

Νέα αρχή και ανοιχτό διάλογο για τις εργασιακές σχέσεις

Προτείνει ο πρόεδρος του ΣΕΒ



Πολιτική και κοινωνική συναίνεση για την πιστή εφαρμογή του μνημονίου, αναπτυξιακά αντίβαρα στα μέτρα που έχουν ήδη ληφθεί, αλλαγή του πεπαλαιωμένου ασφαλιστικού νόμου και επαναπροσδιορισμός των εργασιακών σχέσεων, μέσα από έναν ανοιχτό διάλογο που να ανταποκρίνεται στα νέα δεδομένα,

είναι τα αναγκαία, μετά την ολοκλήρωση της αξιολόγησης, βήματα για την επανεκκίνηση της οικονομίας. Αυτή είναι η εκτίμηση του ΣΕΒ όπως εκφράστηκε από τον πρόεδρο του Συνδέσμου, **Θεόδωρο Φέσσα**, κατά τη διάρκεια συνέντευξης Τύπου για την παρουσίαση του Βιομηχανικού Συνεδρίου που διοργανώνει στις 24 και 25 Μαΐου. Σε ό,τι αφορά τα εργασιακά ο ίδιος τόνισε ότι αν και θα απασχολήσουν την επόμενη αξιολόγηση, ήδη συζητούνται με τους κοινωνικούς εταίρους. Για τις εργασιακές σχέσεις, σημείωσε ότι χρειάζεται μια νέα αρχή και ένας ανοιχτός διάλογος που να λαμβάνει υπόψη του τα νέα δεδομένα που έχουν διαμορφωθεί στην ελληνική οικονομία. «Οι συλλογικές

διαπραγματεύσεις που περιορίζονταν μόνο σε θέματα αμοιβών, επιδομάτων και παροχών αποδομήθηκαν από την κρίση και είναι ανάγκη να απλωσούμε τη συζήτηση σε μια πολύ πιο ανοιχτή εικόνα», τόνισε ο Θ. Φέσσας, διευκρινίζοντας ότι ο ΣΕΒ δεν βάζει στη συζήτηση την κατάργηση του 13ου και 14ου μισθού και κανένα θέμα που να αφορά στο μισθολογικό. Σημείωσε με σαφήνεια επίσης ότι ο Σύνδεσμος διαφωνεί με τις ομαδικές απολύσεις και με το lock-out, ενώ σε ό,τι αφορά τον δημόσιο τομέα, επισήμανε ότι θέση του ΣΕΒ δεν είναι οι απολύσεις, αλλά η αύξηση της παραγωγικότητάς του και να υπάρξει καλύτερη απόδοση στη βάση της σχέσης κόστους - οφέλους.

ΟΑΕΔ: Μείωση των εγγεγραμμένων ανέργων

Κατά 72.570 άτομα μειώθηκε τον Απρίλιο ο αριθμός των εγγεγραμμένων ανέργων, σύμφωνα με τα πρόσφατα στοιχεία του ΟΑΕΔ. Πιο συγκεκριμένα, οι άνεργοι (αναζητούντες και μη, εργασία), οι οποίοι βρίσκονται στα μητρώα του ΟΑΕΔ, ανήλθαν σε 999.646 άτομα, έναντι 1.072.216 ατόμων τον Μάρτιο. Παράλληλα, οι αναζητούντες εργασία υποχώρησαν σε 851.596 άτομα έναντι 894.141 ατόμων τον Μάρτιο, παρουσιάζοντας πτώση κατά 4,76%, ενώ το ποσοστό των μακροχρόνια ανέργων ανήλθε στο 52,05%. Οι μη αναζητούντες εργασία διαμορφώθηκαν σε 141.050 άτομα έναντι 178.075 ατόμων τον προηγούμενο μήνα. Εξ αυτών, το 42,28% ήταν μακροχρόνια άνεργοι, ενώ ο αριθμός των επιδοτούμενων ανέργων παράλληλα, ανήλθε σε 125.254 άτομα, εκ των οποίων το 16,40% εργαζόταν σε εποχικά και τουριστικά επαγγέλματα. Τέλος, το σύνολο των νέων αιτήσεων επιδόματος ανεργίας, διαμορφώθηκε σε 14.471 άτομα.

ΓΣΕΒΕΕ: Στρατηγική «Δεύτερης Ευκαιρίας» για επιχειρήσεις



Τη δημιουργία της στρατηγικής της «Δεύτερης Ευκαιρίας» για τις επιχειρήσεις που βρίσκονται στο κόκκινο και χρειάζονται ορισμένες παρεμβάσεις είτε για να επιβιώσουν, είτε για να εκκαθαρίσουν χωρίς επιπρόσθετα βάρη ζήτησε ο πρόεδρος της ΓΣΕΒΕΕ, **Γιώργος Καββαθός**, κατά την ομιλία του σε ημερίδα που διοργάνωσε η Ομοσπονδία Επαγγελματικών, Βιοτεχνικών και

Εμπορικών Σωματείων Κορινθίας. «Είναι η ηγεγόμενη "Δεύτερη ευκαιρία", η οποία απουσιάζει παντελώς ως στρατηγική στη χώρα μας για τις μικρές επιχειρήσεις. Φιλοδοξούμε ότι σε μια πιλοτική φάση θα μπορούσαμε να θέσουμε τις βάσεις για μια ολοκληρωμένη πολιτική μη δόλιων πτωχεύσεων και επαναφοράς στην αγορά ανθρώπων, με φιλοδοξίες, ικανότητες που θα είναι σε θέση να κρατήσουν εν ζωή ή να επανασυστήσουν μια επιχείρηση ή να συμβάλλουν στη δημιουργία μιας νέας αρχής», ανέφερε ο ίδιος. Στη συνέχεια σημείωσε ότι «οι παρεμβάσεις που προωθούνται και θα κορυφωθούν με την νέα αύξηση του ΦΠΑ και άλλων έμμεσων φόρων, περισσότερο προκαλούν νέα υποτίμηση των επαγγελματιών των μικρομεσαίων επιχειρήσεων παρά δημιουργούν όρους δίκαιης ανακατανομής των βαρών». Ο ίδιος, υπογράμμισε ότι κρίσιμη μεταβλητή θα αποτελέσει η πρόοδος σχετικά με τον νέο αναπτυξιακό, την απορρόφηση των προγραμμάτων ΕΣΠΑ αλλά και η στοχευμένη παρέμβαση των διεθνών χρηματοδοτικών θεσμών (Ευρ. Τράπεζα Επενδύσεων, πακέτο Γιούνκερ).

HR
PROFESSIONAL

Conferences

Τρίτη 5 Ιουλίου
Συνεδριακό Κέντρο Δαΐς

HR in ACTION

version
5

Best Practices | Initiatives | Actions | Success Stories

Το μεγαλύτερο **showcase** από τη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού φιλοξενείται και πάλι στη σκηνή του HR in Action.

Για 5η συνεχόμενη χρονιά το συνέδριο που παραδοσιακά συγκεντρώνει τα φώτα ολόκληρης της αγοράς, επιστρέφει δυναμικά γεμάτο **νέες δράσεις** και πρωτοβουλίες από τα τμήματα HR.

HR Directors & Managers **συμμετέχουν** ενεργά, **μοιράζονται** πρακτικές, εμπειρίες, τεχνογνωσία και εργαλεία, διαμορφώνοντας το πιο πλούσιο περιεχόμενο της χρονιάς, σε μια εκδήλωση που προβάλλει ότι πιο **φρέσκο** από το χώρο της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού!

boussias | communications

Συμμετοχές: Μ. Καλλιφίδα, Τ: 210 661 77 77 (εσ. 115), E: mkalifida@boussias.com
Χορηγίες: Κ. Κίντζος, Τ: 210-6617777 (εσ. 119), E: kkintzios@boussias.com
Περιεχόμενο: Α. Κατσουλέρη, Τ: 210-6617777 εσωτ. 321, E: akatsoulieri@boussias.com

Σχέδιο Γιούνκερ: 15 εκατ. ευρώ στην Creta Farms

από την Ευρωπαϊκή Τράπεζα Επενδύσεων



Τρεις σημαντικές για τη χώρα συμφωνίες υπεγράφησαν πρόσφατα στο πλαίσιο ευρωπαϊκών χρηματοδοτικών προγραμμάτων, παρουσία του Υπουργού Οικονομίας, Ανάπτυξης και Τουρισμού **Γιώργου Σταθάκη** και του Υφυπουργού **Αλέξη Χαρίτση**. Η πρώτη, αφορά συμφωνία ύψους 15 εκατομμυρίων ευρώ που υπέγραψε η Ευρωπαϊκή Τράπεζα Επενδύσεων (ΕΤΕπ) με την Creta Farms SA.

Πρόκειται για το πρώτο έργο που χρηματοδοτείται στο

πλαίσιο του Επενδυτικού Σχεδίου για την Ευρώπη, του «Σχεδίου Γιούνκερ». Σημειώνεται ότι σε αυτό έχουν ήδη προταθεί για ένταξη 42 έργα, συνολικού ύψους 5,6 δισ. ευρώ. Παράλληλα δύο ακόμη συμφωνίες του Ευρωπαϊκού Ταμείου Επενδύσεων (ΕΤαΕ) υπεγράφησαν, με τη Συνεταιριστική Τράπεζα Καρδίτσας και με το ιδιωτικό επενδυτικό ταμείο Diorama Investment. Πρόκειται για τις πρώτες συμφωνίες εγγυήσεων με στόχο την χρηματοδοτική υποστήριξη πολύ μικρών και μικρομεσαίων επιχειρήσεων, ενώ η συμφωνία με τη Συνεταιριστική Τράπεζα Καρδίτσας, στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού προγράμματος για την Απασχόληση και την Κοινωνική Καινοτομία («EaSI»), θα καλύψει χαρτοφυλάκιο δανείων ύψους 5 εκατ. ευρώ για πάνω από 300 μικροδανειολήπτες, κυρίως γεωργούς, νέους ανέργους δανειολήπτες, συνεταιρισμούς κ.ά

Η Μέλισσα Κίκizas στηρίζει τον «Στόχο»

Η Μέλισσα Κίκizas για έκτη χρονιά υποστήριξε ενεργά την τριήμερη δράση «Η Μόδα Πολεμά τον Καρκίνο του Στήθους» για ενημέρωση και πρόληψη της νόσου της Πανελληνίας Εταιρείας Πρόληψης Για τον Καρκίνο «Στόχος-Πρόληψη», που έχει ως σκοπό την επιμόρφωση των γυναικών σχετικά με την αξία της πρόληψης του καρκίνου του στήθους. Στο πλαίσιο της πρόσφατης δράσης με την ονομασία «Πρόληψη Στάση Ζωής» που πραγματοποιήθηκε 11, 12 και 13 Απριλίου, 27 γιατροί, χειρουργοί ογκολόγοι, εξέτασαν αφιλοκερδώς όλες τις γυναίκες που το επισκέφτηκαν. Συνολικά, εξετάστηκαν περίπου 1.000 γυναίκες, η συντριπτική πλειοψηφία των οποίων (63%) δεν είχε ξανακάνει προληπτικές εξετάσεις.

Πραγματοποιήθηκε το 27ο Συνέδριο Ηγεσίας της ΕΑΣΕ Τα στελέχη οφείλουν να τοηθούν και να μην εγκλιωβίζονται σε αυταπάτες

Μια ευκαιρία για διασυνδέσεις υψηλού επιπέδου έδωσε σε επιχειρηματίες και κορυφαία στελέχη το 27ο Συνέδριο Ηγεσίας της ΕΑΣΕ (Εταιρεία Ανωτάτων Στελεχών Επιχειρήσεων), με θέμα τις αυταπάτες, στο Grand Resort Lagonissi. Κλείνοντας τις εργασίες του συνεδρίου, ο **Πάννης Αναστασόπουλος**, Σύμβουλος Διοίκησης ΕΑΣΕ, αφού επεσήμανε την 30ετή δράση της ΕΑΣΕ, συνόψισε τα συμπεράσματα, σημειώνοντας ότι εάν ο ηγέτης παραμείνει εγκλιωβισμένος στη «ζώνη άνεσης» (comfort zone) και εάν δεν τοημήσει το διαφορετικό, προσαρμόζοντας πρακτικές και συνήθειες στις νέες συνθήκες, οι εξελίξεις θα τον προσπεράσουν. Αναγνώρισε ότι οι επιτυχίες οδηγούν συχνά τον ηγέτη σε υπέρμετρη αυτοπεποίθηση και μια ψευδή αίσθηση παντοδυναμίας, που οικοδομεί τη

βεβαιότητα ότι «τα ξέρει όλα». «Έτσι γίνεται απόλυτος, αρέσκειται σε κολλακίες, παύει να ακούει τη γνώμη των άλλων, πιστεύοντας στο δικό του αλάθητο κι έτσι χάνει την επαφή με την πραγματικότητα. Βρίσκεται, με λίγα λόγια, εγκλιωβισμένος στο κουτί του, ζώντας σε αυταπάτες». Γι' αυτό, όπως εξήγησε, είναι τόσο σημαντικό να υπάρχει ένας μηχανισμός αποτροπής - ένας τρόπος να διαγιγνώσκεται έγκαιρα η αυταπάτη σε πρώιμο στάδιο. Στο πλαίσιο των εργασιών του συνεδρίου παρουσιάστηκαν και εμπειρίες ηγεσίας που κατέδειξαν ότι χωρίς αίσθηση της πραγματικότητας δεν μπορείς να ηγηθείς. Το δικό του στίγμα πρόσθεσε στη διοργάνωση ο **Dr Aaron Ciechanover**, Distinguished Professor, Nobel Prize laureate, τον οποίο προλόγισε ο **Δανιήλ Μπεναρδούτ**, διευθύνων σύμβουλος ΣΙΔΑΜΑ ΑΕ. Ο

κορυφαίος επιστήμονας A. Ciechanover, παρουσία της πρέσβευς του Ισραήλ **Ιρίτ Μπεν Αμπά**, μίλησε για την ηγεσία, την επιχειρηματικότητα και την παιδεία, ενώ από την πλευρά της η **Barbara Oakley**, Professor of Engineering, Oakland University, Co-teacher Coursera αναφέρθηκε στην προπόνηση μυαλού, σημειώνοντας ότι κάθε καινούργιο πράγμα που μαθαίνεις, σε βοηθάει να αναπτύξεις ένα νευρωνικό κύκλωμα, που σε κρατάει «ευέλικτα έτοιμο». Τέλος, στη δύναμη της ελπίδας αναφέρθηκε ο **Στέλιος Στυλιανίδης**, ψυχίατρος - ψυχαναλυτής, καθ. Κοινωνικής Ψυχιατρικής, Πάντειο Πανεπιστήμιο, ενώ τη δική του εμπειρία παρέθεσε ο συγγραφέας **Χρήστος Χωμενίδης**, που ανέφερε ότι «ζωή χωρίς αφήγηση είναι ζωή χωρίς νόημα».



Διοργάνωση
HealthDaily

Τελική ημερομηνία υποβολής των υποψηφιοτήτων: 27 Μαΐου 2016
Τελετή Απονομής Βραβείων: Ιούλιος 2016

Πληροφορίες: Χρυσούλα Κορδούλη, 210 6617777, εσωτ. 266, e-mail: ckordouli@boussias.com
Λήδα Πλατή, τηλ.: 210 661 7777 εσωτ. 271, e-mail: lplati@boussias.com

8^ο ΣΥΝΕΔΡΙΟ

ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

ΤΡΙΤΗ
07 06 2016
ΑΘΗΝΑ

Πρακτικές λύσεις σε νέα προβλήματα

RADISSON BLU PARK HOTEL ATHENS



hrm2016.wordpress.com

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΑΘΗΝΩΝ



ATHENS UNIVERSITY
OF ECONOMICS
AND BUSINESS

ΣΧΟΛΗ
ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
SCHOOL OF
BUSINESS

ΔΙΑΤΗΜΑΤΙΚΟ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ
ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ
ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ
MSc IN HUMAN RESOURCE
MANAGEMENT

ΜΕ ΤΗΝ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ



Σύνδεσμος
Διοίκησης
Ανθρώπινου
Δυναμικού
Ελλάδας



ειμαδ
ελληνικό πανεπιστήμιο
επιστημών
ανθρώπινου δυναμικού



Οεεδε
ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΕΡΕΥΝΑΣ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ
ΔΕΞΙΑΣ

ΧΟΡΗΓΟΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ



Δύο Υποτροφίες από το ALBA Graduate Business School με την υποστήριξη του Ομίλου ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ



Το ALBA Graduate Business School at The American College of Greece με την υποστήριξη του Ομίλου ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ, προσφέρει δύο πλήρεις υποτροφίες για Μεταπτυχιακές Σπουδές 2016 – 2017 και αφορούν το ακαδημαϊκό έτος 2016 – 2017 και απευθύνονται σε νέους και νέες έως και 35 ετών από όλη την Ελλάδα, οι οποίοι ανήκουν σε οικονομικά ευπαθείς ομάδες ή/και είναι παιδιά πολυτέκνων οικογενειών. Το ALBA και τα Ελληνικά Πετρέλαια επιθυμούν μέσα από αυτήν την ενέργεια να δώσουν την ευκαιρία σε ανθρώπους από αδύναμες οικονομικά ομάδες, να κάνουν τα εκπαιδευτικά τους όνειρα πραγματικότητα και να συνεχίσουν τις σπουδές τους. Η μία υποτροφία αφορά σε σπουδές στο πρόγραμμα The ALBA MBA, ενώ η δεύτερη υποτροφία προσφέρεται για σπουδές σε προγράμματα εξειδίκευσης (Masters). Σημειώνεται ότι η καταληκτική ημερομηνία υποβολής αιτήσεων είναι η Δευτέρα, 13 Ιουνίου 2016. Πληροφορίες σχετικά με τα κριτήρια επιλογής αλλά και τη διαδικασία: 210 8964531 και abelou@alba.edu.gr.

«CEO Challenge» από την P&G Πρόγραμμα κατάρτισης νέων

Τρεις ομάδες φοιτητών από την Ελλάδα που προκρίθηκαν στους ημιτελικούς του προγράμματος «CEO Challenge» της P&G ταξίδεψαν στο Βουκουρέστι προκειμένου να διεκδικήσουν μια θέση στον μεγάλο πανευρωπαϊκό τελικό το καλοκαίρι. Οι φοιτητές κλήθηκαν να παίξουν τον ρόλο του Chief Executive Officer της εταιρείας για λίγες μέρες, προτείνοντας ιδέες για τον χειρισμό και την αντιμετώπιση ενός επιχειρηματικού θέματος του προϊόντος Gillette. Στην τελική φάση του διαγωνισμού προκρίθηκε η ομάδα της Σερβίας, ενώ η μία από τις ελληνικές ομάδες έλαβε «Βραβείο Καινοτομίας». Το «CEO Challenge» ξεκίνησε φέτος για πρώτη φορά ανοίγοντας τις πόρτες του σε ομάδες φοιτητών από πολλές χώρες τις Ευρώπης. Η Διευθύντρια Επικοινωνίας της P&G Νοτιανατολικής Ευρώπης, **Ελένη Παπαδημητρίου**, δήλωσε σχετικά: «Η ανάπτυξη των νέων ανθρώπων βρίσκεται στο DNA της P&G. Εδώ και τρία χρόνια αναπτύξαμε την πρωτοβουλία "Μαζί Χτίζουμε το Μέλλον σου" με αυτόν ακριβώς τον στόχο. Να βοηθήσουμε έμπρακτα και συστηματικά στην ενδυνάμωση των δεξιοτήτων των νέων, ώστε να μπορούν να αναζητήσουν εργασία με περισσότερες αξιώσεις. Το πρόγραμμα CEO Challenge εντάσσεται σε αυτή την προσπάθεια».

Η Swarovski υποστήριξε παραστάσεις για τα παιδιά της Unicef

Η Swarovski Hellas, για δεύτερη συνεχή χρονιά, υποστήριξε το Stand Up for U, τον μεγαλύτερο ετήσιο θεσμό κωμωδίας, ενισχύοντας τους σκοπούς του προγράμματός «Νovός της UNICEF». Τις δύο παραστάσεις που πραγματοποιήθηκαν 13 και 14 Μαΐου, εμπνεύστηκε, παρουσίασε και επιμελήθηκε, ο stand-up comedian **Γιώργος Χατζηπαύλου**, ενώ τα έσοδα διατέθηκαν αποκλειστικά για την ενίσχυση των δράσεων της UNICEF. Η **Έλενα Γεωργανά**, Γενική Διευθύντρια της Swarovski Hellas, σχολίασε τη σημασία της εκδήλωσης, που γίνεται στο πλαίσιο ενός προγράμματος που επιτρέπει τον καλύτερο προγραμματισμό των δράσεων της UNICEF σε ζωτικής σημασίας παρεμβάσεις.

Edenred: «Ποιο είναι το ιδανικό γεύμα για εσάς;» Έρευνα σε 2.500 εργαζομένους της

Η Edenred δημοσίευσε τα αποτελέσματα της έρευνάς της, με τίτλο «Ποιο είναι το ιδανικό γεύμα για εσάς;» που πραγματοποιήθηκε ανάμεσα σε 2.500 εργαζομένους της εταιρείας σε 14 χώρες παγκοσμίως. Σκοπός της έρευνας, ήταν να αναδειχθούν οι πολιτισμικές ιδιαιτερότητες σε σχέση με το φαγητό και να προσαρμοστεί αναλόγως η πρωτοβουλία της Edenred σχετικά με την προώθηση της υγιεινής διατροφής. Ο Γενικός Διευθυντής της Edenred Ελλάδος, **Ιωάννης Κολλοβός**, σε σχετική δήλωσή του ανέφερε: «Τα αποτελέσματα της έρευνας επιβεβαιώνουν ότι στην Ελλάδα έχουμε εντάξει σε μεγάλο βαθμό συνεπείς και υγιεινές διατροφικές συνήθειες στην καθημερινότητά μας. Όλοι

εμείς στην Edenred παραμένουμε σταθερά δίπλα στους εργαζομένους, και μέσω των λύσεών μας στόχος μας είναι να προσφέρουμε συνεχώς περισσότερες και πιο έξυπνες επιλογές που βελτιώνουν τόσο τη διατροφή μας όσο και την καθημερινότητά μας συνολικά». Σύμφωνα με την έρευνα λοιπόν και πιο συγκεκριμένα για την Ελλάδα, όλοι οι συμμετέχοντες κάνουν συνήθως διάλειμμα για μεσημεριανό στη δουλειά, κι εάν και περισσότεροι από τους μισούς θεωρούν ότι είναι «χρόνος χαλάρωσης», η πλειοψηφία δηλώνει ότι ξοδεύει λιγότερο από 30 λεπτά για αυτό, ενώ το δείπνο αποτελεί το κυρίως γεύμα της ημέρας. Επιπλέον, το φαγητό είναι οικογενειακή

υπόθεση καθώς 67% από τους συμμετέχοντες στην έρευνα δειπνούν με τις οικογένειές τους τουλάχιστον τρεις φορές την εβδομάδα, ενώ η οικογένεια έχει την κύρια ευθύνη για τη διατροφική επιμόρφωση σύμφωνα με το 83% των ερωτηθέντων. Παράλληλα, οι Έλληνες τείνουν να καταναλώνουν εγχώρια προϊόντα. Πιο συγκεκριμένα, το 59% προτιμά ελληνικά προϊόντα όταν αγοράζει τρόφιμα, ενώ όσον αφορά την επιλογή μέρους για φαγητό, η Ελλάδα είναι από τις λίγες ευρωπαϊκές χώρες όπου χρησιμοποιούν ακόμα οδηγούς εστιατορίων.





Καινοτόμες εκπαιδευτικές λύσεις στα μέτρα σας

Στην εταιρεία Visible, συνδυάζοντας την ολιστική μας προσέγγιση με την πολύ καλή γνώση της εγχώριας και διεθνούς αγοράς, προσφέρουμε πρωτοπόρες και πρακτικές εκπαιδευτικές λύσεις, προσαρμοσμένες στις ανάγκες κάθε εταιρείας και οργανισμού.

Εκτός από τα **Live & Learn** προγράμματά μας, τα οποία βασίζονται στη μεθοδολογία της **βιωματικής εκπαίδευσης** και των **διαδραστικών workshops**, στη Visible συνεργαζόμαστε με τη **Skillsoft**, μια εταιρεία με υψηλού σχεδιασμού εκπαιδευτικό περιεχόμενο, καθώς και έναν από τους μεγαλύτερους φορείς **e-Learning** διεθνώς, για την οποία είμαστε αποκλειστικοί συνεργάτες στην ελληνική αγορά.

Οφεληθείτε και εσείς από τις **“Tailor-Made & Value for Money”** λύσεις μας και αποκτήστε έναν ουσιαστικό συνεργάτη για την εξέλιξη του ανθρώπινου δυναμικού σας και για την ανάπτυξη της εταιρείας σας.

“ We make visionary changes visible ”

www.visible.gr

Θερμοπυλών 6, 15233 | Χαλάνδρι, Αθήνα T 210 68 15 300 F 210 68 30 047

HR Banking Forum

Την Πέμπτη 21 Απριλίου πραγματοποιήθηκε η πρώτη επετειακή συνάντηση του HR Banking Forum, ενός θεσμού που έχει τις ρίζες του βαθιά πίσω στο χρόνο. Θεσμοθετήθηκε από στελέχη Ανθρώπινου Δυναμικού του Τραπεζικού κλάδου και συνεχίζει μέχρι και σήμερα να αποτελεί ένα φιλόξενο περιβάλλον για συζητήσεις σχετικά με τις νέες τάσεις και προκλήσεις του χώρου δίνοντας λύσεις σε ζητήματα του κλάδου.



Στιγμιότυπο από την επετειακή συνάντηση



A. Κυριάκου, Κ. Τσαλίκης

Διοργανωτής της εκδήλωσης ήταν η Citi Ελλάδος, η οποία υπήρξε από τους βασικούς εμπνευστές αυτού του θεσμού πριν από περίπου 30 χρόνια και που τα τελευταία χρόνια συντονίζει την ομάδα εργασίας.

Την εκδήλωση τίμησαν με την παρουσία τους ενεργά μέλη του HR Banking Forum αλλά και παλαιότερα μέλη που είτε έχουν συνταξιοδοτηθεί είτε έχουν αλλάξει κλάδο απασχόλησης. Μεταξύ των προσκεκλημένων ήταν οι Κωνσταντίνος Αφεντούλης, Κώστας Βαβαρούτας, Κατερίνα Βίγγα, Τζέλι Βικτωράτου, Σταύρος Γατόπουλος, Σόνια Γεωργιάδου, Ελένη Γιάνναρη, Γιώργος Γκόλιας, Δόμνα Ευτυχίδου, Θεανώ Ζαμπέλα, Πέγκυ Θεοδώρου, Στέλλα Καβάλη, Κωστούλα Κάλιας, Χριστίνα Κρισιδίμα, Ντιάνα Λαμπρινού, Λίλυ Λαχάνου, Χάρης Μακρής,

Ελένη Μαρούλη, Ανδρέας Μασσέλιος, Σοφία Μπαλαφούτη, Πέτρος Νικάκης, Γιάννα Παλιούρα, Κέλλυ Πανουργιά, Παναγιώτης Παπατρέχας, Γιάννης Πάρνης, Γιώργος Παυλάκος, Βάβια Περιβολήρη, Γιώργος Περουλιάκης, Κωνσταντίνος Πουλιόπτης, Μυρτώ Πυγαδιώτη, Κική Ραβαζούλα, Μαρία Σαμπάνη, Μαρία Σκιαδά, Γωγώ Στεργιοπούλου, Χαρά Συμειρακούλη, Τριαντάφυλλος Τσαφαράς, Κλεοπάτρα Τσίμπου, Καρολίνα Φαφαλιού, Δημήτρης Χριστόπουλος, Αγγελική Χριστοφίδου και Ιωάννης Χρούσος.

Ο **Κώστας Τσαλίκης**, Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού της Citi Ελλάδος και Περιφερειακός Διευθυντής Υπηρεσιών Ανθρώπινου Δυναμικού Citi Δυτικής Ευρώπης, Μέσης Ανατολής & Αφρικής, ως εμπνευστής της συγκεκριμένης διοργάνωσης, υποδέχτηκε τους προσκεκλημένους στα γραφεία της Citi στο Σύνταγμα, και άνοιξε την εκδήλωση εκφράζοντας τις ευχαριστίες του για την ένθερμη ανταπόκριση και υποστήριξη της συγκεκριμένης πρωτοβουλίας.

Σύντομο χαιρετισμό απύθνηε στη συνέχεια ο **Αιμίλιος Κυριάκου**, Διευθύνων Σύμβουλος της Citi Ελλάδος ευχαριστώντας τους προσκεκλημένους για την παρουσία τους και τονίζοντας την αξία που δίδεται στη Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού στη Citi

παγκοσμίως προκειμένου να δομείται ένα εργασιακό περιβάλλον όπου το αίσθημα δικαιοσύνης, η αξιοκρατία και ο σεβασμός στο συνάδελφο να είναι τα κύρια χαρακτηριστικά της εργασιακής κουλτούρας. Το ύψος της συνάντησης διέφερε από τις μέχρι τώρα επαγγελματικού τύπου συναντήσεις καθώς η ατζέντα της περιελάμβανε ευχάριστες συζητήσεις με χαρούμενα περιστατικά και αναμνήσεις από το παρελθόν σε κλίμα συγκίνησης και νοσταλγίας. Συζητήθηκαν με ενθουσιασμό πρώιμες ιδέες σχετικά με τον τρόπο που αυτή η ομάδα θα μπορούσε να αναπτύξει πρωτοβουλίες εθελοντικού χαρακτήρα, με έμφαση στον επαγγελματικό προσανατολισμό των νέων, την ενίσχυση της απασχόλησης και της επιχειρηματικότητας, επενδύοντας την εμπειρία τους αλλά και τη θέληση τους για προσφορά. Η εκδήλωση έκλεισε με τα στελέχη να ανανεώνουν το ραντεβού τους σε μία πιο συστηματική βάση.



20 YEARS RE:

ENERGIZING

JUVENATING

IMAGINING

...OUR CUSTOMERS' POTENTIAL

20 YEARS
RESPONSE
VALUE THROUGH PEOPLE

STANTON CHASE

Linkage
Create lasting leadership impact

HR CASE STUDY SERIES



2ND CASE STUDY

Αντιμετώπιση Εργασιακού Άγχους

Η δεύτερη μελέτη περίπτωσης της σειράς αφορά σε έναν εργαζόμενο στον τραπεζικό κλάδο που υποφέρει από έντονο στρες και πίεση λόγω εργασιακών συνθηκών αλλά και προσωπικών καταστάσεων.

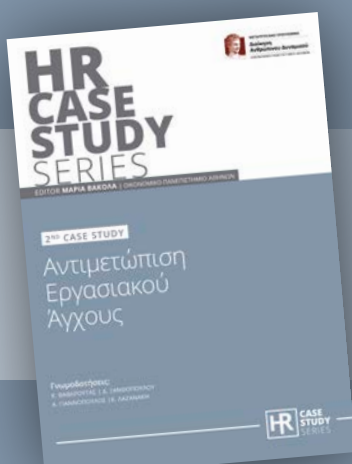
Οι ειδικοί προτείνουν να είναι η αντιμετώπιση του άγχους πολυεπίπεδη που σημαίνει πως χρειάζονται λύσεις τόσο από την επιχείρηση όσο και από το ίδιο το άτομο που υποφέρει. Προτείνεται αύξηση υποστήριξης και βελτίωση καθοδήγησης, σαφή ορισμό ρόλων και καθηκόντων, εκπαίδευση στη διαχείριση άγχους, προγράμματα υποστήριξης εργαζομένων, mentoring κ.α. Σημαντικός είναι και ο ρόλος του/ης προϊσταμένου/ης καθώς συνιστάται η ανοιχτή συζήτηση με τον εργαζόμενο για εύρεση λύσεων όπως η εναλλαγή καθηκόντων

ή η υποστήριξη από συναδέλφους. Ο εργαζόμενος πρέπει να αναλάβει ενεργό ρόλο στην αντιμετώπιση των καταστροφικών συνεπειών αυτής της πίεσης μέσω αναγνώρισης του προβλήματος και υιοθέτησης αλλαγών όπως η φυσική άσκηση.

Η επόμενη έκδοση της σειράς έχει θέμα την εξωτερική εμφάνιση στη διαδικασία επιλογής ανθρώπινου δυναμικού. Περιγράφεται η περίπτωση μιας νεαρής κοπέλας που διαθέτει όλα τα τυπικά αλλά και ουσιαστικά προσόντα για να προσληφθεί σε μια συγκεκριμένη θέση εργασίας, ανακαλύπτει όμως πως η εξωτερική της εμφάνιση στάθηκε εμπόδιο σε αυτή την προσπάθεια.

Όλα τα σχόλια καλοδεχούμενα στο mnakola@auueb.gr

Καλή ανάγνωση



Διαβάστε το 2^ο CASE STUDY:
«Αντιμετώπιση Εργασιακού
άγχους» που κυκλοφορεί
σε ηλεκτρονική έκδοση
στο ISSUU



Η Μαρία Βακόλα είναι Αναπληρώτρια
Καθηγήτρια στο Οικονομικό
Πανεπιστήμιο Αθηνών και EDITOR
του HR CASE STUDY SERIES



Ε.Ε.: Άδεια πατρότητας 2 εβδομάδων



Όλοι οι νέοι πατεράδες στην Ευρώπη θα πρέπει να δικαιούνται άδεια πατρότητας διάρκειας τουλάχιστον δύο εβδομάδων μετά τη γέννηση του παιδιού τους, σύμφωνα με το **Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο**, το οποίο εξέφρασε την προηγούμενη εβδομάδα τη δυσaréσκεια του επειδή ανισότητες μεταξύ ανδρών και γυναικών στο θέμα αυτό εξακολουθούν να υφίστανται σε πολλές χώρες. Στο μη

δεσμευτικό ψήφισμα που υιοθέτησε η ολομέλεια του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, οι βουλευτές αναφέρονται επίσης στο θέμα της γονικής άδειας -που είναι επιπρόσθετη της άδειας μητρότητας και πατρότητας, αλλά συχνά χορηγείται χωρίς αποδοχές στους εργαζόμενους- και εξέφρασαν τη λύπη τους για τις διαφοροποιήσεις που παρατηρούνται στις νομοθεσίες των κρατών-μελών της ΕΕ, παρά τη σχετική οδηγία που είχε εγκριθεί από το 2010. Οι χώρες-μέλη θα πρέπει να ενισχύσουν τις διατάξεις που υποχρεώνουν τους πατεράδες να παίρνουν ένα «σημαντικό μέρος» της άδειας που χορηγείται στους γονείς, ώστε να μην μένουν στο σπίτι μόνο οι γυναίκες, σημειώνεται στην απόφαση αυτή. Σύμφωνα με τη Eurostat από τις γονεϊκές άδειες που ζητήθηκαν το 2010 μόνο το 2,7% χορηγήθηκε σε άνδρες. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο υπενθυμίζει ότι «η ισορροπία μεταξύ οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής είναι θεμελιώδες δικαίωμα» το οποίο θα πρέπει να διασφαλίζεται πλήρως.

Διαβάστε στο τρέχον τεύχος του HR Professional

Μάιος 2016, Τεύχος 131

30. Best Workplaces

Για 14 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 24 εταιρείες που διακρίθηκαν συνολικά, στις τρεις κατηγορίες ανάλογα με τον αριθμό των εργαζομένων τους, είναι υποψήφιος για να μπουν στη λίστα των καλύτερων εταιρειών στην Ευρώπη.



50. Business Education

Τα «τυπικά» προσόντα, αυτά δηλαδή που αφορούν τίτλους σπουδών, μεταπτυχιακά, διδακτορικά αλλά και πιστοποιήσεις από εκπαιδεύσεις και σεμινάρια είναι από τα πρώτα πράγματα που εξετάζονται σε ένα βιογραφικό. Είτε αφορά την πρόσληψη ενός νέου εργαζόμενου είτε την προώθησή του εντός της εταιρείας. Οι οργανισμοί που συνειδητοποιούν ότι η βιωσιμότητά τους εξαρτάται από τους ανθρώπους τους αποφασίζουν να επενδύσουν σε αυτούς προσφέροντας τη δυνατότητα για περαιτέρω εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού.

64. Social Recruiting

Κάθε μήνα 288 εκατομ. άνθρωποι χρησιμοποιούν το Twitter, 300 εκατ. χρησιμοποιούν το Instagram, ενώ 890 εκατ. άνθρωποι χρησιμοποιούν κάθε μέρα το Facebook. Οι πλατφόρμες των κοινωνικών δικτύων, τουλάχιστον αυτές με τα μεγαλύτερα κοινά, έχουν καταστεί πλέον και marketing πλατφόρμες. Και μάλιστα όχι μόνο για ρούχα ή ηλεκτρικές συσκευές, αφού ολόένα και περισσότεροι recruiters και επαγγελματίες του HR στρέφονται στα social media προκειμένου να προωθήσουν την εταιρεία τους σε όσους αναζητούν εργασία και όχι μόνο.

Βρετανία: Αυξάνεται η καθυστέρηση στην καταβολή των δεδουλευμένων



«Κακοπληρωτές» γίνονται οι Βρετανοί εργοδότες καθώς τα τελευταία 17 χρόνια έχουν καταβάλει στους υπαλλήλους τους συνολικά 68 εκατ. στερλίνες, ποσό αντίστοιχο των 86,3 εκατ. ευρώ, λιγότερα από όσα θα έπρεπε να έχουν καταβάλει βάσει της βρετανικής νομοθεσίας και του κατώτατου μισθού όπως ισχύει στη χώρα. Στη διαπίστωση αυτή καταλήγει η φετινή έκθεση του **Εθνικού Γραφείου Λογιστών** της Βρετανίας, ενώ παράλληλα τονίζει ότι κατά το οικονομικό έτος που έληξε τον Μάρτιο υπερδιπλασιάστηκε ο αριθμός των εργαζομένων στους οποίους οφείλει δεδουλευμένα ο εργοδότης τους: σήμερα ανέρχονται σε 58.000 όταν το οικονομικό έτος από την άνοιξη του 2014 έως την άνοιξη του 2015 δεν υπερέβαιναν τις 26.000. Σε ό,τι αφορά το ύψος των οφειλών, αυτό ανέρχεται στα 10,3 εκατ. στερλίνες ή 13 εκατ. ευρώ από τα 4,1 εκατ. ευρώ στα οποία ανέρχονταν το περασμένο έτος. Από τη σχετική έρευνα, το Εθνικό Γραφείο Λογιστών διαπίστωσε επίσης ότι εμπνέει ιδιαίτερη ανησυχία η κλίμακα του προβλήματος στον τομέα της παροχής υπηρεσιών κοινωνικής φροντίδας καθώς το 11% των εργαζομένων στον κλάδο ενδέχεται να μη λαμβάνει τον κατώτατο μισθό όπως αυτός έχει οριστεί στη Βρετανία.