

## ΟΑΕΔ: Εντός διμήνου η νέα πρόσκληση προγράμματος απασχόλησης Έπειτα από ανάκληση λόγω σχεδιαστικών προβλημάτων

Μέσα στο επόμενο δίμηνο, θα δημοσιευτεί η νέα πρόσκληση του προγράμματος για την επιταγή κατάρτισης ανέργων ηλικίας 29 έως 64 ετών με υποχρεωτική εγγυημένη απασχόληση. Το πρόγραμμα θα επανέλθει ανασχεδιασμένο καθώς το αρχικό το οποίο ήταν συνολικού προϋπολογισμού 112.000.000 ευρώ και απευθυνόταν σε 16.220 ανέργους, ανακλήθηκε από την αναπληρώτρια υπουργό Εργασίας, **Ράνια Αντωνοπούλου**, διότι διαπιστώθηκε, όπως υποστηρίζεται, ότι ο σχεδιασμός του προγράμματος που είχε γίνει δεν εξασφάλιζε στους ανέργους τα μέγιστα δυνατά οφέλη για τους εξής λόγους: **α)** σύμφωνα με τον αρχικό σχεδιασμό η κατανομή των κονδυλίων γινόταν προς όφελος των Παρόχων Κατάρτισης και όχι των ανέργων, καθώς το 75% των κονδυλίων θα κατέληγε στα Κέντρα Δια

βίου Μάθησης και μόλις το 25% στους ανέργους, **β)** ο σχεδιασμός του προγράμματος προέβλεπε ως κόστος κατάρτισης και πρακτικής άσκησης που θα παρείχαν τα Κέντρα το ποσό των 5.400 ευρώ για κάθε άνεργο, όταν σε άλλα αντίστοιχα προγράμματα με κατάρτιση, πρακτική άσκηση και εγγυημένη απασχόληση, ο μέσος όρος του κόστους του παρόχου δεν υπερέβαινε τα 1.600 ευρώ, **γ)** σκοπός του συγκεκριμένου προγράμματος ήταν η κατάρτιση ανέργων κυρίως με χαμηλά τυπικά προσόντα και δεξιότητες, σε τομείς της ελληνικής οικονομίας με αναπτυξιακές δυνατότητες. Στην προκήρυξη του προγράμματος οι πιο δυναμικοί κλάδοι της ελληνικής οικονομίας προσδιορίζονταν η πρωτογενής παραγωγή αγροτικών προϊόντων, οι ιχθυοκαλλιέργειες, ο τουρισμός, η



ενέργεια κ.ά. Αντί λοιπόν οι άνεργοι να κατευθύνονται στους παραπάνω κλάδους της ελληνικής οικονομίας, οι ίδιοι κατευθύνονταν κατά κύριο λόγο, στον κατασκευαστικό τομέα, **δ)** η πρόβλεψη κατάρτισης και πρακτικής άσκησης για τόσο ευρύ φάσμα ηλικιών ανέργων με τόσο ριζικά και διαφορετικά χαρακτηριστικά και ανάγκες, καθιστούσε το πρόγραμμα άστοχο και αναποτελεσματικό.

## ΓΣΕΕ: Επαναφορά κατώτατων μισθών μαζί με τριετίες

Αποκατάσταση όχι μόνο του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου, αλλά, και των τριετιών που προσαυξάνουν τα αντίστοιχα ποσά, με βάση την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, ζήτησε η ΓΣΕΕ με επιστολή προς τον υπουργό Εργασίας, **Πάνο Σκουρλέτη**. Σύμφωνα με αυτήν, η ΓΣΕΕ κρίνει θετικά τις περισσότερες διατάξεις του σχεδίου νόμου του υπουργείου, επισημαίνοντας, ωστόσο, ότι αφήνει «εκτός» νομοθετικής ρύθμισης τις τριετίες, όπως αυτές είχαν διαμορφωθεί διαχρονικά μέσω των ΕΓΣΣΕ μέχρι τη νομοθετική επέμβαση το 2012 «με αποτέλεσμα να αφήνονται να ρυθμιστούν από μηδενική βάση». Επιπρόσθετα, η ΓΣΕΕ προτείνει «την άμεση (και όχι σταδιακή) αποκατάσταση του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου, ανεξαρτήτως ηλικίας, όπως είχε διαμορφωθεί με την ΕΓΣΣΕ του 2010-2012, συμπεριλαμβανομένων των τριετιών». Και επιπλέον τη μη υποχρέωση αναγραφής στις συμβάσεις εργασίας όλων των προηγούμενων ρυθμίσεων, με δεδομένο το γεγονός ότι «είναι τεχνικά περίπλοκη η κωδικοποίησή τους» αλλά και επειδή «υπάρχει κίνδυνος επαναδιαπραγμάτευσής τους από μηδενική βάση». Αντίθετες θέσεις έχουν υποβάλει, ωστόσο, οι βασικές εργοδοτικές οργανώσεις ζητώντας να μην καθοριστεί νομοθετικά ο κατώτατος μισθός (μόνο η ΕΣΣΕ αποδέχεται τις αυξήσεις που έχει σχεδιάσει η κυβέρνηση), να «παγώσουν» οι τριετίες και να καταγράφονται υποχρεωτικά όλες οι προηγούμενες ρυθμίσεις με τεκμήριο «μη ισχύος», όταν μία παλαιά διάταξη δεν επαναλαμβάνεται.

## ΟΤΕ: Νέα εθελουσία

Νέο πρόγραμμα εθελουσίας εξόδου, που θα αφορά περίπου 700 εργαζομένους ανακοίνωσε η διοίκηση του ΟΤΕ κυρίως για τους υπαλλήλους του ΟΤΕ. Η συνολική δαπάνη για την υλοποίησή του εκτιμάται σε 85 εκατ. ευρώ, ενώ υπενθυμίζεται ότι τα προγράμματα που υλοποιεί ο ΟΤΕ δεν επιβαρύνουν τα ασφαλιστικά ταμεία, καθώς η εταιρεία επωμίζεται το σύνολο του κόστους. Τα Προγράμματα Οικειοθελούς Αποχώρησης εργαζομένων ΟΤΕ που βρίσκονται κοντά στη συνταξιοδότηση προβλέπουν, μεταξύ άλλων τη χορήγηση οικονομικού κινήτρου με στόχο την αναπλήρωση μεγάλου μέρους των σημερινών καθαρών αποδοχών του εργαζομένου μέχρι την άμεση λήψη σύνταξης την προβλεπόμενη για το προσωπικό του ΟΤΕ αποζημίωση σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης, ομαδική ιδιωτική ασφαλιστική κάλυψη καθώς και προνομιακές προσφορές για προϊόντα και υπηρεσίες του Ομίλου.

Τρίτη 30 Ιουνίου 2015  
Συνεδριακό Κέντρο Δαΐς

# HR in ACTION

version  
4

www.hrinaction.gr

Πρακτικές | Πολιτικές | Ενέργειες | Δράσεις | Πρωτοβουλίες

Για 4η συνεχή χρονιά 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.

## ΟΜΙΛΗΤΕΣ



**Taleen Tchalikian**  
HR Director,  
Celestyal Cruises



**Παναγιώτης Αλιφραγκής**  
HR Manager,  
First Data



**Διονύσης Αμμολοχίτης**  
Ιδρυτής & Διευθύνων  
Σύμβουλος, Manifest  
Services



**Μαριλίσ Αφιώνη**  
HR Generalist,  
Data  
Communication



**Κώστας Βαβαρούτσας**  
Head of HR & ExCo  
Member, RBS  
Greece



**Βασίλης Βασιλειάδης**  
Διευθυντής  
Εκπαίδευσης,  
OTEAcademy



**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



**Κωνσταντίνος Καδής**  
Διευθύνων  
Σύμβουλος,  
Talentia Software



**Γιάννης Καλαθάς**  
Υποδιευθυντής  
Οργάνωσης & Ανάπτυξης  
Ανθρώπινου Δυναμικού  
Ομίλου, Όμιλος  
Εταιρειών ΕΛΛΗΝΙΚΑ  
ΠΕΤΡΕΛΙΑ Α.Ε.



**Λάρα Κάλφα**  
Head of HR,  
Media Saturn/  
Media Markt



**Δροσιά Καρδάση**  
Διευθύντρια  
Ανθρώπινου  
Δυναμικού, Όμιλος  
Interamerican



**Κωνσταντίνος Καρυπίδης**  
Σύμβουλος  
Επιχειρήσεων



**Γιώργος Κατωπόδης**  
Προϊστάμενος  
τμήματος αμοιβών  
και παροχών,  
METRO AEBE



**Γιάννης Κουτράκης**  
Area HR Leader,  
South East  
Europe, IBM



**Στέλιος Λαμπρόπουλος**  
Συνιδρυτής,  
Infolearn-TEST4U



**Άννα Μαμαλάκη**  
Διευθύντρια  
Employee  
Engagement  
Ομίλου, TITAN



**Κυριάκος Μεταξάκης**,  
Human Resources  
Manager Greece,  
Eldorado Gold  
Corporation Greece /  
Ελληνικός Χρυσός Α.Ε



**Τόνια Μαύρου**  
Διευθύντρια  
Ανθρώπινου  
Δυναμικού Greece &  
Cyprus, Leroy Merlin



**Αγγελίνα Μιχαήλ**  
HR Manager,  
Ecolab Greece



**Κατερίνα Ναουμίδη**  
Commercial &  
Finance HR Business  
Partner, Μινέρβα  
ΑΕ Εταιρικών  
Επιχειρήσεων



**Ναυσικά Πανούση**  
Senior HR Manager  
Greece and  
Operations Greater  
Balkans, PepsiCo



**Μαντώ Πατσαούρα**  
Sales Director,  
Kariera.gr



**Γιώργος Πλωμαρίτης**  
Δ/ντής Πωλήσεων  
Ομαδικών  
Ασφαλίσεων και  
Corporate Business,  
Όμιλος Interamerican



**Βασίλης Πρασάς**  
Εμπορικός  
Διευθυντής,  
Όμιλος Εταιρειών  
Epsilon Net



**Άκης Πρωτοπαπιάς**  
Senior HR  
Consultant,  
SCAN



**Απόστολος Σανιδάς**  
Υπεύθυνος Αμοιβών &  
Παροχών,  
L'Oreal Hellas



**Έφη Σταυροπούλου**  
Human Resources  
Head, MCO  
Balkans, TAKEDA  
Pharmaceuticals



**Ιωάννα Τζουγκανοπούλου**  
Training &  
Development  
Manager, Leroy  
Merlin



**Θεόδωρος Γ. Τόλλης**  
Εκτελεστικός  
Διευθυντής  
Employment  
Solutions, ICAP  
Group

Reserve your speaking slot today!

ΜΕΓΑΛΟΙ ΧΟΡΗΓΟΙ



ΧΟΡΗΓΟΙ



ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΕΣ



ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟΣ  
ΣΥΝΕΡΓΑΤΗΣ



TAILOR MADE  
SPONSOR



CONFERENCE  
EXPERIENCE SPONSOR



ΧΟΡΗΓΟΣ  
ΕΚΤΥΠΩΣΕΩΝ



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



Κλιμακωτές μειώσεις μισθών έως και το 2018 για τους υψηλόμισθους (με αποδοχές άνω των 2.000 ευρώ) υπαλλήλους, κατάργηση από την 1/1/2016 του επιδόματος ισολογισμού και εθελοντική παροχή τρίωρης εργασίας την εβδομάδα προβλέπει η νέα επιχειρησιακή σύμβαση εργασίας τριετούς διάρκειας που υπέγραψαν

## ΤτΕ: Νέα Ζετής επιχειρησιακή σύμβαση εργασίας

η διοίκηση της Τράπεζας της Ελλάδος και ο Σύλλογος Υπαλλήλων. Με τη σύμβαση -που έχει διάρκεια έως τις 30 Απριλίου του 2018- τα δύο μέρη διαπιστώνουν την ανάγκη «ασφαλούς και απρόσκοπτης λειτουργίας της τράπεζας ιδιαίτερα στην τρέχουσα δυσμενή οικονομική συγκυρία» και συνέχισης της εφαρμογής μέτρων για την περαιτέρω προσαρμογή του μισθολογικού κόστους, επιπλέον εκείνων που είχαν συμφωνηθεί στην τριετία 2012-2015 και μείωσαν κατά 18,5%, σε ετήσια βάση, το μισθολογικό κόστος. Πιο συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι με αποδοχές πάνω από 2.000 ευρώ παραιτούνται φέτος από την εισπραξη

ποσοστών 2,5% για μεικτές αποδοχές από 2.001 - 3.000 ευρώ, 3,5% από 3.001 έως 4.000 ευρώ, 5% για αποδοχές από 4.001 έως 5.000 ευρώ και 7% για αποδοχές πάνω από 5.001 ευρώ. Ταυτόχρονα, οι περικοπές το 2016 θα γίνουν σε όσους λαμβάνουν αποδοχές από 3.001 - 4.000 ευρώ (-1,5%), 4.001 - 5.000 ευρώ (-3%) και πάνω από 5.001 ευρώ (-5%). Το 2017 και το 2018 μειώσεις θα γίνουν μόνο στις αποδοχές που θα ξεπερνούν τις 5.000 ευρώ. Επιπρόσθετα, καταργείται από την 1/1/2016 το επίδομα ισολογισμού με τη συμφωνία να μην ισχύει για το προσωπικό της τράπεζας ακόμη κι αν θεσμοθετηθεί με οποιονδήποτε τρόπο.

## ΕΣΣΕ: Απώλεια 613 θέσεων εργασίας καθημερινά

Τις συνθήκες ασφυξίας που βιώνει η αγορά περιγράφει ανάγλυφα η Ελληνική Συνομοσπονδία Εμπορίου και Επιχειρηματικότητας μέσα από την παρουσίαση στατιστικών στοιχείων. Σύμφωνα με αυτά κάθε μέρα που περνά, χάνονται 22,3 εκατ. ευρώ από το ΑΕΠ της χώρας, ενώ κάθε 24 ώρες κλείνουν 59 επιχειρήσεις και μειώνεται η πλήρης απασχόληση κατά 613 θέσεις εργασίας. Την τελευταία πενταετία σημειώθηκε πτώση του κύκλου εργασιών στο λιανικό εμπόριο 26,2%, στο χονδρικό 37,1% και στα αυτοκίνητα 61,9%. Ταυτόχρονα, το ισοζύγιο τρεχουσών συναλλαγών κατέστη οριακά πλεονασματικό κατά 0,9% του ΑΕΠ το 2014, με τις εισαγωγές και τις εξαγωγές αγαθών να εμφανίζουν άνοδο κατά 4,7%, και 4,9% αντίστοιχα.

## Η εργασιακή ανασφάλεια βασική ανησυχία των Ελλήνων

### Σύμφωνα με έρευνα της Nielsen

Σημαντική αύξηση παρουσίασε ο δείκτης καταναλωτικής εμπιστοσύνης στην Ελλάδα το πρώτο τρίμηνο του 2015, σύμφωνα με την έρευνα Consumer Confidence της Nielsen. Συγκεκριμένα, ο δείκτης αυξήθηκε κατά 12 μονάδες στις 65 μονάδες, φτάνοντας στα υψηλότερα επίπεδα από το 2009. Όσον αφορά στις βασικές ανησυχίες των Ελλήνων καταναλωτών, σύμφωνα με την έρευνα, η εργασιακή ασφάλεια παραμένει στην κορυφή σε ποσοστό 45%, αυξημένο κατά 4 ποσοστιαίες μονάδες σε σχέση με το αμέσως προηγούμενο τρίμηνο, διπλάσιο από το ποσοστό, που σημειώνεται στο σύνολο της Ευρώπης. Η γενικότερη πορεία της ελληνικής οικονομίας παραμένει η δεύτερη μεγαλύτερη ανησυχία, η οποία σημείωσε και μια σημαντική αύξηση κατά 18 μονάδες.



## Έξι στους 10 εργοδότες δυσκολεύονται στην κάλυψη θέσεων εργασίας

### Σύμφωνα με την ετήσια έρευνα της ManpowerGroup



Έξι στους 10 εργοδότες στην Ελλάδα δυσκολεύονται να καλύψουν θέσεις εργασίας σύμφωνα με τα ευρήματα της Ετήσιας Διεθνούς Έρευνας Έλλειψης Ταλέντου της ManpowerGroup για το 2015. Το ποσοστό αυτό είναι το υψηλότερο που καταγράφεται στην Ελλάδα τα τελευταία 8 χρόνια διεξαγωγής της έρευνας στη χώρα

μας, σημειώνοντας σημαντική αύξηση 17 ποσοστιαίων μονάδων σε σχέση με το 2014, ενώ βρίσκεται 21 μονάδες πάνω από τον παγκόσμιο μέσο όρο (38%). Η έλλειψη απαιτούμενης εμπειρίας (40%), τεχνικών δεξιοτήτων (31%), παραγόντων που σχετίζονται με το ευρύτερο περιβάλλον (21%), επαγγελματικών δεξιοτήτων (18%) και διαθέσιμων υποψηφίων (16%) καταγράφονται ως οι κύριοι λόγοι δυσκολίας κάλυψης των θέσεων. Σε παγκόσμιο επίπεδο το 38% των εργοδοτών αντιμετωπίζει δυσκολία στην εύρεση εργαζομένων με τα απαιτούμενα προσόντα, ποσοστό, αφενός αυξημένο κατά 2 ποσοστιαίες μονάδες συγκριτικά με το 2014, αφετέρου, το μεγαλύτερο ποσοστό που έχει καταγραφεί

παγκοσμίως από το 2007, γεγονός που επιβεβαιώνει ότι η έλλειψη ταλέντου δεν φαίνεται να δείχνει σημάδια υποχώρησης. Τέλος, σύμφωνα με το 64% των εργοδοτών στην Ελλάδα, η μεγάλη δυσκολία εύρεσης κατάλληλων εργαζομένων έχει αρνητικό αντίκτυπο στην εύρυθμη λειτουργία των επιχειρήσεων. Οι επιπτώσεις για τις επιχειρήσεις είναι: μειωμένη ανταγωνιστικότητα/παραγωγικότητα (65%), μειωμένη ικανότητα ανταπόκρισης στις ανάγκες των πελατών (60%), μειωμένη δημιουργικότητα και καινοτομία (59%), καθώς και χαμηλό engagement και ηθικό (42%). Ταυτόχρονα 1 στους 5 εργοδότες στην Ελλάδα δεν έχουν χαράξει στρατηγική για την αντιμετώπιση του προβλήματος.



**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](http://www.sta.com.gr)  
ή να μας τηλεφωνήσετε στο: 210 2925100, email: info@sta.com.gr

## ΕΙΜΑΔ: Mentoring in Human Capital Στις 28 Μαΐου ο επόμενος κύκλος



Το Ελληνικό Ινστιτούτο Μάνατζμεντ Ανθρώπινου Δυναμικού της Ελληνικής Εταιρίας Διοικήσεως Επιχειρήσεων, πραγματοποιεί την Πέμπτη 28 Μαΐου και ώρα 18:00 στα γραφεία της ΕΕΔΕ, τον

επόμενο κύκλο του θεσμού «Mentoring in Human Capital». Με την πρωτοβουλία αυτή το Ινστιτούτο αποσκοπεί μέσω της διαδικασίας του Mentoring, στη μετάδοση και αξιοποίηση γνώσεων, καλών πρακτικών και δημιουργικών λύσεων από έμπειρα στελέχη της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού, σε μία κοινή προσπάθεια επίλυσης και αντιμετώπισης των κρίσιμων θεμάτων του Ανθρώπινου Δυναμικού που απασχολούν τις επιχειρήσεις σήμερα. Ταυτόχρονα, επιδιώκεται η δημιουργία ενός κοινού κώδικα αξιών, μίας κοινής κουλτούρας με στόχευση την ειλικρινή επικοινωνία, ώστε να επιτευχθεί η ανάπτυξη και η πρόοδος.

## HCA/EMCC Greece: Υποστηρικτής του «Job Pairs»



Ο Ελληνικός Σύνδεσμος Coaching (Hellenic Coaching Association) ανακοίνωσε τη συμμετοχή του στο πρόγραμμα Job-Pairs, που εδώ και 2

χρόνια διευκολύνει τη μετάβαση στην αγορά εργασίας όσων αναζητούν ενεργά ευκαιρίες απασχόλησης. Για τα μέλη του HCA/EMCC Greece η κοινωνική συνεισφορά παραμένει προτεραιότητα με απτά παραδείγματα τον σχεδιασμό και υλοποίηση δράσεων όπως το Solidarity Coaching. Έτσι, με την υποστήριξη του Job Pairs ο Σύνδεσμος έχει την ευκαιρία να συμβάλει σε μία κοινωνική δράση μέσω της συμμετοχής όσων από τα μέλη του ενδιαφέρονται να προσφέρουν τις επαγγελματικές τους γνώσεις και εμπειρία στους συμμετέχοντες του προγράμματος. Σημειώνεται ότι μέχρι σήμερα 258 job mentors έχουν δουλέψει με 751 mentees, με τον job mentor να αποδέχεται να εμπλακεί σε 4 συναντήσεις με τον υποψήφιο που ενεργά αναζητά εργασία, προκειμένου να ανταλλάξουν εμπειρίες και να προσφερθεί υποστήριξη για την επιτυχημένη μετάβαση του δεύτερου στην αγορά εργασίας.

## Ξεκίνησαν οι συναντήσεις του Great Practices FORUM «Πρώτος σταθμός» η Αθηναϊκή Ζυθοποιία

Η Αθηναϊκή Ζυθοποιία φιλοξένησε την πρώτη συνάντηση του Great Practices FORUM στις 12 Μαΐου. Η **Βαρβάρα Παναγοπούλου**, HR Director της εταιρείας, αφού ξενάγησε τους συμμετέχοντες στις νέες εγκαταστάσεις της μικρο-ζυθοποιίας ΑΘΗΝΕΟ, παρουσίασε αναλυτικά την εξαιρετική πρακτική «team talk» την οποία εφαρμόζει η εταιρεία για αποτελεσματική εσωτερική επικοινωνία. Η ζωντανή συζήτηση που ακολούθησε επικεντρώθηκε στα αποτελέσματα αυτής της πρακτικής και στις λεπτομέρειες της εφαρμογής της, ενώ η συνάντηση ολοκληρώθηκε με τη δοκιμή δύο νέων εξαιρετικών φρέσκων μπυρών της μικρο-ζυθοποιίας! Η επόμενη συνάντηση του Great Practices FORUM θα γίνει στις 9 Ιουνίου 2015 στα γραφεία της **Microsoft**, όπου η **Ματίνα Χατζηπαύλου**, HR Director της εταιρείας θα ξενάγησει τους συμμετέχοντες στους έξυπνους χώρους του κτιρίου της εταιρείας και θα παρουσιάσει το concept «The new world of work» της Microsoft, για μια πλήρη ελευθερία στους χώρους και χρόνους εργασίας. Πληροφορίες: [www.greatplacetowork.gr](http://www.greatplacetowork.gr) και 210-6971098.



## WEF: Στην 40η θέση η Ελλάδα στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων Σύμφωνα με το δείκτη Human Capital Index

Το ταλέντο και όχι το κεφάλαιο είναι ο βασικός παράγοντας, που συνδέει την καινοτομία, την ανταγωνιστικότητα και την ανάπτυξη τον 21ο

αιώνα. Η δε πλήρης αξιοποίηση του ταλέντου και των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού θα αύξανε το παγκόσμιο ΑΕΠ κατά 20%. Βέβαια, ο στόχος της πλήρους αξιοποίησης παραμένει μακρινός σε διεθνές επίπεδο, ακόμη και στις αναπτυγμένες οικονομίες, σύμφωνα με το

**World Economic Forum**, το οποίο δημοσιοποίησε το δείκτη Human Capital Index, μια μελέτη που αφορά 124 χώρες και αξιολογεί 46 επιμέρους παράγοντες, σχετικά με το πώς η κάθε χώρα αξιοποιεί το ανθρώπινο δυναμικό της. Η Ελλάδα, σύμφωνα με το δείκτη κατατάσσεται στην 40η θέση μεταξύ 124 χωρών, έχοντας επιτύχει το στόχο της ανάπτυξης των ταλέντων και δεξιοτήτων του πληθυσμού σε ποσοστό 73,7%. Στην κορυφή της παγκόσμιας κατάταξης, για το 2015, βρίσκεται η Φινλανδία, η οποία έχει αναπτύξει και αξιοποιήσει το ανθρώπινο

κεφάλαιο σε ποσοστό 86%. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, συνολικά η Ευρώπη συγκεντρώνει πολύ υψηλή βαθμολογία με τη Νορβηγία να βρίσκεται στη δεύτερη θέση της παγκόσμιας κατάταξης, την Ελβετία να ακολουθεί στην τρίτη, με τον Καναδά και την Ιαπωνία να συμπληρώνουν το παγκόσμιο «top five». Οι δε υπόλοιπες χώρες, που περιλαμβάνονται στην πρώτη δεκάδα, πλην μιας, προέρχονται όλες από τη Γηραιά Ήπειρο, με τη Σουηδία να βρίσκεται στην 6η θέση διεθνώς, τη Δανία να ακολουθεί στην 7η, την Ολλανδία στην 8η, τη Νέα Ζηλανδία στην 9η και το Βέλγιο στη 10η.

be  
**EFFICIENT**

be  
**PRODUCTIVE**

be  
**EFFECTIVE**



**BEING ESSENTIAL. YOUR PARTNER TOWARDS DEVELOPMENT**

**5**

**ΑΠΟΚΛΕΙΣΤΙΚΕΣ  
ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΕΣ**



The Sales Activator®  
Results speak louder than words



**4**

**ΤΟΜΕΙΣ  
ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΠΟΙΗΣΗΣ**

- 1 Διοίκηση - Ηγεσία
- 2 Πωλήσεις  
Εξυπηρέτηση Πελατών
- 3 Προσωπική Ανάπτυξη
- 4 Οικονομικά για  
μη Οικονομικούς

**50**

**ΕΤΑΙΡΙΕΣ  
ΠΕΛΑΤΕΣ**

**30**

**ΕΤΑΙΡΙΚΕΣ  
ΑΚΑΔΗΜΙΕΣ**

**8.400**

**ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ**



**ΠΙΣΤΟΤΗΤΑ  
ΠΕΛΑΤΩΝ**



**ΒΑΘΜΟΣ  
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ**

## Στις 26 Μαΐου ο τελικός των European Business Awards 2014/15 sponsored by RSM

8 ελληνικές επιχειρήσεις έχουν πάρει το εισιτήριο για τον τελικό!

Στις 26 Μαΐου θα διεξαχθεί στο Λονδίνο, στο Hilton Park Lane Hotel, η τελετή απονομής των «European Business Awards sponsored by RSM 2014/15», τα οποία διοργανώνονται για 9η συνεχή χρονιά, αναγνωρίζοντας και επιβραβεύοντας την επιχειρηματικότητα, τις καλές πρακτικές και την καινοτομία σε πανευρωπαϊκό επίπεδο.

**Κ**ύριος χορηγός και ενεργός υποστηρικτής είναι η RSM International, ένα από τα μεγαλύτερα δίκτυα Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών και Συμβούλων Επιχειρήσεων στον κόσμο, με πάνω από 700 γραφεία σε 110 χώρες και 34.500 στελέχη διεθνώς.

Τα «European Business Awards sponsored by RSM» αποτελούν το μεγαλύτερο και σημαντικότερο διαγωνισμό επιχειρήσεων στην ΕΕ. Patron των βραβείων είναι ο **Karel De Gucht**, Επίτροπος Εμπορίου Ευρώπης, ο οποίος θα είναι παρών τη βραδιά της απονομής, όπως επίσης και CEO σημαντικών Ευρωπαϊκών Εταιρειών, διακεκριμένα πρόσωπα από τον επιχειρηματικό και πολιτικό κόσμο, ακαδημαϊκοί και εκπρόσωποι των ΜΜΕ.

Η RSM Greece ως κύριος χορηγός, υποστηρίζει ενεργά το θεσμό στοχεύοντας στην αλλαγή αντίληψης της Ευρωπαϊκής κοινότητας για την ελληνική επιχειρηματικότητα. Κάθε χρόνο επιλέγει και προτείνει για συμμετοχή, ελληνικές επιχειρήσεις ανεξάρτητα από το μέγεθός τους ή τον κλάδο στον οποίο δραστηριοποιούνται, με βάση συγκεκριμένα κριτήρια που διαφέρουν ανά κατηγορία, όπως η καινοτομία, η εξυπηρέτηση του πελάτη, οικονομικά μεγέθη, στρατηγική ανάπτυξης και εξαγωγική δραστηριότητα. Στο φετινό διαγωνισμό 2014/2015, στην πρώτη φάση της διαδικασίας του, δήλωσαν συμμετοχή 24.000 επιχειρήσεις από 33 Ευρωπαϊκές χώρες. Από αυτές επιλέχθηκαν από τους κριτές 709 National Champions και 110 Ruban d'Honneur Recipients (10 από κάθε κατηγορία), ενώ στον τελικό θα αναδειχθούν 11 νικητές - ένας για κάθε κατηγορία.

Ανάμεσα στις 110 εταιρείες που βραβεύτηκαν με τον τιμητικό τίτλο «Ruban d'Honneur», ο οποίος τους δίνει το εισιτήριο για την τελική φάση του διαγωνισμού συγκαταλέγονται και 7 ελληνικές, γεγονός που αποτελεί εξαιρετική επιτυχία για τη χώρα μας για άλλη μία χρονιά, αλλά και



GREEN - GREEK ENVIRONMENTAL & ENERGY NETWORK SA	The Business of the Year Award with Turnover of €26-150m
AB Vassilopoulos	The Award for Environmental & Corporate Sustainability
ONEX	The RSM Entrepreneur of the Year Award
Coffee Island	The Growth Strategy of the Year Award
PHARMATHEN	The Growth Strategy of the Year Award
Genesis Pharma	The Chairman's Selection Award
Spetses Mini Marathon	The Chairman's Selection Award
Olympia Electronics	National Public Champion

για τις ίδιες τις επιχειρήσεις. Επιπλέον, με βάση τη ψηφοφορία του κοινού βραβεύτηκε φέτος η εταιρεία Olympia Electronics ως «National Public Champion» (Εθνικός Πρωταθλητής Ψηφοφορίας) διεκδικώντας έτσι τον τίτλο του «European Public Champion» στον τελικό. Οι 8 συνολικά ελληνικές εταιρείες που έχουν φτάσει στον τελικό αναφέρονται στον πίνακα.

Ο Διευθύνων Σύμβουλος της RSM Greece, **Άθως Στυλιανού**, ανέφερε σχετικά: «Όλη αυτή η προσπάθεια ξεκίνησε πριν από έξι χρόνια, μια περίοδο που διαβάζαμε και ακούγαμε πολύ δυσάρεστα σχόλια για τη χώρα μας στα ξένα μέσα. Αποφασίσαμε να αξιοποιήσουμε τη συνεργασία μας με τα European Business Awards για να συμβάλουμε κι εμείς στο rebranding της χώρας μας, να αναδείξουμε την Ελληνική επιχειρη-

ματικότητα και να δείξουμε ότι οι Ελληνικές επιχειρήσεις και οι Έλληνες επιχειρηματίες μπορούν να ανταγωνιστούν επάξια τις επιχειρήσεις των άλλων Ευρωπαϊκών χωρών. Η ελληνική επιχειρηματικότητα, παρά τις αντιξοότητες των τελευταίων ετών, αποδεικνύει για άλλη μία χρονιά ότι είναι ικανή να διακριθεί και να ξεχωρίσει ανάμεσα σε τόσες χιλιάδες επιχειρήσεις που συμμετέχουν στο διαγωνισμό, δίνοντας έτσι ένα αισιόδοξο και ελπιδοφόρο μήνυμα για το μέλλον της χώρας μας. Ευχόμαστε καλή επιτυχία στις 8 Ελληνικές επιχειρήσεις που έχουν φτάσει φέτος στον τελικό!».

European  
Business  
Awards™

Sponsored by

RSM  
Audit • Tax • Advisory

Πέμπτη, 4 Ιουνίου 2015, ATHENS LEDRA HOTEL

1<sup>st</sup> Human Capital Summit

# Talent 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 Fournis
- Παρουσιάσεις φορέων: **Jimmy Αθανασόπουλος** - Πρόεδρος Βραβείου Ελληνικής Επιχειρηματικότητας, **Λόης Λαμπριανίδης** - Καθηγητής Πανεπιστημίου Μακεδονίας, **Χάρης Μακρυνιώτης** - Endeavor Greece, **Σπύρος Μυλωνάς** - ReGeneration, **Αντώνης Σ. Παπαδημητρίου** - Πρόεδρος Ιδρύματος Ωνάση, **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.



Χορηγός



Υποστηρικτές



HICAP υποστηρίζει το  
**MAKE-A-WISH**  
Κάνε - Μια - Ευχή™ Ελλάδα

Χορηγοί  
Επικοινωνίας

BusinessNews.gr

Η ΝΑΥΤΕΜΠΟΡΙΚΗ

kariera.gr  
careerbuilder greece

Re:CSR | HRreview

naftemporiki.gr

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



## Η SAS No1 Best Workplace στην Ελλάδα για 3<sup>η</sup> συνεχή χρονιά

Η ανοικτή επικοινωνία διοίκησης και εργαζομένων  
είναι ο θεμέλιος λίθος της επιτυχίας



Η SAS Ελλάδος, Κύπρου και Βουλγαρίας, η μεγαλύτερη ιδιωτική εταιρεία λογισμικού στον κόσμο και ηγέτιδα στο χώρο των τεχνολογικών λύσεων και υπηρεσιών Business Analytics και Business Intelligence, κατέκτησε για 3<sup>η</sup> συνεχή χρονιά την 1<sup>η</sup> θέση στην κατηγορία της, σύμφωνα με την ετήσια έρευνα «Best Workplaces 2015», που πραγματοποιείται από το Great Place to Work Institute Hellas. Η Αγγέλικα Πέππα, HR Director της εταιρείας, εξηγεί τους λόγους της επιτυχίας, καθώς και τις αλλαγές που έχει επιφέρει το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού στην οργανωσιακή δομή και κουλτούρα της εταιρείας.

Η τρίτη συνεχή τιμητική διάκριση που έλαβε η SAS ως «Καλύτερο Εργασιακό Περιβάλλον στην Ελλάδα», αποτυπώνει με το βέλτιστο δυνατό τρόπο την ανθρωποκεντρική φιλοσοφία και κουλτούρα που διακατέχει την εταιρεία, η οποία αναγνωρίζεται παγκοσμίως εδώ και πολλά χρόνια. Αυτό που κάνει ένα εργασιακό περιβάλλον ιδανικό για να δουλέψει κανείς, είναι τα στελέχη να βιώνουν εξαιρετικές εργασιακές εμπειρίες σε αυτό. Αυτό προσπαθήσαμε να επιτύχουμε από την πρώτη στιγμή που δημιουργήθηκε το τμήμα HR στην εταιρεία, ήτοι τη δημιουργία εξαιρετικών εργασιακών εμπειριών. Τα αποτελέσματα της έρευνας καταδεικνύουν για άλλη μία φορά ότι οι άνθρωποι μας συμφωνούν πως η SAS είναι ένα εξαιρετικό περιβάλλον για να εργάζονται, και είναι υπερήφανοι που αποτελούν κομμάτι της. Για εμένα, που έχω την τιμή να διευθύνω το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού της SAS Ελλάδος τα τελευταία τέσσερα χρόνια, η στιγμή αυτή αποτελεί αναμφίβολα μία από τις σημαντικότερες του επαγγελματικού μου βίου!

### Η πρόκληση

Η δημιουργία αξίας τόσο στο εσωτερικό της εταιρείας όσο και εξωτερικά είναι οδηγός για την εταιρική επιτυχία. Απαραίτητη προϋπόθεση, ωστόσο, αποτελεί η εμπιστοσύνη πάνω στην οποία θα χτιστούν οι συνεργασίες, καθώς επίσης και ο βαθμός δέσμευσης που παρουσιάζουν στον εταιρικό στρατηγικό στόχο. Γι' αυτό το λόγο, προωθούμε την ανάπτυξη ενός περιβάλλοντος ανοικτής επικοινωνίας, τη δίκαιη κατανομή των ευκαιριών, τη φροντίδα της προσωπικής ζωής των εργαζομένων, την υποστήριξη της επαγγελματικής εξέλιξης και την ενθάρρυνση της καινοτομίας.



Αυτή ήταν η μεγάλη πρόκληση που είχα να αντιμετωπίσω όταν ανέλαβα το τμήμα HR. Η ευθυγράμμιση της διοίκησης με τους εργαζόμενους καθώς και η μεταξύ τους. Δεδομένου ότι η εσωτερική επικοινωνία καταλαμβάνει τουλάχιστον το 70% του καθημερινού χρόνου εργασίας σε έναν οργανισμό, η ορθή διαχείριση των καναλιών εσωτερικής επικοινωνίας μεταξύ διοίκησης και εργαζομένων, από το τμήμα HR, είναι σημαντική για τη σχέση μεταξύ τους και συνδέεται άμεσα με την οργανωσιακή δομή και κουλτούρα.

### Έμφαση στις σχέσεις εμπιστοσύνης

Στο πλαίσιο αυτό, εφαρμόσαμε πρόγραμμα οργανωσιακής ανάπτυξης προκειμένου να ενισχύσουμε την εμπιστοσύνη στις σχέσεις διοίκησης και εργαζομένων. Χαρακτηριστικό παράδειγμα, και εξίσου αποτελεσματικό, είναι η παρότρυνση των εργαζομένων ώστε να εκφράζουν τις ιδέες τους στις συναντήσεις που αφορούν στο business της SAS. Έτσι, το HR έχει καταφέρει να εντάξει «brainstorm-sessions» στην ατζέντα των περισσότερων συναντήσεων, και η υιοθέτηση αυτών των ιδεών αποτελεί σημαντική επιβεβαίωση του ρόλου των υπαλλήλων ως επαγγελματί-

ες και ως σημαντικούς κρίκους της επιτυχίας του τοπικού γραφείου της SAS. Επιπρόσθετα, η παρότρυνση των εργαζομένων για τακτικές συναντήσεις με το HR, εκφράζοντας τις ιδέες τους για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας, είναι κάτι που μας βοηθάει ως τμήμα να αναγνωρίσουμε νέους τρόπους βελτίωσης του εργασιακού περιβάλλοντος. Παράλληλα, ως HR προσπαθούμε για τη βελτίωση του work-life balance των εργαζομένων μας, κατανοώντας την ανάγκη για την επίτευξη των στόχων τους, με την παράλληλη απόλαυση σε προσωπικό και επαγγελματικό επίπεδο. Ενδεικτικό παράδειγμα αποτελεί το γεγονός ότι στηρίζουμε σε μεγάλο βαθμό τους εργαζομένους μας, όταν συντρέχουν προσωπικοί λόγοι, και προσπαθούμε να τους διευκολύνουμε όπου μπορούμε και σε κάθε τους ανάγκη. Είτε με home-office, είτε με άλλες πρακτικές διευκόλυνσης, και από αυτήν την ανθρωποκεντρική στάση η SAS Ελλάδος μόνο κερδισμένη έχει βγει!



THE  
POWER  
TO KNOW.

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**

**Τελική Απονομή Βραβείων: Σεπτέμβριος 2015**

**boussias | communications**

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

## Ένας στους 4 υπαλλήλους με σταθερή εργασία Σύμφωνα με ετήσια έκθεση του ILO



Την ανάγκη εφαρμογής πολιτικών που θα σταματήσουν την τάση της συνεχούς μείωσης των υπαλλήλων με πλήρη και μόνιμη απασχόληση, επισημαίνει η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ILO) σε ετήσια έκθεση της που δημοσιοποιήθηκε. Σύμφωνα με την ετήσια έκθεση «Παγκόσμια Απασχόληση και Κοινωνική Προοπτική», μόνο το ένα τέταρτο

όλων των εργαζομένων παγκόσμια έχουν σταθερή εργασία, ενώ τα τρία τέταρτα είτε δεν έχουν κανένα συμβόλαιο, είτε είναι ελεύθεροι επαγγελματίες, με προσωρινά ή βραχυπρόθεσμα συμβόλαια. Η παγκόσμια οικονομική κρίση οδήγησε σε αύξηση της ημιαπασχόλησης, ιδιαίτερα για τις γυναίκες, και ενέτεινε μια καθοδική τάση σε δουλειές που σχετίζονται με παγκόσμιες αλυσίδες εφοδιασμού. Οι αλλαγές αυτές και καινούριες μορφές απασχόλησης, όπως οι «μίνι-δουλειές» στη Γερμανία, τα «συμβόλαια μηδενικών ωρών» στη Βρετανία και οι «εφημερίες» (on-call, όπου κάποιος καλείται σε δουλειά μόνο όταν υπάρχει ανάγκη) στην Ολλανδία, σημαίνουν ότι οι κυβερνήσεις χρειάζεται να σκεφτούν πώς θα εγγυηθούν ασφάλεια εισοδήματος σε όσους δεν έχουν πλήρη μισθωτή εργασία, δήλωσε ο γενικός διευθυντής της ILO, Γκρίν Ράιντερ. Οι κυβερνήσεις θα πρέπει να ανταποκριθούν στην απαίτηση για πλήρη απασχόληση, επεσήμανε, αλλά είναι επίσης απαραίτητο να θέσουν και βασικά ερωτήματα για τις μεταβαλλόμενες τάσεις της αγοράς εργασίας.

## Σε χαμηλό επταετίας η ανεργία στη Βρετανία

### Αύξηση των θέσεων εργασίας στο City



Νέα μείωση κατέγραψε το ποσοστό των ανέργων στη Βρετανία το πρώτο τρίμηνο του έτους, σύμφωνα με επίσημα στατιστικά στοιχεία. Συγκεκριμένα, την περίοδο Ιανουαρίου-Μαρτίου ο αριθμός των ανέργων μειώθηκε κατά 35.000 στα 1,83 εκατομμύρια ή στο 5,5% του ενεργού πληθυσμού. Πρόκειται για το χαμηλότερο σημείο στο οποίο βρίσκεται ο δείκτης ανεργίας εδώ και επτά χρόνια. Ο αριθμός των απασχολούμενων αυξήθηκε στα 31,1

εκατομμύρια, ενώ ετήσια αύξηση 2,2% σημείωσε και ο μέσος μισθός στη χώρα. Ταυτόχρονα, αυξημένες κατά 14% ήταν οι διαθέσιμες θέσεις εργασίας στο χρηματοοικονομικό κέντρο του Λονδίνου τον Απρίλιο, καθώς οι επιχειρήσεις συνέχισαν τις προσλήψεις παρά την αβεβαιότητα λόγω των βρετανικών εκλογών. Οι διαθέσιμες θέσεις στο χρηματοοικονομικό κέντρο του Λονδίνου -το επονομαζόμενο City - αυξήθηκαν στις 10.458 τον Απρίλιο, από 9.135 θέσεις έναν μήνα πριν, σύμφωνα με στοιχεία της εταιρείας υπηρεσιών στελέχωσης **Morgan McKinley**. Όσοι εξασφάλισαν νέα θέση «είδαν» και αύξηση των αποδοχών τους κατά μέσο όρο 19%, διαπιστώνεται στην ίδια έρευνα.

## 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 υποψήφια 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 που διαθέτουν οι επιχειρήσεις 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;