

HR NEWSLETTER

Διαβάστε...

03

ΕΑΣΕ: Μικρή κάμψη για τον γενικό δείκτη οικονομικού κλίματος

03

Coca-Cola: «Future Loading», σε συνεργασία με το ίδρυμα Μποδοσάκη

05

ManpowerGroup: Συνήθειες «υγείας» στην απομακρυσμένη εργασία

05

Συνεργασία Σκλαβενίτης και Ερρίκος Ντυνάν προς όφελος των εργαζομένων

08

Icar: Νέα έρευνα για τις δράσεις ΕΚΕ των εταιρειών

ΟΟΣΑ: Τι προβλέπει για την ανεργία και την απασχόληση

Σύμφωνα με την έκθεση του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης «OECD Employment Outlook 2020 - Worker Security and the COVID-19 Crisis», το μέσο ποσοστό ανεργίας προβλέπεται να αυξηθεί τουλάχιστον στο 9,4% στο τέλος του έτους. Αναλυτικότερα, η μέση απασχόληση στον ΟΟΣΑ προβλέπεται να μειωθεί κατά 4,1% έως και 5% φέτος, ανάλογα με το αν θα αποφευχθεί ή όχι ένα δεύτερο κύμα έξαρσης της Covid-19, αλλά αναμένεται να αυξηθεί από 0,3% έως 1,6% το 2021, ενώ στο αισιόδοξο σενάριο, το μέσο ποσοστό ανεργίας θα διαμορφωθεί στο 7,7% το επόμενο έτος. Αναφορικά με τη χώρα μας, η απασχόληση εκτιμάται ότι θα μειωθεί φέτος μεταξύ του 3,5% και του 3,8%, με την ανεργία να εκτιμάται ότι θα αυξηθεί από 2,1 έως 2,3 μονάδες. Επίσης, για το 2021, ο ΟΟΣΑ προβλέπει ότι η απασχόληση στην Ελλάδα θα παρουσιάσει μείωση της τάξεως του 1% έως 1,8%, όταν για τον μέσο όρο των χωρών αναμένεται αύξηση από 0,3% έως 1,6%, ενώ για τον μέσο όρο των χωρών της Ευρωζώνης εκτιμάται ότι η απασχόληση θα μειωθεί από 2,6% έως 3,2% φέτος και ότι θα ανακάμψει το 2021 κατά 0,9%, εφόσον δεν υπάρξει και δεύτερο κύμα του κορωνοϊού, αλλιώς θα συνεχισθεί η μείωση (-0,6%). Σημειώνεται, τέλος, ότι το μέσο ποσοστό ανεργίας στην Ευρωζώνη προβλέπεται να αυξηθεί κατά 2,3 έως 2,8 μονάδες φέτος και να μειωθεί οριακά το 2021 (-0,3 μονάδες) εφόσον δεν υπάρξει δεύτερο κύμα κορωνοϊού, ενώ σε αντίθετη περίπτωση προβλέπεται νέα αύξησή του (0,7 μονάδες).

ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ: ΝΕΑ ΠΑΡΑΤΑΣΗ ΜΕΧΡΙ ΤΙΣ 24 ΙΟΥΛΙΟΥ

Νέα παράταση μέχρι και τις 24 Ιουλίου έδωσε το υπουργείο Εργασίας αναφορικά με την β' φάση της διαδικασίας υποβολής της δήλωσης ένταξης στον Μηχανισμό ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ για τον μήνα Ιούνιο. Ειδικότερα, οι εργοδότες υποχρεούνται να υποβάλλουν υπεύθυνα δήλωση στο ΠΣ Εργάνη, στην οποία θα αναφέρουν τις μηνιαίες δηλωθείσες μικτές αποδοχές του εργαζόμενου με καθεστώς πλήρους απασχόλησης και τις αντίστοιχες μηνιαίες καθαρές αποδοχές του, τις καταβαλλόμενες αποδοχές στον εργαζόμενο, κατά το μήνα ένταξής του στον Μηχανισμό με βάση τις μειωμένες ώρες εργασίας και τον IBAN. Σημειώνεται ότι οι επιχειρήσεις μπορούν να δηλώνουν το συμβατικό ωράριο πλήρους απασχόλησης και το ωράριο μειωμένης απασχόλησης των εργαζομένων τους για τον μήνα που εντάσσονται στον Μηχανισμό είτε με ανεξάρτητες και αυτοτελείς δηλώσεις ανά εβδομάδα, είτε με μία δήλωση άπαξ στην αρχή του μήνα για όλη τη χρονική περίοδο ένταξης ή με περισσότερες τμηματικές - αθροισόμενες δηλώσεις για τον μήνα, είτε, τέλος, με μία δήλωση άπαξ στην αρχή οποιουδήποτε ορισμένου χρονικού διαστήματος, εντός του μήνα αναφοράς, και για όλη τη χρονική περίοδο ένταξης ή με περισσότερες τμηματικές - αθροισόμενες δηλώσεις κατά το αντίστοιχο χρονικό διάστημα.

EUROSTAT: ΣΤΟ 7,4% Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΤΟΝ ΜΑΙΟ

Στο 7,4% ανέρχεται το εποχικά προσαρμοσμένο ποσοστό ανεργίας στη ζώνη του ευρώ για τον Μάιο του 2020, δηλαδή τον τρίτο μήνα των μέτρων περιορισμού κατά του Covid-19 στα περισσότερα κράτη μέλη της ΕΕ, όταν το αντίστοιχο ποσοστό για τον Απρίλιο του 2020 ήταν στο 7,3%, με το ποσοστό ανεργίας της ΕΕ να διαμορφώνεται στο 6,7%, έναντι του 6,6% του Απριλίου. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με τις εκτιμήσεις της Eurostat, 14,366 εκατομμύρια

άνδρες και γυναίκες στην ΕΕ, εκ των οποίων οι 12,146 εκατομμύρια στη ζώνη του ευρώ, ήταν άνεργοι τον Μάιο, αυξημένοι κατά 253.000 στην ΕΕ και κατά 159.000 στην Ευρωζώνη, σε σχέση με τον προηγούμενο μήνα. Επιπλέον, 2,815 εκατομμύρια νέοι κάτω των 25 ετών ήταν άνεργοι στην ΕΕ, από τους οποίους οι 2,267 εκατομμύρια στη ζώνη του ευρώ, παρουσιάζοντας αύξηση κατά 64.000 στην ΕΕ και κατά 42.000 στην Ευρωζώνη σε σχέση με τον προηγούμενο μήνα,

ενώ το ποσοστό ανεργίας τους καταγράφηκε στο 15,7% στην ΕΕ και 16% στη ζώνη του ευρώ, από 15,4% και 15,7% αντίστοιχα για τον Απρίλιο του 2020.

Τέλος, το ποσοστό ανεργίας των γυναικών ήταν 7,2% στην ΕΕ, έναντι 6,9% τον Απρίλιο και των ανδρών 6,4%, όπως και τον προηγούμενο μήνα, ενώ στην Ευρωζώνη, το ποσοστό ανεργίας των γυναικών αυξήθηκε από 7,7% τον Απρίλιο σε 7,9% και των ανδρών παρέμεινε σταθερό στο 7%.



ΥΠΟΤΡΟΦΙΕΣ από τον ΣΕΒ για ΣΠΟΥΔΕΣ στο Alba

Για το ακαδημαϊκό έτος 2020 - 2021, ο Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών προσφέρει υποτροφίες, 50% έκαστη, σε στελέχη που εργάζονται σε Μικρές και Μεσαίες επιχειρήσεις-μέλη του, για σπουδές στα μεταπτυχιακά προγράμματα του Alba.

- The Alba MBA
- MSc in Finance
- MSc in International Business & Management
- MSc in Strategic Human Resources Management
- MSc in Marketing
- MSc in Entrepreneurship
- MSc in Business for Lawyers

ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ ΠΡΟΘΕΣΜΙΑ
ΥΠΟΒΟΛΗΣ ΑΙΤΗΣΕΩΝ
24/8/2020

Για περισσότερες πληροφορίες πατήστε **εδώ**

Εναλλακτικά απευθυνθείτε στην κα Αντωνίνα Καλκαβούρα, στο 210 8964531 (εσωτ. 2253)
akalkavoura@alba.acg.edu



Σύγχρονες Επιχειρήσεις, Σύγχρονη Ελλάδα

ΕΑΣΕ: Μικρή κάμψη για τον γενικό δείκτη οικονομικού κλίματος

Στις 117 μονάδες υποχώρησε ο γενικός δείκτης οικονομικού κλίματος το 2ο τρίμηνο του 2020, όπως καταγράφηκε από την 3μηνιαία έρευνα που διεξήχθη σε δείγμα 2.540 Διευθυνόντων Συμβούλων / Γενικών Διευθυντών των μεγαλύτερων ελληνικών επιχειρήσεων από την Εταιρεία Ανωτάτων Στελεχών Επιχειρήσεων (ΕΑΣΕ) σε συνεργασία με την ICAP. Η εν λόγω έρευνα πραγματοποιήθηκε την περίοδο 22/6/2020 μέχρι 3/7/2020. Ειδικότερα, το δεύτερο τρίμηνο του 2020, ο γενικός δείκτης οικονομικού κλίματος παρουσίασε μείωση στις 117 μονάδες, με πολύ μικρότερο ωστόσο ρυθμό έναντι του προηγούμενου τριμήνου, λόγω της άρσης των περιοριστικών μέτρων που είχαν επιβληθεί για την πρόληψη της εξάπλωσης του κορωνοϊού. Σημειώνεται ότι η ανάλυση των αποτελεσμάτων ανά κατηγορία μεγέθους δείχνει μείωση του δείκτη στις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, στασιμότητα του δείκτη στις μεγάλες επιχειρήσεις και αύξηση στις πολύ μεγάλες. Τέλος, ο δείκτης τρέχουσας οικονομικής κατάστασης της χώρας παρουσίασε πτώση στις 116 μονάδες έναντι 187 το προηγούμενο τρίμηνο, ενώ ο δείκτης προσδοκίων σημείωσε ανάκαμψη στις 164 μονάδες έναντι 126 το προηγούμενο τρίμηνο.

ΑΒ ΒΑΣΙΛΟΠΟΥΛΟΣ: ΒΡΑΒΕΥΣΗ ΓΙΑ ΤΟ ENGAGEMENT ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΗΣ

Για την «Ημέρα Εθελοντισμού ΑΒ» 2019 βραβεύθηκε η ΑΒ Βασιλόπουλος, στα Corporate Affairs Excellence Awards για την Εσωτερική Επικοινωνία (Internal Communications & Employee Engagement). Αφιερωμένη στο Περιβάλλον, η δράση διοργανώθηκε για 9η συνεχώς χρονιά στις 16 Ιουνίου 2019, με τη συνεργασία και την υποστήριξη της περιβαλλοντικής οργάνωσης iSea και της περιβαλλοντικής εκστρατείας Let's Do it Greece. Ειδικότερα, με τη συμμετοχή 5.000 εθελοντών σε 305 καταστήματα και αποθήκες της ΑΒ, η πρωτοβουλία έλαβε χώρα σε 131 τοποθεσίες, εκ των οποίων 64 παραλίες και 67 χώροι πρασίνου (πάρκα, δασάκια, βουνά), έχοντας ως αποτέλεσμα 2.023 γεμάτους σάκους και σακούλες απορριμμάτων, καθώς και 10 τόνους με ανακυκλώσιμα υλικά και απορρίμματα, εκ των οποίων 6 τόνοι πλαστικού.

ΑΕΓΕΑΝ: ΠΡΟΛΗΠΤΙΚΟΙ ΕΛΕΓΧΟΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΕΠΙΒΑΤΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Με προτεραιότητα την υγεία και την ασφάλεια των επιβατών και των εργαζομένων της, η Aegean προχωρά, σε συνεργασία με το Εργαστήριο Κλινικής Ιολογίας της Ιατρικής Σχολής του Πανεπιστημίου Κρήτης, στη διενέργεια του προγράμματος τακτικών προληπτικών μοριακών ελέγχων για Covid-19 που εφαρμόζει στα πληρώματα καμπίνας, κάθε 15 μέρες. Συγκεκριμένα, οι δειγματοληψίες θα πραγματοποιούνται στις βάσεις της Aegean στην Αθήνα, στην Θεσσαλονίκη και στο Ηράκλειο, με το πρόγραμμα να έχει ήδη επεκταθεί και σε επιλεγμένο μη πτητικό δυναμικό της εταιρείας, ενώ η εν λόγω πρωτοβουλία στοχεύει στην περαιτέρω ενίσχυση της υγείας και της ασφάλειας επιβατών και πληρωμάτων και εντάσσεται στο σύνολο των πρόσθετων προληπτικών μέτρων που έχουν ήδη ληφθεί από την εταιρεία, για τη νέα προσαρμοσμένη ταξιδιωτική εμπειρία, κατά την περίοδο της πανδημίας.

COCA-COLA: «FUTURE LOADING», ΣΕ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΤΟ ΙΔΡΥΜΑ ΜΠΟΔΟΣΑΚΗ

Την έναρξη του προγράμματος «Future Loading» ανακοίνωσε η Coca-Cola στην Ελλάδα, σε συνεργασία με το Ίδρυμα Μποδοσάκη. Αναλυτικότερα, το πρόγραμμα τελεί υπό την αιγίδα των Υπουργείου Ανάπτυξης και Επενδύσεων, Υπουργείου Τουρισμού, Συνδέσμου Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων (ΣΕΤΕ) και Ενιαίου Φορέα Ελέγχου Τροφίμων (ΕΦΕΤ) με στόχο τη στήριξη των μικρών επιχειρήσεων καφεστίασης και φιλοξενίας (Ho.Re.Ca), καθώς και την ενίσχυση της απασχολησιμότητας στον κλάδο. Επίσης, το πρόγραμμα προσβλέπει στην ενίσχυση της ασφαλούς λειτουργίας των επιχειρήσεων, στην ένταξή τους στην εποχή του ψηφιακού μετασχηματισμού, στην προσέλκυση πελατών και στην ενσωμάτωση των αρχών της περιβαλλοντικής βιωσιμότητας. Επισημαίνεται ότι, μέσω του Future Loading, και με τη συμβολή εταιρειών και οργανισμών-υποστηρικτών, προσφέρονται οι απαραίτητες πιστοποιήσεις για την ασφαλή λειτουργία, αλλά και δωρεάν εκπαίδευση στα στελέχη των μικρών αυτών επιχειρήσεων, προκειμένου να διευκολυνθεί η ομαλή μετάβαση στις νέες συνθήκες που δημιούργησε η πανδημία, ενώ ο αρχικός σχεδιασμός αφορά στη στήριξη 300 μικρών επιχειρήσεων Ho.Re.Ca.

HR
PROFESSIONAL

ΑΦΙΕΡΩΜΑΤΑ



WORKPLACE MOBILITY

Το workplace mobility μπορεί να προσφέρει καλύτερο Work-life Balance, αύξηση της παραγωγικότητας, αλλά και να συμβάλλει στο employer branding.

GAMIFICATION

Η παιχνιδιοποίηση μπορεί να αποφέρει πολλαπλά οφέλη τόσο για την εταιρεία όσο και για τους ανθρώπους της.

SOCIAL RECRUITMENT

Το social recruiting αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι μίας επιτυχημένης recruiting στρατηγικής, με τα social media να πρωταγωνιστούν.

boussias | communications

Info:

Μαρίνα Καφέζα, Τ: 210 661 7777
(εσωτ. 252), Ε: mkafeza@boussias.com

EPSILON NET: ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΝΕΩΝ ΜΕΤΟΧΩΝ ΣΤΗΝ ΚΥΡΙΑ ΑΓΟΡΑ

Το Χρηματιστήριο Αθηνών υποδέχθηκε την Τετάρτη, 15 Ιουλίου, την εταιρεία Epsilon Net, με αφορμή την εισαγωγή των μετοχών της προς διαπραγμάτευση στην Κύρια Αγορά του Χρηματιστηρίου, 12 χρόνια μετά την εισαγωγή της εταιρείας στην Εναλλακτική Αγορά (ΕΝ.Α). Σημειώνεται ότι το παραδοσιακό καμπανάκι χτύπησε ο Πρόεδρος και Διευθύνων Σύμβουλος της Epsilon Net, **Ιωάννης Μίχος**, ο οποίος, μεταξύ άλλων, ανέφερε: «Θα ήθελα από καρδιάς να ευχαριστήσω πρώτα απ' όλα τους εργαζομένους, τους συνεργάτες μας, και όλη τη διοικητική ομάδα, αλλά και όλους όσους καθοριστικά συνέβαλαν σε αυτήν την προσπάθεια. Συνεχίζουμε την επίτευξη του οράματός μας και δεσμευόμαστε στον στόχο μας να γινόμαστε καλύτεροι, κοιτώντας ψηλά, δημιουργώντας μια νέα προοπτική επιτυχιών».

HR
PROFESSIONAL

boussias • hybrid

10.09.20Συνεδριακό Κέντρο ΔΑΪΣ
+ Live Online

HR in ACTION

Το πληρέστερο πανόραμα για τη Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού στην Ελλάδα

35+ εταιρείες από όλο το φάσμα της ελληνικής αγοράς, παρουσιάζουν επί σκηνής επιλεγμένες δράσεις και πρακτικές τους. Φέτος, η παγκόσμια πανδημία θα αποτελέσει το πρίσμα υπό το οποίο θα εξεταστούν όλες οι πολιτικές HR που υλοποιούνται.

EARLY BIRD
-10% ΜΕΧΡΙ 20/07/20www.hrination.gr

boussias | communications

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ: Τζέην Αναγνωστοπούλου T: 21066177777 (εσωτ. 278), E: ja@boussias.com
ΧΟΡΗΓΙΕΣ: Μαρίνα Καφέζα, T: 210 6617777 (εσωτ. 252), E: mkafeza@boussias.com
ΣΥΜΜΕΤΟΧΕΣ: Μαίρη Καλλιφειδα, T: 210 6617777 (εσωτ. 333), E: mkalifida@boussias.com

ManpowerGroup: Συνήθειες «υγείας» στην απομακρυσμένη εργασία

Όσοι εργάζονται εξ αποστάσεως πολλές φορές «ξεχνούν» να φροντίσουν τον εαυτό τους, ιδιαίτερα αν αισθάνονται απομονωμένοι. Ως εκ τούτου, η ManpowerGroup αναφέρει τρόπους ενίσχυσης της υγείας κατά τη διάρκεια της εξ αποστάσεως εργασίας. Αρχικά, θα ήταν σκόπιμο να δοθεί προτεραιότητα στην ψυχική υγεία, με την ανάγκη για ευελιξία να είναι πολύ σημαντική, όπως και η ανάγκη για διαλείμματα κα ανάκτηση δυνάμεων. Επιπροσθέτως, χρήσιμος θα ήταν ο περιορισμός των μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, ούτως ώστε οι εργαζόμενοι να μπορούν να αφιερώσουν χρόνο για να εξισορροπήσουν την παραγωγικότητα με πραγματικά διαλείμματα και την προσωπική από την εργασιακή ζωή. Τέλος, απαιτείται η δημιουργία ενός σχεδίου δράσης ως προς τους προσωπικούς στόχους, αλλά και ο διαμοιρασμός των αρμοδιοτήτων, με παράλληλη ενθάρρυνση της εντατικοποίησης των επαφών ανάμεσα στα μέλη της ομάδας, ώστε να αυξηθεί η συνοχή.

ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΣΚΛΑΒΕΝΙΤΗΣ ΚΑΙ ΕΡΡΙΚΟΣ ΝΤΥΝΑΝ ΠΡΟΣ ΟΦΕΛΟΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

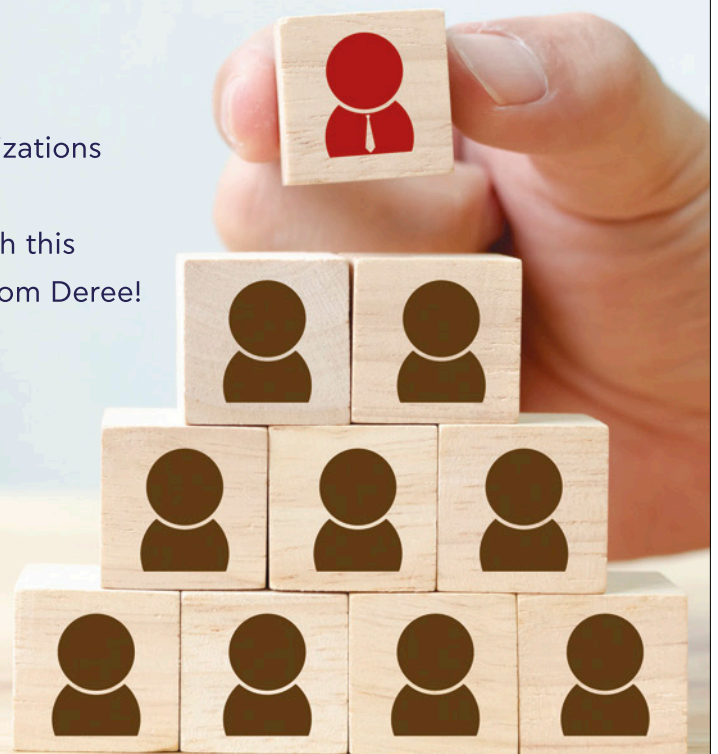
Το Ερρίκος Ντυνάν Hospital Center και η επιχείρηση Σκλαβενίτης ενώνουν τις δυνάμεις τους, σε μια στρατηγική συνεργασία, με την οποία εξασφαλίζεται μια σειρά πλεονεκτημάτων για το σύνολο των εργαζομένων της εταιρείας, καθώς και των οικογενειών τους, πέραν της απρόσκοπτης πρόσβασης και της άμεσης εξυπηρέτησής τους σε όλες τις υπηρεσίες που προσφέρει το νοσηλευτικό κέντρο. Ειδικότερα, η έμφαση που δίνουν και οι δύο πλευρές στα θέματα ποιότητας και ασφάλειας αποτελεί κομβικό στοιχείο της συνεργασίας, η οποία προβλέπει προνομιακούς όρους νοσηλείας, δωρεάν διαγνωστικές εξετάσεις, καθώς και δωρεάν επισκέψεις στο Τμήμα Επειγόντων Περιστατικών και σε μεγάλο αριθμό ειδικοτήτων στα Εξωτερικά Ιατρεία του νοσηλευτικού κέντρου. Επιπλέον, στις περιπτώσεις νοσηλείας, η συμφωνία προβλέπει δωρεάν μετακίνηση με ασθενοφόρο εντός Αττικής, ενώ, όπου απαιτείται, εξασφαλίζεται και δωρεάν προσωπικός συνοδός εξυπηρέτησης ασθενών. Επισημαίνεται ότι η Σκλαβενίτης αριθμεί περίπου 25.500 εργαζομένους, από τους οποίους οι 16.000 στον νομό Αττικής και ότι το Ερρίκος Ντυνάν απέκτησε πρόσφατα τη Χρυσή Σφραγίδα Έγκρισης (Gold Seal of Approval) για Διαπίστευση Νοσοκομείων από τον διεθνή οργανισμό **Joint Commission International (JCI)**.



New graduate program from Deree! MS in Organizational Psychology

Create a better future for organizations
and their people!
Thrive as an HR professional with this
brand-new graduate program from Deree!

Classes start: September 21
www.acg.edu



STANTON CHASE

VIRTUAL ROUND TABLE SERIES

The Building Blocks of The Future

Levers of Change: Strategy, Leadership, and Organizational Culture

Με μεγάλη επιτυχία ολοκληρώθηκε το πρώτο Virtual Round Table με θέμα «Levers Of Change: Strategy, Leadership & Organizational Culture», της σειράς «The Building Blocks of The Future», που συνδιοργανώθηκε από την Stanton Chase και την **Boussias Communications** με τη συμμετοχή κορυφαίων στελεχών της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού από σημαντικούς οργανισμούς της χώρας. Συγκεκριμένα, τη συζήτηση συντόνισε η **Τζένη Αναγνωστοπούλου**, Head of Business Unit HR Professional, με τη συνεργασία της **Αλεξάνδρας Λέκκου**, Director Leadership & Org. Culture της Stanton Chase και του **Piotr Gryko**, Senior Partner (MENA) της **Hofstede Insights**, ενώ οι συμμετέχοντες ήταν οι εξής:

- **Γκόλφω Αγαππού**, Assistant General Manager, Head of People Talents, **Eurobank**
- **Δημήτρης Αρτικόπουλος**, Vice President Human Resources, Greece, **AB Vassilopoulos, Ahold Delhaize Group**
- **Σοφία Κάντα**, HR Director Greece & Cyprus, **Coca-Cola Τρία Έψιλον**
- **Γιάννης Κόλλας**, Executive Director Group HR, **Titan Cement Group**
- **Σπύρος Λιναράς**, Chief People Officer, **OPAP S.A**
- **Αλίνα Παπαγεωργίου**, Chief HR Officer, **Lamda Development**

Σε μια περίοδο που βαίνουμε ολοταχώς προς την καθιέρωση της πολυσυζητημένης νέας κανονικότητας, ο κεντρικός ρόλος της ηγεσίας και της οργανωσιακής κουλτούρας, ως μοχλοί αλλαγής για κάθε οργανισμό, γίνεται ακόμα πιο ορατός. Στο πλαίσιο αυτό, οι στόχοι της τηλεδιάσκεψης ήταν η ανταλλαγή εμπειριών, ιδεών

και βέλτιστων πρακτικών, που υποστηρίζουν τους οργανισμούς να μετασχηματίζονται και να δημιουργούν ένα βιώσιμο μέλλον.

Ένα κεντρικό θέμα που αναδείχθηκε ήταν η μεγάλη ταχύτητα στη λήψη των αποφάσεων, η οποία έγινε αναγκαία στην παρούσα κρίση, καθώς και η ανάγκη εξισορρόπησης των κρίσιμων προτεραιοτήτων, διαφορετικών για κάθε οργανισμό. Επιπλέον, όλοι οι συνομιλητές τόνισαν τον νευραλγικό ρόλο της ΔΑΔ, η οποία κλήθηκε να συνδράμει καταλυτικά στην ταχύτερη αλλαγή στρατηγικών και πρακτικών για τη διαχείριση του κινδύνου και, παράλληλα, στην εξασφάλιση της απόδοσης του οργανισμού (νέα μοντέλα εργασίας και εργαλεία, νέες δεξιότητες, καινούριους τρόπους επικοινωνίας και διοίκησης).

Επιπρόσθετα, υπογράμμισαν τον κρίσιμο ρόλο των ηγετών και της ανθεκτικότητας που επιδεικνύουν σε περιόδους κρίσης, ενώ θεωρούν την ευελιξία, την ταχύτητα και την προσαρμογή στα νέα δεδομένα προαπαιτούμενα, σε μία εποχή όπου το απρόβλεπτο είναι η νέα κανονικότητα. Επίσης, ανέδειξαν τη σημασία μιας δυνατής, λειτουργικής κουλτούρας, τονίζοντας ότι η καλλιέργεια της εμπιστοσύνης μεταξύ ηγετών / διοίκησης και εργαζομένων, αλλά και η κατανόηση και φροντίδα, είναι θεμελιώδεις άξονές της, μαζί με την αναπτυξιακή νοοτροπία για την μετατροπή των προκλήσεων σε ευκαιρίες.

Επισημαίνεται ότι τη συζήτηση τροφοδότησε και η έρευνα που διεξήγαγε η Stanton Chase την περίοδο 22 Ιουνίου - 10 Ιουλίου με τίτλο «The C-suite Challenge 2020: Your Future-Ready Organization», σύμφωνα με την οποία ο μετασχηματισμός της Οργανωσιακής Κουλτούρας και η ανάπτυξη της Ηγεσίας είναι στις τρεις κορυφαίες προτεραιότητες για τις ΔΑΔ.

Watch on Demand: <https://bit.ly/2Dx7oQP>

Διοργάνωση

Official Publication

boussias | communications

HR
PROFESSIONAL

HR awards 2020

Τα βραβεία που θέτουν στο επίκεντρο τον άνθρωπο επιστρέφουν για 6η συνεχόμενη χρονιά, με σκοπό να αναδείξουν τα παραδείγματα αριστείας στον τομέα διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού.

Με νέες κατηγορίες που αφορούν και την πρόσφατη πανδημία του Covid-19, οι οργανισμοί έχουν μία μοναδική ευκαιρία να φέρουν στο προσκήνιο όλες τις καινοτόμες δράσεις που υλοποιούν για το σημαντικότερο κεφάλαιό τους.

www.hrwards.gr

*Τελική Ημερομηνία Υποβολής Υποψηφιοτήτων:
Παρασκευή 24 Ιουλίου 2020*

ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ: Μαίρη Καλλιφίδα, T: 6936 170029, E: mkalifida@boussias.com
ΧΟΡΗΓΙΕΣ: Μαρίνα Καφέζα, T: 210-6617777 εσωτ. 252, E: mkafeza@boussias.com

Icar: Νέα έρευνα για τις δράσεις ΕΚΕ των εταιρειών

Για ένατη συνεχόμενη χρονιά, η Διεύθυνση Οικονομικών Ερευνών και Κλαδικών Μελετών της Icar πραγματοποίησε δειγματοληπτική έρευνα για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ) στο πλαίσιο της ετήσιας εκδοτικής πρωτοβουλίας της Icar «Leading Employers in Greece». Αναλυτικότερα, σύμφωνα με την έρευνα, το 85% των επιχειρήσεων του δείγματος θεωρεί ότι οι δράσεις ΕΚΕ συντελούν θετικά σε «πολύ» ή «πάρα πολύ» μεγάλο βαθμό στην αντιμετώπιση των επιπτώσεων της υγειονομικής κρίσης του Covid-19 ενώ η συνεισφορά στο κοινωνικό σύνολο θεωρείται ως το κυριότερο όφελος από τις πρακτικές ΕΚΕ από τη μεγάλη πλειοψηφία του δείγματος (9 στις 10 επιχειρήσεις). Εντούτοις, οι εταιρείες θεωρούν ότι υπάρχουν ακόμα περιθώρια ανάπτυξης της ΕΚΕ, αφού το 53% αυτών θεωρεί ότι ο βαθμός διεύθυνσης / εφαρμογής των πρακτικών της εξακολουθεί να κυμαίνεται σε μέτρια επίπεδα. Επιπλέον, τα μεγαλύτερα κονδύλια για το 2020 δαπανήθηκαν σχεδόν ισόποσα για τις δράσεις που σχετίζονται με το Ανθρώπινο Δυναμικό και την Κοινωνία, καταλαμβάνοντας μερίδιο 35% και 34% αντίστοιχα. Αξίζει να σημειωθεί ότι η πλειοψηφία των επιχειρήσεων του δείγματος (44%) δήλωσε ότι οι δαπάνες ΕΚΕ για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων του Covid-19 καταλαμβάνουν ποσοστό μεταξύ 5% και 25% των συνολικών δράσεων ΕΚΕ το 2020, ενώ 1 στις 4 επιχειρήσεις ανέφερε ποσοστό μεταξύ 25% και 60%. Τέλος, οι κυριότεροι ανασταλτικοί παράγοντες υλοποίησης των πολιτικών ΕΚΕ θεωρούνται η έλλειψη κινήτρων (οικονομικών, φορολογικών), η ελλιπής γνώση και κατάρτιση της διοίκησης των εταιρειών σε θέματα ΕΚΕ και το οικονομικό κόστος.

EUROLIFE FFH: ΔΙΑΚΡΙΣΗ ΓΙΑ ΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ «ΕΘΕΛΟΝΤΕΣ ΕΝ ΔΡΑΣΕΙ»

Με Αριστείο βραβεύθηκε η Eurolife FFH στη φετινή διοργάνωση των Corporate Affairs Excellence Awards, στην κατηγορία Εσωτερική Επικοινωνία (Internal Communications & Employee Engagement), για το πρόγραμμα «Εθελοντές εν Δράσει». Συγκεκριμένα, η ενέργεια πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο του προγράμματος εταιρικής κοινωνικής ευθύνης της, σε συνεργασία με την **ethelon**, έχοντας πάνω από 2.200 παιδιά, ενήλικες και οικογένειες ως ωφελούμενους. Έτσι, η εταιρεία σχεδίασε μια εθελοντική δράση για να ενισχύσει πέντε διαφορετικές ΜΚΟ, με τους εργαζομένους να παίρνουν μέρος σε δραστηριότητες όπως ο υποτιτλισμός παλιών ελληνικών ταινιών, η δημιουργία kits με σχολικά είδη, η οργάνωση πακέτων με προϊόντα πρώτης ανάγκης για οικογένειες και είδη προσωπικής φροντίδας για άτομα που ζουν σε κατάσταση δρόμου, καθώς και δημιουργία lunch bags για παιδιά. Σημειώνεται πως, λόγω της επιτυχίας της, η δράση επαναλήφθηκε, με τους ανθρώπους της Eurolife FFH να συσκευάζουν χριστουγεννιάτικα δώρα για τα παιδιά δύο ιδρυμάτων.

GOOGLE: ΚΛΕΙΣΤΑ ΤΑ ΓΡΑΦΕΙΑ ΣΤΙΣ ΗΠΑ ΜΕΧΡΙ ΤΟΝ ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟ

Για δύο μήνες ανακοίνωσε ότι αναβάλλει το άνοιγμα των γραφείων της στις ΗΠΑ η Google, λόγω των αυξημένων κρουσμάτων κορωνοϊού που έχουν εμφανιστεί σε ορισμένες πολιτείες. Συγκεκριμένα, όπως δήλωσε στο **Reuters** η εκπρόσωπος της εταιρείας **Katherine Williams**, όλα τα γραφεία της Google θα παραμείνουν κλειστά τουλάχιστον μέχρι τις 7 Σεπτεμβρίου, ενώ εσωτερικό σημείωμα της εταιρείας προς τους εργαζομένους αναφέρει τα εξής: «Για όλους εσάς που εργάζεστε από το σπίτι, εξακολουθήστε να το κάνετε, εκτός αν σας πει κάτι διαφορετικό ο διευθυντής». Σημειώνεται ότι η εταιρεία είχε δηλώσει στα τέλη Μαΐου ότι θα προχωρούσε στο σταδιακό άνοιγμα των γραφείων της από τις 7 Ιουλίου, εφόσον το επέτρεπαν οι συνθήκες.



Διαβάστε στο τεύχος του HR Professional, Ιουνίου, τεύχος 175

4 COVER STORY

Υπάρχει επιστημονικός και αποτελεσματικός τρόπος αντιμετώπισης του άγχους και της εξουθένωσης; Ο Ανδρέας Βούρος, Γενικός Διευθυντής και η Κατερίνα Τριβυζά, Corporate Head, της Thrive Global Greece απαντούν καταφατικά και εξηγούν τους τρόπους με τους οποίους διασφαλίζουν την επιτυχία των λύσεων που προσφέρουν.

24 LEADING DURING COVID-19 ERA

Η πανδημία του κορωνοϊού, που ξέσπασε πριν από μερικούς μήνες, έφερε τους οργανισμούς και τους ανθρώπους μπροστά σε μία πρωτοφανή -κατά κύριο λόγο- ανθρωπιστική κρίση, που δεν θα μπορούσε να αφήσει ανεπρόεστο το επιχειρηματικό γίγνεσθαι. Έτσι, οι ηγέτες καλούνται να απαντήσουν στα εξής ερωτήματα: Ποιο είναι το προφίλ ηγεσίας που διαμόρφωσε η πανδημία; Πώς προχωράμε σε τέτοιες αβέβαιες καταστάσεις, που κάθε άλλο παρά εξαρτώνται από εμάς;

34 EMPLOYEE EXPERIENCE

Κάθε εταιρεία οφείλει να επενδύσει στο ανθρώπινο δυναμικό της, αποκομίζοντας σημαντικά οφέλη σε πολλαπλά επίπεδα, με το θετικό employee journey να αναδεικνύεται σε σημαντικό παράγοντα επιτυχίας. Πώς μπορεί να σχεδιαστεί ένα ισχυρό employee experience και με ποιον τρόπο ο κορωνοϊός άλλαξε τα δεδομένα;

42 WELLBEING IN THE WORKPLACE

Αξιοποιώντας ένα πρόγραμμα wellbeing, κάθε εταιρεία μπορεί να αποκομίσει οφέλη και να αυξήσει την παραγωγικότητά της, χωρίς να απαιτείται πάντοτε ένα υψηλό κόστος, με τη σύγχρονη τάση να εστιάζει και στην ψυχική υγεία των εργαζομένων.

Αρχισυντάκτης

Τζένη Αναγνωστοπούλου,
ja@boussias.com

Σύνταξη

Νάνσυ Βλαχάκη, avlachaki@boussias.com
Χριστόφορος Παυλάκης, chpavlakis@boussias.com

Sponsorship & Advertising Manager

Μαρίνα Καφέζα, mkafeza@boussias.com

Συνδρομές

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

Σελιδοποίηση

Παναγιώτης Κουρεμένος

www.hrpro.gr / www.boussias.com

Εκδότης: Μιχάλης Μπούσιας

Σύμβουλος Εκδόσεων: Δημήτρης Κορδεράς

Διευθύντρια Εκδόσεων:

Αντωνία Κατσουλιέρη

Διευθύντρια Πωλήσεων: Νένα Γιαννακίδου

Διευθυντής Συνεδρίων και Βραβείων:

Νικόλας Κονδάκης

Creative Director: Γιώργος Τριχιάς