, για αναποφασιστικότητα κ.ά. Σύμφωνα με την άποψη των εργαζομένων, στα κυρίαρχα προβλήματα επικοινωνίας που καθιστούν τους ηγέτες τους αναποτελεσματικούς στη διοίκηση που ασκούν, είναι και η αδιαφορία που επιδεικνύουν καθώς και το γεγονός ότι δεν εμπλέκονται προκειμένου να υποστηρίξουν τους εργαζομένους τους σε στιγμές κρίσιμες. Ο καλός ηγέτης είναι αυτός που γνωρίζει ότι δεν θα μπορέσει να θέσει σε λειτουργία το «νευρικό κέντρο» της εταιρείας του, αν δεν το έχει εγκαίρως τροφοδοτήσει με την ενέργεια που εξασφαλίζει μια υγιής επικοινωνία με τους εργαζομένους, η οποία και πρέπει να προβλέπει τη συμμετοχή τους, την αναγνώρισή τους, την παροχή σαφών οδηγιών και την ουσιαστική συνεργασία μαζί τους.

## Θερινή Εκδήλωση από τον ΣΔΑΔΕ



Την Τετάρτη 8 Ιουλίου ο Σύνδεσμος Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού Ελλάδας πραγματοποίησε την ετήσια Θερινή του Εκδήλωση. Φέτος η εκδήλωση πραγματοποιήθηκε στον κήπο του Artisanal, με πολυάριθμα στελέχη από τη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού ελληνικών και πολυεθνικών επιχειρήσεων να δίνουν το παρόν λίγο μετά τις 8.30 στο χώρο και παρά τις εξελίξεις των τελευταίων ημερών.

ΜΕ ΤΗΝ ΤΙΜΗΤΙΚΗ  
ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ

# HEALTH SAFETY

## awards '15

### Rewarding Excellence in Health & Safety

- + Ανήκετε στις επιχειρήσεις που χρησιμοποιούν για το ανθρώπινο δυναμικό τους τον όρο «οι Ανθρώποι μας»;
- + Υποστηρίζετε έμπρακτα το δικαίωμα της υγείας & ασφάλειας στον εργασιακό χώρο και έχετε ως προτεραιότητα τα μηδενικά εργατικά ατυχήματα και εργασιακές ασθένειες;

### Σας αξίζει βραβείο!

Τα Health & Safety Awards για 2η χρονιά αναδεικνύουν και επιβραβεύουν τις καλύτερες πρακτικές για την υγεία & ασφάλεια από επιχειρήσεις, οργανισμούς, φορείς και παρόχους υπηρεσιών.

**New Final Date**

**Υποβολή Υποψηφιοτήτων έως τις 22 Ιουλίου 2015**

**Η Υποβολή των Υποψηφιοτήτων έχει ήδη ξεκινήσει!**

Ενημερωθείτε για τις ανανεωμένες κατηγορίες και υποβάλετε τις υποψηφιότητές σας στο  
[www.hsawards.gr](http://www.hsawards.gr)

ΧΟΡΗΓΟΣ



ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΗΣ

**Ergonomia**  
Συνδικαλιστική Οργάνωση Ασφάλειας & Υγείας**boussias | communications**

ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ: Αγγελική Κουτσοουράδη, Τ: 210 6617777 (εσ. 268), Ε: [akoutsouradi@boussias.com](mailto:akoutsouradi@boussias.com)

## Apple: Αγωγή για πρακτικές ελέγχου ασφαλείας



Πρώην υπάλληλοί της Apple κατέθεσαν συλλογική αγωγή εναντίον της εταιρείας, ζητώντας αποζημίωση για πρακτικές, οι οποίες, όπως επισημαίνουν, πλήττουν το ηθικό όσων εργάζονται στον αμερικανικό κολλοσσό. Πιο συγκεκριμένα αναφέρουν ότι στη διάρκεια των διαλειμμάτων για φαγητό και μετά το πέρας της εκάστοτε βάρδιας η εταιρεία ψάχνει τις τσάντες και τις ηλεκτρονικές συσκευές του προσωπικού

της για λόγους ασφαλείας. Σημειώνεται ότι η προηγούμενη εργασιακή διαμάχη, στη Σίλικον Βάλλει, αφορούσε τον τρόπο πρόσληψης και τις αποδοχές υπαλλήλων στους ομίλους υψηλής τεχνολογίας και επιλύθηκε εξωδικαστικά. Αφορούσε αγωγή κατά της Apple, της Google και άλλων εταιρειών, επειδή είχαν συμφωνήσει μεταξύ τους να μην προσλαμβάνει ο ένας τους υπαλλήλους του άλλου, αποσκοπώντας εν τέλει σε μείωση των μισθών. Ο εξωδικαστικός διακανονισμός των 415 εκατομμυρίων δολαρίων αναμένεται να λάβει την τελική έγκριση από το αρμόδιο δικαστήριο εντός Ιουλίου. Τέλος, το θέμα των ελέγχων ασφαλείας έχει φέρει στην επιφάνεια και τη δυσaráσκεια μεταξύ όχι μόνο απλώς υπαλλήλων αλλά και υψηλόβαθμων στελεχών της εταιρείας.

## Διαβάστε στο τρέχον τεύχος του HR Professional,

Ιούλιος - Αύγουστος 2015, Τεύχος 122

### 34. Psychometric Tools

Η αξιολόγηση της απόδοσης των ανθρώπων και το ιδανικό ταίριασμα ατόμου και θέσης εργασίας αποτελούν διαχρονικά ζητούμενα των οργανισμών. Σε αυτές τις ανάγκες απαντούν τα ψυχομετρικά εργαλεία που ήδη μετρούν αρκετές δεκαετίες ζωής. Η δημιουργία και η χρήση τους «κρύβει» μυστικά που διασφαλίζουν την επιτυχημένη εφαρμογή τους.



### 42. Business Languages

Όταν ο ανταγωνισμός στην εγχώρια και διεθνή αγορά εντείνεται συνεχώς, όταν η ανάγκη εξωστρέφειας είναι επιτακτική και όταν οι γλωσσικές δεξιότητες των εργαζομένων επηρεάζουν σημαντικά τα εταιρικά αποτελέσματα, η εκμάθηση και η διδασκαλία ξένων γλωσσών αποτελεί μία ενδεδειγμένη παροχή προς τα στελέχη για τη δημιουργία του κατάλληλου πλαισίου. Ποιες είναι όμως οι πρόσφατες εξελίξεις στη διδασκαλία και κατά πόσο συμβάλλουν στη δημιουργία προστιθέμενης εταιρικής αξίας;

### 48. HR Technology

Η τεχνολογία αποτελεί πλέον αναπόσπαστο κομμάτι του σύγχρονου επιχειρείν και κατ' επέκταση και της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού. Οι νέες τάσεις και οι τεχνολογικές εξελίξεις -cloud computing, analytics, mobility κ.ά.- έρχονται να αλλάξουν τον τρόπο που σχεδιάζονται και αξιοποιούνται τα συστήματα λογισμικού, φέρνοντας σημαντικά πλεονεκτήματα αλλά και νέες προκλήσεις.

## ΗΠΑ: Αυξήθηκαν οι «ανοιχτές» θέσεις εργασίας τον Μάιο

Στο 5,5% ο δείκτης ανεργίας



Οι «ανοιχτές» θέσεις εργασίας στις ΗΠΑ αυξήθηκαν τον Μάιο στον αριθμό «ρεκόρ» των 5,36 εκατομμυρίων, όπως ανέφερε το αμερικανικό υπουργείο Εργασίας. Οι «ανοιχτές» θέσεις εργασίας αυξήθηκαν συνολικά κατά 16% έναντι του 2014, καθώς στον ιδιωτικό τομέα ενισχύθηκαν στις 4,85 εκατομμύρια, ενώ στο δημόσιο τομέα στις 511.000. Με τον αριθμό των ανέργων να ανέρχεται στα 8,67 εκ., κάθε «ανοιχτή» θέση

αντιστοιχεί ουσιαστικά σε 1,6 ανέργους. Ταυτόχρονα, στο 5,5% αυξήθηκε ο δείκτης ανεργίας τον Μάιο στις ΗΠΑ, από 5,4% που ήταν ο δείκτης τον προηγούμενο μήνα. Η οριακή αύξηση της ανεργίας ήρθε ακόμη και μετά τη δημιουργία 280 χιλιάδων θέσεων εργασίας, αύξηση που ήταν η μεγαλύτερη από το τέλος του 2014, με την πλειονότητα των νέων θέσεων να δημιουργείται στον βιομηχανικό κλάδο. Σημειώνεται ότι οι αναλυτές ανέμεναν ο δείκτης να παραμείνει σταθερός στο 5,4%, ενώ αντίστοιχα οι προβλέψεις τους για τις θέσεις εργασίας ήταν ότι θα αυξάνονταν κατά 210 χιλιάδες.