

Έξι νέα προγράμματα το 2016 για 47.000 άνεργους

Σε επίκαιρη ερώτηση που αφορούσε στα προγράμματα που έχουν υλοποιηθεί στα πλαίσια της πρωτοβουλίας «Εγγύηση για τη νεολαία», καθώς και στις ενέργειες του Υπουργείου για την άμεση απορρόφηση των σχετικών κονδυλίων απάντησε στη Βουλή η Αν. Υπουργός Εργασίας, **Ράνια Αντωνοπούλου**. Όπως ανέφερε η ίδια: «Το 2013 το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης υιοθέτησε τη Σύσταση για τη θέσπιση του προγράμματος «Εγγύηση για τη Νεολαία» (Youth Guarantee). Για την εφαρμογή της δέσμης μέτρων για την απασχόληση θεσπίστηκε η Πρωτοβουλία για την Απασχόληση των Νέων (ΠΑΝ) και δεσμεύτηκαν συγκεκριμένοι πόροι για αυτό τον σκοπό. Η χρηματοδότηση που αναλογεί στην Ελλάδα για προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης και απασχόλησης των νέων ανέρχεται στο ποσό των 171,5 εκατομμυρίων ευρώ, η οποία με την προσθήκη των πόρων Ε.Κ.Τ. και της εθνικής συμμετοχής αναμένεται να ανέλθει σε περίπου 393 εκατομμυρίων ευρώ. «Το υπουργείο Εργασίας έχει δεσμεύσει σχεδόν το 100% των πόρων που προβλέπει η Πρωτοβουλία για την Απασχόληση των

Νέων και ήδη υλοποιούνται συνολικά 4 προγράμματα που αφορούν 54.000 νέους ηλικίας έως 29 ετών συνολικού προϋπολογισμού 197 εκατομμυρίων ευρώ» ανέφερε η ίδια σχετικά και συνέχισε: «Εντός του 2016 θα υλοποιηθούν άλλα 6 προγράμματα, συνολικού προϋπολογισμού 185,5 εκατομμυρίων ευρώ τα οποία θα απευθύνονται σε 47.000 νέους άνεργους. Επομένως, από τα 393 εκατομμύρια ευρώ που προβλέπονται για την υποστήριξη των νέων ανέργων τα 382,5 έχουν ήδη εγκριθεί και δεσμευτεί».



Η Α. Χριστοφίδου EMEA Region Head for Human Resources Shared Services στη Citi

Η Αγγελική Χριστοφίδου ανέλαβε από 1η Οκτωβρίου EMEA (Europe, Middle East & Africa) Region Head for Human Resources Shared Services. Στη νέα της θέση, είναι επικεφαλής ενός τμήματος 300 εργαζομένων, με ευθύνη τη διαχείριση της μισθοδοσίας και των παροχών σε 30.000 υπαλλήλους της Citi σε 52 χώρες της περιοχής EMEA. Σημειώνεται ότι τα τελευταία 10 χρόνια διετέλεσε Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού της Citi Ελλάδος ενώ από το 2013 τα καθήκοντά της διευρύνθηκαν αναλαμβάνοντας Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού για την περιοχή της Δυτικής Ευρώπης.

Εργάνη: Θετικό το ισοζύγιο απασχόλησης το Δεκέμβριο Αύξηση της μερικής και εκ περιτροπής απασχόλησης το 2015

Μαζική «στροφή» των επιχειρήσεων στις ευέλικτες μορφές εργασίας αποκαλύπτουν τα στοιχεία για τις προσλήψεις και τις απολύσεις που πραγματοποιήθηκαν τόσο το Δεκέμβριο του 2015 όσο και στη διάρκεια ολόκληρου του προηγούμενου χρόνου. Σύμφωνα με τα στοιχεία του συστήματος «Εργάνη», το Δεκέμβριο του 2015, οι 6 στις 10 προσλήψεις έγιναν με καθεστώς μερικής και «εκ περιτροπής» εργασίας (81.591 σε σύνολο 142.528, 57,25%), ενώ και στο διάστημα Ιανουαρίου - Δεκεμβρίου ήταν περισσότερες σε σύγκριση με τις προσλήψεις με πλήρη απασχόληση και πλήρη μισθό (1.004.488 σε σύνολο 1.809.552 δηλαδή 55,51%). Το γεγονός ότι στη διάρκεια του 2015 αναγγέλθηκαν συνολικά 1.709.852

απολύσεις και οικειοθελείς αποχωρήσεις και 1.809.552 προσλήψεις με τα παραπάνω χαρακτηριστικά και τα στοιχεία που δείχνουν ότι οι περισσότερες απώλειες θέσεων μισθωτής εργασίας αφορούσαν μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζομένους, αποδεικνύει τη μεγάλη αλλαγή που πραγματοποιήθηκε στη μισθωτή εργασία τον προηγούμενο χρόνο. Και αυτό παρά την καταγραφόμενη αύξηση της μισθωτής εργασίας κατά 578 θέσεις στο 12μηνο και κατά 7.826 θέσεις τον Δεκέμβριο. Αναφορικά με το μήνα Δεκέμβριο οι αναγγελίες πρόσληψης ανήλθαν σε 142.528 ενώ οι αποχωρήσεις σε 134.702 (οι 53.391 προήλθαν από οικειοθελείς αποχωρήσεις και οι 81.311 από καταγγελίες συμβάσεων αορίστου χρόνου

ή λήξεις συμβάσεων ορισμένου χρόνου) αφήνοντας θετικό κατά 7.826 θέσεις το ισοζύγιο. Το ισοζύγιο, ωστόσο, εμφανίστηκε αρνητικό για εργαζόμενους 45 - 64 ετών (-3.486 θέσεις), και άνω των 64 ετών (-137 θέσεις) σε αντίθεση με τους εργαζόμενους ηλικίας έως 24 ετών (+6.923 θέσεις), τους εργαζόμενους 25 - 29 ετών (+4.266 θέσεις) και στην ηλικιακή ομάδα 30 - 44 ετών (+260 θέσεις). Τέλος, τον προηγούμενο μήνα μετατράπηκαν 3.555 συμβάσεις εργασίας από πλήρη σε μερικής ή εκ περιτροπής και υπογράφηκαν 26 επιχειρησιακές συμβάσεις εργασίας προβλέποντας οι 4 από αυτές νέες μειώσεις μισθών (της τάξης του 35% - 50% οι 2) ή τη διατήρηση των μειωμένων αποδοχών για το 2016.

IMPACT

THE EVOLUTION OF LEADERSHIP

Diploma in Executive Coaching and Organisational Development (AADCT):

April 2016-January 2017

- Globally the first Accredited Coaching Training by the Association for Coaching
- Top tier accreditation (Accredited Advanced Diploma in Coach Training-Level 4/4)
- 4 internationally acclaimed facilitators
- 120 contact hours
- Individual Membership to the AC for all participants
- The first & longest standing coaching training in Greece: now in its 9th consecutive year



39 Charilaou Trikoupi Street, Kefalari, Kifissia, 145 62, Athens, Greece
T. +30 210 801 4505 E. info@impactpcs.com W. www.impactpcs.com

ICAP: Αύξηση των ελληνικών επιχειρήσεων

που διευθύνονται από γυναίκες



Κατά 1,5 ποσοστιαία μονάδα αυξήθηκε ο αριθμός των ελληνικών επιχειρήσεων που διευθύνονται από γυναίκες, σύμφωνα με έρευνα της ICAP. Συγκεκριμένα, σε σύνολο 23.968 εταιρειών, οι 5.049 διευθύνονται από γυναίκες – ανώτατα στελέχη (21,07%). Με το αντίστοιχο ποσοστό το 2013 να ανέρχεται στο 19,6%. Σύμφωνα με τα διαθέσιμα στοιχεία, το μεγαλύτερο ποσοστό των

εταιρειών που διευθύνονται από γυναίκες διαχρονικά εντοπίζεται στις πολύ μικρές ή τις μικρές επιχειρήσεις (με βάση την επίσημη κατηγοριοποίηση που ακολουθείται στην Ευρωπαϊκή Ένωση). Μάλιστα, παρατηρείται ότι όσο αυξάνει το μέγεθος των εταιρειών (βάσει ετήσιου κύκλου εργασιών και προσωπικού), τόσο περισσότερο μειώνεται το ποσοστό συμμετοχής των εταιρειών που διευθύνεται από γυναίκες. Με βάση τα πρόσφατα δεδομένα, το υψηλότερο μερίδιο συμμετοχής (εταιρειών που διοικούνται από γυναίκες) εντοπίζεται στις επιχειρήσεις με κύκλο εργασιών μικρότερο από 2 εκατ. ευρώ (23,2%) και με προσωπικό μικρότερο από 10 άτομα (23,1%). Αντίθετα, στις μεγάλες επιχειρήσεις το αντίστοιχο ποσοστό μειώνεται σημαντικά (7,6% στις εταιρείες με πωλήσεις άνω των 50 εκατ. ευρώ, ή μερίδιο 8,1% στις εταιρείες με προσωπικό άνω των 250 ατόμων).

Συνεχίζεται η υποβολή υποψηφιοτήτων Για τα Tourism Awards 2016



Μέχρι τις 29 Ιανουαρίου συνεχίζεται η υποβολή υποψηφιοτήτων για τα Tourism Awards 2016, τα βραβεία που αναδεικνύουν βέλτιστες πρακτικές, καινοτόμες πρωτοβουλίες και ποιοτικές υπηρεσίες επιχειρήσεων και φορέων που δραστηριοποιούνται στον κλάδο του τουρισμού. Νέες κατηγορίες βράβευσης αποτελούν οι: Hotels&Resorts, Hotel Experience και Destination Management ενώ ριζικά ανανεωμένες είναι εκείνες του Travel & Transportation και Architecture & Interior Design. Ανάμεσα στα νέα μέλη συγκαταλέγονται οι: **Χριστίνα Πουτέτση**, Δημοσιογράφος - Το Βήμα, **Γρηγόρης Τάσιος**, Πρόεδρος Οργανισμού Τουριστικής Προβολής & Marketing Χαλκιδικής, **Αναστάσιος - Νικόλαος Ζώρζος**, Δήμαρχος Σαντορίνης, **Αντώνης Δ. Παναγιωτόπουλος**, Πρόεδρος της Ελληνικής Ακαδημίας Γεύσης, **Δημήτρης Φιλιππίδης**, Αρχιτέκτονας - ομότιμος καθηγητής του Τμήματος Αρχιτεκτόνων ΕΜΠ, **Γάννης Σύρρος**, Γενικός Διευθυντής ΣΕΠΕ - Μέλος ΔΣ DIGITALEUROPE, Eric Parks, Digital & Innovation Director της Tempo-OMD και **Δώρα Παυλίδου**, Δημοσιογράφος - Social Media Consultant. Πληροφορίες: www.tourismawards.gr.

Αυξάνεται η αναζήτηση και εύρεση εργασίας μέσω Internet



Από το ψηφιακό κανάλι του Διαδικτύου περνά πλέον και η διαδικασία αναζήτησης εργασίας, με το 55% όσων ψάχνουν δουλειά να προσφεύγουν στο Internet για την εύρεση της. Ότι η εύρεση εργασίας γίνεται οδόνα και πιο ψηφιακή, υποστηρίζεται και από το γεγονός ότι περίπου ένας στους τρεις πολίτες, που αναζητούν δουλειά

(33%), αξιολογεί τα sites εύρεσης εργασίας ως το πιο αποδοτικό κανάλι στην προσπάθειά του να βρει απασχόληση. Σύμφωνα με έρευνα των **The Boston Consulting Group** και **Recruit Works Institute**, κάθε χρόνο περίπου το 20% του ανθρώπινου δυναμικού, σε παγκόσμιο επίπεδο, αλλάζει δουλειά, με την πλειοψηφία να αναζητά την επόμενη

θέση εργασίας μέσω Διαδικτύου. Ταυτόχρονα, η έρευνα αποτυπώνει τις αλλαγές, που έχει φέρει στην αναζήτηση επαγγελματικής απασχόλησης το Internet, σημειώνοντας ότι, σήμερα, δίπλα στα παραδοσιακά κανάλια, όπως οι εφημερίδες και τα γραφεία εύρεσης εργασίας, έχει εδραιωθεί ως κυρίαρχο μέσο το Διαδίκτυο. Αναφορικά με το χρόνο αναζήτησης εργασίας η έρευνα διαπιστώνει ότι η είσοδος της τεχνολογίας στην αγορά αναζήτησης εργασίας έχει - παραδόξως - αφενός επιμηκύνει και αφετέρου - σε άλλες περιπτώσεις - μειώσει το χρόνο εύρεσης εργασίας. Όπως αναφέρει η μελέτη, από τη μία, οι αγγελίες θέσεων εργασίας στο Διαδίκτυο επιτρέπουν στους εργοδότες να απευθύνονται σε ένα ευρύ κοινό - στόχο ενώ από την άλλη, άτομα που αναζητούν εργασία, είναι σε θέση να εγγράφονται σε περισσότερες από μία υπηρεσίες αναζήτησης εργασίας μέσω Internet, με αποτέλεσμα η διαδικασία εύρεσης και τελικής επιλογής να επιμηκύνεται.

ΕΑΣΕ/ICAP CEO Index: Άνοδος του Δείκτη Οικονομικού Κλίματος το δ' τρίμηνο 2015

Στις 120 μονάδες διαμορφώθηκε ο γενικός δείκτης οικονομικού κλίματος (ΕΑΣΕ/ICAP-CEO General Index) το δ' τρίμηνο του 2015, όπως καταγράφηκε από την τριμηνιαία έρευνα που διεξάγεται σε δείγμα 3.020 διευθυνόντων συμβούλων/γενικών διευθυντών των μεγαλύτερων ελληνικών επιχειρήσεων από την Εταιρεία Ανωτάτων Στελεχών Επιχειρήσεων (ΕΑΣΕ) σε συνεργασία με την ICAP Group. Όπως επισημαίνεται στη σχετική ανακοίνωση ο συγκεκριμένος δείκτης παρουσίασε νέα άνοδο, η οποία εκτιμάται ότι αποτυπώνει την συγκρατημένη αισιοδοξία των ανωτάτων στελεχών για την πορεία της οικονομίας και των σημαντικών

θεμάτων που πρέπει να αντιμετωπιστούν στα πλαίσια της εφαρμογής του τρίτου προγράμματος μεταρρυθμίσεων που συμφωνήθηκε με τους δανειστές.

Η ανάλυση των αποτελεσμάτων ανά τάξη μεγέθους δείχνει ανοδική πορεία του δείκτη σε όλα τα μεγέθη των επιχειρήσεων. Ιδιαίτερα στις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις ο δείκτης σημείωσε μεγαλύτερη αύξηση έναντι των μεγάλων και πολύ μεγάλων. Ο δείκτης τρέχουσας οικονομικής κατάστασης (ΕΑΣΕ-CEO Current status Index) σημείωσε άνοδο και διαμορφώθηκε στις 106 μονάδες έναντι 94 το προηγούμενο τρίμηνο.

Education Business Awards 2016

*Recognizing Best Practices in
Managing Educational Institutions*



Σκοπός των *Education Business Awards* είναι να αναγνωριστούν και να αναδειχθούν οι Εκπαιδευτικοί Οργανισμοί που συστηματικά επενδύουν και καινοτομούν ώστε το ανθρώπινο κεφάλαιο της Ελλάδας να αποδώσει στην κοινωνία το σύνολο της σοφίας, των γνώσεων, των δεξιοτήτων, των ταλέντων και των εμπνεύσεων που οδηγούν στην καινοτομία και την πρόοδο.

Οι καλές πρακτικές στην Εκπαίδευση αξίζουν βραβείο!

- Ενημερωθείτε για τις σύγχρονες τάσεις στην Επένδυση και την Καινοτομία στην Εκπαίδευση
- Προβάλετε τα αποτελέσματα των Επενδύσεων σας στην Εκπαίδευση
- Αναδείξτε την Καινοτομία του Εκπαιδευτικού Οργανισμού σας στην ηγεσία, στις διαδικασίες, στις υποδομές και στις εξειδικεύσεις
- Επικοινωνήστε με πολλαπλούς τρόπους για έναν ολόκληρο χρόνο τη διάκρισή σας με τη χρήση του λογοτύπου Education Business Awards

ΥΠΟΒΟΛΗ ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΩΝ
Έως Παρασκευή 26 Φεβρουαρίου 2016

Διοργάνωση

MarketingWeek



Συμμετοχές: Χαρά Κατσαρού, T: 210 6617 777 (εσωτ. 153), E: xkatsarou@boussias.com
Χορηγίες: Ειρήνη Προεστάκη, T: 210 6617 777 (εσωτ. 388), E: iproestaki@boussias.com

ALBA: Διεθνή Αναγνώριση στο HR Summit and Expo 2015

Το ALBA Graduate Business School at The American College of Greece δέχθηκε για ακόμη μια φορά διεθνή αναγνώριση για τις εξαιρετικές υπηρεσίες και γνώσεις που προσφέρει στην επιχειρηματική κοινότητα. Συγκεκριμένα, στις 17 Νοεμβρίου 2015, κατά τη διάρκεια του HR Summit and Expo 2015, του ετήσιου συνεδρίου εξαιρετικού κύρους στο χώρο του Ανθρώπινου Δυναμικού στην Μέση Ανατολή που πραγματοποιήθηκε στο Ντουμπάι, το ALBA έλαβε το δεύτερο βραβείο αριστείας, HR Excellence Award. Το βραβείο απονεμήθηκε στο τμήμα Executive Development του ALBA για το ενδοεπιχειρησιακό πρόγραμμα που προσφέρει σε ομάδα στελεχών της Novo Nordisk από την Αφρική, τη Μέση Ανατολή και την Ινδία και πραγματοποιείται στο Ντουμπάι. Ο Πρύτανης του ALBA, Καθ. **Νικόλαος Τραυλός** δήλωσε σχετικά: «Είναι μία ξεχωριστή ημέρα, αυτή που το ALBA αναγνωρίζεται για την αριστεία και τις υπηρεσίες του από την διεθνή επιχειρηματική κοινότητα». Σημειώνεται ότι το εν λόγω πρόγραμμα διακρίθηκε για τον σχεδιασμό του, ο οποίος αναπτύχθηκε με άξονα τις στρατηγικές ανάγκες του Οργανισμού, την εφαρμογή καινοτόμων προσεγγίσεων μάθησης, τη διάχυση και την εφαρμογή της γνώσης σε ολόκληρο τον Οργανισμό, το υψηλό επίπεδο διδασκαλίας που χαρακτηρίζει τους καθηγητές του ALBA, και τη σχέση εμπιστοσύνης που δημιουργήθηκε και διατηρήθηκε ανάμεσα στο τμήμα Executive Development του ALBA και την εταιρεία Novo Nordisk.

ΣΔΑΔΕ: Με ανανεωμένη παρουσία στο LinkedIn



Σύνδεσμος
Διοίκησης
Ανθρώπινου
Δυναμικού
Ελλάδος



Στα μέσα Δεκεμβρίου εγκαινιάστηκε η νέα εταιρική σελίδα (Company Page) του Συνδέσμου Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού Ελλάδος στο LinkedIn (www.linkedin.com/company/gpma-σδαδε), με σκοπό την περαιτέρω ανάδειξη του corporate brand του Συνδέσμου, καθώς και την πληρέστερη ενημέρωση των στελεχών-μελών του. Η υλοποίηση του project πραγματοποιήθηκε υπό την καθοδήγηση της LinkedIn Trainer, Έθελ Αγγελιάτου, που με την εξειδικευμένη γνώση της, προσέφερε πολύτιμες συμβουλές μέσω ομαδικών εκπαιδεύσεων, ώστε να παραχθεί το επιθυμητό αποτέλεσμα.

Ξεκίνησαν το «ταξίδι» τους οι 10 ταλαντούχοι του WIND Young Talents - Graduate Trainee Program

Με το ξεκίνημα της νέας χρονιάς η WIND καλωσόρισε τους 10 ταλαντούχους νέους που ξεχώρισαν σε σύνολο περισσότερων από 1.200 υποψήφιους του προγράμματος WIND Young Talents - Graduate Trainee Program. Δέκα WIND Young Talents, ηλικίας 24 έως 28 ετών, από την Αθήνα, την Θεσσαλονίκη, την Χίο και τα Χανιά, κάτοχοι πτυχίου και μεταπτυχιακού τίτλου ελληνικών και ξένων καταξιωμένων πανεπιστημίων με κατεύθυνση στους κλάδους της Διοίκησης Επιχειρήσεων, του Marketing, της Πληροφορικής, των Οικονομικών και της Μηχανικής, αλλά και με πτυχία τουλάχιστον 2 ξένων γλωσσών στην πλειονότητά τους, εντάχθηκαν στο ανθρώπινο δυναμικό της εταιρείας. Η Γενική Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού της WIND Ελλάς, **Ιωάννα Τσίτουρα**, με αφορμή την πρώτη ημέρα των 10 νέων στην WIND δήλωσε: «Επενδύουμε στο πιο σημαντικό κεφάλαιο που διαθέτουμε, το ανθρώπινο δυναμικό μας. Η πρωτοβουλία WIND



Young Talents – Graduate Trainee Program προσθέτει αξία σε αυτή τη δέσμευση. Καλωσορίζουμε τους νέους συναδέλφους μας με την ευχή και την υπόσχεση αυτό να είναι το πρώτο από τα σημαντικά ταξίδια - ορόσημα - στην επαγγελματική τους καταξίωση. Μας γεμίζει χαρά και περηφάνια που πλέον ανήκουν στην ομάδα μας και θα μοιραστούν, αλλά και θα γίνουν συν-δημιουργοί της κουλτούρας μας».

Market Yourself: Από την Samsung και την Pfb

Ολοκληρώθηκε ο δεύτερος κύκλος δωρεάν εκπαιδευτικών σεμιναρίων αναζήτησης εργασίας, με τίτλο Market Yourself, που πραγματοποίησε η **Samsung Electronics Hellas** σε συνεργασία με την People for Business Group (Pfb), στο πλαίσιο των σεμιναρίων του Samsung Lab στον Κόμβο Καινοτομίας και Επιχειρηματικότητας της Τεχνόπολης του Δήμου Αθηναίων-Innovathens. Τα σεμινάρια, τα οποία διεξήχθησαν από τον εισηγητή **Πάνο**

Μπαττά, Head of Group Strategic Alliances της Pfb Group, παρακολούθησαν κυρίως φοιτητές και άνεργοι που αναζητούν εργασία και ενδιαφέρονται να αναπτύξουν την καριέρα τους. Αναφερόμενος στην πρωτοβουλία αυτή, ο ίδιος δήλωσε: «Στόχος της People for Business Group ήταν μέσω αυτών των διαδραστικών σεμιναρίων, να ενισχύσουμε με γνώση και συμβουλές τα άτομα που αναζητούν

μια νέα εργασία σε ένα ιδιαίτερα δύσκολο και απαιτητικό οικονομικό περιβάλλον, όπου οι ευκαιρίες απασχόλησης συνεχώς λιγοστεύουν. Λόγω του αυξημένου ενδιαφέροντος παρακολούθησης, αλλά και της ηθικής υποχρέωσής μας να υποστηρίξουμε όσους περισσότερους ανθρώπους μπορούμε, δεσμευόμαστε να επαναλάβουμε αντίστοιχες δράσεις στο προσεχές μέλλον σε συνεργασία με τη Samsung».

ΧΟΡΗΓΟΙ



ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΕΣ



ΧΟΡΗΓΟΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ



19^ο Συμπόσιο Ανθρώπινου Δυναμικού

"Evidence Based HR"

SAVE THE DATE

18 Φεβρουαρίου 2016

Ξενοδοχείο Divani Caravel

KEYNOTE SPEAKERS

- **Adrian Moorhouse**
*Managing Director of LANE 4,
Listed as "Best Leader" by Sunday Times and among
the "Top 30 Most Influential HR Thinkers",
Aquatics Olympic gold medalist*
- **David D'Souza**
*CIPD's (Chartered Institute of Personnel
and Development) Head of London,
Acclaimed writer and blogger
on progressive HR & business practice,
Listed as "One of the UK's most influential HR and
workplace commentators"*
- **Izy Behar**
*EAPM's (European Association
for People Management) outgoing President,
Chairman of the technical committee for the elaboration
of ISO on Human Governance*

Πληροφορίες

Φωτεινή Γιαννοπούλου στο 211 1815740

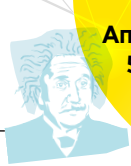
kpmg.com/gr



Εθνικός Σύνδεσμος
για τα Παιδιά με Αναπηρία

Η KPMG ΥΠΟΣΤΗΡΙΖΕΙ
ΤΗΝ ΕΛΕΠΑΠ





Συνεχίζεται το πρόγραμμα Win4Youth για 7η συνεχή χρονιά από την Adecco

Ο Όμιλος Adecco ανακοίνωσε τη συνέχιση του προγράμματος Win4Youth για το 2016. Έτσι για έβδομη συνεχή χρονιά, το Win4Youth θα υποστηρίξει φορείς που προσφέρουν σε νέους και οικογένειες που έχουν ανάγκη ένα καλύτερο ξεκίνημα στη ζωή. Το 2016, αναδεικνύοντας για ακόμα μια χρονιά με τον καλύτερο τρόπο τις βασικές αξίες της Adecco που έχουν στο επίκεντρο το ομαδικό πνεύμα, το πάθος, και την ευθύνη, συνάδελφοι, συνεργάτες και πελάτες θα λάβουν μέρος στα τρία

αγωνίσματα αντοχής του τριάθλου, κολύμβηση, ποδηλασία και τρέξιμο, για να επιτευχθεί ο στόχος της συγκέντρωσης 3,5 εκατομμυρίων χιλιομέτρων έως το τέλος του έτους. Η επίτευξη αυτού του στόχου θα εξασφαλίσει μια εταιρική δωρεά σε εννέα ιδρύματα που υποστηρίζουν εγκαταλεηθέντα, ορφανά ή άρρωστα παιδιά, βοηθούν οικογένειες που ανήκουν σε μειονεκτικές κοινωνικές κατηγορίες και συμπαραστέκονται σε πολίτες- θύματα φυσικών καταστροφών,

πολέμων και οικονομικής καταστροφής, ενώ εργαζόμενοι της Adecco θα γίνουν επίσης εθελοντές στους φορείς. Σημειώνεται ότι από το 2010, το Win4Youth έχει συγκεντρώσει πάνω από €1,62 εκατ. για οργανισμούς που υποστηρίζουν νέους. Τα χρήματα συγκεντρώνονται μέσα από αθλητικές εκδηλώσεις που διοργανώνονται κάθε χρόνο σε περισσότερες από 60 χώρες, με τη συμμετοχή χιλιάδων εργαζομένων, συνεργατών και πελατών της Adecco σε όλο τον κόσμο.

Ανανέωση συνεργασίας First Data και Alpha Bank

Η First Data στην Ελλάδα ανανέωσε τη συνεργασία της με την Alpha Bank για τα επόμενα επτά χρόνια.

Στην ανανέωση της σύμβασης εν λόγω σύμβασης συνέβαλαν, κατά κύριο λόγο, η μακρόχρονη υποστήριξη της Τράπεζας σύμφωνα με τις απαιτήσεις του επιχειρησιακού της σχεδιασμού και η αποτελεσματική στήριξη των Πελατών σε ιδιαίτερα δύσκολες συνθήκες εντός του τρέχοντος έτους, όπως η επιβολή περιορισμών στην κίνηση κεφαλαίων. Οι υπηρεσίες που παρέχει η First Data στην Alpha Bank περιλαμβάνουν έκδοση και

διαχείριση καρτών, τηλεφωνική εξυπηρέτηση, προσωποποίηση καρτών, καθώς και υπηρεσίες προστιθέμενης αξίας, όπως η ασφάλεια των συναλλαγών και η προστασία μέσω SMS Alerts. Ο **Σπύρος Φιλάρετος**, Γενικός Διευθυντής και Chief Operating Officer (COO) της Alpha Bank, δήλωσε σχετικά: «Καθημερινό μας μέλημα στην Alpha Bank αποτελεί η συνεχής ποιοτική και ποσοτική βελτίωση του επιπέδου των προϊόντων και των υπηρεσιών μας, καθώς και η σύγχρονη και υπεύθυνη αντιμετώπιση των ταχέως εξελισσομένων



αναγκών των Πελατών μας. Η First Data Hellas είναι ένας έμπιστος συνεργάτης που μας προσφέρει υψηλής ποιότητας υπηρεσίες, συμβάλλοντας αποτελεσματικά στην επίτευξη των στόχων μας».



Ένα πολυβραβευμένο πρόγραμμα πρακτικής άσκησης

Το Πρόγραμμα:

Το ReGeneration είναι ένα πρωτοποριακό Πρόγραμμα Πρακτικής Άσκησης των Global Shapers Athens Hub, μια πρωτοβουλία του World Economic Forum.

Γιατί να συμμετέχει μια εταιρεία στο ReGeneration;

1. Για να εντάξει στο δυναμικό της νέους πτυχιούχους υψηλής ποιότητας.
2. Για να εξοικονομήσει πόρους στη διαδικασία επιλογής και εκπαίδευσής τους.
3. Για να ενισχύσει το προφίλ Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, υποστηρίζοντας μια πρωτοβουλία κατά της ανεργίας των νέων, του brain drain και του χάσματος ανάμεσα στις ανάγκες της αγοράς και τα εφόδια των πτυχιούχων.

Το ReGeneration βραβεύτηκε με 3 βραβεία HR Awards το 2015, εκ των οποίων το χρυσό βραβείο στην κατηγορία Best Graduate Recruitment Process Outsourcing.

Τι περιλαμβάνει;

- Εξάμηνη αμειβόμενη πρακτική άσκηση.
- Απαιτητική διαδικασία επιλογής των υποψηφίων.
- Πρακτική εκπαίδευση 60 ωρών για ανάπτυξη δεξιοτήτων (soft & business skills).
- Κοινωνική εργασία 50 ωρών.
- Mentoring σε επίπεδο προσωπικής και επαγγελματικής ανάπτυξης.

Οι υποχρεώσεις των εταιρειών είναι η καταβολή του μισθού των ασκούμενων (750€/μήνα μικτά) και η προσφορά μιας χρήσιμης εμπειρίας μάθησης.

Στα δύο χρόνια λειτουργίας του Προγράμματος κατατέθηκαν 7.000 αιτήσεις, 130 απόφοιτοι ξεκίνησαν την πρακτική τους άσκηση σε 48 εταιρείες, με το 80% των ασκούμενων του πρώτου κύκλου να έχουν ανανεώσει τη σύμβαση τους.



Οι ενδιαφερόμενες εταιρείες μπορούν να επικοινωνήσουν στο info@regeneration.gr



Peter Neville Lewis

Πώς το προσωπικό σύστημα αξιών διαμορφώνει το προσωπικό μας risk profile;

Στην ανεπαρκή προετοιμασία, στον τρόπο σκέψης, ανάλυσης και λήψης αποφάσεων οφείλονται κατά κύριο λόγο οι χαμηλές αποδόσεις των οργανισμών θέτοντας στο επίκεντρο την ανάγκη ώστε περισσότερα στελέχη να διαθέτουν τη δυνατότητα αλλά και την ικανότητα να λαμβάνουν αποφάσεις με τον πλέον βέλτιστο, αποδοτικό και δίκαιο τρόπο.

Πιθανώς, ξοδεύουμε περισσότερο χρόνο στη λήψη και εφαρμογή αποφάσεων, από οτιδήποτε άλλο στη ζωή μας, πέραν του ύπνου. Ταυτόχρονα, πολλοί άνθρωποι σπαταλούν επιπλέον χρόνο συμπληρώνοντας ή διορθώνοντας διαδικασίες, οι οποίες βασίστηκαν σε λανθασμένες ή «κατώτερες του ιδανικού» (sub-optimal) αποφάσεις. Διαμορφώνοντας ωστόσο το πλαίσιο εκείνο λήψης αποφάσεων που βασίζεται σε Αρχές και Αξίες, οι οργανισμοί είναι σε θέση να ξεπεράσουν τις σχετικές δυσκολίες και προκλήσεις που εμφανίζονται.

Εκπαίδευση και πλαίσιο

Εκπαιδύοντας τους ανθρώπους να εξετάζουν προσεκτικά και ολιστικά όλες τις πιθανές πτυχές ενός ηθικού ή επιχειρηματικού διλήμματος, έχει παρατηρηθεί ότι στο πλαίσιο μικρών ομάδων, τα στελέχη καταλήγουν σε περισσότερο ισορροπημένες αποφάσεις. Η διαχείριση των οργανωσιακών κινδύνων σχετίζεται σε μεγάλο βαθμό με την ικανότητα των ανθρώπων να λαμβάνουν βέλτιστες αποφάσεις. Ωστόσο, η λήψη αποφάσεων δεν επηρεάζεται μονάχα από την ευρύτερη στρατηγική και τακτική που ακολουθείται από τον ίδιο τον οργανισμό, αλλά κυρίως από τις αποφάσεις και τη συμπεριφορά των ανθρώπων που βασίζεται στις προσωπικές Αξίες και Αρχές που διαθέτουν. Οι σύγχρονοι οργανισμοί καλούνται να αναπτύξουν και να προωθήσουν:

- Ένα σαφώς καθορισμένο Ηθικό Σκοπό (Moral Purpose), ο οποίος αντικατοπτρίζει τις πραγματικές Αξίες (και όχι τα επιθυμητά αποτελέσματα).
- Τη λήψη αποφάσεων βασισμένη στις Αξίες αυτές.
- Τη δημιουργία περιβάλλοντος που ενισχύει το αίσθημα του «ανάκειν»
- Τη διαμόρφωση εκείνου του εταιρικού πλαισίου που ενσωματώνει σε όλες τις βαθμίδες ένα ευρύ φάσμα ηθικών δεξιοτήτων και συλλήψεων κ.ά.

Η Κουλτούρα που εντοπίζεται στο Διοικητικό Συμβούλιο και την ανώτατη βαθμίδα

στελεχών ενός οργανισμού καθορίζει τον τρόπο διαχείρισης και τη διάθεση ανάληψης κινδύνου (risk appetite). Οι άνθρωποι γενικά επιθυμούν να κάνουν το σωστό, για το λόγο αυτό οι οργανισμοί οφείλουν να δημιουργήσουν την κουλτούρα εκείνη που χαρακτηρίζεται από σεβασμό και αξιοπρέπεια επιτρέποντας ταυτόχρονα στα στελέχη τους να αλληλεπιδρούν στο εργασιακό περιβάλλον όπως ακριβώς θα έκαναν και στο αντίστοιχο κοινωνικό. Αυτοί είναι και οι οργανισμοί που μετριάζουν το ρίσκο και ενθαρρύνουν την υψηλότερη απόδοση των εργαζομένων ενισχύοντας την κερδοφορία των επιχειρήσεων και αναπτύσσοντας ταυτόχρονα ένα ηθικό και βιώσιμο επιχειρηματικό μοντέλο.

Risk Culture

Η κουλτούρα ρίσκου αποτελεί μέρος της κουλτούρας ενός οργανισμού και θα πρέπει να μην διαχωρίζεται από τα υπόλοιπα γενικά πρότυπα και συμπεριφορές που διαμορφώνονται μέσα σε ένα εργασιακό περιβάλλον. Ταυτόχρονα, αποτελεί το σύνολο των αξιών, των πεποιθήσεων, των γνώσεων και της κατανόηση του ρίσκου, την οποία ενστερνίζεται το σύνολο των ανθρώπων ή μία ομάδα με κοινό σκοπό.

Από την άλλη πλευρά, θα πρέπει να αποφεύγεται η υπερβολική έμφαση των οργανισμών στο negative risk, καθώς μια τέτοια πρακτική τείνει να αυξήσει τον εστιασμό στο φόβο, ο οποίος αν λάβει δεσποζουσα θέση στο εργασιακό περιβάλλον ενδέχεται να πλήξει την Καινοτομία και τη Δημιουργικότητα.

MoralDNA™

Μπορούμε ωστόσο να μετρήσουμε την κουλτούρα και την κουλτούρα ρίσκου; Η απάντηση είναι Ναι μέσω του MoralDNA™ (MDNA). Το MDNA αποτελεί ένα επικυρωμένο ψυχομετρικό εργαλείο που μετρά τόσο σε προσωπικό όσο και σε εταιρικό επίπεδο, τον τρόπο που οι άνθρωποι αξιολογούν αυτόνομα 10 Γενικές Ηθικές Αξίες λαμβάνοντας υπόψη τις ακόλουθες παραμέτρους:

- Πώς προτιμούμε να λαμβάνουμε Ηθικές αποφάσεις και

- ποιες ηθικές αξίες χρησιμοποιούμε όταν λαμβάνουμε τις αποφάσεις αυτές;

Πιο συγκεκριμένα το MDNA μετράει:

4 Θεμελιώδεις Αρετές (Cardinal Virtues):

Σοφία (γνωστή επίσης ως φρόνηση), Δικαιοσύνη (Αμεροληψία, Ευσπλαχνία κ.ά.), Αυτοπειθαρχία (επίσης γνωστή ως εγκράτεια) και Θάρρος.

3 Πνευματικές Αξίες (Spiritual Values):

Εμπιστοσύνη, Ελπίδα και Αγάπη (φροντίδα, ενσυναίσθηση, καλοσύνη κ.λπ.)

3 Βασικές Ανθρώπινες Αξίες (Core Human Values):

Ταπεινοφροσύνη (απουσία υπερηφάνειας), Τιμιότητα (Αυθεντικότητα κ.ά.) και Αριστεία (δίνουμε τον καλύτερό μας εαυτό).

Μέσα από ποια διαδικασία λοιπόν, μπορούμε να διαμορφώσουμε το πλαίσιο εκείνο λήψης αποφάσεων, όταν ερχόμαστε αντιμέτωποι με Ηθικά Διλήμματα ή αποφάσεις που εμπιέχουν ρίσκο; Πώς μπορούμε να εξασφαλίσουμε ότι λαμβάνουμε σωστές (Right) αποφάσεις; Χρησιμοποιώντας την ίδια τη λέξη RIGHT και δίνοντας απαντήσεις στα εξής:

R-ules: Γνωρίζουμε τους κανόνες και λειτούργουμε στο πλαίσιο που διαμορφώνουν;

I-ntegrity: Δρούμε βάσει των δέκα Ηθικών αξιών που διαμορφώνουν τον όρο Ακεραιότητα;

G-ood: Η λήψη αποφάσεων τείνει να πραγματοποιείται με στόχο το «καλό»;

H-arm: Η λήψη της απόφασής μας μπορεί να επιφέρει ακούσια βλάβη σε κάποιον κι εάν ναι, σε ποιον;

T-ruth & T-ransparency: Μπορούμε να στηρίξουμε τη λήψη της απόφασής μας με καθαρή συνείδηση;

Όλα τα παραπάνω θα αναλύσει σε βάθος ο Peter Neville Lewis στο συνέδριο «2nd Governance, Risk and Compliance Conference» με θέμα «How to increase your Risk Intelligence in the Extended Enterprise» που διοργανώνει το περιοδικό Netweek και η Fidel & Fortis στις 29 Ιανουαρίου, ως ένας από τους διεθνείς keynote speakers.

Πληροφορίες: www.grcforum.gr

In association with
Fidel&Fortis
fortifying your business

netweek
conferences

ENTERPRISE
2nd
**GOVERNANCE
RISK
COMPLIANCE
Conference**

How to enhance your RISK INTELLIGENCE in the EXTENDED enterprise

Παρασκευή 29 Ιανουαρίου 2016, Αμφιθέατρο Maroussi Plaza

Pre-conference expert sessions: Πέμπτη 28 Ιανουαρίου 2016, ΟΤΕAcademy, Αίθουσα ΣΟ10 (14:00-19:00)

Το 2ο συνέδριο Governance Risk & Compliance Conference, που συνδιοργανώνουν η Boussias Communications και η Fidel & Fortis, εστιάζει στους κινδύνους που αφορούν τη "διευρυμένη" επιχείρηση, η οποία βρίσκεται σε πλήρη αλληλεξάρτηση με όλα τα μέρη που συνθέτουν το οικοσύστημά της.

www.grcforum.gr

KEYNOTE SPEAKERS



Peter Neville Lewis
| The Mentor



John Ludlow
| The Senior Executive



Angelos Kirianes
| The Program Manager



Christos Ellinas
| The Researcher



Καθ. Δημήτρης Μπουραντίς
| The Academic

Οι πιστοποιημένοι συμμετέχοντες εξασφαλίζουν CPEs για τις ώρες παρακολούθησης

EXPERT SPEAKERS & PANELISTS

- **Πασχάλης Αποστολίδης**, Πρόεδρος Συνδέσμου Φαρμακευτικών Εταιρειών Ελλάδος (ΣΦΕΕ) & Διευθύνων Σύμβουλος, AbbVie Pharmaceuticals
- **Μαριλένα Αργυρού**, Managing Director, Supply Chain Institute
- **Χριστόφορος Γκόκας**, Γενικός Διευθυντής Λειτουργίας Καταστημάτων, METRO AEBE
- **Λήδα Κοντογιάννη**, Γενική Διευθύντρια Εθνικό Συμβούλιο Εταιρικής Διακυβέρνησης
- **Κωνσταντίνα Κουβέλου**, Chief Compliance Officer, ΟΠΑΠ
- **Γιάννης Κουτράκης**, Area HR Leader, South East Europe, IBM
- **Νικόλας Μανδαλάς**, Communications Manager ACE, EMEA
- **Κώστας Προβατάρης**, Υποδιευθυντής Διαχείρισης Εταιρικών Κινδύνων Ομίλου ΟΤΕ
- **Ηλίας Στενός**, Country Compliance Officer, GSK Greece
- **Τάσος Χάλαρης**, Ιδιοκτήτης, xT diving
- **Επαμεινώνδας Χάνδρος**, CIA, CFE, CRMA, CCEP-I, Διευθυντής Εσωτερικού Ελέγχου & Κανονιστικής Συμμόρφωσης WIND Ελλάς

Χορηγοί



Communication Consultants



VERITY | COMMUNICATIONS

Χορηγός Εκτυπώσεων



Με την τιμητική Υποστήριξη



boussias | communications

Συμμετοχές: Συμμετοχές: Μαίρη Καλλιφειδα, τηλ. 210 661 77 77 (εσωτ. 115), mkalifida@boussias.com
Χορηγίες: Θάνος Θώμος, τηλ. 210 661 77 77 (ext. 322), tthomos@boussias.com
Περιεχόμενο: Μαριλένα Φατσεά, τηλ. 6972001020, mfatsea@fidelfortis.com

Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων

Απόφαση υπέρ της ανάγνωσης προσωπικών μηνυμάτων από τους εργοδότες

Οι εργοδότες μπορούν να διαβάζουν τα προσωπικά μηνύματα υπαλλήλων που αποστέλλονται μέσω των υπηρεσιών chat και λογαριασμών ηλεκτρονικού ταχυδρομείου εν ώρα εργασίας σύμφωνα με απόφαση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (ΕΔΑΔ) - η οποία δικαίωσε εταιρεία που διάβασε προσωπικά μηνύματα υπαλλήλου και κατόπιν τον απέλυσε. Το Δικαστήριο απεφάνθη ότι ο εργοδότης είχε το δικαίωμα να διαβάσει προσωπικές συζητήσεις υπαλλήλου του μέσω του Yahoo Messenger ενώ ο τελευταίος βρισκόταν στο γραφείο, αναφέροντας ότι ο εργαζόμενος παραβίασε τις πολιτικές της εταιρείας και ο εργοδότης είχε το δικαίωμα να ελέγξει εάν είναι συνεπής στην εργασία του, αναφέρει σχετικά το BBC. Η σχετική απόφαση εκδόθηκε την Τρίτη στο Στρασβούργο και δεσμεύει όλες τις χώρες που έχουν επικυρώσει την Ευρωπαϊκή Σύμβαση Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων. Σημειώνεται ότι η σχετική ετυμηγορία ήλθε κατόπιν προσφυγής του εργαζόμενου, μηχανικού στη Ρουμανία, για παραβίαση του δικαιώματός του στην προσωπική αλληλογραφία μέσω του εργοδότη του, ο οποίος διάβασε τα προσωπικά μηνύματά του και στη συνέχεια τον απέλυσε το 2007. Ωστόσο, οι δικαστές υπογράμμισαν ότι η άναρχη υποκλοπή δεν είναι αποδεκτή και σημείωσαν στην απόφαση ότι πρέπει να καταρτιστεί ένα σύνολο πολιτικών που ορίζουν με σαφήνεια τι μπορεί να συλλέξει ένας εργοδότης και πώς.



Το χιούμορ επηρεάζει θετικά το επίπεδο συνεργασίας

Οι επιστήμονες στις ΗΠΑ σε έρευνα που πραγματοποίησαν διαπίστωσαν ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των απολύσεων που γίνονται οφείλονται στις κακές σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων. Συγκεκριμένα, παρατήρησαν ότι μόνο το 15% των απολύσεων οφείλονται στην ανεπάρκεια του εργαζόμενου ενώ, το μεγαλύτερο ποσοστό, ένα 75% οφείλονται στις προβληματικές σχέσεις που είχαν αυτοί οι εργαζόμενοι με τους συναδέλφους τους. Ταυτόχρονα, ανέφεραν ότι το γέλιο και το χιούμορ που διαθέτει ένα άτομο το βοηθά να αντιμετωπίσει τα δύσκολα της ζωής, να έχει καλές σχέσεις με τους συναδέλφους του, να μειώνει το στρες όχι μόνο το δικό του αλλά και των γύρω του και να συμβάλει στο να είναι παραγωγικότερος και αποτελεσματικότερος στην εργασία του. Μέσω του χιούμορ και της καλής και θετικής διάθεσης αυξάνεται η ομαδικότητα και αποφορτίζεται η όποια πίεση και αρνητική διάθεση υπάρχει στο χώρο εργασίας γεγονός που είναι ωφέλιμο για την ίδια την εργασία. Επίσης, βοηθά το άτομο καθώς και τους ανθρώπους που το περιβάλλουν να έχουν καλύτερη ψυχολογία, να καταπολεμούν τον θυμό, τη ζήλια και την πιθανότητα εμφάνισης κατάθλιψης, ενώ και σωματικά βοηθά στο να μην έχουν μυϊκούς πόνους, πονοκεφάλους, υψηλή πίεση και καρδιαγγειακά προβλήματα. Σύμφωνα με την ίδια έρευνα, τα άτομα που διαθέτουν χιούμορ έχουν συνήθως υψηλό δείκτη νοημοσύνης γεγονός που δίνει ακόμα περισσότερη ενέργεια στον οργανισμό.

Διαβάστε στο τρέχον τεύχος του HR Professional,

Ιανουάριος 2016, Τεύχος 127

28. HRMS

Με τις απαιτήσεις για τη διαχείριση του Ανθρώπινου Δυναμικού να αυξάνονται διαρκώς, τα συστήματα HR Management αποτελούν έναν πολύτιμο αρωγό. Και ειδικά τα πλέον σύγχρονα συστήματα που ενσωματώνουν τις πιο εξελιγμένες τεχνολογικές τάσεις, όπως mobility και data analytics, προσφέρουν πολύτιμα οφέλη, πέρα από την απλή αυτοματοποίηση των διαδικασιών, με άμεση επίδραση στην επιτυχία και την κερδοφορία των εταιρειών.



38. EAP

Η εργασιακή αναδιοργάνωση, η ανασφάλεια, η υπερβολική φόρτος εργασίας αποτελούν σύμφωνα με τον ΕΥΟΣΗΑ, μερικές από τις βασικότερες αιτίες εμφάνισης εργασιακού άγχους και μειωμένων αποδόσεων σε εταιρικό επίπεδο. Η πρόληψη και η αντιμετώπιση προβλημάτων που επηρεάζουν την παραγωγικότητα των στελεχών, θέτοντας σε κίνδυνο την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία θεωρείται επιτακτική, με τα EAP να αποτελούν τη βέλτιστη επιλογή και τη διαμόρφωση αντίστοιχης κουλτούρας επιτακτική ανάγκη.

50. Executive Search

Η προσέλκυση και πρόσληψη των βέλτιστων ταλέντων για τη στελέχωση μίας εταιρείας αποτελεί μία διαχρονική απαίτηση για τη διασφάλιση της βιωσιμότητας και της επιτυχίας κάθε εταιρείας. Τα τελευταία χρόνια, ωστόσο, αυτή η ανάγκη αναδεικνύεται ολοένα και περισσότερο σημαντική και καθιστούν το ρόλο των εξειδικευμένων παρόχων υπηρεσιών Executive Search πιο απαραίτητο από ποτέ.



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

Sponsorship & Advertising Account
Manager:
Ειρήνη Προεστάκη
e-mail: iproestaki@boussias.com

Art Director: Κωνσταντίνα Σοφianoπούλου
Υπεύθυνη Απεικ.: Μαρία Πετροπούλου
Απεικ.: Αλέξανδρος Καρβουτζής,
Γεωργία Σαντούση, Παντελής Σιδερίδης

Συνδρομές: Αμαλία Ψιλούδη
e-mail: apsiloudi@boussias.com
T: 210-6617777 (εσωτ. 231)

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

Find us on

