

HR Awards 2016: Ανανεωμένες κατηγορίες βράβευσης

Από τον Πρόεδρο της Κριτικής Επιτροπής, R. Boyatzis

HR²⁰¹⁶ awards



Για δεύτερη χρονιά η Boussias Communications και το HR Professional διοργανώνουν τα HR Awards, αναζητώντας τα παραδείγματα αριστείας στα τμήματα ανθρώπινου δυναμικού. Μετά την περσινή, άκρως επιτυχημένη διοργάνωση, με 29 μοναδικές εταιρείες να διακρίνονται για τις βέλτιστες και καινοτόμες ανθρωποκεντρικές πρακτικές τους, για ακόμη μία χρονιά δίνεται η ευκαιρία στους οργανισμούς να διεκδικήσουν τη βράβευσή τους αποδεικνύοντας έμπρακτα τη δέσμευσή τους στο σημαντικότερο κεφάλαιο ενός οργανισμού, τους ανθρώπους του! Και στη φετινή διοργάνωση, τη διαδικασία αξιολόγησης θα ηγηθεί ο παγκοσμίως φήμης και ελληνικής καταγωγής management guru, Richard Boyatzis, με τη συμβολή του οποίου δημιουργήθηκαν οι νέες, μειωμένες κατηγορίες βράβευσης των HR Awards 2016. Ο ίδιος θα συμμετέχει ενεργά σε όλη τη διαδικασία ανάδειξης των πρακτικών αριστείας, ενώ θα βρεθεί κοντά στο ελληνικό κοινό στην Τελετή Απονομής των Βραβείων ώστε να συχαρεί και να γνωρίσει από κοντά τους οργανισμούς που θα διακριθούν για το έργο τους. Σημειώνεται ότι οι εταιρείες μπορούν να υποβάλλουν τις υποψηφιότητές τους μέχρι τις 14 Οκτωβρίου, ενώ η Τελετή Απονομής θα πραγματοποιηθεί τον Δεκέμβριο.

Περισσότερες πληροφορίες: Μαίρη Καλλιφίδα, mkalifida@boussias.com

Συναντήθηκε η Επιτροπή Εμπειρογνομόνων για τα εργασιακά

Με εκπροσώπους του ΣΕΒ, ΕΣΣΕ και ΣΕΤΕ

Ξεκίνησε την προηγούμενη εβδομάδα η σειρά συναντήσεων της διεθνούς Επιτροπής Εμπειρογνομόνων για τα εργασιακά -που έχει συσταθεί από τους θεσμούς και το υπουργείο Εργασίας- με εκπροσώπους του ΣΕΒ, της ΕΣΣΕ και του ΣΕΤΕ. Στο τραπέζι τέθηκε κυρίως το ζήτημα της επεκτασιμότητας των συλλογικών συμβάσεων. Ο εκπρόσωπος της ΕΣΣΕ **Αντώνης Μέγγουλης** δήλωσε ότι όλοι οι φορείς ζήτησαν ομόφωνα την επαναφορά της «αρμοδιότητας» της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, οι αποφάσεις για τους κατώτατους μισθούς και για την επεκτασιμότητα να λαμβάνονται έπειτα από διαπραγμάτευση των ανωτέρω ενώσεων με

τους κοινωνικούς εταίρους με στόχο να επέλθει εξίσωση των όρων στην ελληνική αγορά όσον αφορά τη μεταβολή των μισθών. Στη σχετική συζήτηση, όπως αναφέρει σε ανακοίνωσή της, η ΕΣΣΕ κατέθεσε τις θέσεις του εμπορικού κόσμου της χώρας, ανάμεσα στις οποίες ανέφερε ότι:

- Η επαναφορά της επεκτασιμότητας των συλλογικών συμβάσεων είναι αναγκαία και ικανή συνθήκη για την επιβίωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και το ουσιαστικό αντίκρισμα που έχουν στην κοινωνία και στην οικονομία,
- Η εθνική κλαδική σύμβαση των εμπορικών επιχειρήσεων ήταν ανέκαθεν το σημείο αναφοράς για τον κλάδο, δημιουργώντας

καθεστώς σταθερότητας των εργασιακών σχέσεων στον κλάδο και ενισχύοντας σχέσεις αμοιβαίας εμπιστοσύνης ανάμεσα στους συμβαλλόμενους εργοδότες και εργαζόμενους,

γ. Η μετενέργεια των συλλογικών συμβάσεων πρέπει να είναι αντικείμενο των διαπραγματεύσεων μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων και δεν μπορεί να ορίζεται από το κράτος κ.α. Σημειώνεται ότι η επιτροπή θα εκδώσει πόρισμα, το πιθανότερο μέσα στον Σεπτέμβριο, στο οποίο θα περιγράφει τον τρόπο με τον οποίο το θεσμικό πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα θα ευθυγραμμιστεί με τα ισχύοντα στην Ευρωπαϊκή Ένωση.



Conferences

Τρίτη 5 Ιουλίου, Συνεδριακό Κέντρο Δαΐς

HR in ACTION

version 5

Best Practices | Initiatives | Actions | Success Stories



Πίνος Αρσόγλου
Γενικός Διευθυντής WIDE Services - e-Learning Solutions, e-Learning Business Consultant



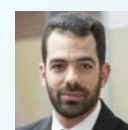
Μαρίλια Αφιάνη
HR Generalist, Data Communication



Κώστας Βαβαρούτσος
Διευθυντής, Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού, Όμιλος Creta Farm



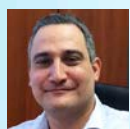
Βασίλης Βασιλειάδης
Training Director, OTEAcademy



Αθανάσιος Γεραμανής
Country Manager, Greece, Blueground



Άγγελος Δερλιδάκης
Ιδρυτής Positivity Coaching, Αντιπρόεδρος ICF Greece



Γιόργος Ζαφόλιας
Διευθυντής Ψηφιακών Μέσων, Η Νουατεμπορική



Βασίλης Ιωαννίδης
HR Business Partner, ELAIS - Unilever Hellas



Λάρα Κάλρα
Head of HR, Media Saturn Hellas



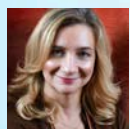
Γιόργος Κατσουράνης
Διευθύνων Σύμβουλος, Κέντρο Βιολογίας, Επιχειρηματικότητας ΕΞΕΛΙΞΗ, μέλος του Ομίλου της Τράπεζας Πειραιώς



Μαρία Καφεντζή
HR Director, Ολυμπιακή Συστοιχία



Αρετή Κρητικού
Διευθύντρια Υποδιεύθυνσης Εργασιών HR, Eurobank



Νικόλ Μαντζουκούλου
Business & Executive Master Coach, True-Me® Breakthrough Coaching



Φραγκιάκη Μελίσα
HR Director, Vodafone



Μιχάλης Μέτις
HR Director, Public



Μιχάλης Μιηλιόπουλος
Υπ. Τομέα Εκπαίδ. & Ανάπτυξης, Lidl Ελλάς



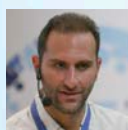
Νικόλαος Μοσχάτος
HR Manager, Accenture



Έλενα Μπαλούζα
English Business Development Manager, British Council Greece



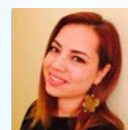
Ηλίας Μπαναγός
Πρόεδρος ΔΣ & Διευθύνων Σύμβουλος, ΕΡΓΟΝΟΜΙΑ ΑΕ



Σπύρος Μουλάνης
Country Manager, ReGeneration



Γιόργος Μυρτίλης
Country Manager, Dynargie



Κέλλυ Παναγιωτίδου
Director Human Resources, Tripsta



Μανόλη Πατσουρού
Sales Director, Kariera.gr / CareerBuilder Greece



Βασίλης Πρασάς
Εμπορικός Διευθυντής, Όμιλος Epsilon Net



Άκης Πρωτοπαπάς
Sales Manager, Epsilon HR



Νατίσσα Σαλιού
HR Manager, Αθηναϊκή Συστοιχία



Ευτυχία Σμπορούνη
Director HR, Legal & Administration, Pharnaserve-Lilly



Κατερίνα Σταθακάκη
Learning & Development Specialist, Fourlis Holdings



Έλενα Σίφος
Recruitment, HR Development & Change Management Director, Fixed & Mobile, HR Division, OTE



Αθηνά Σιάφου
HR Administrator, Apivita



Ρόζα Τανίη
HR Manager, Skovitz



Φωτεινή Φέβριν
Head of HR Greece, Malta, Cyprus and Israel British American Tobacco



Εύη Χανθοπούλου
Senior Manager, Επικεφαλής της ομάδας Οργανωσιακής Υγείας, Group Human Resources & Organizational Learning, Piraeus Bank



Άντρα Χριστοδούλου
HR Professional, Intrisoft International

www.hrinaction.gr

Μεγάλοι Χορηγοί



EPSILONNET
GROUP OF COMPANIES



Χορηγοί



Υποστηρικτές



Επιστημονικός Συνεργάτης



Tailor Made Sponsor



Conference Experience Sponsor



Χορηγός Εκτυπώσεων



Με την Υποστήριξη



boussias communications

Συμμετοχές: Μ. Καλλιφειδά, Τ: 210 661 77 77 (εσ. 115),
E: mkalifida@boussias.com
Χορηγίες: Κ. Κίντζιος, Τ: 210 661 77 77 (εσ. 119),
E: kkinzios@boussias.com

Νέα εθελουσία ανακοίνωσε ο ΟΤΕ

Νέα προγράμματα οικειοθελούς αποχώρησης, για εργαζομένους στον ΟΤΕ που βρίσκονται κοντά στη συνταξιοδότηση, ανακοίνωσε ο Όμιλος ΟΤΕ. Στα προγράμματα αναμένεται ότι θα συμμετάσχουν περίπου 350 εργαζόμενοι, με το συνολικό κόστος να εκτιμάται ότι θα ανέλθει σε περίπου 54 εκατ. ευρώ.

Όπως αναφέρεται σε σχετική ανακοίνωση του Ομίλου, τα προγράμματα που υλοποιεί ο ΟΤΕ δεν επιβαρύνουν τα ασφαλιστικά ταμεία καθώς η εταιρεία επωμίζεται το σύνολο του κόστους. Σύμφωνα με την ανακοίνωση, η απόφαση για την έναρξη των νέων

προγραμμάτων ελήφθη στο πλαίσιο των πρωτοβουλιών που υλοποιεί για την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητάς του, την ανανέωση του ανθρώπινου δυναμικού του και τη δημιουργία ευκαιριών για την απασχόληση νέων ανθρώπων. «Τα προγράμματα που έχουν σχεδιαστεί για τους εργαζομένους που επιθυμούν να αποχωρήσουν είναι ιδιαίτερα ελκυστικά, δίνουν τη δυνατότητα αποχώρησης με τις καλύτερες δυνατές συνθήκες και λαμβάνουν υπόψη το δύσκολο μακροοικονομικό περιβάλλον», αναφέρεται χαρακτηριστικά.

PwC: Τι αηλλάζει στην προσέληψη «ταλέντων» από τις εταιρείες

Σύμφωνα με τη νέα έρευνα της PwC «People and purpose: Talent strategy in an unpredictable world», οι διευθύνοντες σύμβουλοι πιστεύουν όλο και περισσότερο ότι τα πιο ταλαντούχα στελέχη θα επιλέξουν να εργαστούν σε μία εταιρεία, και θα παραμείνουν σε αυτήν, αποκλειστικά και μόνο όταν αυτή διαθέτει ισχυρές αξίες, αξίες που θα ταυτίζονται με τις δικές τους και θα εστιάζουν στο κοινωνικό όφελος. Κατηγοούμενοι από τη γενιά των Millennials, όλη τα στελέχη επιθυμούν να υποστηρίξουν και να εργαστούν σε επιχειρηματικούς οργανισμούς που θα μπορούν να εμπιστευθούν. Αναζητούν πιο κοινωνικά υπεύθυνα και δεοντολογικά αγαθά, υπηρεσίες, εμπορικές επωνυμίες, εταιρείες και εργοδότες – και οι διευθύνοντες σύμβουλοι προσπαθούν να ανταποκριθούν σε αυτό. Μάλιστα, ποσοστό 75% των διευθύνοντων συμβούλων προβαίνουν σε αηλλαγές σε αξίες, δεοντολογία και κώδικες συμπεριφοράς απαντώντας θετικά στις ευρύτερες προσδοκίες των μετόχων. Ένας άλλος βασικός πόλος έλξης για την προσέληψη ταλέντων είναι η ορθή στρατηγική για τη διαχείριση των

ανθρώπινων πόρων. Ποσοστό 67% των διευθύνοντων συμβούλων θεωρεί ότι σε πέντε χρόνια, αντί να αναζητούν τις καλύτερες οικονομικές απολαβές, τα ταλέντα θα προτιμήσουν να εργαστούν για επιχειρηματικούς οργανισμούς με κοινωνικές αξίες που συνάδουν με τις δικές τους αξίες και πραγματοποιεί αηλλαγές στις στρατηγικές αναζήτησης ταλέντων προς τη συγκεκριμένη κατεύθυνση. Αηλλή παρὰ το γεγονός ότι οι διευθύνοντες σύμβουλοι γνωρίζουν ότι είναι απαραίτητη μια σωστή στρατηγική αναζήτησης ταλέντων με δυσκολία μπορούν να μετατρέψουν τις στρατηγικές αυτές σε απτά και πρακτικά βήματα. Για παράδειγμα, ποσοστό 72% ανησυχεί για τη διαθεσιμότητα βασικών δεξιοτήτων, αηλλή μόνο 30% εστιάζει στην αναβάθμιση των δεξιοτήτων των εργαζομένων του.



ΕΕ: Αυξάνεται η γραφειακή απασχόληση

Στη Ν. Ευρώπη συνεχίζει να υποχωρεί



Η τελευταία έρευνα της εταιρείας **Colliers International** αναφέρει ότι το 2016 η ΕΕ μπορεί να δει τα επίπεδα απασχόλησης να ξεπερνούν το ανώτατο όριο του 2008. Ειδικότερα, η έκθεση δείχνει ότι τα επίπεδα της γραφειακής απασχόλησης στην ΕΕ έχουν αυξηθεί κατά 5 εκατ., αντιπροσωπεύοντας μια αύξηση της τάξεως του 4,3% τα τελευταία 10 χρόνια και ξεπερνώντας το προηγούμενο ανώτατο όριο του 2008. Λαμβάνοντας

υπόψη τις σημαντικές επιπτώσεις του outsourcing και offshoring, την παγκόσμια οικονομική κρίση 2008 - 2012, και τις επιπτώσεις της λιτότητας τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα, οι προοπτικές για τη γραφειακή απασχόληση στην ΕΕ δείχνουν στην πραγματικότητα θετικές. Η έρευνα δείχνει το βαθμό στον οποίο η ανάθεση εργασιών σε εξωτερικούς συνεργάτες (outsourcing) είχε θετικό αντίκτυπο σε ορισμένες περιοχές της ΕΕ, συμπεριλαμβανομένης της Νότιο-Ανατολικής Ευρώπης, της Κεντρικής Ευρώπης και τις χώρες της Βαλτικής, όπου όλοι κατέγραψαν αύξηση μεταξύ 6% και 15%, αν και πρόκειται για σύγκριση από χαμηλή βάση. Η έκθεση υπογραμμίζει επίσης ότι το Ηνωμένο Βασίλειο και η Ιρλανδία έχουν παρουσιάσει σημαντική ανάπτυξη στην γραφειακή απασχόληση κατά τα τελευταία 10 χρόνια,

σημειώνοντας αύξηση 9,8% μεταξύ των ετών 2005 και 2015. Ωστόσο, η έκθεση δείχνει ότι υπάρχουν νικητές και ηττημένοι στην ΕΕ όταν πρόκειται για την αύξηση της απασχόλησης. Η Γερμανία έχει ανακάμψει, αηλλή έχει καθυστερήσει από την έλλειψη καταρτισμένου εργατικού δυναμικού. Η Γαλλία, η οποία επίσης παρουσιάζει υποτονικούς ρυθμούς ανάπτυξης, έχει καθυστερήσει περαιτέρω λόγω αδυναμίας υιοθέτησης μορφών ευέλικτης εργασίας. Από την άλλη πλευρά, η ανάπτυξη της Δυτικής Ευρώπης υπήρξε πολύ πιο συγκρατημένη, παρουσιάζοντας αύξηση μόνο 1,8% στην γραφειακή απασχόληση. Αντίστοιχα, στη Νότια Ευρώπη, υπήρξε αρνητική ανάπτυξη της γραφειακής απασχόλησης από το 2005, με μείωση της τάξεως του 4,6%. Ειδικότερα, η Ισπανία, η Ιταλία η Πορτογαλία και η Ελλάδα.

Διοργάνωση

boussias | communications

Official Publications



HR awards 2016

Για 2η χρονιά η **Boussias Communications** και το περιοδικό **HR Professional**, διοργανώνουν τα HR Awards, με στόχο να αναδείξουν και να επιβραβεύσουν τις πρωτοβουλίες, τις πρακτικές και τις πολιτικές 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 εργαζόμενους τους.

Ημερομηνία Υποβολής Υποψηφιοτήτων: 14 Οκτωβρίου 2016

Τελετή Απονομής: Δεκέμβριος 2016

ΒΑΣΙΚΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΒΡΑΒΕΥΣΗΣ

- Learning & Development
- Resourcing & Diversity
- Talent Management
- Employee Engagement & Team Building
- Health & Well-Being
- Performance & Rewarding
- Change Management
- Technology
- Corporate Social Responsibility

Πληροφορίες: Μαίρη Καλλιφίδα, Τ: 210 661 77 77 (εσ. 115), E: mkalifida@boussias.com

Διάκριση της Data Communication

Στα Best Workplaces in Europe 2016



Η Data Communication ανακηρύχθηκε από τον οργανισμό Great Place to Work ως μία από τις 50 εταιρείες με το καλύτερο εργασιακό περιβάλλον στην Ευρώπη (Best Workplaces in Europe 2016) στην κατηγορία των επιχειρήσεων με 50 έως 500 εργαζόμενους, αποτελώντας τη μοναδική ελληνική βράβευση στην κατηγορία αυτή. Η απονομή του βραβείου πραγματοποιήθηκε κατά τη διάρκεια ειδικής τελετής στο Δουβλίνο, την Πέμπτη 16 Ιουνίου. Παραλαμβάνοντας το βραβείο, η **Ζωή Δουζένη**, Executive Vice President και HR Director δήλωσε: «Η ανάδειξη της Data Communication στις κορυφαίες εταιρείες της Ευρώπης από το Great Place to Work είναι μεγάλη τιμή για εμάς. Οι άνθρωποί μας είναι η ψυχή και η κινητήριος δύναμη της εταιρείας μας. Βασικός μας στόχος είναι να τους προσφέρουμε ένα φιλικό και δημιουργικό εργασιακό περιβάλλον, στο

οποίο έρχονται κάθε μέρα με χαμόγελο. Η πανευρωπαϊκή αυτή διάκριση είναι μια επιβεβαίωση των προσπαθειών μας, που μας δίνει ακόμα περισσότερη ενέργεια και δύναμη για να συνεχίσουμε το έργο μας. Με μεγάλη χαρά και υπερηφάνεια παραλαμβάνω το βραβείο εκ μέρους όλων των ανθρώπων της Data Communication και τους ευχαριστώ θερμά που μας ανέδειξαν ως μία από τις εταιρείες με το καλύτερο εργασιακό περιβάλλον στην Ευρώπη».

Η Mars Καλύτερο Πολυεθνικό Εργασιακό Περιβάλλον Στην Ευρώπη για το 2016

Η Mars Ελλάδα, γιόρτασε το γεγονός ότι αποτελεί ένα από τα έντεκα σημεία Mars της Ευρώπης, που μαζί κατάφεραν να κερδίσουν τον πολυπόθητο τίτλο του Καλύτερου Πολυεθνικού Εργασιακού Περιβάλλοντος στην Ευρώπη, στα ετήσια βραβεία Great Places to Work (GPTW) 2016, που πραγματοποιήθηκαν στο Δουβλίνο, Ιρλανδία. Με πάνω από 18.400 συνεργάτες σε όλη την Ευρώπη, η Mars Europe διακρίθηκε ανάμεσα σε 2.250 εταιρείες που συμμετείχαν στην έρευνα του GPTW, σε 19 χώρες. Ο **Gilles Morel**, Regional President της Mars Chocolate Europe & Eurasia, που παρευρέθηκε στην εκδήλωση, δήλωσε: «Νιώθω τιμή να βρίσκομαι σήμερα στο Δουβλίνο εκ μέρους της Mars, για τα βραβεία Καλύτερου Εργασιακού Περιβάλλοντος στην Ευρώπη. Είμαι ενθουσιασμένος για τις υποψηφιότητες μας επειδή αντανακλούν την υπερηφάνεια και την αφοσίωση των Ευρωπαίων Συνεργατών μας, που ξεπερνούν πλέον τους 18.400, από την έναρξη των δραστηριοτήτων μας στην Ευρώπη το 1932». Ο **Άθως Παπαλάμπρος**, Corporate Affairs Manager της Mars Ελλάδας, ανέφερε: «Για μένα, η κουλτούρα της εταιρείας είναι αυτό που κάνει τη Mars το τέλει μέρος εργασίας – συμμετοχή, ζεστασιά, ενέργεια και αφοσίωση. Η Mars μας δίνει την ευκαιρία να συνεχίσουμε να μαθαίνουμε και να γίνουμε επιχειρηματίες».

Graduate Trainee Program από την Coca-Cola Τρία Ύψιλον

Η Coca-Cola Τρία Ύψιλον προσκαλεί νέους ταλαντούχους απόφοιτους να ξεκινήσουν τη σταδιοδρομία τους στην εταιρεία και να αναπτύξουν το ταλέντο τους στη χώρα μας, μέσα από το Graduate Trainee Program. Όπως επισημαίνεται σε σχετική ανακοίνωση, νέοι και νέες που πρόσφατα ολοκλήρωσαν τις σπουδές τους αλλιά και με σύντομη εργασιακή εμπειρία έως 2 έτη, καλούνται να συμμετάσχουν μέσα από την ιστοσελίδα μέχρι τις 30 Ιουνίου. Η διαδικασία επιλογής των συμμετεχόντων περιλαμβάνει στάδια αξιολογήσεων, τεστ δεξιοτήτων και δομημένες συνεντεύξεις, ενώ ολοκληρώνεται με τη συμμετοχή όσων προκριθούν σε ολόημερο Κέντρο Αξιολόγησης, όπου καλούνται να εργαστούν ατομικά και ομαδικά σε πραγματικές συνθήκες εργασίας. Όσοι επιλεγθούν θα αποτελούν πλέον μέρος μιας μεγάλης και δυνατής ομάδας σε Ελλάδα και Κύπρο, ξεκινώντας μια διαδρομή πλούσια σε γνώση και επαγγελματική εμπειρία, αποκτώντας εξοικείωση με τη δραστηριότητα και τη συνολική λειτουργία μιας δυναμικής εταιρείας. Για τα επόμενα 2 χρόνια, το ατομικό τους πλάνο ανάπτυξης θα συνδυάζει εκπαίδευση σε βασικούς τομείς, projects στο προσωπικό πεδίο ενδιαφέροντος και αξιολόγηση της απόδοσης, καθώς και τοποθέτηση σε θέση εργασίας.

Ξεκινά ο 4ος κύκλος του προγράμματος Egg

Με μεγάλη επιτυχία και αριθμό - ρεκόρ προκριθέντων ολοκληρώθηκε η διαδικασία επιλογής των νέων επιχειρηματικών ομάδων που θα συμμετάσχουν στον 4ο κύκλο του Προγράμματος Νεανικής Καινοτόμου Επιχειρηματικότητας egg. Για πρώτη φορά στα τέσσερα χρόνια ζωής του egg, από τη διαδικασία αξιολόγησης προκρίθηκαν 31 επιχειρηματικές ομάδες οι οποίες εντάσσονται στο πρόγραμμα, και συγκεκριμένα στη φάση grow αυτού, για ένα έτος, καλύπτοντας ευρύτατο φάσμα κλάδων της οικονομίας όπως ο Τουρισμός, το Ηλεκτρονικό Επιχειρείν, οι Αναδυόμενες Τεχνολογίες & Εφαρμογές Internet of Things (IoT), η Βιοτεχνολογία, η Πολιτιστική Βιομηχανία, οι Υπηρεσίες Υγείας, η Κοινωνική Επιχειρηματικότητα κ.ά. Σημειώνεται ότι, οι επιχειρηματικές ομάδες θα εγκατασταθούν από τα τέλη Ιουνίου και για ένα χρόνο στο πλήρως εξοπλισμένο κτήριο του egg όπου θα απολαμβάνουν υποστηρικτικές υπηρεσίες, ουσιαστική επιχειρηματική κατάρτιση και πρόσβαση σε ένα δίκτυο διακεκριμένων μεντόρων, με σκοπό να μετατρέψουν την ιδέα τους σε επιχείρηση.



netweek
conferences

PROJECT MANAGEMENT CONFERENCE '16

Τρίτη 12 Ιουλίου 2016, 9.00 - 17.00, Αμφιθέατρο OTEAcademy,
Pre-conference workshops: Δευτέρα 11 Ιουλίου 2016, 14.00 - 20.00, OTEAcademy

Think Agile!
Act Agile!
Be Agile!

Το γνωστό συνέδριο
Project Management Conference
μεταφέρεται μόνο για φέτος
στις 12 Ιουλίου

Εξασφαλίστε έως
και 14 PDU's

Η παρακολούθηση του συνεδρίου
εξασφαλίζει 2 Leadership PDU's
και 6 Strategic PDU's, ενώ όσοι
συμμετάσχουν και στα workshops
μπορούν να εξασφαλίσουν έως
και 2 Leadership PDU's και 4
Strategic PDU's.

Το φετινό συνέδριο εστιάζει στη σημασία της ανάπτυξης ευέλικτων πρακτικών, μεθοδολογιών και νοοτροπιών για τη διασφάλιση της επιτυχίας στη Διοίκηση Έργων, αλλά και στην ανάδειξη του ρόλου του Project Manager ως φορέα ευελιξίας και προσαρμοστικότητας στο αβέβαιο επιχειρηματικό περιβάλλον.

Δηλώστε σήμερα κιόλας τη συμμετοχή σας και κερδίστε προνομιακές τιμές

Keynote Speakers



Alfonso Bucero, ο βραβευμένος "οπαδός" του Project Management

Παρουσίαση Pre-conference workshop: "Achieving Management commitment for project success"

Παρουσίαση στο συνέδριο: "How to develop your influence for project success".



Agnieszka Gasperini, Managing Director "Practical Thinking Group"

Παρουσίαση Pre-conference workshop: "Agile Leader → Servant Leader"

Παρουσίαση στο συνέδριο: "Strengthen Communications skills for creating effective Agile Team"



Dr. Thomas Juli, ο ειδικός σε θέματα ηγεσίας και μετασχηματισμού

Παρουσίαση Pre-conference workshop: "A practical approach to unfolding organizational potential"

Παρουσίαση στο συνέδριο: "Don't Do Agile. Be Agile!"



Malgorzata Kuzyk, Agile PMO CEO, Project Management Product Owner

Παρουσίαση Pre-conference workshop: "Business Model Canvas, a practical and creative tool for business model innovation"

Παρουσίαση στο συνέδριο: "The Agile Way - How it Impacts Organisations, PMOs and Project Managers?"

Έλληνες ομιλητές

- Δρ Χάρης Αποστολόπουλος, EMBA, PMP Strategy Advisor [Corporate | Program/Project Management | PMO]
- Σπύρος Αρμύρος, Senior ICT Project Manager, Όμιλος OTE/COSMOTE

- Θεοφάνης Γιώτης, Sub-Committee Member, Portfolio Management - 4th Edition at Project Management Institute
- Δήμητρα Τσόλκα, PMP, PMI-ACP, Intracom Telecom SWDC

Με την τιμητική υποστήριξη

itsMF Hellas
The IT Service Management Forum



Χορηγός
Φιλοξενίας

OTE ACADEMY

Χορηγός
Catering



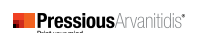
Χορηγός
Διεκμνησίας



Conference
Experience Sponsor



Χορηγός
Εκτιπώσεων



boussias | communications

ΣΥΜΜΕΤΟΧΕΣ: Χαρά Κατσαρού, τηλ. 210661 7777 (ext. 153), xkatsarou@boussias.com

ΧΟΡΗΓΙΕΣ: Θάνος Θώμος, τηλ. 210 661 77 77 (ext. 322), tthomos@boussias.com

ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ: Νικόλαος Κονδάκης, τηλ. 210 661 77 77 (ext. 124), nkondakis@boussias.com

www.pmconference.gr

Ενημέρωση για το νέο Φορολογικό-Ασφαλιστικό & Καλοκαιρινή Εκδήλωση από τον ΣΔΑΔΕ

Στις 22 Ιουνίου 2016, ο ΣΔΑΔΕ (Σύνδεσμος Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού Ελλάδας), συνδύασε τη «Γνώση» με τη «Διασκέδαση» στο Balux Prive με τη συμμετοχή 100 και πλέον στελεχών από το χώρο του HR. Οι συμμετέχοντες είχαν την ευκαιρία να παρακολουθήσουν τις ενδιαφέρουσες ομιλίες σχετικά με τις αλλαγές που ψηφίστηκαν στο νέο Φορολογικό/Ασφαλιστικό και τις επερχόμενες στο Εργασιακό που έγιναν από την Γεωργία Σταματέλου, Γενική Διευθύντρια, Επικεφαλής Φορολογικού Τμήματος, KPMG, την Πατρίνα Παπαρηγοπούλου, Δικηγόρο, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Νομικής Σχολής Πανεπιστημίου Αθηνών και τον Κωνσταντίνο Πηνιώτη, Δικηγόρο, Εταίρο, PPLegal. Αργότερα, στο πλαίσιο της ετήσιας καλοκαιρινής εκδήλωσης των μελών του Συνδέσμου απόλαυσαν την εξαιρετη βραδιά στο cocktail party που ακολούθησε.



Η Response γιόρτασε 20 χρόνια λειτουργίας

Η Response SA, στο πλαίσιο των εορτασμών των δύο δεκαετιών λειτουργίας της, σχεδίασε μία ξεχωριστή εκδήλωση τιμώντας τους πελάτες και τους συνεργάτες της, στην οποία παρευρέθηκαν ανώτερα και ανώτατα στελέχη ελληνικών και πολυεθνικών επιχειρήσεων, καθώς και Πρόεδροι Ινστιτούτων και Επιμελητηρίων. Την εκδήλωση άνοιξε με ομιλία του ο Πρόεδρος της Response, **Δημήτρης**

Παπανικτόπουλος, ο οποίος τόνισε ότι «αυτό που κάνει τη Response να στέκεται γερά στα πόδια της είναι οι άνθρωποί της! Δέσμευση, διάθεση, αφοσίωση, κέφι, πάθος, επαγγελματισμός, ομαδικότητα και μάλιστα όλα αυτά μαζί! Προσπαθούμε όλοι μαζί να είμαστε στις καρδιές των πελατών μας». Τη σκυτάλη παρέλαβε η Γενική Διευθύντρια, **Αγγελίνα Μιχαηλίδου**, η οποία δήλωσε: «Η Response δίνει

εύστοχες απαντήσεις με συνέπεια επί 20 χρόνια στην ανάπτυξη των στελεχών. Και τώρα, στο κατώφλι της επόμενης 20ετίας βρίσκεται στην ιδανική στιγμή, όπου η ανάγκη για Talent Development αναγνωρίζεται διεθνώς, ως η βέλτιστη στρατηγική για την ίδια την ανάπτυξη των επιχειρήσεων». Ακολούθησε σύντομος χαιρετισμός από το **Χάρη Πεζούλα**, Ιδρυτή της εταιρείας.

ΣΕΒ: Νέο Διοικητικό Συμβούλιο



Με βασικό μήνυμα «Δυναμικές Επιχειρήσεις – Ανάπτυξη για Όλους» ξεκίνησαν οι εργασίες της Ετήσιας Τακτικής Γενικής Συνέλευσης του ΣΕΒ, στο Μέγαρο Μουσικής Αθηνών. Στο πλαίσιο των αρχαιρεσιών, Πρόεδρος για τη διετία 2016 – 2018 επανεξελέγη ο Θεόδωρος Φέσσας. Η πλήρης σύνθεση του νέου ΔΣ διαμορφώνεται ως εξής: Πρόεδρος Θ. Φέσσας (Quest), Εκτελεστικός Αντιπρόεδρος & Πρόεδρος Εκτελεστικής Επιτροπής Κω/νος Μπίτσιος (ΣΕΒ), Αντιπρόεδροι: Γιάννης Γιώτης (Γιώτης Α.Ε.), Σπύρος Θεοδωρόπουλος (Chipita), Αναστάσιος Καλλιτσάντσος (Ελλάκτωρ), Νίκος Καραμούζης (Eurobank), Ευάγγελος Μυτιληναίος (Μυτιληναίος ΑΕ), Δημήτρης Παπαλεξόπουλος (Τιτάν), Γενικός Γραμματέας Αλέξανδρος Μακρίδης (Χρυσοφίδης Μ.Γ.), Ταμίας Κωνσταντίνος Μαραγκός (Ε. Σκαζίκης - Λ. Μαραγκός), Μέλη: Ηρώ Αθανασίου (Ελλαϊς – Unilever Hellas), Οδυσσέας Αθανασίου (Lamda Development),

Ευτύχιος Βασιλάκης (Aegean Airlines), Ελένη Κάτσου (ΦΑΡΜΑΤΕΝ), Κωνσταντίνος Κόκκαλης (Intracom), Πάνος Κυριακόπουλος (Star Επενδυτική), Γιώργος Κώτσαλης (Interamerican), Μιχάλης Στασινόπουλος (ΕΛΒΑΛ), Μιχάλης Τσαμάς (ΟΤΕGlobe), Βασίλης Φουρλής (Housemarket).

20 χρόνια λειτουργίας για το ΕΠΚ της ELPEN

Τα 20 έτη λειτουργίας συμπλήρωσε το Μάιο το Ερευνητικό - Πειραματικό Κέντρο (ΕΠΚ) της ελληνικής φαρμακευτικής βιομηχανίας ELPEN, επιστεγάζοντας την υψηλή, διαχρονική ποιότητα του επιστημονικού έργου που υλοποιεί και επιβεβαιώνει την πρακτική υποστήριξη της ELPEN προς την επιστημονική και ερευνητική κοινότητα της χώρας. Χαρακτηριστικό παράδειγμα της αξίας του έργου του Ερευνητικού Κέντρου είναι ο αριθμός των εκπαιδευτικών προγραμμάτων που έχει υλοποιήσει μέχρι σήμερα, ο οποίος υπερβαίνει τα 700, ενώ ολοκληρώθηκαν ή υλοποιούνται 120 Ερευνητικές Υποτροφίες. Το ΕΠΚ της ELPEN κατατάσσεται σήμερα στα μεγαλύτερα εργαστήρια μεταφραστικής βιοϊατρικής έρευνας και εκπαίδευσης στην Ευρώπη.

Εβδομάδα εθελοντισμού από την Μύλοι Λούλη

Με επιτυχία ολοκληρώθηκε, για δεύτερη συνεχόμενη χρονιά, η εβδομάδα εθελοντισμού των εργαζομένων της Μύλοι Λούλη. Στο πλαίσιο της εταιρικής υπευθυνότητας, οι εργαζόμενοι είχαν τη δυνατότητα να συμμετέχουν σε διάφορες δράσεις που είχε οργανώσει η εταιρεία, μετά από εσωτερική διαβούλευση. Πάνω από τους μισούς εργαζομένους της Μύλοι Λούλη εργάστηκαν σε δράσεις επιλογής τους, οι οποίες περιελάμβαναν εθελοντική αιμοδοσία για τις ανάγκες της τράπεζας αίματος της εταιρείας, καθαρισμό επαρχιακού δρόμου στο Νομό Μαγνησίας, στήριξη των δράσεων του Χαμόγελου του Παιδιού στο Νομό Αττικής και καθαρισμό άλσους και γηπέδου μπάσκετ στο Νομό Βοιωτίας.

ΗΠΑ: Αύξηση του κατώτατου μισθού Προτείνει η Κριστίν Λαγκάρντ

Μεγαλύτερες φοροαπαλλαγές στο φόρο εισοδήματος, αναβάθμιση των κοινωνικών προγραμμάτων για τους φτωχούς ανέργους και αύξηση του κατώτατου μισθού προτείνει στις ΗΠΑ η επικεφαλής του ΔΝΤ, Κριστίν Λαγκάρντ. Η σύσταση έπεται έρευνας του Ταμείου, που διαπιστώνει επιδείνωση μιας σειράς δεικτών στη μεγαλύτερη οικονομία του κόσμου και πτώση του βιοτικού επιπέδου σημαντικής μερίδας του αμερικανικού πληθυσμού. Ειδικότερα, στην έκθεσή του για την αμερικανική οικονομία, το ΔΝΤ διαπιστώνει πως η αύξηση της παραγωγικότητας έχει επιβραδυνθεί από το 1,7% στο οποίο βρισκόταν πριν από την αρχή της κρίσης το 2007 στο μόλις 0,4% τα τελευταία πέντε χρόνια. Η Κ. Λαγκάρντ επισήμανε ως ιδιαίτερη αδυναμία της αμερικανικής οικονομίας το ότι είναι η μοναδική μεταξύ των ανεπτυγμένων οικονομιών στην οποία δεν προβλέπεται πληρωμένη άδεια μητρότητας. Αποτέλεσμα αυτής της έλλειψης είναι η κατά 12% μειωμένη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας. Έτσι, μεταξύ άλλων, συνιστά να δοθεί στους γονείς πληρωμένη γονική άδεια, βοήθεια για τη φροντίδα των παιδιών και καλύτερα προγράμματα ασφάλισης των ανίκανων για εργασία.

Σε ό,τι αφορά την αύξηση της παραγωγικότητας, η ίδια συνέστησε τη βελτίωση του φορολογικού συστήματος και των υποδομών των ΗΠΑ, αλλά και η ενίσχυση του εκπαιδευτικού συστήματος με έμφαση στην ανάπτυξη και καλλιέργεια των ταλέντων και ικανοτήτων.



ΕΥ: Θετικές οι προοπτικές Σ&Ε

Θετικές παραμένουν οι προοπτικές συγχωνεύσεων και εξαγορών (Σ&Ε) παγκοσμίως, καθώς το 50% των επιχειρήσεων σχεδιάζει διάφορες συμφωνίες εντός του 2016, σύμφωνα με έρευνα της Ernst & Young (EY), η οποία διεξήχθη σε 1.700 στελέχη επιχειρήσεων, σε περισσότερες από 45 χώρες, μεταξύ των οποίων και η Ελλάδα. Η έρευνα διαπιστώνει μία διαρκή διάθεση για εξαγορές και συμμαχίες και ένα άκρως ανταγωνιστικό περιβάλλον Σ&Ε, στο οποίο σχεδόν το ένα τρίτο (28%) των συμμετεχόντων στην έρευνα, αναμένει περισσότερες προσφορές στους επόμενους 12 μήνες. Αντανακλώντας την ισχυρή έμφαση στη μη οργανική ανάπτυξη, το 40% των μελών των διοικητικών συμβουλίων επιδιώκει συμμαχίες με άλλες επιχειρήσεις. Το ποσοστό των στελεχών στην Ελλάδα που δηλώνει ότι θα επιδιώξει Σ&Ε στη διάρκεια των επόμενων 12 μηνών, φθάνει το 50%, στα ίδια επίπεδα με το μέσο όρο του διεθνούς δείγματος, παρουσιάζοντας αύξηση σε σχέση με τον Απρίλιο και τον Οκτώβριο του 2015 (43% και 47% αντίστοιχα). Την ίδια ώρα, μόλις το 4% των στελεχών από την Ελλάδα εμφανίζεται απαισιόδοξο ως προς τις πιθανότητες ολοκλήρωσης μίας εξαγοράς κατά το επόμενο δωδεκάμηνο - ποσοστό αισθητά χαμηλότερο έναντι του διεθνούς δείγματος (11%).

Διαβάστε στο τρέχον τεύχος του HR Professional,

Ιούνιος 2016, Τεύχος 132

38. Personal Effectiveness & Behavioral Skills

Κανείς δεν αμφισβητεί ότι οι εργασιακές απαιτήσεις σε μια Ελλάδα που παραπαίει είναι έως και εξωφρενικές αλλά μήπως μπορούμε να κάνουμε κάτι για να γίνουμε πιο αποτελεσματικοί και να διαχειριζόμαστε με περισσότερη ευκολία τα πολλαπλά καθήκοντα; Διότι είναι γεγονός ότι η αποτελεσματικότητα των ανθρώπων τις περισσότερες φορές δεν σχετίζεται με τις ικανότητές τους αλλά με τον τρόπο που τις αξιοποιούν.



52. Recruiting & Managing Millennials

Οι Millennials επιθυμούν μία ασφαλή εργασία, χωρίς να είναι διατεθειμένοι να παραμείνουν ολόκληρη τη ζωή τους στην ίδια δουλειά. Ταυτόχρονα, βρίσκονται σε καλό δρόμο ώστε να καταστούν η πιο μορφωμένη γενιά, η οποία αναδύεται για συναντήσει τη σύγχρονη οικονομία της γνώσης. Ανταποκρίνεται όμως αυτή η φήμη στην πραγματικότητα και τι πρέπει να κάνουν οι εταιρείες για να προσελκύσουν και να διαχειριστούν τη νέα, μάλλον πολύπλοκη αυτή γενιά εργαζομένων;

58. Downsizing/ Rightsizing

Η απόφαση για downsizing πηγάζει τόσο από τις δυσχερείς οικονομικές συνθήκες, όσο και από εταιρικές αποφάσεις για τη μείωση του προσωπικού προκειμένου να περιοριστούν οι δαπάνες και να διατηρηθούν ή να επιτευχθούν συγκεκριμένοι στόχοι που αφορούν την κερδοφορία. Είναι ίσως μία από τις δυσκολότερες αποφάσεις που μπορεί να πάρει μία εταιρεία, αν και συχνά αποτελεί «μία κάποια λύση» στην προσπάθειά της να παραμείνει ανταγωνιστική και αποδοτική μέσα στο δύσκολο και απαιτητικό σύγχρονο επιχειρείν.