

## Υπουργείο Εργασίας: Στοχευμένες δράσεις για την καταπολέμηση της ανεργίας

Στοχευμένες δράσεις που ξεπερνούν τα 600 εκατομμύρια ευρώ υλοποιεί η χώρα μας μέσω του υπουργείου Εργασίας για την άμεση ανακούφιση του τμήματος εκείνου της κοινωνίας, το οποίο έχει πληγεί έντονα από την κρίση σύμφωνα με τον υπουργό Εργασίας **Γιάννη Βρούτση**, κατά τη διάρκεια της παρέμβασής του στη Σύνοδο Κορυφής που πραγματοποιήθηκε στο Μιλάνο. Το υπουργείο Εργασίας ανέλαβε την υλοποίηση σημαντικών δράσεων, αξιοποιώντας εμπροσθοβαρώς πόρους της νέας προγραμματικής περιόδου 2014-2020, πριν την οριστική έγκριση των νέων επιχειρησιακών προγραμμάτων. Τα προγράμματα αφορούν ωφελούμενους όλων των ηλικιών και κυρίως των νέων που πλήττονται και από τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας και η αξιοποίηση των πόρων αυτών έχει ήδη αρχίσει να αποδίδει καρπούς καθώς: τη Δευτέρα 6 Οκτωβρίου το

υπουργείο Εργασίας ανακοίνωσε τους 42.000 ανέργους ηλικιών 18 -29 ετών που έχουν επιλεγεί και συμμετέχουν στα μητρώα ωφελουμένων του ειδικού προγράμματος «Επιταγή εισόδου για νέους σε ιδιωτικές επιχειρήσεις για απόκτηση εργασιακής εμπειρίας», ενώ προκηρύχτηκε ήδη από τον **ΟΑΕΔ** το «Πρόγραμμα για την Προώθηση της απασχόλησης μέσω προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης», το οποίο απευθύνεται σε 16.000 ανέργους άνω των 29 ετών. Επιπρόσθετα, εντός του Οκτωβρίου προκηρύσσεται Ειδικό πρόγραμμα «Επιταγής εισόδου για νέους σε ιδιωτικές επιχειρήσεις για απόκτηση εργασιακής εμπειρίας σε επιχειρήσεις του τουριστικού κλάδου» για 8.000 θέσεις συνολικού, ενώ για τις ηλικίες 18 - 24 σχεδιάζονται 2 επιπλέον προγράμματα: το «Πρόγραμμα Ολοκληρωμένη Παρέμβασης



για 8.000 νέους 18 -24 ετών», και ειδικά προγράμματα Επαγγελματικής Κατάρτισης, για 15.000 ανέργους νέους έως 24 ετών και τα οποία θα αφορούν στην ενδυνάμωση των δεξιοτήτων των νέων. Σημειώνεται ότι μέχρι τέλος του έτους θα έχει ενεργοποιηθεί πλήρως και το Πρόγραμμα Κοινωνικής Εργασίας, το οποίο απευθύνεται σε 50.000 μακροχρόνια ανέργους, ενώ προκηρύσσεται και η δράση για τη «Λειτουργία Περιφερειακών Μηχανισμών Υποστήριξης της ανάπτυξης και προώθησης των Κοινωνικών Συνεταιριστικών Επιχειρήσεων».

## Πρόστιμα για αδήλωτη εργασία

Πρόστιμα συνολικού ύψους 23.590.966 ευρώ επιβλήθηκαν το τρίμηνο Ιουνίου – Αυγούστου 2014, στο πλαίσιο των ελέγχων για την αδήλωτη εργασία, όπως ανακοίνωσε το υπουργείο Εργασίας παρουσιάζοντας τον απολογισμό δράσης του επιχειρησιακού σχεδίου «Αρτεμις». Τα πρόστιμα που επιβλήθηκαν τη θερινή περίοδο αντιπροσωπεύουν μάλιστα πάνω από το 50% των προστίμων που επιβλήθηκαν συνολικά από τις 15 Σεπτεμβρίου 2013, οπότε και ξεκίνησε η εφαρμογή του επιχειρησιακού σχεδίου κατά της «μαύρης» εργασίας. Ειδικότερα, μέσα σε ένα χρόνο (15 Σεπτεμβρίου 2013 – 31 Αυγούστου 2014) επιβλήθηκαν συνολικά πρόστιμα ύψους 40.589.987 ευρώ. Σε ό,τι αφορά αναλυτικότερα τον φετινό Αύγουστο, ελέγχθηκαν 2.969 επιχειρήσεις και σε σύνολο 15.100 εργαζομένων βρέθηκαν αδήλωτοι οι 654, δηλαδή το 4,33%. Παράλληλα, τα πρόστιμα που επιβλήθηκαν για τις παραπάνω παραβάσεις ανήλθαν στα 6.976.262 ευρώ. Σε δηλώσεις του, ο υπουργός Εργασίας χαρακτήρισε «οικονομικό και κοινωνικό έγκλημα» την παραβατικότητα στην αγορά εργασίας, είτε «αυτή έχει τη μορφή της αδήλωτης και ανασφάλιστης εργασίας είτε με τη μορφή άλληλων καταχρηστικών πρακτικών ελάχιστης ασφάλισης όπως η “ψευδο-μερική” απασχόληση και οι αδήλωτες υπερωρίες».

## ΕΛΣΤΑΤ: Στοιχεία Ιουλίου

Στο 26,4% υποχώρησε το εποχικά διορθωμένο ποσοστό ανεργίας τον Ιούλιο του 2014, έναντι 27,8% τον Ιούλιο του 2013 και 26,7% το Ιούνιο του 2014, σύμφωνα με στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ. Οι άνεργοι διαμορφώθηκαν σε 1.281.686 άτομα, σημειώνοντας μείωση κατά 69.413 άτομα σε σχέση με τον Ιούλιο του 2013 (-5,1%) και κατά 12.212 άτομα σε σχέση με το Ιούνιο του 2014 (-0,9%). Από την άλλη, οι απασχολούμενοι αυξήθηκαν κατά 34.218 άτομα σε σχέση με το Ιούνιο του 2014 (+1,0%) και ανήλθαν στα 3.581.832 άτομα. Όσον αφορά στους οικονομικά μη ενεργούς, μειώθηκαν κατά 26.760 άτομα σε σχέση με τον Ιούνιο του 2014 (-0,8%). Το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας εξακολουθεί να πηλττει τα άτομα ηλικίας 15-24 ετών, αν και υποχώρησε στο 50,7% από 58,2% τον Ιούλιο του 2013. Ακολουθούν οι ηλικίες 25-34 ετών, με ποσοστό ανεργίας 35,4% έναντι 36,1% ένα χρόνο νωρίτερα. Τέλος, στους άνδρες η ανεργία υποχώρησε στο 23,1% από 24,9%, ενώ στις γυναίκες μειώθηκε στο 30,5% από 31,6%.

organized by  
**HR**  
PROFESSIONAL  
Conferences

in association with  
 **Eurobank**  
Business Services

## 10<sup>th</sup> People Management Executive Seminar

Πέμπτη, 4 Δεκεμβρίου 2014, Athenaeum InterContinental



# RICHARD BEATTY

*"Top 20 International Thinkers, HR Most Influential 2013"*

# HR 2020

Strategy | Metrics | HR Outsourcing | Workforce Planning | Performance Leadership

### "What got us here, will not get us there"

Σήμερα, περισσότερο από ποτέ, το HR καλείται να αποδείξει την αξία του και την ουσιαστική συμβολή του στα αποτελέσματα της επιχείρησης. Προκειμένου να καθίσουν ισότιμα στο τραπέζι των αποφάσεων, οι επικεφαλής της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού καλούνται να ανασχεδιάσουν τη στρατηγική τους και να φέρουν αξία μέσα από μετρήσιμα αποτελέσματα.

Για να ρίξει φως στους τρόπους με τους οποίους το HR μπορεί να ενισχύσει το ρόλο του στην πράξη, το 10ο People Management Executive Seminar υποδέχεται τον άνθρωπο που έχει συνδέσει τη Στρατηγική με το HR, τον Καθηγητή Human Resource Strategy και κορυφαίο Executive Educator & Coach, Richard W. Beatty.

Πρώην Πρόεδρος του Society of Human Resource Management (SHRM) Foundation, ο βραβευμένος Καθηγητής του Rutgers University, Executive Educator στα μεγαλύτερα πανεπιστήμια του κόσμου (University of Michigan, Cornell, Bocconi, Wharton κ.ά.) και στρατηγικός συνεργάτης HR των μεγαλύτερων εταιρειών (General Electric, General Motors, Nissan, Pfizer, NovoNordisk) θα παρουσιάσει στο πιο εντατικό ως σήμερα Executive Seminar:

- όλες τις πτυχές του «νέου HR» που χρειάζονται σήμερα οι CEO
- τη στρατηγική, τις πρακτικές και τις συγκεκριμένες λύσεις για να υλοποιηθεί, συνδέοντας τους ανθρώπους με τους αριθμούς με τον πλέον αποδοτικό τρόπο.

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

**boussias | communications**

Χορηγίες: Κωνσταντίνος Κίντζιος, T: 210-6617777 εσωτ. 119, E: [kkintzios@boussias.com](mailto:kkintzios@boussias.com)  
Συμμετοχές: Ειρήνη Φαφούτη, T: 210-6617777 εσωτ. 229, E: [ifafouti@boussias.com](mailto:ifafouti@boussias.com)

**BOOK NOW & SAVE 15%**  
UNTIL 20/10

## Υπουργείο Οικονομικών: Φορολόγηση παροχών σε είδος



Το υπουργείο Οικονομικών προχώρησε σε σειρά διευκρινιστικών ανακοινώσεων παρουσιάζοντας λίστα με τις παροχές σε είδος που δεν φορολογούνται. Πιο συγκεκριμένα ο υφυπουργός Οικονομικών **Γιώργος Μαυραγάνης** υποστήριξε ότι δεν τίθεται κανένα ζήτημα επιπλέον επιβάρυνσης για τους χαμηλόμισθους. Αναφορικά με τη φορολόγηση των εταιρικών κινητών τηλεφώνων ξεκαθαρίστηκε ότι θεωρείται εισόδημα μόνο το υπερβάλλον των προγραμμάτων χρήσης που έχει συνάψει μια επιχείρηση για τους εργαζόμενους της και μόνο στην περίπτωση που αυτό το υπερβάλλον δεν καλύπτεται ως επαγγελματική δαπάνη από βεβαίωση

του εργοδότη. Σύμφωνα με τις εξηγήσεις που δόθηκαν από το υπουργείο Οικονομικών:

1) Σκοπός του νόμου είναι η φορολόγηση εισοδημάτων που δεν φαίνονταν στη μισθοδοσία. Οι εργοδότες είναι υποχρεωμένοι να αποτιμούν τις παροχές σε είδος που προσauξάνουν το φορολογητέο εισόδημα και να τις συμπεριλαμβάνουν και αυτές στη βεβαίωση αποδοχών των εισοδημάτων από μισθωτή υπηρεσία που θα χορηγούν στους εργαζόμενους τους. 2) Δεν φορολογούνται παροχές ως 300 ευρώ ετησίως ανά εργαζόμενο, ακόμα και αν η συνολική αξία της παροχής υπερβαίνει το ποσό αυτό. Δηλαδή το όριο των 300 ευρώ λειτουργεί ως αφορολόγητο όριο και θα φορολογηθεί μόνο για το υπερβάλλον. 3) Δεν φορολογούνται παροχές σε είδος, οι οποίες δίνονται σε όλο το εργατοϋπαλληλικό προσωπικό μίας επιχείρησης σύμφωνα με επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, δεδομένου ότι οι συμφωνημένες αυτές παροχές καλύπτουν τις εργασιακές ανάγκες των εργαζομένων της επιχείρησης. Τέλος, μεταξύ των παροχών σε είδος που δεν φορολογούνται περιλαμβάνονται: η παροχή τροφής στον χώρο εργασίας, η χορήγηση γάλακτος, η φύλαξη των παιδιών στον χώρο εργασίας, η παροχή στολής εργασίας, η αξία των διατακτικών μέχρι 60 ευρώ καθημερινά, η χορήγηση θέσης στάθμευσης, οι υποτροφίες που δίνονται από τα ιδιωτικά εκπαιδευτήρια για τη φοίτηση σε αυτά, η χρήση εταιρικών πιστωτικών καρτών για τις ανάγκες της επιχείρησης, τα αυτοκίνητα που χρησιμοποιούν οι πωλητές, τεχνικοί κ.λπ. εργαζόμενοι των οποίων η εργασία απαιτεί συχνή μετακίνηση (φορολογούνται όμως τα αυτοκίνητα που παρέχονται λόγω θέσης), τα αυτοκίνητα δοκιμών (test-drive) και η παροχή συσκευών Η/Υ, tablets, κινητών και η δαπάνη πρόσβασης στο διαδίκτυο.

## EENE: Προτάσεις για ανάπτυξη

Τρεις προτάσεις, οι οποίες δεν ενέχουν αρνητικές δημοσιονομικές επιπτώσεις, κάνει η Ελληνική Ένωση Επιχειρηματιών (EENE), με στόχο την άμεση τόνωση των επενδύσεων, της απασχόλησης και της ρευστότητας. Αναλυτικότερα, η EENE πρότεινε την καθιέρωση ειδικού μεταβατικού συντελεστή φορολογίας κερδών στο 10% για το πρόσθετο κέρδος που θα αποκομίσει μία εταιρεία σε σύγκριση με τον μέσο όρο μίας περιόδου βάσης -που θα μπορούσε να είναι η περίοδος 2010-2013. Στην ίδια ακριβώς λογική κατατίθεται και η δεύτερη πρόταση της EENE, σύμφωνα με την οποία οι ασφαλιστικές εισφορές θα προσδιοριστούν στο 30% -αντί για το 49% που ισχύει σήμερα- σε όλες τις περιπτώσεις όπου μία επιχείρηση δίνει αυξήσεις στους εργαζομένους της, ή αυξάνει το μισθολογικό της κόστος με νέες προσλήψεις σε σχέση με την περίοδο βάσης (2010-2013). Τέλος, η τρίτη πρόταση της EENE αφορά στη μείωση του φόρου υπεραξίας -τουλάχιστον όσον αφορά στις μετοχές και τη διευκόλυνση της εισόδου στρατηγικών επενδυτών. Οι διατάξεις αυτές προτείνεται να ισχύσουν για μία περίοδο 2-3 ετών ή εναλλακτικά μέχρι να διασφαλιστεί η μόνιμη επιστροφή της οικονομίας σε βιώσιμους ρυθμούς ανάπτυξης και η αντίστοιχη μείωση των υφιστάμενων φορολογικών συντελεστών.

## Ε.Ε.: Έκθεση για την Απασχόληση

Σύμφωνα με την έκθεση της **Ευρωπαϊκής Επιτροπής** για την κατάσταση της απασχόλησης, στην Ελλάδα οι επιπτώσεις από την οικονομική ύφεση στο εισόδημα των νοικοκυριών ήταν σημαντικές. Αναλυτικότερα, το πραγματικό εισόδημα στα χαμηλότερα στρώματα είναι μειωμένο κατά 30 ποσοστιαίες μονάδες σε σχέση με το 2003, ενώ στα άλλα στρώματα του πληθυσμού οι μειώσεις είναι της τάξης των 20 ποσοστιαίων μονάδων. Επιπρόσθετα, το πρώτο τρίμηνο του 2014 οι εργαζόμενοι με πλήρη απασχόληση εργάστηκαν περισσότερο στην Ελλάδα με 41,9 ώρες/εβδομάδα και ακολουθούν οι Πορτογάλοι με 41,6 ώρες, οι Αυστριακοί με 41,5 ώρες, οι Γερμανοί 41,4 και οι Βρετανοί με 41,3 ώρες.

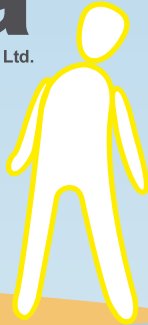
Σύμφωνα με την Κομισιόν, η κατάσταση της απασχόλησης φαίνεται πως έχει σταθεροποιηθεί στην Ελλάδα, ωστόσο η μακροχρόνια ανεργία έχει φτάσει σε υψηλά ιστορικά επίπεδα στη χώρα, όπως και στην Ισπανία, με την Επιτροπή να σημειώνει ότι είναι ανησυχητικό πως τα ποσοστά αυτά δεν μειώνονται. Επισημαίνεται, επίσης, ότι η ανεργία των νέων κυμάνθηκε από το 10% ή και λιγότερο σε κράτη-μέλη που επηρεάστηκαν με περιορισμένο τρόπο από την επιδείνωση της αγοράς εργασίας, όπως στην Αυστρία και τη Γερμανία, και σε πάνω από το 50% του οικονομικού ενεργά πληθυσμού μεταξύ των νέων σε χώρες όπως η Ελλάδα και η Ισπανία, όπου η ανεργία των νέων είναι τρεις φορές υψηλότερη σε σχέση

με το 2008. Σε ετήσια βάση, το δεύτερο τρίμηνο του 2014 η απασχόληση μειώθηκε κατά 1,4% στην Κύπρο, κατά 1,2% στην Εσθονία, 0,9% στην Ιταλία, 0,7% στη Φινλανδία και 0,5% στην Ελλάδα, εκτιμά η Επιτροπή, η οποία τονίζει ότι παρά τις πρόσφατες βελτιώσεις το ποσοστό απασχόλησης παραμένει σε χαμηλότερα από τα επίπεδα του 2008 στα τρία τέταρτα των χωρών της ΕΕ. Αναφορικά με την παραγωγικότητα φαίνεται ότι βελτιώθηκε το πρώτο τρίμηνο κατά 0,2%, μετά από μια μείωση 0,6% το προηγούμενο τρίμηνο. Τέλος, μεταξύ των χωρών της ευρωζώνης, η Ελλάδα με -4,8% και η Κύπρος με -5,1% συνέχισαν να εμφανίζουν μεγάλες μειώσεις στις συνολικές αποδοχές ανά εργαζόμενο.

**s-t-a**

Spiros Trivolis & Associates Ltd.

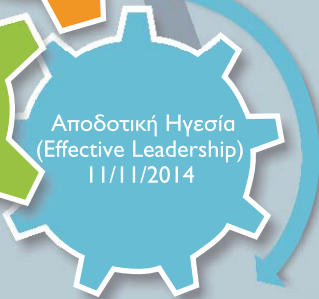
Η STA Ltd. Distributor του συστήματος Discovery της Insights στην Ελλάδα και Κύπρο, διοργανώνει τα παρακάτω εκπαιδευτικά προγράμματα.



Προσωπική  
Αποδοτικότητα  
& Επικοινωνία  
(Personal Effectiveness  
& Communication)  
7/11/2014



Διαχείριση Χρόνου  
(Time Management)  
10/11/2014



Αποδοτική Ηγεσία  
(Effective Leadership)  
11/11/2014



Τεχνικές  
Παρουσίασης  
(Presentation Skills)  
12/11/2014



Αποτελεσματικότητα  
στην Πώληση  
(Sales Effectiveness)  
13/11/2014



Ποιοτική  
Εξυπηρέτηση Πελάτη  
(Effective Customer  
Service)  
14/11/2014

Η εκπαιδευτική μεθοδολογία που ακολουθείται χρησιμοποιεί το πρωτοποριακό μαθησιακό σύστημα **Discovery** της Insights, το οποίο προσφέρει ένα εύχρηστο, εύκολα κατανοητό και άμεσα αποτελεσματικό εργαλείο για την κατανόηση των διαφορετικών επιχειρησιακών και προσωπικών αναγκών.

Τα παραπάνω εκπαιδευτικά προγράμματα διεξάγονται από εισηγητές εκπαιδευμένους και πιστοποιημένους στη Μ. Βρετανία, η δε διεξαγωγή τους είναι δυνατόν να καλυφθεί από την επιδότηση 0,45% του ΟΑΕΔ.

Για περισσότερες πληροφορίες μπορείτε να επισκεφθείτε την ιστοσελίδα μας [www.sta.com.gr](http://www.sta.com.gr) ή να μας τηλεφωνήσετε στο: 210 2925100, email: [info@sta.com.gr](mailto:info@sta.com.gr)



## Alpha Bank: Επιτυχής η εθελούσια έξοδος



Την ολοκλήρωση του προγράμματος οικειοθελούς αποχώρησης προσωπικού, εντός του πλαισίου προγραμματισμού της και με τη συμμετοχή περί των 2.200 εργαζομένων, ανακοίνωσε η Alpha Bank. Όπως επισημαίνουν τραπεζικά στελέχη, η αποχώρηση προσωπικού,

μέσω της εθελουσίας εξόδου, αποτέλεσε το βασικό εργαλείο μείωσης προσωπικού, που προέκυψε από την αναδιάρθρωσή του εγχώριου τραπεζικού συστήματος μετά τη διαμόρφωση του νέου τραπεζικού χάρτη της χώρας, λόγω των συνεπειών της κρίσης. Υπενθυμίζεται ότι, ο αριθμός εργαζομένων των πιστωτικών ιδρυμάτων που λειτουργούν στην χώρα, από 66.000 περίπου το 2008 όταν ξεκινούσε η κρίση μειώθηκε στις 51.000 περίπου στα τέλη του 2013 με τους περισσότερους να έχουν αποχωρήσει με προγράμματα εθελουσίας εξόδου και με συνταξιοδότηση.

## Hewlett Packard: Σχέδιο αναδιάρθρωσης

Σε χιλιάδες επιπρόσθετες απολύσεις θα προχωρήσει το επόμενο διάστημα η Hewlett-Packard στο πλαίσιο σχεδίου αναδιάρθρωσης. Ήδη μέχρι τον Ιούλιο η εταιρεία είχε απομακρύνει 36.000 εργαζομένους από το εργασιακό της περιβάλλον, ενώ στόχος είναι τελικά να πραγματοποιηθούν συνολικά 55.000 απολύσεις. Η εταιρεία παρουσίασε σε αναλυτές σχέδιο αναδιάρθρωσης μέσω διαχωρισμού των δραστηριοτήτων σε δύο εταιρείες: μία για τον υλικό εξοπλισμό (υπολογιστές και εκτυπωτές) και μία για τις υπηρεσίες, το οποίο αναμένεται να ολοκληρωθεί το προσεχές δωδεκάμηνο. Ωστόσο, η οικονομική διευθύντρια, **Κάθι Λέστζακ**, υποστήριξε ότι οι απολύσεις «δε συνδέονται με την απόφαση για το διαχωρισμό των δραστηριοτήτων».

## Hilton: Νέα Επιχειρησιακή Σύμβαση Εργασίας

Αναδρομική αύξηση από την 1η Ιουλίου των βασικών μισθών και ημερομισθίων κατά 1% και από την 1η Ιανουαρίου του 2015 κατά 1,5% προβλέπει η νέα επιχειρησιακή σύμβαση εργασίας που υπέγραψαν η «Ιονική Ξενοδοχειακές Επιχειρήσεις Α.Ε.» και η «Ένωση υπαλλήλων του Χίλτον Αθηνών». Η σύμβαση προβλέπει, επιπρόσθετα, την κάλυψη εξόδων μεταφοράς με ταξί στη βραδινή βάρδια, δώρο σε είδος αξίας 100 ευρώ, μία ημέρα επιπλέον άδεια για όσους συμπληρώνουν 20ετή προϋπηρεσία κ.ά.

## Air France: Υψηλό το κόστος της απεργίας των πιλότων

Μισό δισεκατομμύριο ευρώ εκτιμάται πως κόστισε στην Air France η δεκαπενθήμερη απεργία των πιλότων της τον περασμένο μήνα. Αφορμή της κινητοποίησής τους υπήρξαν τα σχέδιά της να επεκτείνει τις δραστηριότητες της θυγατρικής της **Transavia**, η οποία είναι αερομεταφορέας χαμηλού κόστους. Οι πιλότοι της Air France φοβήθηκαν πως τα σχέδια της διοίκησης θα σημάδωναν μετακινήσεις θέσεων εργασίας προς τον αερομεταφορέα φθηνών ναύλων σε συνδυασμό με χειρότερες συνθήκες

εργασίας. Ο γενικός οικονομικός διευθυντής της Air France, **Πιερ Φρανσουά Ριολασί** δήλωσε πως η άμεση ζημία θα μεταφραστεί σε 320-350 εκατ. ευρώ συν τις απώλειες, οι οποίες θα ανακύψουν στο μέλλον. Ειδικά τον Σεπτέμβριο, οπότε και διεξήχθη η απεργία των πιλότων, η επιβατική κίνηση μειώθηκε κατά 15,9%, ενώ οι κρατήσεις και για τους επόμενους τρεις μήνες έχουν και αυτές ελαττωθεί. Αφότου η διοίκηση της αεροπορικής εταιρείας ήρθε σε συμφωνία με τους συνδικαλιστικούς



εκπροσώπους των πιλότων για τη λύση της απεργίας και την έναρξη διαπραγματεύσεων, τα σχέδιά της για την **Transavia** πάγωσαν.

**PROJECT**  
MANAGEMENT CONFERENCE '14

netweek  
conferences

## The Project Manager as a Change Agent

Πέμπτη 6 Νοεμβρίου 2014, Αμφιθέατρο OTEAcademy

Pre-conference workshops: Τετάρτη 5 Νοεμβρίου 2014, 14.00 – 20.00

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

boussias | communications



Your business partner in  
**ALIGNING  
PERFORMANCE  
WITH VISION**

Executive Coaching | Organisational Development | Corporate Counselling | Training | Diploma



39 Charilaou Trikoupi Street Kefalari, Kifissia 145 62 Athens, Greece  
T. +30 210 801 4505 F. +30 210 804 3509, email. [info@impactpcs.com](mailto:info@impactpcs.com), [www.impactpcs.com](http://www.impactpcs.com)

## Σήμερα η απονομή των HR Excellence Awards 2014

Σήμερα θα πραγματοποιηθεί η τελετή απονομής της δεύτερης διοργάνωσης των HR Excellence Awards (HREA), στο ξενοδοχείο Athenaeum Intercontinental. Τα HR Excellence Awards διοργανώνονται από το **Ελληνικό Ινστιτούτο Μάνατζμεντ Ανθρώπινου Δυναμικού (ΕΙΜΑΔ)** της Ελληνικής Εταιρείας Διοικήσεως Επιχειρήσεων από το 2012.

Σκοπός της διοργάνωσης είναι να ενθαρρύνει και να στηρίξει έμπρακτα όσους δραστηριοποιούνται στον χώρο του Ανθρώπινου Δυναμικού, οριοθετώντας το πλαίσιο μέσω του οποίου εντοπίζονται, αναδεικνύονται, δημοσιοποιούνται και επιβραβεύονται επιτυχημένες πρακτικές. Οι πρακτικές αυτές οφείλουν να

προσθέτουν αξία στη λειτουργία και στα συνολικά αποτελέσματα των επιχειρήσεων και να αποτελούν φωτεινά παραδείγματα προς μίμηση στο τομέα διοίκησης και ανάπτυξης του Ανθρώπινου Δυναμικού στην Ελλάδα.



## Οδηγός Απασχόλησης από τη Χρυσή Ευκαιρία με την υποστήριξη του ΣΔΑΔΕ

Την Κυριακή 5 Οκτωβρίου κυκλοφόρησε ένας πλήρης Οδηγός Απασχόλησης από τη Χρυσή Ευκαιρία, με την υποστήριξη του Συνδέσμου Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού Ελλάδος (ΣΔΑΔΕ). Πρόκειται για ένα χρηστικό οδηγό για την αγορά εργασίας, που διανεμήθηκε δωρεάν σε 30.000 αντίτυπα, μαζί με την κυριακάτικη έκδοση της Χρυσής Ευκαιρίας, που κυκλοφόρησε με το μηνιαίο περιοδικό Εργασία. Περισσότεροι από 30 διευθυντές προσωπικού μεγάλων ελληνικών και πολυεθνικών επιχειρήσεων κατέθεσαν τις απόψεις τους για τα νέα δεδομένα στην αγορά εργασίας, συμβουλευόντας τους υποψηφίους και αποκαλύπτοντας τα «μυστικά» της εμπειρίας και της καθημερινότητάς τους. Θέματα όπως οι νέες δεξιότητες, η προσαρμοστικότητα στα σημερινά δεδομένα, η αντοχή και η ακεραιότητα, ο ρόλος των social media, η διαδικτυακή συνέντευξη κ.ά. αναλύθηκαν στις σελίδες του. Αναφερόμενη στην πρωτοβουλία από την πλευρά του ΣΔΑΔΕ, η Πρόεδρος **Μάρθα Μυλωνά**, HR Director South Eastern Europe DDB, δήλωσε: «Ο οδηγός απασχόλησης περιλαμβάνει τη συμπυκνωμένη εμπειρία εξαιρετικών στελεχών του χώρου της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού και δίνει στους αναγνώστες πολύτιμες πρακτικές συμβουλές για την επιτυχημένη επαγγελματική τους πορεία».

## Η Grant Thornton «Employer of the Year» από το περιοδικό International Accounting Bulletin



Η Grant Thornton απέσπασε τον τίτλο του παγκόσμιου «Employer of the Year» από το περιοδικό International Accounting Bulletin. Το βραβείο αυτό δόθηκε από ανεξάρτητη κριτική επιτροπή και βασίστηκε στην αποτελεσματικότητα της Grant Thornton να επιδεικνύει αφοσίωση σε προγράμματα ανταλλαγής στελεχών καθώς επίσης στην εστίαση στην ποιότητα. Οι κριτές μνημόνευσαν το «Advanced Manager Programme» της εταιρείας, το πρόγραμμα Leadership Foundation (το οποίο καθοδηγεί τα στελέχη της να γίνουν πιο

ικανοί και αποτελεσματικοί ηγέτες), και το πρόγραμμα παγκόσμιας ανταλλαγής στελεχών, το οποίο μέχρι στιγμής έχει υποστηρίξει περισσότερες από 320 ανταλλαγές σε όλο το δίκτυο. Ο **Βασίλης Καζάς**, Διευθύνων Σύμβουλος της Grant Thornton στην Ελλάδα, σημειώνει: «Το βραβείο αυτό είναι μεγάλη τιμή για την Grant Thornton, καθώς αναγνωρίζει τη δυναμική των εσωτερικών εκπαιδευτικών μας προγραμμάτων και των ευκαιριών που προσφέρουμε παγκοσμίως, μέσω του προγράμματος παγκόσμιας ανταλλαγής στελεχών. Η ανάπτυξη και εξέλιξη των στελεχών της Grant Thornton αποτελεί το επίκεντρο της συνεχούς ανάπτυξης και επιτυχίας μας».

## TopTeam World: Advanced Certification Program for Corporate Coaching

Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα της **TopTeam World**, «Advanced Certification Program for Corporate Coaching» θα ξεκινήσει στην Αθήνα στις 28 και 29 Νοεμβρίου του 2014, με συνολική διάρκεια 8 μήνες προσφέροντας ένα μοναδικό συνδυασμό συστημικής προσέγγισης στο Corporate Coaching με εκτεταμένη χρήση εργαλείων και τεχνικών του Neuro-Linguistic programming (NLP) για την ανάπτυξη και την εφαρμογή μιας αποτελεσματικής και εύστοχης πρακτικής Coaching. Με έμφαση στο Coaching μέσα σε οργανισμούς (ιδιωτικές εταιρίες, ΜΚΟs, οργανισμούς δημόσιου), το πρόγραμμα απευθύνεται κυρίως σε άτομα που θέλουν να μάθουν το Coaching ή να βελτιώσουν την πρακτική τους σε αυτό, στο πλαίσιο της επαγγελματικής τους δραστηριότητας. Πληροφορίες: 210-2406798 και [www.topteamworld.com](http://www.topteamworld.com).



# Professional NLP Communications for Project Managers & Team Leaders<sup>©</sup> Seminar Athens

22<sup>nd</sup> – 26<sup>th</sup> November 2014, Athens

*40 PDUs/Educational Units  
LAEK Support  
Investment £1000\*  
(\*Discounts available for corporate  
bookings of 2 or more delegates)*

5 days of extraordinary insight into advanced project management, presented by Project Management and NLP experts, Dr. George Diakonikolaou and Christine Dawson.

This powerfully presented seminar will illustrate how one of the most important Project Management critical core competencies, effective communication, can be achieved through the implementation of techniques from Neuro Linguistic Programming.

Effective communications to all project stakeholders is a key element to the success and long-term profitability of any project. NLP is a process of understanding and utilizing language so that it instantly becomes relevant and resonant to your audience at all project levels.

Our experts will train you in the generative thinking of NLP and share with you some practical, rapid and effective techniques for enhancing the way that you communicate and use your language. It has been demonstrated that effective communications is the mark of a high performer, how high would you like your performance to be? Join us and find out how.

**To hear more and book your place, call Christine Dawson on UK 0044 845 467 3039  
[enquiries@qfsc coaching.co.uk](mailto:enquiries@qfsc coaching.co.uk) [www.qfsc coaching.co.uk](http://www.qfsc coaching.co.uk)**





## Τάσεις, Προκλήσεις και Προοπτικές στην Επιλογή Υψηλόβαθμων Στελεχών στην Ευρώπη

Στην Αθήνα οι επικεφαλής 25 εταιρειών επιλογής στελεχών από όλη την Ευρώπη ανέδειξαν τις τάσεις και τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν τα υψηλόβαθμα στελέχη σήμερα, σε εκδήλωση που πραγματοποιήθηκε από την **ICAP People Solutions** και το διεθνή οργανισμό εταιρειών επιλογής στελεχών **INAC**. Μεταξύ άλλων θεμάτων, συζητήθηκαν εκτενώς οι δυσκολίες και οι προοπτικές που

αντιμετωπίζουν τα στελέχη που ηγούνται επιχειρήσεων σήμερα και καλούνται να τις οδηγήσουν στην επόμενη ημέρα, στην Ελλάδα ή το εξωτερικό. Ο **Γιώργος Χάρος**, Εκτελεστικός Διευθυντής, **ICAP People Solutions** ανέφερε χαρακτηριστικά: «Η σημερινή τάση αναδεικνύει νεότερα στελέχη στο ρόλο του Διευθύνοντος Συμβούλου μιας εταιρείας, πιθανά με λιγότερη εμπειρία και χαμηλότερες

αποδοχές, αλλά και περισσότερους ρόλους ευθύνης και αρμοδιότητες προς υλοποίηση», ενώ μίλησε εκτενώς για το νέο ρόλο του στελέχους «Επικεφαλής Αναδιοργάνωσης», ο οποίος, όπως είπε, «συναντάται σε όλο και περισσότερες εταιρείες για να αναλάβει ρόλο εκσυγχρονισμού, εξορθολογισμού, εξισορρόπησης και ανακατεύθυνσης της εταιρείας προς ένα νέο όραμα».

### Open Day από το IST

Την Πέμπτη 9 Οκτωβρίου 2014 το IST διοργάνωσε στις εγκαταστάσεις του, ένα Open Day για το νέο προπτυχιακό πρόγραμμα σπουδών BSc in Psychology το οποίο προσφέρει σε συνεργασία με το **University of Limerick**, καθώς και για τα νέα μεταπτυχιακά προγράμματα σπουδών MSc Web & Mobile Computing και MSc International Tourism & Hospitality Management που προσφέρει σε συνεργασία με το **London South Bank University**. Κατά τη διάρκεια του Open Day, οι ενδιαφερόμενοι είχαν την ευκαιρία να ενημερωθούν αναλυτικά για τα συγκεκριμένα προγράμματα, καθώς και για τις επαγγελματικές τους προοπτικές από τους υπευθύνους Σπουδών και τους καθηγητές των αντίστοιχων Τμημάτων.

## Τώρα στην Edenred έχουμε τη δική μας σελίδα στο LinkedIn!

Μετά το κανάλι μας στο YouTube, μπορείτε να μας βρείτε και στο κοινωνικό δίκτυο LinkedIn. Συνδεθείτε μαζί μας, μάθετε νέα μας και ελάτε να αναπτύξουμε ακόμα περισσότερο τις επαγγελματικές μας σχέσεις.

[www.linkedin.com/company/edenred-greece](http://www.linkedin.com/company/edenred-greece)



Hotel &  
Restaurant  
conferences

Υπό την Αιγίδα



Τρίτη 18 Νοεμβρίου, Αμφιθέατρο Maroussi Plaza

# Hospitality.next

## TOP PROFITABILITY PRACTICES

\_Attract top spenders / Offer the services that matter / Minimize costs

Σήμερα που ο ελληνικός τουρισμός θέτει ως βασικό στόχο την αύξηση της κερδοφορίας, το συνέδριο **Hospitality.Next 2014** φέρνει στην Αθήνα διεθνώς διακεκριμένους hospitality experts για να παρουσιάσουν πετυχημένα case studies και στρατηγικές αύξησης του per capita spending.



- **“7 low cost strategies to woo your guests and keep them coming back”**

Η **Caroline Cooper**, συγγραφέας του *The Hotel Success Handbook*, μοιράζεται κορυφαίες πρακτικές βελτίωσης των παρεχόμενων υπηρεσιών μέσα από 26 χρόνια εμπειρίας στον χώρο της φιλοξενίας.



- **“How we delivered over 60.000 euros of business in 4 days”**

Ο **Adam Hamadache**, συγγραφέας του best-seller *Give Your Guest a WOW!* και σύμβουλος των Hilton, Marriott και Best Western Hotels, αποκαλύπτει τρόπους για να καταπλήξετε τους πελάτες σας, με αντίστοιχο αντίκτυπο στη δική σας κερδοφορία.

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

Υποστηρικτές



Επιστημονικός  
Συνεργάτης



Χορηγοί  
Επικοινωνίας



Conference  
Experience Sponsor



**boussias | communications**

Χορηγίες: Ράνια Διβάνη, Τ: 210 6617 777 (εσωτ. 111), E: rdivani@boussias.com

Συμμετοχές: Στέλιος Κιοσσές, Τ: 210 6617 777 (εσωτ. 149), E: skiosses@boussias.com

Πληροφορίες: Κατερίνα Δρόσου, Τ: 210 6617 777 (εσωτ. 261), E: kdrossou@boussias.com, Ισαβέλλα Ζαμπετάκη, (εσωτ. 200), E: zampetaki@boussias.com

## Έρευνα: Το Λονδίνο η πιο δημοφιλής πόλη στον κόσμο για εργασία



Το Λονδίνο είναι η πιο δημοφιλής πόλη στον κόσμο για να εργάζεται κάποιος, σύμφωνα με διεθνή έρευνα που διεξήχθη σε δείγμα περισσότερων από 200.000 ανθρώπων, με σχεδόν έναν στους έξι από τους ερωτηθέντες να θέλει να εγκατασταθεί στη βρετανική πρωτεύουσα για να εξασφαλίσει εργασία. Η δημοσκόπηση των εταιρειών **The Boston Consulting Group** και **totaljobs.com** διαπίστωσε ότι οι ερωτηθέντες από 189 χώρες θεωρούν το Λονδίνο πιο ελκυστική πόλη για να εργαστούν σε σχέση με την Νέα Υόρκη και το Παρίσι, ενώ η Βρετανία έρχεται δεύτερη, μετά τις ΗΠΑ, ως πιο ελκυστική χώρα για όσους αναζητούν εργασία στο εξωτερικό. Ενώ η έρευνα, η οποία περιγράφεται από αυτούς που την διενήργησαν ως η πιο εκτενής που έχει μέχρι σήμερα εκπονηθεί για το συγκεκριμένο θέμα, συμπεραίνει ότι σχεδόν τα δύο τρίτα όσων αναζητούν εργασία προτίθενται να μετεγκατασταθούν στο εξωτερικό για το λόγο αυτό, ενώ στο εσωτερικό της Βρετανίας μόνο το 44% θα επιθυμούσαν να μεταναστεύσουν για εργασιακούς λόγους. «Η έρευνα αυτή παγιώνει τη φήμη του Λονδίνου ως μία πραγματικά παγκόσμια πόλη. Όχι μόνο προσφέρει πλούσιες εργασιακές ευκαιρίες σε μία σειρά από τομείς, αλλά μπορεί να καυχήται για ορισμένα από τα ανώτερα πολιτιστικά αξιοθέατα στον κόσμο. Επομένως, δεν αποτελεί έκπληξη το ότι άνθρωποι από όλο τον πλανήτη θέλουν να έρθουν και να εργαστούν εδώ», σχολίασε ο **Μάικ Μπούκερ** από την εταιρεία **totaljobs.com**.

Η έρευνα αυτή παγιώνει τη φήμη του Λονδίνου ως μία πραγματικά παγκόσμια πόλη. Όχι μόνο προσφέρει πλούσιες εργασιακές ευκαιρίες σε μία σειρά από τομείς, αλλά μπορεί να καυχήται για ορισμένα από τα ανώτερα πολιτιστικά αξιοθέατα στον κόσμο. Επομένως, δεν αποτελεί έκπληξη το ότι άνθρωποι από όλο τον πλανήτη θέλουν να έρθουν και να εργαστούν εδώ», σχολίασε ο **Μάικ Μπούκερ** από την εταιρεία **totaljobs.com**.

## Ιαπωνία: Σύνδεση των μισθών με την απόδοση

Στη σύνδεση των μισθολογικών αυξήσεων με την απόδοση του προσωπικού και στην αποσύνδεσή τους με το χρόνο προϋπηρεσίας θα προχωρήσει ο ιαπωνικός κολοσσός **Hitachi** από τον Απρίλιο του 2015, ανταποκρινόμενος στην έκκληση του Ιάπωνα Πρωθυπουργού, **Σίντζο Άμπε** προς τις εταιρείες να αυξήσουν τους μισθούς τους πάνω από 2%. Σύμφωνα με το **CNBC** η **Hitachi** ο γίγαντας ηλεκτρονικών ειδών ευρείας κατανάλωσης θα εφαρμόσει ένα σύστημα αμοιβών αξιολογικού χαρακτήρα από τον επόμενο Απρίλιο, το οποίο οι οικονομολόγοι λένε ότι θα μπορούσε να επιφέρει τις πολυαναμενόμενες διαρθρωτικές αλλαγές στην αγορά εργασίας της Ιαπωνίας. Με την εφαρμογή ενός αξιολογικού συστήματος που

θα συνδέει τις μισθολογικές αυξήσεις με την απόδοση του προσωπικού οι ιαπωνικές εταιρείες θα αποδείξουν ότι στηρίζουν την πολιτική του Πρωθυπουργού τους, ο οποίος έχει καλέσει τις επιχειρήσεις της χώρας του να αλληιάξουν την εταιρική κουλτούρα με την πρόσληψη περισσότερων γυναικών και ξένων εργαζομένων. Οι μισθοί στην Ιαπωνία, στην τρίτη μεγαλύτερη οικονομία του κόσμου, συνδέονται με την αρχαιότητα και αυξάνουν ανάλογα με τον αριθμό των ετών που έχουν τα στελέχη. Η «δια βίου απασχόληση» στην Ιαπωνία είναι βασική πολιτική θέση από τη δεκαετία του 1920, αλλά λόγω της ταχείας γήρανσης του πληθυσμού και της συρρίκνωσης του εργατικού δυναμικού πρέπει να αναθεωρηθεί.

## Διαβάστε στο τρέχον τεύχος του HR Professional,

Οκτωβρίου 2014, τεύχος 113

### 36. Employee Engagement

Οι επιχειρήσεις επιζητούν περισσότερο από ποτέ το ανθρώπινο δυναμικό τους να εμφανίζεται ενεργό και αφοσιωμένο στο στρατηγικό τους στόχο και σκοπό. Πότε όμως τα στελέχη στις τρέχουσες συνθήκες αγοράς επιδεικνύουν υψηλό αίσθημα δέσμευσης για την εταιρεία τους μεγιστοποιώντας την παραγωγικότητά τους σε δεύτερο χρόνο;



### 48. Stress Management

Πονοκέφαλος, ταχυκαρδία, εφίδρωση, ανεξήγητη κόπωση, έλλειψη διάθεσης, ψυχολογικό τέλημα, πνευματικό κενό, αδιαθεσίες. Τα αναγνωρίζετε; Σας ακούγονται επικίνδυνα οικεία; Μπορείτε να ταυτιστείτε; Αν ναι σίγουρα δεν είστε οι μόνοι. Με το στρες να χαρακτηρίζεται συχνά ως η μάστιγα της εποχής τα παραπάνω συμπτώματα αποτελούν μια θλιβερή πραγματικότητα για ένα μεγάλο ποσοστό εργαζομένων.

### 56. Project Management

Στο σύγχρονο επιχειρηματικό περιβάλλον, οι οργανισμοί βασίζουν τη λειτουργία τους σε πολλαπλά και άκρως απαιτητικά projects. Η υπέρβαση ενός έργου σε κόστος και χρόνο είναι απαγορευτική, με την ανάγκη για ενσωμάτωση πιστοποιημένων project managers στο ανθρώπινο δυναμικό μιας εταιρείας να αποτελεί εκείνη την επιλογή που εξασφαλίζει την αποτελεσματική διαχείριση και την επιτυχημένη υλοποίηση των έργων.