

HR in ACTION

version
4

Πρακτικές | Πολιτικές | Ενέργειες | Δράσεις | Πρωτοβουλίες

HR shares its Best

Επειδή «ένα γραμμάριο δράσης, αξίζει με ένα τόνο θεωρίας», όπως υποστήριζε και ο Γερμανός φιλόσοφος Φρίντριχ Ένγκελς, την Τρίτη 30 Ιουνίου όλη η κοινότητα του HR δηλώνει δυναμικά «παρών» στο πιο διαδραστικό συνέδριο του κλάδου. Για τέταρτη συνεχή χρονιά το HR in Action επιστρέφει δυναμικά, με τα καλύτερα case studies και inspirational presentations από τον ελληνικό και διεθνή χώρο της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού να διαμορφώνουν το περιεχόμενό του, και καταξιωμένα στελέχη από ένα ευρύ φάσμα επιχειρήσεων να παρουσιάζουν αυτές τις πρακτικές που αξίζει να αναδειχθούν σε ολόκληρο τον κλάδο.

Ήδη οι πρώτοι συμμετέχοντες έχουν εξασφαλίσει τη θέση τους. Εσείς;

Επιβεβαιωμένοι ομιλητές μέχρι σήμερα:

- Παναγιώτης Αλιφραγκής, HR Manager, First Data
- Κώστας Βαβαρούτας, Head of HR & ExCo Member, RBS Greece
- Θάλεια Βουβονίκου, HR Manager, Henkel Hellas
- Έλενα Γκίκα, HR Director, Costa Navarino
- Αλεξάνδρα Ελευθερίου, Chief People Officer, Printec Group of Companies
- Παναγιώτης Εμμανουηλίδης, Head of Workforce Planning & Analytics Region Mediterranean GFHR WFP & Analytics, Ericsson
- Γιάννης Καλαθάς, Υποδιευθυντής Οργάνωσης & Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου, Όμιλος Εταιρειών ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ
- Λάρα Κάλφα, Head of HR, Media Saturn/Media Markt
- Κωνσταντίνος Καρυπίδης, Σύμβουλος Επιχειρήσεων
- Γιώργος Κατωπόδης, Προϊστάμενος του τμήματος Αμοιβών και Παροχών, METRO AEBE
- Γιάννης Κουτράκης, Area HR Leader, South East Europe, IBM
- Άννα Μαμαλάκη, Διευθύντρια Employee Engagement Ομίλου, TITAN
- Τόνια Μαύρου, Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού Greece & Cyprus, Leroy Merlin
- Αγγελίνα Μιχαήλ, HR Manager, Ecolab Greece
- Κατερίνα Ναουμίδη, Commercial & Finance HR Business Partner, Μινέρβα ΑΕ Ελαιοεργατικών Επιχειρήσεων
- Ναυσικά Πανούση, Senior HR Manager Greece and Operations Greater Balkans, PepsiCo
- Απόστολος Σανίδας, Υπεύθυνος Αμοιβών & Παροχών, L'Oréal Hellas
- Έφη Σταυροπούλου, Human Resources Head, MCO Balkans, TAKEDA Pharmaceuticals
- Ιωάννα Τζουγκανοπούλου, Training & Development Manager, Leroy Merlin

Reserve your speaking slot today!

Νέες θέσεις εργασίας και επιστροφή εργαζομένων σε διαθεσιμότητα

Νέες προσλήψεις αναμένονται στο Δημόσιο καθώς το υπουργείο Εσωτερικών προχωρά σε επεξεργασία αιτημάτων από διάφορους φορείς προκειμένου να καλύψει τις ανάγκες τους. Συνολικά έχουν ζητηθεί από υπουργεία και εποπτευόμενους φορείς 32.853 προσλήψεις, με το υπουργείο να προσπαθεί μέσω των αιτημάτων αυτών να επαναφέρει από τη διαθεσιμότητα χιλιάδες εργαζόμενους. Έτσι, με βάση τα αιτήματα που είχαν σταλεί την προηγούμενη εβδομάδα στις αρμόδιες

υπηρεσίες, θα εκδοθεί ως το τέλος Μαΐου πρόσκληση του υπουργού Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης στην οποία έχει το δικαίωμα συμμετοχής για επιλογή νέας θέσης (αντί της επαναφοράς στην παλιά τους θέση) η πλειονότητα των 3.900 απολυμένων και «διαθέσιμων» οι οποίοι υπάγονται στις διατάξεις του νόμου περί αποκατάστασης αδικιών της πρότερης μνημονιακής περιόδου. Αναλυτικότερα, τα αιτήματα που έχουν

υποβληθεί είναι: 2.600 του υπουργείου Εσωτερικών (κυρίως ΟΤΑ), 2.400 του υπουργείου Οικονομίας, 3.900 του υπουργείου Εθνικής Αμυνας, 7.000 του υπουργείου Πολιτισμού, 126 του υπουργείου Παραγωγικής Ανασυγκρότησης, 400 του υπουργείου Δικαιοσύνης, 11 του υπουργείου Εξωτερικών, 1.400 του υπουργείου Οικονομικών, 1.100 του υπουργείου Εργασίας, 7.600 του υπουργείου Υγείας και 40 των Ανεξάρτητων Αρχών.

organized by



HR awards 2015

Το περιοδικό **HR Professional** και η **Boussias Communications**, για πρώτη φορά διοργανώνουν τα **HR Awards**, με στόχο να αναδείξουν και να επιβραβεύσουν τις πρωτοβουλίες, τις πρακτικές, τις πολιτικές και τις στρατηγικές εκείνες που θέτουν στο επίκεντρο τον ίδιο τον άνθρωπο, μέσα από τις ενέργειες της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού. Αναζητώντας τα παραδείγματα αριστείας στον τομέα διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού, τα HR Awards απευθύνονται σε όλους τους οργανισμούς που συνεχίζουν να καινοτομούν και να επενδύουν με αίσθημα ευθύνης στους εργαζόμενούς τους.

ΒΑΣΙΚΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΒΡΑΒΕΥΣΗΣ

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

EARLY BIRD
-10% για υποβολή
υποψηφιοτήτων
μέχρι 29 Μαΐου!

Η Κριτική Επιτροπή αποτελείται από μέλη ανεξάρτητων Φορέων, Ινστιτούτων και Πανεπιστημίων όπως: Διεύθυνση Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας & Ανθρώπινου Δυναμικού, Ελληνικό Ινστιτούτο Επιχειρηματικής Ηθικής, Ελληνικό Παράρτημα Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, Ελληνικό Παράρτημα Employee Assistance Professionals Association Int., Ένωση Ιδιωτικών Εταιρειών Απασχόλησης, Ινστιτούτο Επιμόρφωσης/ Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης, Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών, Πανεπιστήμιο Πειραιώς, ΣΕΒ ΙΒΕΠΕ, ALBA Graduate Business School at The American College of Greece, Hellenic Coaching Association/EMCC Greece, International Coach Federation Greece, Project Management Institute.

Deadline Υποβολής Υποψηφιοτήτων: 03 Ιουλίου 2015

Τελετή Απονομής Βραβείων: Σεπτέμβριος 2015

boussias | communications

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

Εργάνη: Θετικό ισοζύγιο απασχόλησης τον Απρίλιο

Αύξηση θέσεων εργασίας κατά 19.623



Αύξηση της μισθωτής εργασίας κατά 19.623 θέσεις κατέγραψε, κυρίως στον κλάδο του τουρισμού - επισιτισμού το πληροφοριακό σύστημα «Εργάνη» τον Απρίλιο. Σύμφωνα με τα στοιχεία των ροών μισθωτής απασχόλησης, τον προηγούμενο μήνα έγιναν 186.479 προσλήψεις (έναντι 145.812 τον αντίστοιχο μήνα πέρυσι) και

αναγγέλλθηκαν 106.256 αποχωρήσεις (51.019 προήλθαν οικειοθελώς και 55.237 απολύσεις) διαμορφώνοντας θετικό ισοζύγιο 80.223 θέσεων εργασίας, έναντι 60.600 τον Απρίλιο του 2014 (καθαρή αύξηση των θέσεων κατά 19.623). Οι περισσότερες προσλήψεις σε σχέση με τις αποχωρήσεις εντοπίστηκαν στα καταλύματα και την εστίαση, και το 56,78% ήταν με καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Αντιθέτως, αρνητικό ήταν το ισοζύγιο σε άλλους κλάδους, όπως σε κατασκευές, χρηματοπιστωτικές υπηρεσίες και σε δημιουργικές δραστηριότητες (τέχνες - διασκέδαση). Τον Απρίλιο μετατράπηκαν 2.752 θέσεις από πλήρους σε μερικής και εκ περιτροπής εργασίας και υπογράφηκαν τρεις επιχειρησιακές συμβάσεις προβλέποντας για 64 εργαζομένους μειώσεις αποδοχών κατά 14,48%. Αθροιστικά, στο τετράμηνο Ιανουαρίου - Απριλίου, η μισθωτή εργασία έχει αυξηθεί λιγότερο (κατά 6.911 θέσεις) καθώς η διαφορά προσλήψεων και αποχωρήσεων ήταν 108.387 θέσεις έναντι 101.476 που ήταν το αντίστοιχο διάστημα του 2014.

NBGI 500: Πτώση δέκα μονάδων τον Απρίλιο

Βελτίωση στο πεδίο της απασχόλησης



Κάθετη πτώση δέκα μονάδων κατέγραψε τον Απρίλιο του 2015, σε σχέση με τον Μάρτιο, ο δείκτης επιχειρηματικού κλίματος Northern Greece Business Index 500 (NBGI 500), τον οποίο καταρτίζει η εταιρεία δημοσκοπήσεων-ερευνών, **Interview**, σε δείγμα 500 επιχειρήσεων της Βόρειας

Ελλάδας. Αναλυτικότερα, μετά τη μικρή ανάκαμψη του Μαρτίου, η οποία αποδείχθηκε πρόσκαιρη, η πτώση του NBGI 500 συνεχίστηκε τον Απρίλιο και έτσι ο δείκτης διαμορφώθηκε στις -29 μονάδες, έναντι -19 τον Μάρτιο, -22 τον Φεβρουάριο, -18 τον Ιανουάριο, -11 τον Δεκέμβριο του 2014 και +1 τον Απρίλιο του 2014. Στο πεδίο της απασχόλησης πάντως, υπήρξε βελτίωση. Συγκεκριμένα, στο 14% διαμορφώθηκε το ποσοστό όσων δήλωσαν ότι σκέφτονται να κάνουν προσλήψεις, έναντι 7% τον Μάρτιο του 2015. Η βελτίωση στο πεδίο αυτό ίσως οφείλεται -σύμφωνα με την Interview- στην κινητικότητα που υπάρχει τη συγκεκριμένη περίοδο στις τουριστικές περιοχές του δείκτη. Η πρόθεση απολύσεων ήταν ελαφρώς μειωμένη και διαμορφώθηκε στο 27%, έναντι 28% τον Μάρτιο, ενώ το 59% των βορειοελλαδικών επιχειρήσεων επέλεξε να διατηρήσει αμετάβλητο τον αριθμό του προσωπικού του. Όσον αφορά στο ερώτημα για τον τζίρο της επιχείρησης, κατεγράφη αύξηση του αριθμού των επιχειρήσεων, που δήλωσαν πως αυτός παρουσίασε ανοδική πορεία (25%, έναντι 15% τον Μάρτιο).

Εργοδοτικές οργανώσεις: Υπέρ της επαναφοράς της ΕΓΣΣΕ

Διάσταση για τον κατώτατο μισθό



Υπέρ της επαναφοράς των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων (και του θεσμού της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης) όχι όμως και του κατώτατου μισθού-ημερομισθίου με ταυτόχρονη αναβίωση δια νόμου των τριετιών, τάσσονται οι εργοδοτικές οργανώσεις. «Ορθότερη επιλογή είναι ο καθορισμός του κατώτατου μισθού να γίνεται όχι από το κράτος, αλλά, από τα ίδια τα μέρη που γνωρίζουν καλύτερα τις αντοχές των

επιχειρήσεων και τις ανάγκες των εργαζομένων», αποφάνθηκε η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή στη γνωμοδότηση την οποία επικύρωσαν, σε πλήρη ολομέλεια παρουσία του υπουργού Εργασίας, **Πάνου Σκουρλέτη**, οι εργοδοτικές οργανώσεις και η ΓΣΕΕ. Κατά της νομοθετικής επαναφοράς του κατώτατου μισθού τάχθηκε ο ΣΕΒ που (όπως και η ΓΣΕΕΕ) υπογράμμισε ότι το σχέδιο νόμου «αυθαίρετα αυξάνει τον κατώτατο μισθό και ημερομισθίο στα επίπεδα που είχαν καθορισθεί το 2010 αγνοώντας πως τίποτε στην οικονομία και στις αντοχές των επιχειρήσεων δεν είναι το ίδιο, σήμερα, πέντε χρόνια μετά και δεδομένου ότι υπάρχουν κλάδοι της οικονομίας όπου το εργατικό κόστος έχει αποφασιστική σημασία για την επιβίωση τους». Ο ΣΕΒ ζήτησε να αποσυρθεί η

συγκεκριμένη διάταξη και να αφεθούν τα μέρη να ρυθμίσουν το θέμα με γνώμονα την οικονομική πραγματικότητα του 2015. Υπέρ της αύξησης (σε δύο στάδια, όπως προβλέπει το νομοσχέδιο) του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου, τάχθηκε η ΕΣΣΕ ζητώντας, ωστόσο, να μην επανέλθουν και οι πολυετίες «προκειμένου να αποφευχθεί το οικονομικό σοκ που θα προκληθεί στις μικρομεσαίες ιδίως επιχειρήσεις από την απότομη αύξηση των αποδοχών, καθώς δεν είναι σίγουρο ότι θα μπορέσουν να την απορροφήσουν ομαλά, χωρίς να προκύψουν κίνδυνοι για τη συνέχιση τόσο των εργασιακών σχέσεων τους όσο και της ίδιας της λειτουργίας τους». Πλήρη αποκατάσταση του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου στο ύψος που αυτό προβλεπόταν από την ΕΓΣΣΕ ζήτησε η ΓΣΕΕ.

Πέμπτη, 4 Ιουνίου 2015, ATHENS LEDRA HOTEL

1st Human Capital SummitTalent Management
from drain to gain!

Ένα συνέδριο για τον εντοπισμό, την ανάδειξη και τη διακράτηση των μελλοντικών ηγετών των επιχειρήσεων και την αντιμετώπιση του brain drain στην Ελλάδα.



Key-Note Speaker: Tomas Chamorro-Premuzic, CEO, Hogan Assessments

Διευθύνων Σύμβουλος (CEO) της Hogan Assessments, ο Dr. Chamorro-Premuzic είναι επίσης Καθηγητής Επιχειρησιακής Ψυχολογίας στο University College London (UCL) και στο Columbia University ενώ έχει διδάξει στο New York University και στο London School of Economics.

Βασικά Θέματα:

- Μεθοδολογίες αξιολόγησης ταλέντων και ο ρόλος της προσωπικότητας στην ηγεσία
- Παρουσίαση Βέλτιστων Πρακτικών: **Αναστασία Αμβροσιάδου** - S&B Βιομηχανικά Ορυκτά, **Γεωργία Στεργιοπούλου** - Διεθνής Αερολιμένας Αθηνών, **Μαρία Τσαγκαράκη** - ROCHE Hellas
- Το φαινόμενο brain drain στην Ελλάδα και οι προσπάθειες ανάσχεσής του
- Πάνελ CEO's: **Ευτύχιος Βασιλάκης** - Αεροπορία Αιγαίου, **Κώστας Ευριπίδης** - GENESIS Pharma, Πρόεδρος Λέσχης Επιχειρηματικότητας, **Δημήτρης Παπαλεξόπουλος** - Όμιλος TITAN, **Απόστολος Πεταλάς** - Όμιλος Fourlis
- Παρουσιάσεις φορέων: **Λόης Λαμπριανίδης** - Καθηγητής Πανεπιστημίου Μακεδονίας, **Χάρης Μακρυνιώτης** - Endeavor Greece, **Σπύρος Μυλωνάς** - ReGeneration, **Τζίνα Σεντούκα** - Advanced Leadership Foundation, USA

Σε ποιους απευθύνεται:

- Στελέχη Ανθρώπινου Δυναμικού όλων των επιπέδων
- Επικεφαλής μεγάλων ομάδων, π.χ. Πωλήσεις, Παραγωγή, Τηλεφωνικά Κέντρα κ.ά.
- Στελέχη εκπαίδευσης κι ανάπτυξης, coaches, mentors κ.α.

Για δηλώσεις συμμετοχής και χορηγικά πακέτα, επικοινωνήστε στο τηλ. 210-7200156 ή στο e-mail: humancapitalsummit@icap.gr

Χορηγοί Επικοινωνίας

MARKETING
ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟ

BusinessNews.gr

Η ΝΑΥΤΕΜΠΟΡΙΚΗ

Υποστηρικτής



Η ICAP υποστηρίζει
MAKE-A-WISH
Κάνε - Μια - Ευχή™ Ελλάδα

INSURANCE
DAILY

Re:CSR | HRreview

naftemporiki.gr

Global Randstad Award 2015 για την Microsoft



Στη Microsoft απονεμήθηκε το βραβείο Global Randstad Award για το 2015, αναδεικνύοντας την εταιρεία ως τον πιο ελκυστικό εργοδότη παγκοσμίως. Το 67,8% των ερωτηθέντων που συμμετείχε στην έρευνα Global Randstad Award, δήλωσε ότι επιθυμεί να εργαστεί για τη Microsoft, ενώ ακολουθούν οι εταιρείες **Sony** και **Samsung**. Όσον αφορά τους κλάδους εργασίας, η πληροφορική είναι ο πιο ελκυστικός τομέας αναζήτησης εργασίας, τόσο για τους άνδρες (69%), όσο και για τις γυναίκες (70%). Κατά την τελετή απονομής, ο **Stijn Nauwelaerts**, Γενικός Διευθυντής του Τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού της Microsoft International, δήλωσε: «Στη Microsoft, φιλοδοξούμε να

δίνουμε τη δυνατότητα σε κάθε άνθρωπο και οργανισμό στον πλανήτη να σημειώνει περισσότερες επιτυχίες. Πρόκειται για μια πολύ σημαντική αποστολή, στην οποία θα σημειώσουμε πρόοδο μόνο αν οι εργαζόμενοί μας δώσουν τον καλύτερό τους εαυτό. Παίρνουμε την παραπάνω δέσμευσή μας - απέναντι τόσο στους εργαζόμενους μας, όσο και στα εκατομμύρια των πελατών μας ανά τον κόσμο - πολύ σοβαρά και είμαστε ιδιαίτερα χαρούμενοι που η Microsoft αναγνωρίζεται ως το καλύτερο εργασιακό περιβάλλον τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες». Σημειώνεται ότι το Global Randstad Award, που φέτος διεξάγεται για 15η φορά, είναι ανεξάρτητη έρευνα η

οποία αφορά στην επωνυμία/branding του εργοδότη, που εντοπίζει τους πιο ελκυστικούς εργοδότες ανάμεσα σε χιλιάδες εταιρείες σε όλο τον κόσμο, καταγράφοντας τις απόψεις 225.000 και πλέον ερωτηθέντων (ηλικίας 18-65) σε 23 χώρες. Σύμφωνα με το σύνολο των ερωτηθέντων, τα πιο σημαντικά κριτήρια επιλογής εργοδότη παγκοσμίως είναι ο μισθός και οι παροχές προς τον εργαζόμενο, η μακροπρόθεσμη επαγγελματική ασφάλεια και το ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον.

KPMG: Προβληματίζει διεθνώς τους φοιτητές η οικονομική αστάθεια

Σύμφωνα με έρευνα στο πλαίσιο του KICC



Προβληματισμένοι είναι οι φοιτητές εξαιτίας της οικονομικής αστάθειας, όπως αποτυπώνεται σε πρόσφατη έρευνα της KPMG, στην οποία συμμετείχαν περισσότεροι από 300 φοιτητές από κορυφαία πανεπιστήμια και σχολές διοίκησης επιχειρήσεων σε 27 διαφορετικές χώρες και η οποία διεξήχθη στο πλαίσιο του διεθνούς διαγωνισμού KPMG International Case Competition (KICC). Στην έρευνα καταγράφεται πως ένα μεγάλο ποσοστό (περίπου 60%) δηλώνει ανησυχία ότι η παγκόσμια οικονομική κρίση θα επηρεάσει σημαντικά τις προοπτικές σταδιοδρομίας τους, όταν εισέλθουν στο εργατικό δυναμικό, ενώ περίπου ένας στους δύο (46%) πιστεύει ότι η τρέχουσα παγκόσμια αστάθεια θα καταστήσει πιο δύσκολο γι' αυτούς την εισαγωγή τους στην αγορά εργασίας, αμέσως μόλις ολοκληρώσουν τις σπουδές τους. Η συντριπτική πλειοψηφία των φοιτητών (89%) δήλωσε ότι είναι

προετοιμασμένοι για το ενδεχόμενο να αλλιάζουν συχνά χώρα διαμονής, προκειμένου να βρουν τη σωστή δουλειά, γεγονός που αποδεικνύει ότι τα στελέχη του μέλλοντος εισέρχονται στο επαγγελματικό περιβάλλον, έχοντας ήδη διαμορφωμένη μία παγκόσμια νοοτροπία. Μέσω της έρευνας, γίνεται, επίσης, σαφές ότι οι φοιτητές δεν μένουν μόνο στο κομμάτι «αμοιβές και παροχές», όταν σκέφτονται την ιδανική θέση. Η πλησιονότητα των φοιτητών (89 %) αναφέρει ότι είναι ιδιαίτερα σημαντικό η δουλειά που θα κάνουν να μπορεί να δημιουργεί θετικές και βιώσιμες αλληλίες στην κοινωνία, ενώ το 92% θα ήθελε ο οργανισμός στον οποίο εργάζεται, να συμβάλει σε ένα καλύτερο κόσμο. Τέλος, το 67% των φοιτητών δήλωσε ότι έχει μία σαφή εικόνα για τον επαγγελματικό χώρο, που θα ήθελε να εργαστεί, μόλις ολοκληρώσει τις σπουδές του.

Επιτροπή: Στις «μέτρια καινοτόμες» χώρες η Ελλάδα

Στην κατηγορία των «μέτρια καινοτόμων» χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης κατατάσσεται η Ελλάδα, η οποία και το 2014 βρέθηκε κάτω από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο, σύμφωνα με την αξιολόγηση του Innovation Union Scoreboard 2015 που δημοσιοποίησε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Όπως επισημαίνει η έκθεση, οι εθνικές επιδόσεις σε θέματα καινοτομίας κατατάσσουν τη χώρα μας στην 21η θέση μεταξύ των 28 κρατών της Ε.Ε. Συγκεκριμένα, ο συνολικός δείκτης της καινοτομίας στην Ελλάδα μειώθηκε, με όλους τους επιμέρους δείκτες - πλην ενός - να βρίσκονται κάτω από τον μέσο κοινοτικό όρο. Αντίθετα, πρωτοπόρος στην καινοτομία στην Ε.Ε. αναδείχθηκε η Σουηδία, ενώ ακολουθούν η Δανία, η Φινλανδία και η Γερμανία. Συνολικά το γενικό επίπεδο καινοτομίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση παρέμεινε σταθερό το 2014, ωστόσο η οικονομική κρίση επηρέασε

αρνητικά τις ανάλογες δραστηριότητες στον ιδιωτικό τομέα. Πιο αναλυτικά, ο αριθμός των καινοτόμων επιχειρήσεων μειώθηκε, όπως και οι επενδύσεις επιχειρηματικού κεφαλαίου, οι καινοτομίες στις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, οι αιτήσεις για διπλώματα ευρεσιτεχνίας, οι εξαγωγές προϊόντων υψηλής τεχνολογίας και οι πωλήσεις καινοτόμων προϊόντων. Σύμφωνα με τα στοιχεία του Innovation Scoreboard 2015, το 2014 συνολικά 15 κράτη - μέλη της Ε.Ε. βελτίωσαν τις επιδόσεις τους σε θέματα καινοτομίας, ενώ 13 χώρες επιβράδυναν τους ρυθμούς τους. Η Ελλάδα έχει μια από τις χειρότερες επιδόσεις μεταξύ των 13 χωρών.





Ολοκληρωμένα
συστήματα
πληροφορικής

Ο αξιόπιστος συνεργάτης
κάθε επιχείρησης

ScanHRMS

Το ολοκληρωμένο σύστημα
στη **Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού**

Όταν το **48%**
των μεγαλύτερων
επιχειρήσεων
ανήκει
στο πελατολόγιό μας,
εσείς γιατί δεν
είστε ανάμεσά τους;



Share & Care από την L'Oréal Σύνοδο δράσεων για τους εργαζομένους της

Η L'Oréal αναπτύσσει το Πρόγραμμα Share & Care, στόχος του οποίου είναι να διασφαλίζει τις βέλτιστες κοινωνικές πρακτικές σε συγκεκριμένους πυλώνες δράσης για τους εργαζομένους της, στις 68 χώρες που δραστηριοποιείται ο Όμιλος. Σκοπός της L'Oréal είναι μέχρι το τέλος του 2015 να έχει επιτύχει 100% των στόχων κοινωνικής πολιτικής που έθεσε το 2013, όταν ξεκίνησε το πρόγραμμα. Μεταξύ άλλων, στόχος της εταιρείας είναι να θεσπίσει ολοκληρωμένα προγράμματα ασφάλισης υγείας, ώστε να εξασφαλίζει ελάχιστη αποζημίωση 75% των δαπανών υγείας για τους κύριους κινδύνους, και να εξασφαλίσει τουλάχιστον 14 εβδομάδες άδειας μητρότητας με αποδοχές. Η L'Oréal Hellas συμμετέχει ενεργά στο πρόγραμμα Share & Care και έχει διασφαλίσει τις βέλτιστες παροχές για τους εργαζομένους της, σεβόμενη τόσο τις αρχές και τους στόχους του προγράμματος όσο και το τοπικό εργασιακό και νομοθετικό πλαίσιο. Έως το τέλος του 2015, θα έχει επιτύχει το 100% των στόχων που έχουν τεθεί σε όλους τους πυλώνες δράσης.

«Maritime Security: past, present and future»

Από το Mediterranean College

Τη συνοδική πολιτική ασφάλειας των πλοίων και των πληρωμάτων, θα αναλύσει μέσα από την ομιλία του ο Δημήτρης Μανιάτης Franman SA - BDM Defence and Security, Aspida maritime Security - Special Projects Advisor, στην ανοιχτή διάλεξη με θέμα «Maritime Security: past, present and future» που διοργανώνει η Σχολή Διοίκησης Επιχειρήσεων του Mediterranean College την Πέμπτη 21 Μαΐου 2015 και ώρα 18.00-20.00, στις εγκαταστάσεις του Κολλεγίου στην Αθήνα, στο πλαίσιο του XINIS EDUCATION FESTIVAL' 15. Στην εισήγησή του ο ίδιος θα επικεντρωθεί στις απειλές ασφάλειας στα πληρώματα και στα σκάφη στο κόλπο της Γουινέας και στην ανατολική Μεσόγειο, ενώ θα παρουσιασθεί η ιδέα του «μονοπατιού» (footpath) στη μείωση του ρίσκου μέσα από τη δημιουργία «θυλάκων ασφαλείας».



Diploma in Executive Coaching and Organisational Development της Impact Ξεκίνησε για 8^η συνεχόμενη χρονιά

Στις 24 Απριλίου ξεκίνησε για 8η συνεχόμενη χρονιά η παλαιότερη εκπαίδευση στη χώρα, με προσεκτικά επιλεγμένη 18μελή ομάδα αποτελούμενη από σύμβουλους, επιχειρηματίες και υψηλόβαθμα στελέχη από εταιρείες όπως η Microsoft, Coca-Cola, Media Saturn, AbbVie, Cognity, Vestas, Randstad, Accenture, Mn Κυβερνητικούς Οργανισμούς κ.ά. Οι συμμετέχοντες προέρχονται από Ελλάδα, Ιταλία, Ν. Αφρική και Αμερική και κάποια στελέχη ταξιδεύουν ακόμα και από το Λονδίνο για να παρευρεθούν. Η κοινότητα του πρώτου εκπαιδευτικού προγράμματος της Ελλάδας στο χώρο του executive coaching επεκτείνει τη βάση της και ανταποκρίνεται στις ανάγκες της αγοράς. Για μία ακόμη χρονιά, το Diploma φιλοξενείται στις εγκαταστάσεις της Microsoft Hellas και εξελίσσει χωρίς συμβιβασμούς την Ηγεσία.



Η εταιρεία του Facebook ανέβασε τα ωρομίσθια στους μη-μόνιμους υπαλλήλους του, όπως το προσωπικό στην καφετέρια και τους υπεύθυνους καθαριότητας, σε 15 δολάρια την ώρα ως κατώτατο όριο, καθώς το χάσμα μεταξύ των υψηλόβαθμων στελεχών του και των χαμηλόμισθων έχει δημιουργήσει αυξανόμενες εντάσεις μεταξύ

Facebook: Αύξηση του κατώτατου μισθού Για τους ωρομίσθιους και μη μόνιμους υπαλλήλους

υπαλλήλων. Το προσωπικό θα δικαιούται επίσης το λιγότερο δύο εβδομάδες άδεια με αποδοχές και ένα επίδομα 4.000 δολαρίων για νέα μέλη οικογενείας, για όσους γονείς δεν δικαιούνται γονικής άδειας, δήλωσε η διευθύνων σύμβουλος Σέριλ Σάντμπεργκ σε ανάρτηση στο Facebook. Τα νέα ωρομίσθια θα τεθούν σε εφαρμογή αναδρομικά από την 1η Μαΐου στα κεντρικά γραφεία της εταιρείας στο Μένλο Παρκ της Καλιφόρνια. Η εταιρεία σκοπεύει να επεκτείνει την πολιτική αυτή φέτος σε όλους τους εξωτερικούς

προμηθευτές που έχουν περισσότερους από 25 υπαλλήλους και έχουν έδρα στις ΗΠΑ, ενώ δεν αποκάλυψε τον αριθμό των υπαλλήλων και τα ονόματα των προμηθευτών της που θα επωφεληθούν από την καινούργια πολιτική της. Επιστημαίνεται ότι, πολλές εταιρείες στη Σίλικον Βάλλι, κέντρο υψηλής τεχνολογίας στις ΗΠΑ, έχουν υποστεί πίεση να γεφυρώσουν το χάσμα μεταξύ στελεχών και άλλων υπαλλήλων τους, ιδιαίτερα καθώς το κόστος ζωής στην Καλιφόρνια παραμένει υψηλό.



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

Προσωπική
Αποδοτικότητα &
Επικοινωνία
(Personal Effectiveness
& Communication)

05/06/2015

Διαχείριση Χρόνου
(Time Management)

08/06/2015

Αποδοτική
Ηγεσία
(Effective Leadership)

09/06/2015

Τεχνικές
Παρουσίασης
(Presentation Skills)

10/06/2015

Αποτελεσματικότητα
στην Πώληση
(Sales Effectiveness)

11/06/2015

Ποιοτική
Εξυπηρέτηση Πελάτη
(Effective Customer
Service)

12/06/2015

Καινοτομία &
Δημιουργικότητα
(Innovation & Creativity)

15/06/2015

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 0,24% του ΟΑΕΔ.

Για περισσότερες πληροφορίες μπορείτε να επισκεφθείτε την ιστοσελίδα μας www.sta.com.gr
ή να μας τηλεφωνήσετε στο: 210 2925100, email: info@sta.com.gr

ΗΠΑ: Θετικές ενδείξεις από την απασχόληση



Στην «αραίωση» των συννέφων που σκίαζαν τις προοπτικές της αμερικανικής οικονομίας συνέβαλαν τα τελευταία στοιχεία για την απασχόληση που έδειξαν ότι η αγορά εργασίας «ανέβασε ταχύτητα» τον Απρίλιο (μετά από τη βουτιά του Μαρτίου), ενισχύοντας το σενάριο ανάκαμψης κατά το τρέχον τρίμηνο, μετά από το «πάγωμα» της οικονομικής δραστηριότητας την περίοδο Ιανουαρίου-Μαρτίου. Συγκεκριμένα, η οικονομία των ΗΠΑ δημιούργησε 223.000 νέες

θέσεις εργασίας τον Απρίλιο, υπερδιπλάσιες από αυτές του Μαρτίου (για τον οποίο η αρχική εκτίμηση για 126.000 νέες θέσεις και αναθεωρήθηκε πτωτικά σε 85.000, που αποτελεί τη χειρότερη μηνιαία επίδοση από τον Ιούνιο του 2012). Το ποσοστό της ανεργίας υποχώρησε στο 5,4% (από 5,5% ένα μήνα πριν), προσεγγίζοντας τα επίπεδα του 5%-5,2%, όπου η κεντρική τράπεζα Fed έχει θέσει τον «πύλο» της πλήρους απασχόλησης που δύναται να τροφοδοτήσει πληθωριστικές πιέσεις. Το μέσο ωρομίσθιο αυξήθηκε κατά 3 σεντς (αυξημένο σε ετήσια βάση κατά 2,2%), ενώ ανοδικά κινήθηκε και το ποσοστό απασχόλησης (στο 62,8% από 62,7%), παραμένοντας πάντως στα χαμηλότερα επίπεδα από τα τέλη της δεκαετίας του '70.

Ισπανία: Σε συμφωνία για μισθολογικές αυξήσεις



Σε μισθολογικές αυξήσεις 1% φέτος και 1,5% το 2016 συμφώνησαν οι επικεφαλής των βασικών εργατικών συνδικάτων και εργοδοτικών ενώσεων της Ισπανίας, ποσοστό που αποτελεί την υψηλότερη αύξηση από την αρχή της οικονομικής κρίσης το 2008. Οι μισθοί των περισσότερων εργαζομένων στην Ισπανία πάγωσαν ή μειώθηκαν κατά τη διάρκεια της εξαετούς ύφεσης που βίωσε η

χώρα, εξαιτίας της αυξανόμενης ανεργίας και των προσπαθειών των επιχειρήσεων να ανακτήσουν την διεθνή τους ανταγωνιστικότητα. Ωστόσο, η επιταχυνόμενη οικονομική ανάκαμψη ανοίγει το δρόμο για μια ξεκάθαρη αλλαγή της τάσης που μένει να επιβεβαιωθεί, καθώς πέρυσι οι μισθοί αυξήθηκαν κατά μέσο κατά 0,6%. Σημειώνεται ότι οι ισπανικές επιχειρήσεις λαμβάνουν υπόψη τέτοιες συμφωνίες μεταξύ εργατικών συνδικάτων και εργοδοτικών ενώσεων, όταν αποφασίζουν για τους μισθούς που δίνουν στους εργαζομένους. Η αύξηση αναμένεται να επισημοποιηθεί τις επόμενες ημέρες στο πλαίσιο ενός ευρύτερου συμβιβασμού που μένει ακόμα να βρεθεί για τη νέα συλλογική σύμβαση εργασίας.

Διαβάστε στο τρέχον τεύχος του HR Professional,

Μάιος 2015, τεύχος 120

32. Best Workplaces

Για 13 συνεχόμενη χρονιά η έρευνα Best Workplaces που διεξάγεται από το Great Place to Work® Institute Hellas, ανέδειξε τις εταιρείες με το βέλτιστο εργασιακό περιβάλλον στην Ελλάδα. Οι 23 εταιρείες που διακρίθηκαν συνολικά, στις τρεις κατηγορίες ανάλογα με τον αριθμό των εργαζομένων τους, είναι υποψήφιες για να μπουν στη λίστα των καλύτερων εταιρειών στην Ευρώπη.



52. Recruitment & Resourcing

Τα στελέχη ενός οργανισμού αποτελούν αναμφισβήτητο το μοχλό επίτευξης των επιχειρησιακών στόχων. Για το λόγο αυτό, η ενσωμάτωση στο οργανόγραμμα των κατάλληλων ανθρώπων στις κατάλληλες θέσεις δεν μπορεί παρά να είναι υψίστης σημασίας και να αποτελεί βασική προτεραιότητα για το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού. Μεταβαλλόμενες ωστόσο ανάγκες, νέα δεδομένα στην αγορά εργασίας αλλά και εργαλεία στη διάθεση των επιχειρήσεων διαμορφώνουν το νέο τοπίο για το Recruitment & Resourcing.

64. Business Education

Με τις έρευνες να αναδεικνύουν τους κατόχους μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών πιο ασφαλείς στις θέσεις εργασίας αλλά και με καλύτερες προοπτικές εξέλιξης, δεν είναι λίγα τα στελέχη που αποφασίζουν να επενδύσουν σε περαιτέρω σπουδές. Αλλά και όσοι βρίσκονται εκτός αγοράς εργασίας αξιοποιούν το χρόνο επιλέγοντας να εκπαιδευτούν είτε μέσω σεμιναρίων είτε μέσω μεταπτυχιακών προγραμμάτων. Πώς μπορεί η συνέχιση των σπουδών να επηρεάσει το άτομο και την καριέρα του;