

HR

NEWSLETTER

HR

awards

2 ημέρες!

για την Τελική Ημερομηνία Υποβολής Υποψηφιοτήτων:
Τετάρτη 18 Ιουλίου

www.hr awards.gr

IOBE: Τριπλασιάστηκαν το 2009-2017 οι άνεργοι με ανώτατη εκπαίδευση

Τη διαχρονικά προβληματική σχέση που έχει στην Ελλάδα η εκπαίδευση με την αγορά εργασίας, αλλά και την επιδείνωση αυτής, από το 2009 και το ξέσπασμα της κρίσης, διαπιστώνει έρευνα του Ιδρύματος Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών (IOBE). Μετά την κρίση - από το 2009 και έπειτα τα ποσοστά ανεργίας των πτυχιούχων υπερδιπλασιάστηκαν (από 7% σε 17,1% το 2017), παραμένουν ωστόσο τα χαμηλότερα, συγκρίνοντας τα αντίστοιχα ποσοστά με αποφοίτους λυκείου και δημοτικού. Παραμένει ωστόσο εύκολη η πρόσβαση στην αγορά εργασίας για όσους έχουν μεταπτυχιακές ή

διδακτορικές σπουδές, καθώς το ποσοστό ανεργίας έχει διαμορφωθεί περίπου στο 10% το 2017, έναντι 7% το 2009. Ειδικότερα, η μεγαλύτερη αύξηση του αριθμού των ανέργων σημειώθηκε μεταξύ των αποφοίτων ανώτατης εκπαίδευσης (+179,1%) και ακολούθησαν εκείνοι με εκπαίδευση λυκείου (+138,4%) και με εκπαίδευση δημοτικού (+55,6%). Γενικότερα όμως, τα ποσοστά απασχόλησης επιδεινώθηκαν για όσους αποφοίτησαν πιο πρόσφατα (αοχέτως βαθμίδας εκπαίδευσης), καταδεικνύοντας τις μεγαλύτερες δυσκολίες εύρεσης εργασίας που αντιμετωπίζουν όσοι ολοκληρώνουν τις σπουδές τους.

Μάλιστα, η Ελλάδα καταγράφει το χαμηλότερο ποσοστό στην ΕΕ των 28 (66%), με την Κροατία να ακολουθεί δεύτερη (73%), όταν ο ευρωπαϊκός μέσος όρος είναι στο 78%. Ταυτόχρονα, σύμφωνα με την έρευνα οι απασχολούμενοι στον ιδιωτικό τομέα με ανώτατη εκπαίδευση και με μεταπτυχιακές ή διδακτορικές σπουδές αυξήθηκαν (με ετήσιο ρυθμό μεταβολής 1,8% και 8,2% αντίστοιχα), ενώ οι απασχολούμενοι με χαμηλό ή μεσαίο επίπεδο εκπαίδευσης μειώθηκαν. Αντίθετα, στον δημόσιο τομέα οι απασχολούμενοι με ανώτατη εκπαίδευση μειώθηκαν με ετήσιο ρυθμό μεταβολής 4,3%.

ΕΡΓΑΝΗ: ΡΕΚΟΡ ΓΙΑ ΤΙΣ ΝΕΕΣ ΘΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Την υψηλότερη επίδοση από το 2001 έως σήμερα, για το διάστημα Ιανουάριος-Ιούνιος, κατέγραψε το πληροφοριακό σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ», καθώς το ισοζύγιο προσλήψεων-αποχωρήσεων ήταν θετικό κατά 298.171 θέσεις εργασίας, σύμφωνα με τις ροές μισθωτής απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα. Ειδικότερα, τον Ιούνιο του 2018, καταγράφηκε θετικό ισοζύγιο κατά 33.620 θέσεις εργασίας, το δεύτερο υψηλότερο για μήνα Ιούνιο από το 2001 έως σήμερα. Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με τα διαθέσιμα στοιχεία του Ιουνίου 2018, οι αναγγελίες πρόσληψης ανήλθαν σε 283.201, ενώ οι αποχωρήσεις σε 249.581.

ΕΛΣΤΑΤ: ΣΤΟ 20,2% Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΤΟΝ ΑΠΡΙΛΙΟ

Σύμφωνα με στοιχεία, που έδωσε στη δημοσιότητα η Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛΣΤΑΤ) τον Απρίλιο το ποσοστό της ανεργίας διαμορφώθηκε στο 20,2%, σχεδόν αμετάβλητο σε σχέση με το 20,1% του Μαρτίου και μειωμένο κατά 1,5 μονάδα σε σχέση με ένα χρόνο νωρίτερα (21,7%). Ο αριθμός των ανέργων, εποχικά προσαρμοσμένος, μειώθηκε κατά 93.632 άτομα τον Απρίλιο, σε ετήσια βάση, και ανήλθε στα 949.726 άτομα. Στην ηλικιακή ομάδα 15-24 ετών, που δέχεται το ισχυρότερο πλήγμα, το ποσοστό μειώθηκε στο 42,3% από 44,2% τον ίδιο μήνα του 2017. Ωστόσο και οι απασχολούμενοι μειώθηκαν κατά 1.242 άτομα σε ετήσια βάση στους 3.763.377. Μεγάλη παραμένει η ψαλίδα μεταξύ γυναικών και ανδρών. Στις γυναίκες το ποσοστό ανεργίας ήταν στο 24,7% τον Απρίλιο και στους άνδρες στο 16,5%. Σημειώνεται ότι κυβέρνηση προβλέπει πως το ποσοστό της ανεργίας θα υποχωρήσει στο 18,4% φέτος, από 19,9% πέρυσι.

ΝΕΟ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΜΑΘΗΤΕΙΑ

Στο ΕΣΠΑ εντάσσεται ο σχεδιασμός, η ανάπτυξη, η λειτουργία και η συντήρηση του νέου πληροφοριακού συστήματος διαχείρισης που θα υποστηρίξει τη δράση της Μαθητείας. Ειδικότερα στόχος της νέας πλατφόρμας θα είναι η βελτίωση της συνάφειας των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης με την αγορά εργασίας, διευκόλυνση της μετάβασης από την εκπαίδευση στην εργασία, και ενίσχυση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και συστημάτων κατάρτισης και της ποιότητάς τους, μεταξύ άλλων μέσω μηχανισμών πρόβλεψης των αναγκών σε δεξιότητες, της προσαρμογής των προγραμμάτων σπουδών και της καθιέρωσης και ανάπτυξης συστημάτων μάθησης με βάση την εργασία, συμπεριλαμβανομένων των

διττών συστημάτων μάθησης και μαθητείας. Σημειώνεται ότι το πληροφοριακό σύστημα διαχείρισης θα υποστηρίξει τη δράση της Μαθητείας, όπως ανασχεδιάστηκε από το Υπουργείο Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων (ΥΠΠΕΘ) και καθορίζεται στο Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο για την Αναβάθμιση της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και της Μαθητείας. Το Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο θέτει ως προτεραιότητα τη δημιουργία πλατφόρμας διαχείρισης του θεσμού της μαθητείας που θα διευκολύνει μαθητευόμενους και επιχειρήσεις στοχεύοντας στην καλύτερη δυνατή διαχείριση των περιορισμένων πόρων μέσω της αξιοποίησης των

HR
PROFESSIONAL
CONFERENCES

**DIGI -
HR
2018**



People | Data | Technologies

boussias | communications

Το 61% των εργοδοτών δυσκολεύεται στην εύρεση εργαζομένων Το 45% σε παγκόσμιο επίπεδο

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της ετήσιας Διεθνούς Έρευνας Έλλειψης Ταλέντου της **ManpowerGroup**, 6 στους 10 εργοδότες στην Ελλάδα δυσκολεύονται να καλύψουν θέσεις εργασίας. Παράλληλα, ως κύριοι λόγοι δυσκολίας κάλυψης θέσεων εργασίας αναδείχθηκαν η έλλειψη απαιτούμενης εμπειρίας (27%), τεχνικών δεξιοτήτων (25%), διαθέσιμων υποψηφίων (17%), η προσδοκία υψηλότερης αμοιβής σε σχέση με την προσφερόμενη (12%) και η έλλειψη προσωπικών δεξιοτήτων (7%). Σε παγκόσμιο επίπεδο, το ποσοστό των εργοδοτών που αντιμετωπίζει δυσκολία στην εύρεση εργαζομένων με τα απαιτούμενα προσόντα ανέρχεται στο 45%, ποσοστό, αφενός, αυξημένο κατά 5 ποσοστιαίες μονάδες συγκριτικά με το 2016. Οι εργοδότες στην Ιαπωνία εξακολουθούν να καταγράφουν τη μεγαλύτερη δυσκολία εύρεσης ταλέντου (89%), ενώ την πρώτη πεντάδα με τα υψηλότερα ποσοστά συμπληρώνουν οι: Ρουμανία (81%), Ταϊβάν (78%), Χονγκ Κονγκ (76%) και Βουλγαρία (68%). Η Ελλάδα καταλαμβάνει την 7η θέση στην παγκόσμια κατάταξη - μετακίνηση κατά μία θέση συγκριτικά με την 8η θέση που κατείχε το 2016. Αναφορικά με τις θέσεις που καταγράφουν τη μεγαλύτερη δυσκολία κάλυψης για το 2018 στη χώρα μας εντοπίζονται στον τομέα των «Επαγγελματιών Πωλητών», ενώ ακολουθεί η ειδικότητα των «Τεχνικών» και οι «Εξειδικευμένοι Τεχνίτες». Αξίζει να σημειωθεί ότι οι Επαγγελματίες Υγείας και οι Εξειδικευμένοι Υπάλληλοι Γραφείου εισέρχονται για πρώτη φορά στη λίστα των 10 θέσεων εργασίας με τη μεγαλύτερη δυσκολία κάλυψης στην Ελλάδα. Σε παγκόσμιο επίπεδο, στην κορυφή των θέσεων που οι εργοδότες δυσκολεύονται περισσότερο να καλύψουν, εντοπίζονται οι «Εξειδικευμένοι Τεχνίτες» με τους Επαγγελματίες Πωλητές να παραμένουν δυσεύρετοι (2η θέση), ενώ ακολουθούν οι Πτυχιούχοι Μηχανικοί. Τέλος, σύμφωνα με την έρευνα και σχετικά με τους τρόπους αντιμετώπισης της έλλειψης ταλέντου το 64% των εργοδοτών στην Ελλάδα σημείωσε ότι η σημαντικότερη στρατηγική είναι η παροχή επιπρόσθετης εκπαίδευσης και ανάπτυξης στο υπάρχον προσωπικό. Αυτή η προσέγγιση εμφανίζεται πρώτη στη σειρά των στρατηγικών και σε παγκόσμιο επίπεδο, καθώς το 53% των εργοδοτών αναζητά τρόπους ανάπτυξης των δεξιοτήτων του υπάρχοντος ανθρώπινου δυναμικού. Δεύτερη στρατηγική για το 49% των Ελλήνων εργοδοτών είναι η προσαρμογή των απαιτήσεων των ρόλων στην επαγγελματική εκπαίδευση και εμπειρία των υποψηφίων, ενώ τρίτη σε σειρά (33%) αποτελεί η ανεύρεση εναλλακτικών μοντέλων εργασίας.

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ: ΚΑΛΩΣΟΡΙΣΕ ΜΕΛΗ ΤΗΣ ΔΙΑΣΠΟΡΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Σε συνέχεια των προσπαθειών να κινητοποιήσουν τη δέσμευση της Διασποράς για την ενδυνάμωση του μέλλοντος της Ελλάδας, μέλη της Ελληνικής Πρωτοβουλίας από τις ΗΠΑ, την Αυστραλία, τον Καναδά και την Ευρώπη συναντήθηκαν με αφορμή το 4ο Venture Fair το οποίο διοργανώνει ο οργανισμός καθώς και για να συμμετάσχουν στο 1ο Diaspora Summit που διοργανώθηκε στην Αθήνα. Το Venture Fair της Ελληνικής Πρωτοβουλίας λειτουργήσει ως μια πλατφόρμα σύνδεσης μεταξύ 10 υποσχόμενων νεοφυών επιχειρήσεων και της διεθνούς επενδυτικής κοινότητας. Την επόμενη μέρα, οι αντιπρόσωποι του THH συμμετείχαν στο πρώτο Diaspora Summit που διοργανώθηκε από τον οργανισμό, συζητώντας μεταξύ άλλων το πώς οι δεσμοί μεταξύ των Ελλήνων της Διασποράς και της πατρίδας τους μπορούν να ισχυροποιηθούν με τρόπο που να είναι συμβατός με τις οικονομικές και γεωπολιτικές εξελίξεις στην Ελλάδα καθώς και να είναι επωφελής για την Ελληνική κοινωνία. Μεταξύ άλλων, έθιξαν τα θέματα της φιλανθρωπίας και της δημιουργίας θέσεων εργασίας, που παραμένουν στο επίκεντρο της αποστολής της Ελληνικής Πρωτοβουλίας, από την ίδρυση της το 2012.

NICHE TALENT



We give the edge in the race for Talent!
Manpower Professional, specializing in executive search & selection, identifies, attracts and selects niche talent for You.



[VIEW THE PROFILES](#)

General Manager
BU Director
Senior Category Manager
Fintech BD Manager

HR
PROFESSIONAL
CONFERENCES

**Be a
better
leader,
have
a richer
life**

**Improving
performance
and creating
sustainable
change in all
parts of life**

Thinkers 50

Στους 50 κορυφαίους
management thinkers
του κόσμου από το
2011-σήμερα

**HR most
Influential**

International Thinkers
2014-2017
HR Magazine

**Distinguished
Achievement
Award
for Talent**
Thinkers50, 2015



Professor of Management, Wharton School,
Director of Wharton's Work/Life Integration Project

**Stewart
Friedman**
on Total Leadership

**Early Bird
-20%
until 31/07/18**

08.11.18 • Grand Hyatt Athens
www.peoplemanagement.gr

Χορηγός



ManpowerGroup™

boussias | communications

ΣΥΜΜΕΤΟΧΕΣ: Φίλιππος Κιουρτσιδάκης, T: 210-6617777 (224) E: fkiourtsidakis@boussias.com
ΧΟΡΗΓΙΕΣ: Λήδα Πλατί, T: 210-6617777 (εο. 271) E: lplati@boussias.com

2 στις 3 επιχειρήσεις αύξησαν τις δαπάνες τους για ενέργειες ΕΚΕ

Καθώς η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη ωριμάζει σαν θεσμός στο ελληνικό επιχειρείν, η ICAP Group στο πλαίσιο της ετήσιας εκδοτικής της πρωτοβουλίας «Leading Employers in Greece», εκπόνησε πρωτογενή έρευνα σύμφωνα με την οποία η μεγάλη πλειοψηφία των εταιρειών (62%) δαπανά έως 200.000 ευρώ ετησίως σε προγράμματα και δράσεις ΕΚΕ. Το 1/4 σχεδόν (24%) των επιχειρήσεων δαπανά από 200.000 έως 1 εκατ. ευρώ, ενώ το 14% των επιχειρήσεων δαπανά από 1 εκατ. έως και 5 εκατ. ευρώ. Ο Νικόλαος Κωνσταντέλλος, Πρόεδρος και Διευθύνων Σύμβουλος του ομίλου ICAP, δήλωσε σχετικά με τα αποτελέσματα της έρευνας: «Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη κερδίζει συνεχώς έδαφος τα τελευταία χρόνια, αλλά το ασταθές και γεμάτο προκλήσεις οικονομικό περιβάλλον αποτελεί τροχοπέδη για την περαιτέρω ανάπτυξη και εφαρμογή των δράσεών της. Ωστόσο, οι μεγάλες εταιρείες αναγνωρίζουν τη σημαντικότητα της ΕΚΕ και φαίνεται ότι την κατατάσσουν αρκετά ψηλά στις επιχειρηματικές τους δράσεις. Είναι χαρακτηριστικό ότι η ΕΚΕ θεωρείται πολύ ή πάρα πολύ σημαντική στο 89% των επιχειρήσεων του δείγματος, ποσοστό αυξημένο κατά 5% σε σχέση την περσινή έρευνα. Ενθαρρυντικό είναι επίσης το γεγονός ότι σχεδόν 2 στις 3 επιχειρήσεις αύξησαν τα έξοδά τους για ενέργειες ΕΚΕ το 2017 σε σχέση με το προηγούμενο έτος. Ωστόσο, την ίδια στιγμή, οι μεγάλες εταιρείες θεωρούν ότι η ΕΚΕ δεν έχει αναπτυχθεί ακόμη σε ικανοποιητικό βαθμό από το σύνολο των ελληνικών επιχειρήσεων, αφού το 66% θεωρεί ότι ο βαθμός διεξόδου / εφαρμογής των πρακτικών της κυμαίνεται σε μέτρια επίπεδα και μόλις το 2% του δείγματος θεωρεί ότι η ΕΚΕ εφαρμόζεται σε πάρα πολύ μεγάλο βαθμό από τις εγχώριες επιχειρήσεις. Η τρέχουσα οικονομική συγκυρία με ποσοστό 22% και το οικονομικό κόστος με 20% θεωρούνται οι κυριότεροι ανασταλτικοί παράγοντες υλοποίησης ΕΚΕ από τις ελληνικές επιχειρήσεις».

ΕΠΙΣΚΕΨΗ ΤΟΥ GREAT PRACTICES FORUM ΣΤΟΝ ΟΠΑΠ



Την Πέμπτη 12 Ιουλίου πραγματοποιήθηκε συνάντηση του Great Practices Forum στις εγκαταστάσεις του ΟΠΑΠ. Ο Damian Cope, Διευθύνων Σύμβουλος και η Isabelle Moser, Chief People Officer, υποδέχθηκαν τους συμμετέχοντες στις καινούργιες

εγκαταστάσεις του Ομίλου στην Λεωφόρο Αθηνών. Με σύντομη αναφορά στην επιχειρηματική στρατηγική του ΟΠΑΠ προς την επίτευξη του Οράματος 2020, ο D. Cope επεσήμανε τη σπουδαιότητα της εταιρικής κουλτούρας στο ταξίδι αλλαγής που έχουν ξεκινήσει από το 2016, καθώς αυτή έχει ορισθεί ως ένας από τους βασικούς της πυλώνες. Η Ι. Moser έκανε λόγο για τις 4 αξίες που μετουσιώνουν την εταιρική κουλτούρα και δεν είναι άλλες από τη Διασκέδαση, τον Δυναμισμό, το Πάθος και την Ακεραιότητα. Η ίδια σημείωσε ότι οι αξίες αυτές προέκυψαν από τους ίδιους τους ανθρώπους του ΟΠΑΠ έπειτα από συναντήσεις και workshops που πραγματοποιήθηκαν σε διάστημα 2 μηνών με εργαζομένους από διάφορες ομάδες του ΟΠΑΠ. Στη συνέχεια η ομάδα της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού παρουσίασε αναλυτικά τις δράσεις που έχει σχεδιάσει και υλοποιήσει ώστε οι 1.200 εργαζόμενοί τους να δηλώνουν υπερήφανοι και να κατατάσσουν τον Όμιλο στις εταιρείες με το Καλύτερο Εργασιακό Περιβάλλον στη χώρα μας. Πιο συγκεκριμένα, η Κατερίνα Χαρμαντζή, Talent Acquisition Team Head ανέλυσε τις πρακτικές που περιλαμβάνονται στον τομέα της Προσέλκυσης. Η Αιμιλία Στέλιου, Learning & Development Team Head, ανέπτυξε με τη σειρά της τις πρακτικές που έχουν διαμορφώσει για την Ανάπτυξη των εργαζομένων πραγματοποιώντας ειδική αναφορά στην Orparacademy, η οποία λειτουργεί από τον Σεπτέμβριο του 2017. Αναφορικά με τη Διατήρηση των εργαζομένων και τις πρακτικές που έχουν αναπτυχθεί σε αυτό έκαναν λόγο η Μπέττυ Γιώγα, Total Rewards & Employee Relations Team Director και η Πία Καϊτσάκη, Facilities Management Team Director. Τέλος, η Ντόρα Οικονόμου, Internal Communications & Engagement Team Director, αναφέρθηκε στις πρακτικές που εντάσσονται στον πυλώνα της Δέσμευσης των εργαζομένων και όλες τις ενέργειες που έχουν σχεδιαστεί για αυτήν. Σημειώνεται ότι η επίσκεψη ολοκληρώθηκε με ξενάγηση στις σύγχρονες εγκαταστάσεις του Ομίλου.

LEADINGΕΑΣΕ

SPECIAL REPORT SERIES

DIGITAL TRANSFORMATION

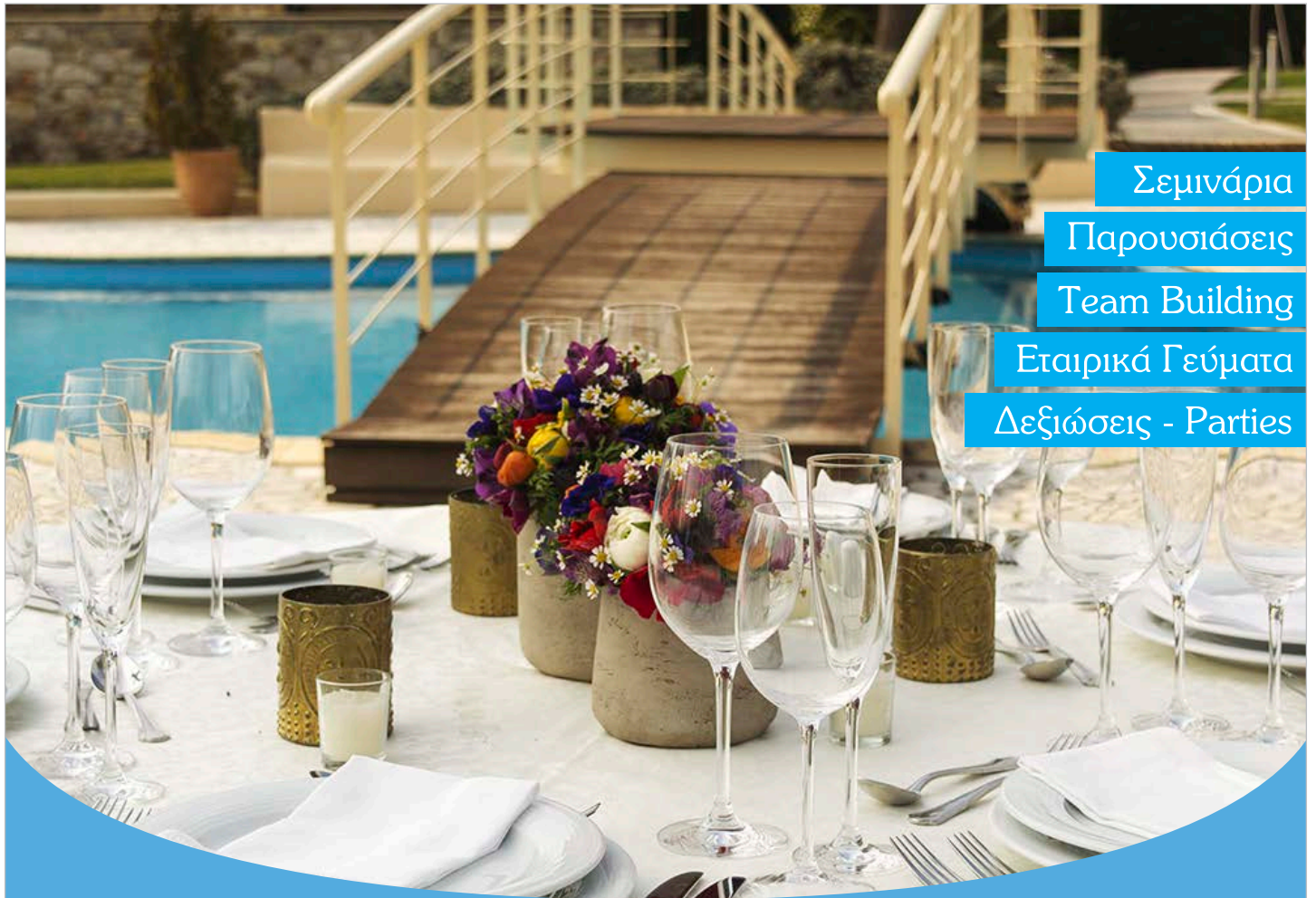
Το LeadingΕΑΣΕ, στο πλαίσιο των Special Report Series που εγκαινιάζει από το τεύχος 39 (Ιούλιος - Αύγουστος - Σεπτέμβριος 2018), ετοιμάζει μεγάλο αφιέρωμα στο Digital Transformation, στο οποίο παρουσιάζει τους κύριους πυλώνες που απαιτούνται για μία επιτυχημένη ψηφιακή επιχείρηση και εξετάζει το πώς οι ηγέτες μπορούν να προσεγγίσουν με επιτυχία το δύσκολο αυτό εγχείρημα.

Πιο συγκεκριμένα, το αφιέρωμα του LeadingΕΑΣΕ θα εστιάζει:

- ▶ στις κυρίαρχες ψηφιακές επιχειρηματικές τάσεις,
- ▶ στις στρατηγικές και βέλτιστες πρακτικές μέσα από τις οποίες μια επιχείρηση μπορεί να καθοδηγηθεί στη διαδρομή του ψηφιακού μετασχηματισμού,
- ▶ στις προκλήσεις και στις ευκαιρίες που δημιουργεί η ψηφιακή εποχή.



Για πρώτη φορά, ένα ολοκληρωμένο αφιέρωμα για το Digital Transformation, γραμμένο στη γλώσσα των CEOs, για τις δικές τους ανάγκες και ανησυχίες, μέσα από το δικό τους περιοδικό.



Σεμινάρια

Παρουσιάσεις

Team Building

Εταιρικά Γεύματα

Δεξιώσεις - Parties

“Εκδηλωθείτε!”

Οι άνθρωποι εκτιμούν τις όμορφες εκδηλώσεις

Οργανώνουμε & Φιλοξενούμε εταιρικά γεγονότα
& δεξιώσεις για τις σημαντικές σας στιγμές



inspire-events.gr



ktima-ariadni.gr

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

Κριτήρια επιλογής εργοδότη: Δίκαιες αμοιβές και καλό εργασιακό περιβάλλον

Για 4η συνεχώς χρονιά ο Όμιλος Adecco Ελλάδας πραγματοποίησε την έρευνα «Η Απασχολησιμότητα στην Ελλάδα» αποτυπώνοντας τη γνώμη εργαζομένων και υποψηφίων για την αγορά εργασίας. Πρώτο βασικό εύρημα της έρευνας αποτελεί η διαχρονικά αυξητική τάση του ποσοστού των στελεχών που έχουν βρεθεί εκτός αγοράς, τουλάχιστον μία φορά στην επαγγελματική τους ζωή. Συγκεκριμένα, το 64% των ερωτώμενων, που αυτή τη στιγμή εργάζονται, δήλωσε ότι έχει βρεθεί εκτός αγοράς εργασίας τουλάχιστον μία φορά, με το 32% να αναφέρει ότι χρειάστηκε διάστημα μικρότερο των 6 μηνών για να επαναποθετηθεί στην αγορά, ενώ το 15% χρειάστηκε 6-11 μήνες. Ωστόσο, για πρώτη φορά φαίνεται να εμφανίζεται πτωτική πορεία η τάση αναζήτησης εργασίας στο εξωτερικό, αν και ακόμα σημαντικός αριθμός υποψηφίων εξετάζει την πιθανότητα αναζήτησης ευκαιριών εκτός Ελλάδας (22%). Παράλληλα, στην πλειοψηφία τους, οι συμμετέχοντες πιστεύουν ότι διαθέτουν το «πακέτο» των τυπικών και ποιοτικών προσόντων που αναζητούν οι επιχειρήσεις. Συγκεκριμένα, το 98% δήλωσε ότι διαθέτει σε υψηλό βαθμό εργασιακό ήθος, 91% ομαδικότητα, 90% ευελιξία και προσαρμοστικότητα και το 89% απάντησε πως διαθέτει επίσης οργανωτικές ικανότητες. Τα χαμηλότερα ποσοστά αντίστοιχα εντοπίστηκαν σε δεξιότητες, όπως το επιχειρηματικό πνεύμα (68%), μαθηματικές γνώσεις (60%) και εξειδικευμένες ψηφιακές δεξιότητες (54%). Αναφορικά με τα κριτήρια επιλογής εταιρείας/εργοδότη, οι δίκαιες αμοιβές, το καλό εργασιακό περιβάλλον, η ηθική, η διαφάνεια και η συνεχής προσαρμογή στις εξελίξεις για διατήρηση ανταγωνιστικότητας τοποθετούνται στην κορυφή της λίστας. Τέλος, σχετικά με τον βαθμό στον οποίο υφίσταται η ισότητα και η διαφορετικότητα στον εργασιακό χώρο η πλειοψηφία των ερωτώμενων δήλωσε ότι οι εταιρείες δεν έχουν εφαρμόσει, σε ικανοποιητικό βαθμό πολιτικές που προάγουν τις δύο αυτές έννοιες, παρά το γεγονός πως οι πολιτικές αυτές είναι απαραίτητες για την προσέλκυση ταλέντων στην παγκοσμιοποιημένη αγορά εργασίας. Οι συμμετέχοντες συμφώνησαν σε ποσοστό 87% ότι άτομα που δεν διαθέτουν ευρύ και ποιοτικό κύκλο γνωριμιών δεν διαθέτουν συνήθως ίσες ευκαιρίες πρόσληψης με τα άτομα που έχουν διευρυμένο και ποιοτικό δίκτυο. Επίσης, το 80% συμφώνησε ότι η πιθανότητα εγκυμοσύνης καθιστά τις γυναίκες λιγότερο επιθυμητές για μία θέση εργασίας και το 76% ότι η κρίση έχει εντείνει το φαινόμενο της αντικατάστασης στελεχών με πολυετή εμπειρία από άτομα με μικρότερη εμπειρία, χωρίς οι εταιρείες να εξασφαλίζουν την ομαλή εκπαίδευση και προετοιμασία τους για τα καθήκοντα που πρόκειται να αναλάβουν.

«DIPLOMA IN EVIDENCE-BASED COACHING» ΑΠΟ ΤΟ ATHENS COACHING INSTITUTE

Ο 7ος κύκλος για το πρόγραμμα επαγγελματικής εκπαίδευσης στο Coaching, «Diploma in Evidence-based Coaching – EMCC & AC Accredited» που υλοποιείται από το Athens Coaching Institute αρχίζει τον Οκτώβριο του 2018. Το πρόγραμμα, διάρκειας ενός έτους, περιλαμβάνει περισσότερες από 250 διδακτικές ώρες και στοχεύει στην κατάρτιση επαγγελματιών που θα είναι έτοιμοι να παρέχουν Coaching υπηρεσίες σε επαγγελματίες, στελέχη και επιχειρήσεις. Οι συμμετέχοντες θα αποκτήσουν προχωρημένες δεξιότητες και θα εξασκηθούν με πραγματικούς πελάτες. Το πρόγραμμα υλοποιείται σε δύο κύκλους: ο πρώτος κύκλος περιλαμβάνει 7 Διήμερα Βιωματικά Εργαστήρια (Workshops) και ο δεύτερος την υποχρεωτική πρακτική άσκηση.

ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ «CENTER OF EXCELLENCE» ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΥΡΩΚΛΙΝΙΚΗ ΑΘΗΝΩΝ

Το Πρότυπο Καρδιοχειρουργικό Κέντρο Ολικής Αρτηριακής Επαναμίτωσης Μυοκαρδίου (Bypass) της Ευρωκλινικής Αθηνών, πιστοποιήθηκε ως «Center of Excellence» από τον φορέα πιστοποίησης TÜV Austria Hellas. Το Κέντρο, το οποίο τελεί υπό τη διεύθυνση του καρδιοχειρουργού **Ιωάννη Χλωρογιάννη**, πιστοποιήθηκε για το υψηλότερο επίπεδο εξειδίκευσης της ομάδας και την τεράστια εμπειρία στην εφαρμογή της απαιτητικής τεχνικής της ολικής αρτηριακής επαναμίτωσης του μυοκαρδίου. Ο **Αντώνης Βουκλαρής**, Διευθύνων Σύμβουλος ομίλου Ευρωκλινικής, δήλωσε: «Η προσήλωσή μας στην ποιότητα και στην καινοτομία αποδεικνύεται έμπρακτα από τις διεθνείς διακρίσεις των επιστημόνων ιατρών μας και τις πιστοποιήσεις των τμημάτων του Νοσοκομείου μας ως Centers of Excellence».

ΣΕΣΜΑ: ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΩΝ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ

Η 18η έρευνα του Συνδέσμου Εταιρειών Συμβούλων Μάνατζμεντ Ελλάδος (ΣΕΣΜΑ) κατέγραψε τις προσδοκίες και τις απόψεις που διαμορφώθηκαν κατά το δεύτερο τρίμηνο του 2018. Σύμφωνα με τα ευρήματα, συνεχίστηκε και κατά το δεύτερο τρίμηνο του 2018 η βελτίωση της αισιοδοξίας των συμβούλων μάνατζμεντ. Ταυτόχρονα, για ένατο συνεχές τρίμηνο, μετά το δεύτερο τρίμηνο του 2016, καταγράφηκε βελτίωση των προσδοκιών για την εν γένει πορεία της Ελληνικής οικονομίας κατά τους επόμενους δώδεκα μήνες. Έτσι, ο Γενικός Δείκτης GRE+1 διαμορφώθηκε το δεύτερο τρίμηνο του έτους σε 18,1% από 17,5% το προηγούμενο τρίμηνο και από 6,4% το δεύτερο τρίμηνο του 2017. Σημειώθηκε επίσης αύξηση του μέσου όρου της διαφοράς «θετικών» - «αρνητικών» προβλέψεων για τις μεταβλητές του Δείκτη Οικονομικής Συγκυρίας (ρυθμός οικονομικής μεγέθυνσης, ανεργία, ιδιωτικές επενδύσεις παγίου κεφαλαίου, εξαγωγές και ποσοστό μεταβολής του γενικού επιπέδου των τιμών). Η εν λόγω διαφορά διευρύνθηκε από 25,3% στο τέλος του πρώτου τριμήνου 2018 σε 29,3% στο τέλος του δεύτερου τριμήνου. Υπάρχει δε εντυπωσιακή μεταβολή σε σχέση με το δεύτερο τρίμηνο του 2017. Αντίθετα, ο Δείκτης Παραγωγικών Συντελεστών σημείωσε κάμψη το δεύτερο τρίμηνο 2018. Συγκεκριμένα, ο μέσος όρος της διαφοράς «θετικών» και «αρνητικών» απαντήσεων για τις μεταβλητές του δείκτη (ανθρώπινο δυναμικό, συνθήκες χρηματοδότησης, δημόσιες υποδομές, επιχειρηματικότητα και θεσμικό πλαίσιο), περιορίστηκε σε 6,8% στο τέλος Ιουνίου από 9,7% στο τέλος Μαρτίου 2018.

ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ ΕΚΕ ΑΠΟ ΤΟ TUI MAGIC LIFE CANDIA MARIS

Το ξενοδοχείο TUI Magic Life Candia Maris στο πλαίσιο του προγράμματος Κοινωνικής Ευθύνης που υλοποιεί, στηρίζει κάθε χρόνο το έργο ενός Συλλόγου ή ενός Μη Κυβερνητικού Οργανισμού, μέσω χρηματικής δωρεάς ή συμμετοχής σε δράσεις του. Φέτος, οι εργαζόμενοι του ξενοδοχείου έκαναν πράξη την αλληλεγγύη, στηρίζοντας το έργο του Πανελληνίου Συλλόγου για άτομα με εγκεφαλική παράλυση «Φροντίδα». Συγκεκριμένα, το προσωπικό του ξενοδοχείου και η διοίκηση του Όμιλου Επιχειρήσεων Μεταξά, συμμετείχαν στην επίσημη λαχειοφόρο αγορά και παράλληλα φιλοξένησαν στις εγκαταστάσεις του ξενοδοχείου πέντε εκπροσώπους του Συλλόγου, συνδράμοντας ουσιαστικά στη διεκπεραίωση του έργου του στην Κρήτη.

ΔΙΟΡΓΑΝΩΣΗ

Plant **Natural Resources PC**

Παρασκευή 9 Νοεμβρίου 2018 • Αθήνα

**CLIMATE
CHANGE
CONFERENCE**



**Πολιτικές κλιματικής αλλαγής:
Επιπτώσεις στις επιχειρήσεις**

EARLY BIRD
-20% ΜΕΧΡΙ 26/07

ΚΛΙΜΑΤΙΚΗ ΑΛΛΑΓΗ:

Η μεγαλύτερη περιβαλλοντική πρόκληση της εποχής.

ΘΕΜΑΤΟΛΟΓΙΑ - ΣΥΖΗΤΗΣΗ

- Η κλιματική αλλαγή και οι αγορές διοξειδίου του άνθρακα.
- Νομοθεσίες, κανονισμοί και άλλα θεσμικά εργαλεία σχετικά με το φαινόμενο του θερμοκηπίου.
- Εναλλακτικές τεχνολογικές λύσεις.
- Ανάδειξη των επιπτώσεων των πολιτικών κλιματικής αλλαγής, άμεσων (απασχόληση, επενδύσεις, περιβάλλον) και έμμεσων (χρηματοδοτήσεις, ασφάλιση).
- Επιπτώσεις Intangible/soft, μέσω εταιρικής κοινωνικής ευθύνης και image επιχειρήσεων.

ΑΞΙΖΕΙ ΝΑ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΟΥΝ

- Στελέχη επιχειρήσεων ενέργειας, καυσίμων, μεταποίησης, μεταφορών, κατασκευών. Χρηματοπιστωτικές και αγροτικές εταιρείες.
- Επιχειρηματίες και στελέχη από εταιρείες μελετών, κατασκευών και συμβούλων
- Ελληνικές τράπεζες, ιδρύματα και διεθνείς επενδυτικοί φορείς
- Εκπρόσωποι πρεσβειών, συνδέσμων και επιμελητηρίων
- Έλληνες και Ευρωπαίοι αξιωματούχοι
- Ινστιτούτα και think tanks, Ευρωπαϊκοί φορείς
- Ασφαλιστικές εταιρείες
- Πανεπιστημιακοί & Ερευνητές

www.climatechangeconference.gr

boussias|communications

ΣΥΜΜΕΤΟΧΕΣ: Ειρήνη Λιβανού, T: 210 6617 777 (εσωτ. 119), F: 210 6617 778, E: ilivanou@boussias.com

ΧΟΡΗΓΙΕΣ: Μαρίνα Καφέζα, T: 210 6617 777 (εσωτ. 252) E: mkafeza@boussias.com | Μπέσση Μπουτεράκου, T: 210 6617 777 (εσωτ. 155)

E: bbouterakou@boussias.com **ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ:** Κατερίνα Δρόσου, T: 210 6617 777 (εσωτ. 261) E: kdrossou@boussias.com

Change Management: «Τι πρέπει να αλλάξει;»



Πριν προβληματιστεί για το «πώς» πρέπει να αλλάξει, η διοίκηση της επιχείρησης οφείλει να σκεφτεί προσεκτικά «τι» πρέπει να αλλάξει και, κυρίως, τι πρέπει να αλλάξει «πρώτα». Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας των καθηγητών του **IMDN Anand** και **Jean-Louis Barsoux**, που παρουσιάζονται σε πρόσφατο άρθρο τους στο **Harvard Business Review**, η ελλιπή υλοποίηση αποτελεί μόνο ένα μέρος του προβλήματος. Πολύ συχνά, η αποτυχία οφείλεται στη λανθασμένη διάγνωση της απαιτούμενης αλλαγής. Ιδίως

σε σύνθετες ή ταχύτητα μεταβαλλόμενες αγορές με υψηλό ανταγωνισμό, είναι σύνηθες οι αποφάσεις για αλλαγές να λαμβάνονται βεβιασμένα ή σε λανθασμένη βάση, με αποτέλεσμα η επιχείρηση να κυνηγά στόχους που δεν συνεισφέρουν τελικά στην κερδοφορία της. Βασισμένο σε πρόσφατα στοιχεία ερευνών, το **HR Professional** στο τεύχος που κυκλοφορεί εξετάζει γιατί η συντριπτική πλειοψηφία των προσπαθειών εταιρικού μετασχηματισμού είτε αποτυγχάνουν να φέρουν τα επιθυμητά αποτελέσματα είτε εγκαταλείπονται στην πορεία.

SAP: «ΑΝΑΓΚΗ ΓΙΑ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΤΗΣ ΤΕΧΝΗΤΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ»

Στην Ευρώπη, όπως εκτιμά η SAP, υπάρχουν ευκαιρίες για την εφαρμογή τεχνολογιών τεχνητής νοημοσύνης και την ανάπτυξη «έξυπνων εταιρειών», ιδιαιτέρως στην b2b αγορά. Παράλληλα, θεωρεί ότι έχει έρθει η ώρα για μια ευρωπαϊκή στρατηγική και στο πλαίσιο αυτό ανακοίνωσε πρόσφατα το όραμά της, υποστηρίζοντας τις θέσεις της όπως, μεταξύ άλλων:

- Εκπαίδευση εργατικού δυναμικού: Η Τεχνητή Νοημοσύνη έχει ουσιαστικό αντίκτυπο στην αγορά. Πολλές δουλειές αναμένεται να αλλάξουν ή - σε ακραίες περιπτώσεις - να αντικατασταθούν από μπχανές. Οι Ευρωπαίοι εργαζόμενοι θα πρέπει να αποκτήσουν τις κατάλληλες δεξιότητες ώστε να χρησιμοποιούν αποτελεσματικά την Τεχνητή Νοημοσύνη και να μην χρειάζεται να την ανταγωνίζονται.
- Περισσότερη έρευνα και καινοτομία: Η Ευρώπη χρειάζεται ομάδες έρευνας και καινοτομίας σχετικά με την Τεχνητή Νοημοσύνη, και γι' αυτόν τον λόγο Πανεπιστήμια, εταιρείες και κυβερνήσεις θα πρέπει να ενώσουν τις δυνάμεις τους προς αυτήν την κατεύθυνση. Αρκετά υποσχόμενα προγράμματα βρίσκονται ήδη σε εξέλιξη σε διαφορετικά Ευρωπαϊκά Ερευνητικά κέντρα, τα οποία, ωστόσο, πρέπει να αποκτήσουν μεγαλύτερη δυναμική και καλύτερη οργάνωση σε Ευρωπαϊκό επίπεδο.
- Κώδικας συμπεριφοράς για τις επιχειρήσεις: Η βιομηχανία θα πρέπει να βοηθήσει στην εξάλειψη των όποιων ανησυχιών υπάρχουν, αναφορικά με την Τεχνητή Νοημοσύνη. Η SAP θεωρεί απαραίτητη τη δημιουργία ενός ειδικού κώδικα διαχείρισης της Τεχνητής Νοημοσύνης στις επιχειρήσεις ο οποίος οφείλει να εξασφαλίζει ότι η ανάπτυξη της τεχνολογίας θα εναρμονίζεται με τις Ευρωπαϊκές αξίες και τα ηθικά και νομικά πρότυπα της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Σύμφωνα με την SAP, επίσης, οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις αποτελούν την ραχοκοκαλιά της Ευρωπαϊκής οικονομίας. Η ευρεία και ταχεία υιοθέτηση τεχνολογίας Τεχνητής Νοημοσύνης από τις ΜΜΕ πρέπει να είναι προτεραιότητα όλων. Οι συγκεκριμένες εταιρείες συχνά δεν διαθέτουν τα απαραίτητα οικονομικά μέσα και την τεχνολογία για την επιτυχημένη εφαρμογή ψηφιακών τεχνολογιών όπως η Τεχνητή Νοημοσύνη, τα big data και το Internet of Things. Σε αυτήν την περίπτωση, όπως σημειώνεται, μία πιθανή λύση θα ήταν η επιχορήγησή τους.



Διαβάστε στο τεύχος του HR Professional, Ιούλιος - Αύγουστος 2018, Τεύχος 155

- 4 Η. ΜΠΑΝΟΥΤΣΟΣ, ΔΡ. Π. ΠΑΠΑΔΟΠΟΥΛΟΣ**
Η Νέα Εποχή στην Ασφάλεια & Υγεία της Εργασίας στην Ελλάδα
- 24 THE ALBA EXECUTIVE MBA**
Ένας ισχυρός σύμμαχος στον σχεδιασμό εσωτερικής διαδοχής της επιχείρησης
- 11 FINDING TIME FOR LEARNING**
Η ανάγκη μάθησης των ανθρώπων είναι σχετική με την ανάγκη να κατανοήσουμε κάτι καλύτερα ή να είμαστε σε θέση να φέρουμε εις πέρας αποδοτικότερα μία εργασία.
- 28 CHANGE MANAGEMENT**
Οι έρευνες καταδεικνύουν ότι σταθερά 3 στις 4 προσπάθειες αλλαγής αποτυγχάνουν ή εγκαταλείπονται στην πορεία, με την προβληματική υλοποίηση να αποτελεί μόνο ένα μέρος του προβλήματος.
- 31 WELLBEING IN THE WORKPLACE**
Σύμφωνα με έρευνες, η βελτίωση του wellbeing των εργαζομένων προσφέρει οφέλη όπως αύξηση της παραγωγικότητας, ενίσχυση της συνοχής της ομάδας και δημιουργία ενός θετικού εργασιακού περιβάλλοντος.
- 50 Ο ΧΟΡΟΣ ΤΗΣ ΗΓΕΣΙΑΣ**
Πώς ο χορός συνδέεται με την ηγεσία και ποιες διαστάσεις της Συναισθηματικής Νοημοσύνης όσο και βασικές δεξιότητες αυτών, μπορεί κάποιος να εντοπίσει σε αυτόν;

Αρχισυντάκτρια
Αντωνία Κατσουλιέρη,
akatsoulieri@boussias.com

Σύνταξη
Νάνσυ Βλαχάκη,
avlachaki@boussias.com

Sponsorship & Advertising Manager
Λήδα Πλατιά, lplati@boussias.com

Συνδρομές
Αμαλία Ψιλούδη, apsiloudi@boussias.com
Τ: 210-6617777 (εσωτ. 231)

Art Director
Γιώργος Τριχιάς

Creative Dpt
Γιώτα Χειλάκου, Αλέξανδρος Καρβουτζής, Γεωργία Σαντούση, Ελένη Μακρυκώστα, Νατάσσα Θεοδοσίου

Εκδότης Μιχάλης Μπούσιας

Διευθυντής Εκδόσεων
Δημήτρης Κορδεράς

Διευθυντής Συνεδρίων και Βραβείων
Νικόλας Κονδάκης

www.hrpro.gr
www.boussias.com