

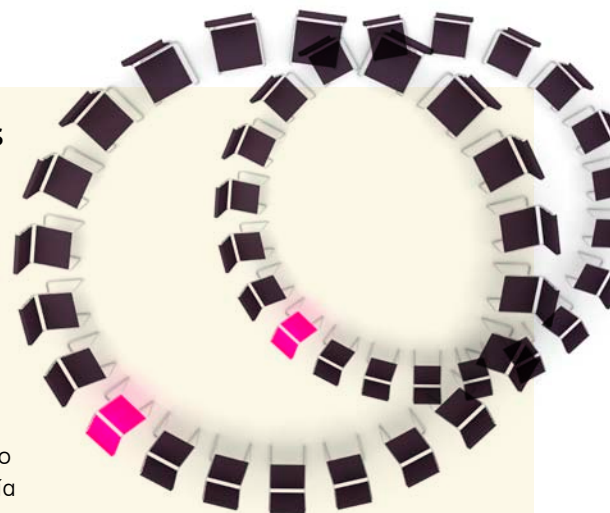
Συντονισμός του ΣΕΠΕ με τους κοινωνικούς εταίρους Για την καταπολέμηση της αδήλωσης εργασίας

Σειρά συναντήσεων με τους κοινωνικούς εταίρους ώστε να διαμορφωθεί ένα πλαίσιο συντονισμού και στενής συνεργασίας για την καταπολέμηση της αδήλωσης εργασίας και της παραβατικότητας στους εργασιακούς χώρους, ξεκίνησε το Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας (ΣΕΠΕ).

Οι συναντήσεις αυτές εντάσσονται στον γενικότερο σχεδιασμό του υπουργείου Εργασίας για την αναδιοργάνωση και την ενίσχυση του ΣΕΠΕ. Στόχος είναι η επίτευξη ειδικής συμφωνίας με τις οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών, με σαφείς δεσμεύσεις για τη συμβολή όλων των μερών, έτσι ώστε να περιοριστεί η ζημιά που προκαλείται από την έξαρση των φαινομένων

παραβατικότητας στους χώρους εργασίας.

Η αρχή έγινε με τη συνάντηση του προέδρου της Ελληνικής Συνομοσπονδίας Εμπορίου (ΕΣΕΕ) **Βασίλη Κορκίδη** και του νέου Ειδικού Γραμματέα του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας **Απόστολου Καψάλη**. Οι δύο φορείς συμφώνησαν να ξεκινήσουν μία σταθερή και διαρκή συνεργασία για την καταπολέμηση της αδήλωσης εργασίας. Στη συνάντηση ο Β. Κορκίδης, ανέφερε ότι η ΕΣΕΕ επιθυμεί να συμβάλει στην προσπάθεια του ΣΕΠΕ, καθώς θεωρεί ότι η αδήλωση εργασίας «είναι στην κορυφή των παράνομων και αθέμιτων πρακτικών στην αγορά και δημιουργεί ισχυρό ανταγωνιστικό μειονέκτημα για το



οργανωμένο και νόμιμο εμπόριο».

Η Συνομοσπονδία υποστηρίζει επίσης ότι η αδήλωση εργασίας προκαλεί απώλειες ασφαλιστικών εισφορών ύψους περίπου 1,7 δισ. ευρώ και απειλεί τη βιωσιμότητα των ασφαλιστικών ταμείων, ενώ εμποδίζει την αναθέρμανση του εμπορίου.



Τριμερής διάλογος για την αύξηση του κατώτατου μισθού

Αυξάνονται κατά 10,91% οι κατώτατες αμοιβές (650 ευρώ μεικτά ο μηνιαίος μισθός για τους υπαλλήλους και 29,05 ευρώ μεικτά το ημερομίσθιο για τους εργατοτεχνίτες) από την 1η Οκτωβρίου του 2015, ενώ αίρονται οι μισθολογικές διακρίσεις με βάση την ηλικία των εργαζομένων, ταυτόχρονα σε δεύτερο στάδιο από την 1η Ιουλίου του 2016, ο

γενικός κατώτατος μισθός ορίζεται στα 751 ευρώ μεικτές αποδοχές για τους υπαλλήλους και το κατώτατο ημερομίσθιο στα 33,57 ευρώ για τους εργατοτεχνίτες. Αυτό αναφέρει, μεταξύ άλλων, σε επιστολή την οποία απέστειλε, προς τους κοινωνικούς εταίρους, ο υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, **Πάνος Σκουρλέτης**, με την οποία τους κάλεσε σε τριμερή για τα θέματα του γενικού κατώτατου μισθού και των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Ωστόσο, με σημαντικές ενστάσεις και διαφοροποιήσεις από πλευράς εργοδοτικών οργανώσεων ξεκίνησε ο διάλογος αυτός. Ενώ, όλοι οι συμμετέχοντες σε αυτόν χαιρέτισαν τη διαδικασία, εξέφρασαν ταυτόχρονα επιφυλάξεις είτε για την υλοποίηση των δεσμεύσεων (ΓΣΕΕ) είτε για επιμέρους σημαντικά θέματα, όπως η νομοθετική ρύθμιση για επαναφορά του κατώτατου μισθού στα 751 ευρώ (ΓΣΕΒΕΕ και εν μέρει ΣΕΒ) κ.ά.

Μείωση των προσλήψεων στο Δημόσιο

Με τροπολογία του Υπ. Οικονομικών

«Φρένο» στις εξαγγελίες της κυβέρνησης για περίπου 15.000 προσλήψεις δημοσίων υπαλλήλων εντός του 2015 έθεσε τροπολογία του υπουργείου Οικονομικών, μειώνοντας τον αριθμό σε 12.000. Αιτία της τροπολογίας που θα συμπεριληφθεί στο υπό συζήτηση νομοσχέδιο του υπουργείου Διοικητικής Ανασυγκρότησης είναι επισήμως ο κρατικός προϋπολογισμός. Ωστόσο, στην αρχική μορφή της τροπολογίας ως αιτία για τον περιορισμό των προσλήψεων αναφερόταν ρητά η μεσοπρόθεσμη δανειακή σύμβαση η οποία προέβλεπε 11.107 προσλήψεις για το τρέχον έτος. Ήδη, οι εξαγγελθείσες προσλήψεις -«διαθέσιμοι», δημοτικοί αστυνομικοί, αδιόριστοι ΑΣΕΠ, υπάλληλοι από τον χώρο της Υγείας- υπολογίζονται περί τις 15.000, αριθμός όμως που δεν είναι δυνατόν να υλοποιηθεί λόγω της περιορισμένης οικονομικής δυνατότητας του κράτους.

Το πρόγραμμα Μισθοδοσίας
που χρησιμοποιείτε
συνεχίζει να καλύπτει τις ανάγκες σας;



Premium[®] HRM

Μισθοδοσία & Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού

Μισθοδοσία, Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού,
Ωρομέτρηση, Employee Portal, Συλλογικές
Συμβάσεις Εργασίας, Προϋπολογισμοί,
Κοστολόγηση, Πολιτική Αμοιβών, Άδειες-Απουσίες,
Εκπαίδευση, Αξιολόγηση, Διαχείριση & Ανάπτυξη
Προσωπικού, Οικονομικός Προγραμματισμός.

Για το Premium HRM δεν
υπάρχουν όρια!

Εύχρηστο, ευέλικτο και απόλυτα
παραμετροποιήσιμο μπορεί να
καλύψει, με την ευρεία γκάμα
λειτουργιών που διαθέτει, όλες τις
ανάγκες της επιχείρησής σας.
Ανακαλύψτε τις δυνατότητές του
και ανεβάστε τις ταχύτητες της
επιχείρησής σας, σήμερα!

Microsoft
GOLD CERTIFIED
Partner

data
communication

Τηλ. κέντρο: 801 1000 801 • 211 1080 000 • e-mail: info@datacomm.gr • www.datacomm.gr

ΟΑΕΔ: Στους 864.512 οι άνεργοι τον Φεβρουάριο Πρωτιά για την ηλικιακή ομάδα 30-44 ετών

Σε 864.512 άτομα ανέρχεται το σύνολο των εγγεγραμμένων ανέργων τον Φεβρουάριο 2015 σύμφωνα με τα στατιστικά στοιχεία του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού. Από το σύνολο των ανέργων 461.000 (53,32%) είναι εγγεγραμμένα στο μητρώο του ΟΑΕΔ για χρονικό διάστημα ίσο ή και περισσότερο των 12 μηνών, και 403.512 (46,68%) είναι εγγεγραμμένα στο μητρώο του Οργανισμού για χρονικό διάστημα μικρότερο των 12 μηνών. Από το σύνολο των εγγεγραμμένων ανέργων οι 346.876

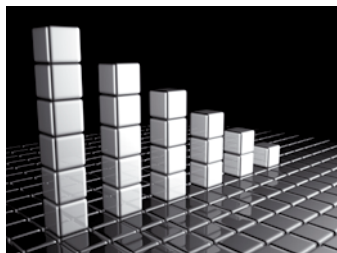
είναι άνδρες (40,12%) και οι 517.636 είναι γυναίκες (59,88%), ενώ αναφορικά με την ηλικία το μεγαλύτερο ποσοστό παρατηρείται στην ηλικιακή ομάδα 30-44 ετών (40,51%), ενώ ακολουθεί αυτή των 45-54 ετών (21,93%) και 55 – 64 ετών (12,24%). Επιπρόσθετα, στο εκπαιδευτικό επίπεδο «χωρίς εκπαίδευση» το σύνολο των εγγεγραμμένων ανέργων ανήλθε σε 18.833 άτομα (2,18%), στο εκπαιδευτικό επίπεδο «υποχρεωτική εκπαίδευση» (έως 3η Γυμνασίου) ανήλθε σε 279.374 άτομα (32,32%), στο εκπαιδευτικό επίπεδο



«δευτεροβάθμια εκπαίδευση» ανήλθε σε 420.901 άτομα (48,69%) και στο αντίστοιχο «τρίτοβάθμια εκπαίδευση» ανήλθε σε 145.404 άτομα (16,82%). Τέλος, το σύνολο των επιδοτούμενων ανέργων για τον μήνα Φεβρουάριο ανέρχεται σε 153.602 άτομα.

Κίνδυνος η ανεργία να αποκτήσει δομικά χαρακτηριστικά

Σύμφωνα με ανάληψη της Eurobank



Τον κίνδυνο η ανεργία να αποκτήσει δομικά χαρακτηριστικά και να καταστεί πιο χρονοβόρα και δύσκολη η μείωσή της τα επόμενα χρόνια, επισημαίνει σε νέα της ανάληψη η Eurobank. Σύμφωνα με τους αναλυτές της τράπεζας, η ταχεία αποκλιμάκωση της ανεργίας αποτελεί βασική προϋπόθεση για την ανάκαμψη της ελληνικής οικονομίας, ενώ αναφέρει πως ο

ετήσιος ρυθμός μείωσης του ποσοστού ανεργίας που παρατηρείται τους τελευταίους μήνες, θέτει εν αμφιβολία το ενδεχόμενο ταχείας αποκλιμάκωσής του. «Όσο παρατείνεται η διατήρηση του ποσοστού ανεργίας σε πολύ υψηλά επίπεδα τόσο αυξάνεται η πιθανότητα να αποκτήσει δομικά χαρακτηριστικά και ως εκ τούτου τόσο πιο χρονοβόρα και δύσκολη θα είναι η μείωσή του μέσα στα επόμενα χρόνια» υποστηρίζουν οι αναλυτές. Σύμφωνα με τους ίδιους, το κόστος για την οικονομία - κοινωνία που δημιουργεί η ύπαρξη μεγάλου αριθμού ανέργων δεν έχει μόνο στατικό χαρακτήρα υπό την έννοια απώλειας τρέχουσας παραγωγής, εισοδήματος, ασφαλιστικών εισφορών και κοινωνικής συνοχής, αλλά έχει και δυναμικό χαρακτήρα υπό την έννοια μείωσης της παραγωγικότητας.

Αύξηση των επωφελούμενων ανέργων και φορέων κατάρτισης

Την τροποποίηση των όρων του προγράμματος «Επιταγή διασύνδεσης με την αγορά εργασίας ανέργων αποφοίτων Πανεπιστημίων και ΤΕΙ», αποφάσισε η Διοίκηση του ΟΑΕΔ. Έτσι, όλοι οι άνεργοι οι οποίοι έχουν υποβάλει αιτήσεις και πληρούν τις προϋποθέσεις του προγράμματος θα θεωρούνται «επιτυχόντες» και από 7.000 άτομα που ήταν ο αριθμός των ωφελουμένων, με βάση την αρχική πρόσκληση, θα ξεπεράσει τους 13.000. Διευρύνεται, επίσης, και ο αριθμός των φορέων που παρέχουν κατάρτιση, ενώ θα επιδιώκεται η σύνδεση της θέσης που θα καταλαμβάνει ο εκπαιδευόμενος άνεργος για την πρακτική άσκηση με την ειδικότητα που έχει, ώστε να διευκολύνεται περισσότερο η επανένταξη στην αγορά εργασίας.

Αυξημένες προσλήψεις στον Ασφαλιστικό κλάδο Σύμφωνα με έρευνα της AON Hewitt

Αύξηση των προσλήψεων, μείωση του παγώματος μισθών και συγκρατημένες μισθολογικές αυξήσεις σημειώνονται στον ασφαλιστικό κλάδο, σύμφωνα με την έρευνα Αμοιβών και Παροχών για το 2014 που διεξήγαγε για τέταρτη συνεχή χρονιά η Aon Hewitt. Πιο αναλυτικά, σε προσλήψεις προχώρησε πάνω από το 80% των ασφαλιστικών εταιρειών, ενώ συγχρόνως οι αυξήσεις σε μισθούς περιορίστηκαν στο 1%, σημειώνοντας μικρή πτώση σε σχέση με το 2013. Ιδιαίτερα ενθαρρυντικό θεωρείται το γεγονός ότι το πάγωμα μισθών περιορίστηκε στο 17%, σε σύγκριση με το 46% της γενικής αγοράς. Η συνεχής μισθολογική πτωτική τάση που καταγράφεται στην έρευνα, η οποία συνδυάζεται και με εξωγενείς

παράγοντες, όπως είναι η οικονομική ύφεση, είχε ως αποτέλεσμα οι συνολικές απολαβές στον ασφαλιστικό κλάδο να βρίσκονται σε χαμηλότερα επίπεδα απ' ό,τι στην γενική αγορά, με τις μεγαλύτερες διαφορές να σημειώνονται στα υψηλότερα επίπεδα της ιεραρχίας. Τέλος, σύμφωνα με την έρευνα στον τομέα βραχυπρόθεσμων κινήτρων (bonus), οι ασφαλιστικές εταιρείες δείχνουν να πρωτοπορούν, με το 67% από αυτές να μην έχουν επηρεαστεί αρνητικά από την οικονομική ύφεση.



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



Deadline Υποβολής Υποψηφιοτήτων: 03 Ιουλίου 2015
Τελική Απονομή Βραβείων: Σεπτέμβριος 2015

boussias | communications

Πληροφορίες: Αντωνία Κατσουλιέρη, T: 210-6617777 εσωτ. 321, E: akatsoulieri@boussias.com
Ειρήνη Φαφούτη, T: 210-6617777 εσωτ. 229, E: ifafouti@boussias.com

ΣΔΑΔΕ: HR Forum 2015

Νέες τάσεις και εξελίξεις για το ρόλο του HR



Τις τάσεις στα θέματα ηγεσίας για το 2015 στην Ελλάδα και την Ευρώπη, τα χαρακτηριστικά των καλών ηγετών και τον τρόπο που μπορεί να οικοδομήσει κανείς σήμερα ισχυρή ηγεσία, αποτέλεσαν το

αντικείμενο του ετήσιου συνεδρίου του ΣΔΑΔΕ (Σύνδεσμος Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού Ελλάδας) που πραγματοποιήθηκε στις 19 και 20 Μαρτίου στο ξενοδοχείο King George με την αιγίδα του Συνδέσμου Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών. Ακαδημαϊκός συνεργάτης του συνεδρίου ήταν το ALBA Graduate Business School at the American College of Greece, ενώ Learning Partner ήταν η Zenger Folkman. Βασικοί ομιλητές στο συνέδριο ήταν δύο εξέχουσες προσωπικότητες στα θέματα Ηγεσίας: ο Joe Folkman, συνιδρυτής και πρόεδρος της Zenger Folkman, με ιδιαίτερη γνώση στα θέματα αξιολόγησης και αλλαγής και ο Mike Figliuolo, Managing Director της ThoughtLeaders. Στόχος του συνεδρίου ήταν η ενημέρωση των επαγγελματιών της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού για τις νέες τάσεις αλλά και την εξέλιξη του ρόλου των HR σε εξαιρετικούς και πραγματικά αυθεντικούς ηγέτες, έτσι ώστε σε συνεργασία με όλους τους Line Managers και την Ηγεσία των Επιχειρήσεων να προωθήσουν την καινοτομία και την ανάπτυξη για τις εταιρείες και τους εργαζομένους τους.

Accredited Diploma in Coaching

Η International E-Learning Academy σε συνεργασία με το Kariera Training & Development Centre προσφέρουν το Diploma in Coaching πιστοποιημένο από το AC (Association for Coaching) και στο οποίο εμπεριέχεται και το Certificate in Coaching. Τα προγράμματα, τα οποία διεξάγονται εξ'ολοκλήρου στα Ελληνικά, πλέον της παρουσίας και προσφοράς της διεθνούς ορολογίας και βιβλιογραφίας, παρέχουν δυνατότητα ειδίκευσης στο Life Coaching, στο Business Coaching καθώς και Diploma Νευρογλωσσικού Προγραμματισμού. Σημειώνεται ότι, τα προγράμματα είναι πιστοποιημένα, το μεν Diploma in Coaching από το Association for Coaching και το Diploma in NLP από τη Διεθνή Ένωση Εκπαιδευτών Νευρογλωσσικού Προγραμματισμού (INLPTA), το μεγαλύτερο φορέα ελέγχου πιστοποίησης NLP. Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα accredited Diploma in Coaching - AC απευθύνεται σε κάθε επαγγελματία, εργαζόμενο, επιστήμονα (αποφοίτους ΑΕΙ, ΤΕΙ) καθώς και σε στελέχη επιχειρήσεων, οι οποίοι επιθυμούν να γνωρίσουν σε βαθύ και ουσιαστικό επίπεδο το Coaching και να εργαστούν στο τομέα ή ακόμα και να χρησιμοποιήσουν το Coaching στην εργασία τους. Η εκπαιδευτική ομάδα για την υλοποίηση του προγράμματος accredited Diploma in Coaching - AC αποτελείται από τους: Δρ. Γιώργο Καραθάνο, Ειρήνη Νικοηαίδου και Νικόλαο Φραγκιά. Πρόκειται για εκπαιδευτικά προγράμματα που είναι αποτέλεσμα μελέτης υψηλού επιπέδου επαγγελματιών του Coaching και του NLP. Οι εκπαιδεύσεις ξεκινούν στις 27 Απριλίου 2015, ενώ οι ημερομηνίες ολοκλήρωσής τους ποικίλουν βάση του ρυθμού παρακολούθησης που θα επιλέξουν οι ενδιαφερόμενοι. Πιο συγκεκριμένα, το Diploma in Coaching προσφέρεται σε κανονικό ρυθμό με διάρκεια εκπαίδευσης 6 μήνες, σε εντατικό ρυθμό χρόνο ολοκλήρωσης τους 4 μήνες όσο και σε υπερεντατικό ρυθμό με συνδυασμό σύγχρονου e-learning και φυσικής παρουσίας σε αίθουσα, με διάρκεια 2 μήνες. Για την παρακολούθηση του Diploma in NLP, χρειάζεται φυσική παρουσία σε αίθουσα. Τέλος, οι απόφοιτοι του προγράμματος Diploma in Coaching έχουν τη δυνατότητα άμεσης επαγγελματικής δραστηριοποίησης στο αντικείμενο της εξειδίκευσής τους. Πληροφορίες: 210-8115355.



Conferences

Events Calendar 2015

Το HR Professional σας προ(σ)καλεί να λάβετε μέρος στις επόμενες εκδηλώσεις της! Συνεχίζουμε τη μεγάλη επιτυχία του HR in Action, λανσάρουμε τα πιο δυναμικά και ολοκληρωμένα βραβεία Ανθρώπινου Δυναμικού στην Ελλάδα, δημιουργούμε μία ημέρα αφιερωμένη στο Coaching in Business και κλείνουμε τη χρονιά με τη ναυαρχίδα των HR συνεδρίων, το People Management Executive Seminar, με ένα όνομα που θα συζητηθεί.

30 Ιουνίου
HR in Action

3 Ιουλίου
Deadline Υποβολής
Υποψηφιοτήτων
HR Awards 2015

24 Σεπτεμβρίου
Coaching in Business

Σεπτέμβριος
Τελετή Απονομής
HR Awards 2015

17 Δεκεμβρίου
11th People Management
Executive Seminar



boussias conferences

Πληροφορίες:

Ε. Φαφούτη, 210 661 7777 (ext. 229),
ifafouti@boussias.com,
Α. Κατσουλιέρη, 210 661 7777 (ext. 321),
akatsoulieri@boussias.com



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;



LinkageNetwork

Learn... Lead... Everyday

Την Πέμπτη 26 Μαρτίου διοργανώθηκε με μεγάλη επιτυχία το 39ο μάθημα ηγεσίας του Linkage Network, στο Κέντρο Βιώσιμης Επιχειρηματικότητας Εξέλιξη του Ομίλου της Τράπεζας Πειραιώς, με την παρουσία 100 στελεχών ελληνικών και πολυεθνικών εταιρειών. Το θέμα της συνάντησης ήταν «The Servant Leader» και το κοινό παρακολούθησε μία εξαιρετικά ενδιαφέρουσα συζήτηση αναφορικά με το προφίλ του Ηγέτη που υπηρετεί τους ανθρώπους του και την κοινωνία. Η σύνθεση του πάνελ αποτελούνταν από τον κ. **Κωνσταντίνο Γιαννόπουλο** (Πρόεδρος Δ.Σ. Το Χαμόγελο του Παιδιού), την κ. **Ευτυχία Κασελάκη** (Γενική Διευθύντρια Δικτύου καταστημάτων, Ανθρώπινου Δυναμικού και Οργανωσιακής Μάθησης Ομίλου Τράπεζας Πειραιώς), τον κ. **Απόστολο Πεταλά** (Διευθύνων Σύμβουλος, Όμιλος FOURLIS), τον κ. **Γιώργο Σκριμιζέα** (Γενικός Διευθυντής, All Seas Marine S.A.) και είχε συντονιστή του πάνελ τον κ. **Αρτέμιο Μυρόπουλο** (Διευθύνων Σύμβουλος, Linkage).

Ο Κ. Γιαννόπουλος δήλωσε ότι:

- Το «υπηρετίν» είναι ο πυρήνας του οργανισμού και αποτελεί τη βάση πάνω στην οποία στηρίζεται η φιλοσοφία του.
- Εάν δεν μπορείς να υπηρετήσεις την κοινωνία ως εργαζόμενος ή ως ηγέτης τότε το ίδιο το σύστημα σε απορρίπτει.

Η Ε. Κασελάκη τόνισε ότι:

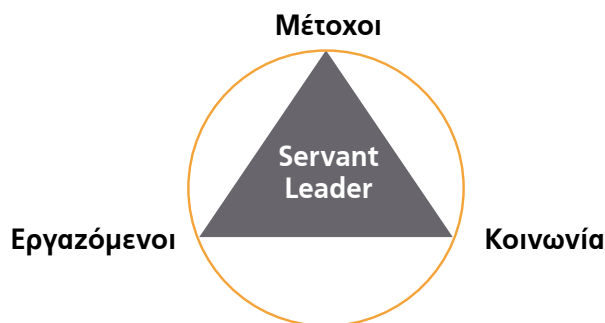
- Οι πραγματικοί Servants Leaders αναδεικνύονται από ανθρώπους που συστηματικά έχουν ξεκινήσει από πολύ χαμηλά με πρωτογενές όραμα να προσφέρουν.
- Η έννοια της Κοινωνικής Δικαιοσύνης είναι βασικό χαρακτηριστικό του ηγέτη που υπηρετεί διευκρινίζοντας ότι ο Servant Leader οφείλει να είναι σε επαφή με το περιβάλλον, να ανακαλύπτει και να αναδεικνύει τις ανάγκες των ανθρώπων και να παράγει έργο που προσθέτει αξία σε όλους.

The Servant Leader by Linkage Network

Το προφίλ του Ηγέτη που υπηρετεί τους ανθρώπους του και την κοινωνία



Η σύνθεση του πάνελ (από αριστερά προς τα δεξιά) Αρτέμης Μυρόπουλος, Κωνσταντίνος Γιαννόπουλος, Ευτυχία Κασελάκη, Απόστολος Πεταλάς, Γιώργος Σκριμιζέας.



Σχεδιάγραμμα

Ο Γ. Σκριμιζέας υποστήριξε ότι:

- Είναι σημαντικό να περνάς ένα αίσθημα ασφάλειας,
- Να στέκεσαι δίπλα στους ανθρώπους σου, «δημιουργούμε Leaders στο γραφείο για να είναι Servants στους ανθρώπους που βρίσκονται στη θάλασσα».
- Ο Servant Leader είναι στο κέντρο ενός τριγώνου που οφείλει να εξυπηρετεί τους μετόχους, τους εργαζομένους και την κοινωνία με στόχο την περαιτέρω ανάπτυξη τους. (Σχεδιάγραμμα)

Ο Α. Πεταλάς επισήμανε ότι:

- Σημαντικό είναι το πως ένας οργανισμός διαχειρίζεται την αποτυχία αλλά και την επιτυχία.
- Η εταιρεία οφείλει να είναι δίκαιη και να κατανοεί.
- Βασικό χαρακτηριστικό κάθε επιχείρησης είναι η κουλτούρα της.
- Ένας ηγέτης για να μπορέσει να ικανοποιήσει τους άλλους, δεν μπορεί να το πράξει παρά μόνο αν το καταφέρει μέσω των εργαζομένων του.
- Το τελικό αποτέλεσμα επηρεάζεται άμεσα από τη σχέση του ηγέτη με τους εργαζομένους του Οργανισμού του.

Στο δεύτερο μέρος της συνάντησης ακολούθησε workshop στο οποίο αναλύθηκαν οι απόψεις για το προφίλ του ηγέτη που υπηρετεί και συζητήθηκαν παραδείγματα αντίστοιχων ηγετών από το σύγχρονο επιχειρησιακό περιβάλλον. Όπως προέκυψε:

Ο Servant Leader συνήθως

- Ενδιαφέρεται για τους άλλους και μοιράζεται.
- Δεν φαίνεται και δεν αυτοπροβάλλεται.
- Ξεκινά από πολύ χαμηλά.
- Νοιάζεται και έχει προσωπική επαφή.
- Έχει Κοινωνική Νοημοσύνη.
- Φτιάχνει την κουλτούρα για μαζικό service μέσα στην εταιρεία.

Τα κύρια χαρακτηριστικά του

- Είναι καλός ενεργητικός ακροατής.
- Είναι παρών, «έχει το νου του» αλλά ταυτόχρονα ενθαρρύνει και αφήνει χώρο για πρωτοβουλίες.
- Ξέρει τη δουλειά, είναι μέρος της εμπειρίας και προσπαθεί να δώσει στους ανθρώπους εφόδια για περαιτέρω ανάπτυξη.
- Ξεκαθαρίζει τους κανόνες.
- Εμπνέει σεβασμό, δεν τον απαιτεί.

HR
PROFESSIONAL

Conferences

Τρίτη 30 Ιουνίου 2015,
Συνεδριακό Κέντρο Δαΐς

HR in ACTION

version
4

Πρακτικές | Πολιτικές | Ενέργειες | Δράσεις | Πρωτοβουλίες

Τα καλύτερα case studies και inspirational presentations από τον κλάδο Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού σε μία εκδήλωση όπου πρωταγωνιστές και αποδέκτες είναι τα ίδια τα στελέχη του HR.

Μετά την τεράστια επιτυχία της περσινής διοργάνωσης, με περισσότερους από **380 συνέδρους** και **42 case studies** το HR in Action επιστρέφει και πάλι! Για 4η συνεχόμενη χρονιά δίνουμε βήμα και φωνή στις καλές πρακτικές που εφαρμόζουν τα τμήματα HR.

Θετική διάθεση, καινοτόμα επιχειρήματα και εξωστρέφεια είναι αρκετά για να «διεκδικήσετε» επάξια μία θέση ανάμεσα στους ομιλητές μας!

Προετοιμαστείτε!

boussias | communications

Συμμετοχές: Ε. Φαφούτη, Τ: 210-6617777 εσωτ. 229, E: ifafouti@boussias.com
Χορηγίες: Ε. Προεστάκη, Τ: 210-6617777 εσωτ. 388, E: iproestaki@boussias.com
Περιεχόμενο: Α. Κατσουλιέρη, Τ: 210-6617777 εσωτ. 321, E: akatsoulieri@boussias.com

Η Global Sustain σε συνεργασία με την DigiMagix, δημιούργησε ένα ηλεκτρονικό μάθημα εξ' αποστάσεως εκπαίδευσης (e-learning) για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη & Αειφορία.

Οι σημερινές παγκόσμιες προκλήσεις θέτουν πολύπλευρα ζητήματα βιωσιμότητας του πλανήτη. Το περιβάλλον, η φτώχεια, ο κοινωνικός αποκλεισμός, η διαφθορά είναι μερικά μόνο από τα προβλήματα που βρίσκουν μπροστά τους και καλούνται να διαχειριστούν οι οργανισμοί ανά τον κόσμο. Τα μέρη ενός οργανισμού οφείλουν να αντιληφθούν το ρόλο τους και να ανταπεξέλθουν σε νέες απαιτήσεις. Πλέον, το θέμα δεν είναι μόνο να πειστούν οι οργανισμοί να επενδύσουν στην αειφορία, αλλά να ενημερωθούν γύρω από τα οφέλη της και να εκπαιδευτούν σωστά ώστε να κάνουν πράξη το ενδιαφέρον προς την κοινωνία, ανταποκρινόμενοι παράλληλα σε νομικές δεσμεύσεις και στις προσδοκίες των κοινωνικών τους εταίρων. Σε αυτό το πλαίσιο, τα στελέχη καλούνται να «ξεκλειδώσουν» ικανότητες πάνω σε ένα ιδιαίτερο αντικείμενο το οποίο βρίσκεται στο επίκεντρο των εξελίξεων τα τελευταία χρόνια, εξοικονομώντας παράλληλα χρόνο και χρήμα.

Με αυτό το σκεπτικό, η **Global Sustain** σε συνεργασία με την **DigiMagix**, δημιούργησαν ένα μοναδικό ηλεκτρονικό μάθημα εξ' αποστάσεως εκπαίδευσης (e-learning) με το οποίο ο εκπαιδευόμενος έχει την ευκαιρία να γνωρίσει σε βάθος τις έννοιες της **Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (ΕΚΕ)** και της **Αειφορίας** και να αποκτήσει πολύτιμη γνώση με έναν σύγχρονο, διαδραστικό και ευέλικτο τρόπο, για εξειδικευμένα θέματα τα οποία θα απασχολήσουν όλο και περισσότερους οργανισμούς στο μέλλον, ανεξαρτήτως κλάδου.

Το πρόγραμμα e-learning είναι ένα επιμορφωτικό, καινοτόμο, εύχρηστο και ταυτόχρονα διασκεδαστικό ταξίδι στην αειφορία, προσφέροντας στον εκπαιδευόμενο τα απαραίτητα γνωστικά εφόδια, για την αντιμετώπιση καίριων ζητημάτων κάθε οργανισμού. Το πρόγραμμα αποτελείται από πρωτότυπες παρουσιάσεις, γραφικές αναπαραστάσεις, animation και case studies, ενώ οι

εκπαιδευόμενοι έχουν τη δυνατότητα να ελέγξουν σε κάθε πεδίο τις γνώσεις και την απόδοσή τους, μέσω παραμετροποιημένων διαδραστικών ασκήσεων.

Η ενδεικτική διάρκεια του μαθήματος είναι **6 διδακτικές ώρες**, ενώ όσον αφορά στα θεματικά πεδία, το σύγχρονο μικρο και μακρο οικονομικό περιβάλλον, η έννοια της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (ΕΚΕ), η βιώσιμη ανάπτυξη, οι κοινωνικοί εταίροι, η στρατηγική, οι απολογισμοί ΕΚΕ και βιώσιμης ανάπτυξης, το νέο ευρωπαϊκό κανονιστικό και ρυθμιστικό πλαίσιο, οι υπεύθυνες επενδύσεις, η μέτρηση αξίας ενεργειών ΕΚΕ καθώς και τα οφέλη, είναι μερικές από τις ενότητες γύρω από τις οποίες διαρθρώνεται το εκπαιδευτικό πρόγραμμα.

Το αυτόνομο πρόγραμμα απευθύνεται σε στελέχη ΕΚΕ, μάρκετινγκ, ανθρώπινου δυναμικού, ειδικούς επικοινωνίας και δημοσίων σχέσεων, περιβαλλοντολόγους, ειδικούς διασφάλισης ποιότητας, επενδυτές, στελέχη ΜΚΟ, φοιτητές και σε όλους όσους επιθυμούν να συνεχίζουν την εκπαίδευσή τους ή να αποκτήσουν εξειδίκευση στο συγκεκριμένο αντικείμενο.

Το περιεχόμενο του μαθήματος ανανεώνεται και εμπλουτίζεται ανά τακτά χρονικά διαστήματα, ενσωματώνοντας όλες τις τελευταίες εξελίξεις γύρω από την αειφορία, σε συνάρτηση πάντα με τις ανάγκες και το υπόβαθρο του εκπαιδευόμενου. Είναι διαθέσιμο σε PC, Mac και tablets, ενώ ο δικτυακός τόπος και η εκπαιδευτική πλατφόρμα (LMS) που προσφέρει, μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την παροχή πρόσβασης σε όσους χρήστες επιθυμεί ο οργανισμός.

Το e-learning αποτελεί μια αποτελεσματική, γρήγορη και αξιόπιστη μορφή παροχής εκπαίδευσης και επιμόρφωσης. Επιτυγχάνεται άμεση διάθεση της πληροφορίας με εξαιρετικά ανταγωνιστικό κόστος, ενώ παρέχεται και η δυνατότητα μετρήσιμου αποτελέσματος (αναφορές ολοκλήρωσης της μαθησιακής διαδικασίας, στατιστικά κ.λπ.). Ειδικότερα,



όσον αφορά στα οφέλη του e-learning προγράμματος «Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη & Αειφορία», αυτά έχουν ως εξής:

- Εξατομικευμένη εκπαίδευση ανεξαρτήτως χρόνου και χώρου.
- Κατανόηση εννοιών και δημιουργία γνώσης και απαιτούμενων ικανοτήτων για την επίλυση σημαντικών ζητημάτων που αφορούν στον οργανισμό.
- Αλλαγή στάσης και συμπεριφοράς σε θέματα εταιρικής υπευθυνότητας και αειφορίας.
- Ομαλή μετάβαση στο νέο ευρωπαϊκό ρυθμιστικό πλαίσιο.
- Απόκτηση ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος και ανάπτυξη οργανισμού.

Για περισσότερες πληροφορίες επισκεφτείτε το site <http://sustainabilitylearning.gr/> ή επικοινωνήστε με:

- **Global Sustain** - Τηλ.: 210 927 1110
- **DigiMagix** - Τηλ.: 210 894 0420



SARGIA Partners: 4ο Σεμινάριο Ηγεσίας H S. Crowe κεντρική ομιλήτρια

Η SARGIA Partners διοργανώνει το 4ο Σεμινάριο Ηγεσίας την 1η Ιουλίου 2015 στην Αθήνα, με επίσημη προσκεκλημένη τη διεθνούς κύρους coach και transformational facilitator Σάντρα Κρόου. Στο πλαίσιο του διαδραστικού σεμιναρίου, η ίδια θα αναλύσει τις Στρατηγικές για την Αντιμετώπιση Απροσδόκητων Δυσκολιών σε Δύσκολες Εποχές προσφέροντας πρακτικές και ουσιαστικές λύσεις στα πλέον δύσκολα εργασιακά πλαίσια. Στόχος του σεμιναρίου είναι να προτείνει συγκεκριμένες τακτικές που βοηθούν στην εξέλιξη του ατόμου, στη διαχείριση αδυναμιών και αξιοποίηση

των δυνατοτήτων του ατόμου αντιστρέφοντας μια αρνητική κατάσταση προς όφελός και μετατοπίζοντας τα συναισθηματικά εμπόδια που δεν αφήνουν να εντοπιστεί η ευκαιρία πίσω από την αντιξοότητα. Σημειώνεται ότι το σεμινάριο απευθύνεται σε επιχειρηματίες και στελέχη επιχειρήσεων, οι οποίοι, περισσότερο από ποτέ, χρειάζονται σήμερα να αναπτύξουν τον αυτοέλεγχό τους για να αντιμετωπίσουν αποτελεσματικά αντίξοες καταστάσεις και δύσκολους ανθρώπους. Πληροφορίες: d.theochari@sargiapartners.com και www.leadershipseminars.gr

BMW Group Hellas: Στήριξη του Κλασικού Αθλητισμού



Το BMW Group Hellas στηρίζει τον Κλασικό Αθλητισμό προάγοντας το αθλητικό πνεύμα, την ομαδικότητα, την προσπάθεια και τη συνεχή βελτίωση που συνάδουν με τις αξίες της μάρκας BMW. Ως επίσημος χορηγός του Αυθεντικού Μαραθωνίου της Αθήνας και επίσημος χορηγός του φετινού 4ου Ημιμαραθωνίου της πρωτεύουσας,

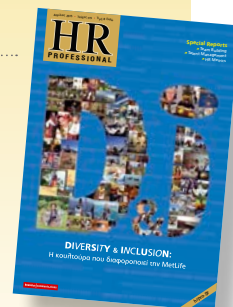
το BMW Group Hellas διευρύνει τη συνεργασία με το ΣΕΓΑΣ και στηρίζει νεαρούς αθλητές και αθλήτριες που συμμετέχουν στη σειρά αγώνων Run Greece. Για κάθε αγώνα Run Greece των 5 χλμ. στην κατηγορία Εφήβων/Νεανίδων και Νέων, το BMW Group Hellas επιβραβεύει οικονομικά τον πρώτο νικητή και νικήτρια προσφέροντας επιπλέον κίνητρο στους αθλητές των δύο κατηγοριών. Οι πρώτοι νικητές προέκυψαν από τον αγώνα που διεξήχθη πρόσφατα στη Λάρισα, ενώ η επόμενη στάση της σειράς αγώνων είναι το Ηράκλειο στις 26 Απριλίου. Τέλος, εκτός από κύριο χορηγό του 4ου Ημιμαραθωνίου Αθήνας στις 3 Μαΐου, το BMW Group Hellas θα συμμετέχει ξανά στους αγώνες δρόμου με την BMW Team που αποτελείται από εργαζόμενους της εταιρείας, στενούς συνεργάτες και πιστούς φίλους της μάρκας.

Διαβάστε στο τρέχον τεύχος του HR Professional,

Απρίλιος 2015, τεύχος 119

44. Team Building

Το Team Building αποτελεί μία ενδεδειγμένη διαδικασία για την ενδυνάμωση και διαμόρφωση δημιουργικών ομάδων, ενώ θέτει ως στόχο τη βελτίωση της απόδοσης και την αύξηση της ανταγωνιστικότητας ενός οργανισμού, εναρμονισμένα με τον στρατηγικό στόχο και διαπνεόμενη από συνεργατικότητα και ομαδικό πνεύμα. Συνεκτικές ομάδες με ξεκάθαρο όραμα, συλλογική συνείδηση, στοχευμένο προσανατολισμό και συνεργατική συμπεριφορά αποτελούν το συστατικό επιτυχίας των εταιρειών σήμερα.



52. Talent Management

Οι οργανισμοί σήμερα αναζητούν τα ταλέντα εκείνα που θα τους εξασφαλίσουν υψηλή επίδοση παραγωγικότητας και καινοτομίας. Σε μια εποχή, ωστόσο, όπου η αγορά εργασίας γίνεται όλο και πιο ανταγωνιστική και οι δεξιότητες που απαιτούνται ολοένα και πιο σύνθετες, ενώ ταυτόχρονα παρατηρείται σημαντική έλλειψη ταλέντων με ποιους τρόπους οι εταιρείες είναι σε θέση να προσελκύσουν, να διατηρήσουν, να αναπτύξουν και να διαχειριστούν τελικά τα πολύτιμα αυτά στελέχη;

58. HR Metrics

Τα HR Metrics είναι ένας ζωτικής σημασίας τρόπος για να υπολογιστεί το κόστος του Ανθρώπινου Δυναμικού, ο αντίκτυπος των διαφόρων προγραμμάτων που αφορούν τους εργαζόμενους και των διαδικασιών του HR και να καταγραφεί η επιτυχία ή η αποτυχία αυτών των πρωτοβουλιών. Δίνουν τη δυνατότητα σε μια εταιρεία να παρακολουθεί από έτος σε έτος τις τάσεις και τις αλληλαγές σε αυτές τις κρίσιμες μεταβλητές.