

## Αρνητικό το ισοζύγιο απασχόλησης Σεπτεμβρίου



Οι αυξημένες κατά 65,85% αποχωρήσεις που πραγματοποιήθηκαν τον Σεπτέμβριο ταυτόχρονα με τη διακοπή της λειτουργίας των περισσότερων εποχικών επιχειρήσεων υπερκάλυψαν τις προσλήψεις εργαζομένων σε άλλες δραστηριότητες με αποτέλεσμα να εμφανιστεί αρνητικό, για πρώτη φορά μέσα στο 2014, το ισοζύγιο της μισθωτής απασχόλησης. Όπως προκύπτει από τα στοιχεία των προσλήψεων και των

αποχωρήσεων που αναγγέλθηκαν στην «Εργάνη», τον Σεπτέμβριο έγιναν μόλις 418 προσλήψεις περισσότερες σε σύγκριση με τον αντίστοιχο περσινό μήνα (+0,25%), αλλά, 67.500 περισσότερες αποχωρήσεις (+65,85%) περιορίζοντας κατά 3.960 τις θέσεις μισθωτής εργασίας σε αντίθεση με το ισοζύγιο που πέρυσι ήταν θετικό κατά 63.122 θέσεις τον ίδιο μήνα. Αυξημένες κατά 53,51% ήταν τον Σεπτέμβριο οι απολύσεις και κατά 83,1% οι οικειοθελείς αποχωρήσεις. Οι κλάδοι με τις περισσότερες αποχωρήσεις έναντι των προσλήψεων ήταν η εστίαση, τα καταλύματα, η βιομηχανία τροφίμων και το λιανικό εμπόριο και οι μεγαλύτερες απώλειες θέσεων εντοπίστηκαν στο Ν. Αιγαίο (-11.381), στην Κ. Μακεδονία (-5.761), στην Πελοπόννησο (-3.296), στην Κρήτη (-3.124), στα Ιόνια Νησιά (-4.956).

Θετικό κατά 27.414 θέσεις ήταν, ωστόσο, το ισοζύγιο προσλήψεων και απολύσεων στην Αττική και, πανελλαδικά, στον κλάδο κυρίως της εκπαίδευσης, στις δραστηριότητες κοινωνικής μέριμνας, στις μεταφορές, σε εξειδικευμένες κατασκευαστικές δραστηριότητες καθώς και σε δημιουργικές δραστηριότητες. Σημειώνεται ωστόσο ότι οι 6 στις 10 νέες προσλήψεις που έγιναν τον Σεπτέμβριο ήταν, ωστόσο, με μειωμένο ωράριο και αντίστοιχα μειωμένο μισθό. Το 42,25% ήταν με πλήρη απασχόληση, το 43,05% ήταν μερικής απασχόλησης και το 14,7% με συμφωνία για εκ περιτροπής εργασία. Η εικόνα τόσο του ισοζυγίου των προσλήψεων και των απολύσεων όσο και του είδους των συμβάσεων, παρά τα αποτελέσματα του Σεπτεμβρίου, στο εννεάμηνο εμφανίζεται πιο βελτιωμένη.

## Συνήγορος του πολίτη για τη θέση της εργαζόμενης γυναίκας

Με τα μελανότερα χρώματα σκιαγράφησε τη θέση της εργαζόμενης γυναίκας στη σημερινή οικονομική συγκυρία, την οξεία κρίση που μαστίζει τη χώρα, η Συνήγορος του Πολίτη, **Καλλιόπη Σπανού**, μιλώντας σε συνέδριο της Γραμματείας Γυναικών της ΓΣΕΕ, με θέμα την προώθηση της συμμετοχής των γυναικών στα συνδικάτα. Σύμφωνα με την ίδια, «η οικονομική κρίση χρησιμοποιείται ως μοχλός πίεσης από τους εργοδότες προς όσους ήδη εργάζονται ή αναζητούν εργασία», ενώ σημείωσε χαρακτηριστικά ότι «οι γυναίκες, μάλιστα, είναι περισσότερο εκτεθειμένες σε μη αξιοπρεπείς συνθήκες απασχόλησης, κινδυνεύουν με απόλυση ιδίως κατά την περίοδο της εγκυμοσύνης και της χρήσης άδειας μητρότητας, ενώ πιέζονται να δεχτούν ευέλικτες σχέσεις εργασίας». Τέλος η ίδια ανέφερε, σύμφωνα με έρευνα που πραγματοποίησε η αρχή, ότι οι πλέον ευάλωτοι κοινωνικά και οικονομικά προσφεύγουν σπανιότερα σε θεσμούς προστασίας των δικαιωμάτων τους (οι γυναίκες ακόμη σπανιότερα), ενώ πρόσθεσε ότι «οι αναφορές που εξέτασε το 2013 ο Συνήγορος του Πολίτη, για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου στην εργασία, εμφάνισαν αύξηση κατά 25% αν και σε απόλυτο αριθμό παραμένουν περιορισμένες (327 αναφορές).

## Δημόσιο: Συζήτηση για το βασικό μισθό

Μεγάλες ανατροπές στο Δημόσιο τομέα αναμένεται να επιχειρήσει τους επόμενους μήνες η κυβέρνηση με βασικό ζήτημα για συζήτηση τον βασικό μισθό. Πληροφορίες αναφέρουν μειώσεις από 2% έως 12% για περισσότερους από 600.000 δημοσίου υπαλλήλους με τον βασικό μισθό να πέφτει στα 680 ευρώ. Παράλληλα, οι γιατροί του ΕΣΥ, οι πανεπιστημιακοί, οι καθηγητές, οι δάσκαλοι και όσοι έχουν κάνει μεταπτυχιακές σπουδές θα περιμένουν την ανακοίνωση των νέων ειδικών μισθολογίων στα οποία θα υπαχθούν, για να δουν νέες αυξημένες αποδοχές. Η δεύτερη αλλαγή στο μισθολόγιο του δημοσίου είναι να αυξηθεί η διαφορά αποδοχών ανάμεσα στους απόφοιτους Λυκείου και τους υπαλλήλους πανεπιστημιακής εκπαίδευσης στις διοικητικές θέσεις, αλλά και σε καθηγητές, πανεπιστημιακούς, δασκάλους και γιατρούς του ΕΣΥ, κάτι που αποτελεί οδηγία της Τρόικα. Για αυτό το λόγο, στο νέο ενιαίο μισθολόγιο θα προβλέπεται και μια πέμπτη κατηγορία προσωπικού, για κατόχους μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών και ειδικών γνώσεων.



organized by  
**HR**  
PROFESSIONAL  
Conferences

in association with  **Eurobank**  
Business Services

## 10<sup>th</sup> People Management Executive Seminar

Πέμπτη, 4 Δεκεμβρίου 2014, Athenaeum InterContinental



# RICHARD BEATTY

*"Top 20 International Thinkers, HR Most Influential 2013"*

# HR 2020

Strategy | Metrics | HR Outsourcing | Workforce Planning | Performance Leadership

**"What got us here, will not get us there"**

Σήμερα, περισσότερο από ποτέ, το HR καλείται να αποδείξει την αξία του και την ουσιαστική συμβολή του στα αποτελέσματα της επιχείρησης. Προκειμένου να καθίσουν ισότιμα στο τραπέζι των αποφάσεων, οι επικεφαλής της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού καλούνται να ανασχεδιάσουν τη στρατηγική τους και να φέρουν αξία μέσα από μετρήσιμα αποτελέσματα.

Για να ρίξει φως στους τρόπους με τους οποίους το HR μπορεί να ενισχύσει το ρόλο του στην πράξη, το 10ο People Management Executive Seminar υποδέχεται τον άνθρωπο που έχει συνδέσει τη Στρατηγική με το HR, τον Καθηγητή Human Resource Strategy και κορυφαίο Executive Educator & Coach, Richard W. Beatty.

[www.peoplemanagement.gr](http://www.peoplemanagement.gr)

ΜΕΓΑΛΟΣ ΧΟΡΗΓΟΣ



ΧΟΡΗΓΟΙ



STOCKDALE & ASSOCIATES  
COACHING • LEADERSHIP • CONSULTING

ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΕΣ



ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟΣ  
ΣΥΝΕΡΓΑΤΗΣ

CRYSTAL  
SPONSOR

ΧΟΡΗΓΟΣ  
ΔΙΕΡΜΗΝΕΙΑΣ

**boussias | communications**

Χορηγός: Κωνσταντίνος Κίντζιος, Τ: 210-6617777 εσωτ. 119, E: kkintzios@boussias.com  
Συμμετοχές: Ειρήνη Φαφούτη, Τ: 210-6617777 εσωτ. 229, E: ifafouti@boussias.com

## Διασταυρώσεις του μητρώου της ΗΔΙΚΑ με στοιχεία της Εργάνης



Ηλεκτρονικές διασταυρώσεις μεταξύ του μητρώου της ΗΔΙΚΑ και των αρχείων της «Εργάνης» ξεκινά το υπουργείο Εργασίας προκειμένου να εντοπίσει τους συνταξιούχους που απασχολούνται χωρίς να το έχουν δηλώσει στο Ταμείο τους. Στόχος είναι η περικοπή των συντάξεων στους συγκεκριμένους συνταξιούχους, σύμφωνα με την ισχύουσα

νομοθεσία. Αναλυτικά, οι διασταυρώσεις θα γίνουν μέσω του μητρώου της ΗΔΙΚΑ στο οποίο βρίσκονται οι περίπου 2.654.000 συνταξιούχοι όλων των Ταμείων και των ηλεκτρονικών αρχείων της «Εργάνης», όπου καταγράφονται όλοι οι απασχολούμενοι στον ιδιωτικό τομέα, η σχέση εργασίας τους και το ύψος της καταβληθείσας αμοιβής. Αντίστοιχο έλεγχο θα γίνουν και μεταξύ της ΗΔΙΚΑ και της Ενιαίας Αρχής Πληρωμών που τηρεί στοιχεία για τους μισθοδοτούμενους από το Δημόσιο. Οι συνταξιούχοι που θα αποκαλυφθεί ότι έχουν αποκρύψει την απασχόλησή τους θα υποχρεωθούν να επιστρέψουν τα ποσά των συντάξεων που έλαβαν ή και να καταβάλουν μαζεμένα τα ασφάλιστρα (και τις προσαυξήσεις) στον ΟΑΕΕ για όσο χρόνο αποδειχθεί ότι εισέπρατταν παράλληλα και σύνταξη και αμοιβή, ενώ θα πρέπει να πληρώσουν και πρόστιμο, που δεν μπορεί να είναι μικρότερο από δύο μηνιαίες συντάξεις ακόμα και στην περίπτωση που το διάστημα εργασίας ή απασχόλησης ήταν μικρότερο.

## SAP: Εκπαιδευτικό σεμινάριο για την πλατφόρμα SuccessFactors

Η SAP ολοκλήρωσε με επιτυχία το τετραήμερο εισαγωγικό εκπαιδευτικό σεμινάριο για την υλοποίηση της πλατφόρμας στο χώρο των συστημάτων Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού που βασίζονται στο Cloud, «SuccessFactors». Στο πλαίσιο αυτό, οι συνεργάτες υλοποίησης λύσεων της SAP σε Ελλάδα και Κύπρο ανταποκρίθηκαν ενεργά και έλαβαν μέρος στο σεμινάριο, με πάνω από 15 στελέχη τους τα οποία θα συνεχίσουν με περαιτέρω εις βάθος εκπαίδευση. Συγκεκριμένα, οι εταιρείες **Deloitte**, **TEKA Systems** και **Real Consulting**, στο πλαίσιο της στρατηγικής τους συνεργασίας με την SAP, υπέγραψαν την σχετική συμφωνία και είναι πλέον εξουσιοδοτημένοι να αναλαμβάνουν έργα υλοποίησης των λύσεων της SuccessFactors.

## Βελτίωση του δείκτη NGBI 500 τον Σεπτέμβριο

Αισθητή βελτίωση κατέγραψε το Σεπτέμβριο ο δείκτης Northern Greece Business Index 500 (NGBI 500), με αποτέλεσμα να σταματήσει η καθοδική πορεία του, η οποία βρισκόταν σε εξέλιξη τους τελευταίους μήνες. Ειδικότερα, σύμφωνα με τα στοιχεία, ο NGBI 500 τον φετινό Σεπτέμβριο έφτασε στο -6, έναντι -12 τον Αύγουστο, -14 τον Ιούλιο και -23 τον Σεπτέμβριο του 2013. Η ικανοποιητική βελτίωση του δείκτη σε σχέση με τον προηγούμενο μήνα αποδίδεται στο ότι είναι πολύ καλύτερη η αποτίμηση της παρούσας κατάστασης των επιχειρήσεων και ελαφρώς βελτιωμένες οι προσδοκίες για το επόμενο εξάμηνο. Παράλληλα, καταγράφεται στατιστικά σημαντική βελτίωση και στο ερώτημα για τις προσλήψεις-απολύσεις με διψήφιο ποσοστό πρόθεσης προσλήψεων, ενώ χωρίς ιδιαίτερες διαφοροποιήσεις κυμαίνεται ο τζίρος, σε σχέση με τον προηγούμενο μήνα. Ειδικότερα, στο πεδίο της απασχόλησης, στο 12% διαμορφώνεται πλέον η τάση για προσλήψεις, έναντι 5% τον Αύγουστο του 2014. Η πρόθεση απολύσεων διαμορφώνεται στο 7%, έναντι 6% τον Αύγουστο, ενώ η "μερίδα του λέοντος" των Βορειοελλαδικών επιχειρήσεων και συγκεκριμένα το 81%, επιλέγει να διατηρήσει αμετάβλητο τον αριθμό του προσωπικού του.

## Μελέτη: «Κατάρτιση, Απασχόληση, Εκπαιδευτική Πολιτική»

«Καμία κυβέρνηση δεν έχει κάνει συστηματική αξιολόγηση των προγραμμάτων κατάρτισης» ανέφερε ο **Χρήστος Γούλας**, Διευθυντής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης στο Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ και διευθυντής του ΚΑΝΕΠ/ΓΣΕΕ, σκιαγραφώντας μια σαφή εικόνα των διαχρονικών ελλείψεων σχεδιασμού σε αυτό το κρίσιμο μέτωπο της πολιτικής απασχόλησης. Στη μελέτη του ΚΑΝΕΠ/ΓΣΕΕ «Κατάρτιση, Απασχόληση, Εκπαιδευτική Πολιτική» σημειώνεται ότι τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης χαρακτηρίζονται από «χαμηλή σύνδεση με τη σφαίρα της απασχόλησης, χαλαρή σχέση με τη διατήρηση εργασίας, ισχνό βαθμό συνέφειας μεταξύ απασχόλησης και

γνωστικού αντικείμενου κατάρτισης». Σχετική αναφορά έκανε και στο πρόγραμμα του **Ευρωπαϊκού Ταμείου Προσαρμογής** στην Παγκοσμιοποίηση για την επανεκπαίδευση 1.013 ατόμων στην Αττική και την Κεντρική Μακεδονία, που εγκρίθηκε προ ημερών από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, και το οποίο περιλαμβάνει 505 NEETs (νέους εκτός εργασίας, τυπικής εκπαίδευσης και προγραμμάτων κατάρτισης). «Οι NEETs, ξεκινούν ως φαινόμενο στην Ελλάδα κατά τη διάρκεια της κρίσης», εξηγεί ο Διευθυντής του ΚΑΝΕΠ. Σύμφωνα με έρευνα που εκπονήθηκε σε συνεργασία με το Πανεπιστήμιο Κρήτης για τη συγκεκριμένη κατηγορία νέων, τα τρία βασικά ζητούμενα

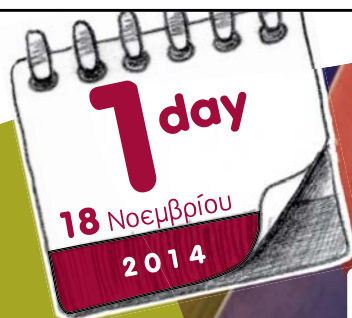


είναι ασφάλιση, καλές αμοιβές και συνέφεια με το γνωστικό τους αντικείμενο. Ωστόσο, όπως σημείωσε ο ίδιος, στην ερώτηση αν θα δέχονταν μια δουλειά που δεν είχε κανένα από αυτά τα τρία χαρακτηριστικά, το 99% των NEETs απάντησε καταφατικά.

## Treasure Lab WORKSHOPS

- Αφιερώστε μία μέρα στην ενίσχυση της Ανθεκτικότητάς σας!

- Εξερευνήστε τρόπους και τεχνικές που θα σας βοηθήσουν.



# Resilience & Solution Focus

Βελτιώστε την Ανθεκτικότητά σας

### Γιατί;

- Γιατί η ενίσχυση της ψυχικής ανθεκτικότητας βοηθά στην βελτίωση της καθημερινότητας
- Γιατί οι ανθεκτικοί άνθρωποι έχουν καλύτερη ψυχική και σωματική υγεία
- Γιατί το να μάθετε τρόπους ενίσχυσης της ανθεκτικότητας κάνει τη διαφορά...

### Τι θα μάθω;

- Ποιοι είναι οι Παράγοντες που συντελούν στην Ανθεκτικότητα
- Ποιες είναι οι Παγίδες της Σκέψης που με αποδυναμώνουν
- Τι μπορώ να κάνω για να τις αποφύγω- Μέθοδος ABC
- Πώς το εργαλείο του Scaling με βοηθά να προχωρήσω
- Πώς θα εφαρμόσω όσα έμαθα – Σχέδιο Δράσης

### Τι άλλο;

Θα έχετε την ευκαιρία να εξασκηθείτε στις νέες τεχνικές και να μοιραστείτε εμπειρίες.

Εάν επιλέξετε να κάνετε coaching στη συνέχεια, θα μπορέσετε να κάνετε μικρά βήματα που οδηγούν σε μεγαλύτερες αλλαγές.

### Πόσο στοιχίζει;

WORKSHOP:  
235€ & ΦΠΑ

### To Workshop;

Το Workshop σχεδιάστηκε μετά από αρκετούς μήνες μελέτης και συνεργασίας με ερευνητές του εξωτερικού, προκειμένου να καταλήξουμε σε κάτι πρακτικό, εύχρηστο κι εφαρμόσιμο για επαγγελματίες. Είναι μία πρακτική εμπειρία γεμάτη εξάσκηση, εργαλεία έτοιμα για χρήση & ομαδικές ασκήσεις.

Πραγματοποιείται από την: Κρύστα Τζελέπη, M.A. Managing Partner της Treasure Lab Ltd., Professional Certified Coach - PCC, με εμπειρία άνω των 1.400 ωρών coaching σε στελέχη κι εμπειρία άνω των 14.000 ωρών εκπαίδευσης σε θέματα ανάπτυξης στελεχών.

Η ομάδα της Treasure Lab Ltd. σχεδιάζει και υλοποιεί σύνθετα προγράμματα ανάπτυξης για στελέχη, που φέρνουν αποτελέσματα –ROI, σε θέματα βελτίωσης management skills, coaching skills, επικοινωνίας, resilience, feedback, out of the box thinking κ.λπ.

Πελάτες ενδεικτικά: Coca Cola HBC, IKEA, Lafarge, Kraft, Roche, Boehringer, Novartis, Parastratos PMI, Citibank, Εθνική Τράπεζα, Eurobank EFG, TITAN, Χρυσή Ευκαιρία κ.λπ.



### Τι είπαν οι συμμετέχοντες;

Πολύ καλά δομημένο, με παραδείγματα από την καθημερινότητα και πρακτικές συμβουλές. Με βοήθησε πάρα πολύ!

*Σ. Κοντοδήμας, Διευθυντής Εταιρικών Υποθέσεων Leo Pharma.*

Μία ευχάριστη εμπειρία μάθησης με σύντομο και εστιασμένο περιεχόμενο, καθώς και ενθουσιώδεις εκπαιδευτές γεμάτους ενέργεια!

*Ε. Καραμανί, HR Mgr, Siemens.*

Ήταν εστιασμένο και ιδιαίτερα αποτελεσματικό. Εξαιρετικό το κλίμα που δημιουργείται στην ομάδα. Δίνει απλές αλλά δοκιμασμένες συμβουλές/οδηγίες που μπορούν να σου αλλάξουν τη ζωή.

*Β. Μοσχονά, HR Executive Consultant PLAS S.A.*

Χρήσιμο, διαδραστικό & ξεκούραστο συγχρόνως. Με βοήθησε να βρω τρόπους να ενδυναμώσω τη δική μου ανθεκτικότητα. Απαραίτητο σε τέτοιους καιρούς!

*Α. Παπακοσμοπούλου, Communication Mgr, Roche Pharma.*

Διαδραστικό και πολύ ενδιαφέρον, φεύγει με την εντύπωση ότι ακόμη και αν δεν μπορείς ν'αλλάξεις τον κόσμο, υπάρχουν χρήσιμα εργαλεία, που σε βοηθούν να ξεμπλοκάρεις τη σκέψη σου και να αλλάξεις συμπεριφορές.

*Α. Ανδρικοπούλου, Ζέπος & Γιαννόπουλος Νομικοί & Φορολογικοί Σύμβουλοι*

Ενδιαφέρον, πρακτικό κι εφαρμόσιμο, γιατί με απλές οδηγίες και βήματα με έβαλε να κάνω το προσωπικό μου πλάνο ανάπτυξης της ανθεκτικότητας.

*Ι. Σπύρου, Training Media Saturn*

Για περισσότερες πληροφορίες, μην διστάσετε να επικοινωνήσετε μαζί μας:  
krysta@treasurelab.net, τηλ. 210 80 66 257 ● www.treasurelab.net



**Treasure Lab**  
Coaching & Development for Change

## 22 εταιρείες βραβεύθηκαν στα HR Excellence Awards



Τη Δευτέρα 13 Οκτωβρίου στο Athenaeum Intercontinental πραγματοποιήθηκε η επίσημη τελετή απονομής των βραβείων HR Excellence Awards. Με 5 χρυσά, 9 αργυρά, 10 χάλκινα και 2 τιμητικές διακρίσεις βραβεύθηκαν 22 επιχειρήσεις σε εννέα κατηγορίες, ενώ τιμητική διάκριση απέσπασαν και δύο εταιρείες συμβούλων για τη συνεισφορά τους στα προγράμματα που βραβεύθηκαν. Οι κατηγορίες στις οποίες διαγωνίσθηκαν και τα βραβεία που απέσπασαν οι επιχειρήσεις είναι οι εξής:

### Συστήματα Διοίκησης Ανθρώπινου

#### Δυναμικού

- Στελέχωση, ένταξη και ενσωμάτωση Αργυρό στη Media Saturn και Χάλκινο

στις εταιρείες Public και Συστήματα Sunlight ABEE.

- Διοίκηση της Απόδοσης - Κουλτούρα υψηλής απόδοσης: Χρυσό στη Wind Ελλάς Τηλεπικοινωνίες Α.Ε.Β.Ε.

### Καινοτομία

- Τεχνολογία στο HR: Χάλκινο στην Victus Networks AE και τιμητική διάκριση στην εταιρεία Talentia που ήταν η σύμβουλος του έργου.
- Καινοτομία στο HR: Τιμητική διάκριση στην Intrasoft International S.A. και Αργυρό στις εταιρείες Job-Pairs και Roche (Hellas) A.E., ενώ τιμητική διάκριση πήρε η ICAP για τη συμμετοχή της στη φάση επιλογής & αξιολόγησης των trainees στο πρόγραμμα της Roche.

### Ηγεσία

- Διαχείριση Ταλέντων: Χρυσό στη Μινέρβρα Α.Ε. Ελαιοεργαλείων Επιχειρήσεων και Χάλκινο στην PepsiCo Greece ενώ τιμητική διάκριση απονεμήθηκε στην Being Essential για τη συνεισφορά της στην υλοποίηση του έργου.
- Ψυχολογικά υγιές εργασιακό περιβάλλον
- Ευεξία & Ψυχική υγεία: Χρυσό στην Τράπεζα Πειραιώς και Αργυρό στην PepsiCo Greece.
- Ηγεσία και Αριστεία στο Ανθρώπινο Δυναμικό: Χρυσό στον Όμιλο Ελληνικά Πετρέλαια, Αργυρό στην Performance Technologies A.E., Χάλκινο στις Future Leaders, Hellenic Coaching Association, ISS Facility Services S.A. και Γέφυρα Α.Ε.
- Διαχείριση αθλητών. Επαναπροσδιορισμός κουλτούρας και εσωτερική επικοινωνία. Εξαγορές και συγχωνεύσεις: Αργυρό στις Qualco, OTE-Cosmote και Τράπεζα Πειραιώς.
- Εκπαίδευση και Ανάπτυξη: Χρυσό στην Metro AEBE, Αργυρό στον Όμιλο Ελληνικά Πετρέλαια, Χάλκινο στις ISS Facility Services S.A και Performance Technologies A.E. και Τιμητική Διάκριση στην Γευσήνους Α.Β.Ε.Ε.

## World's Best Multinational Workplaces

Το Great Place to Work® ανακοίνωσε την 4η ετήσια διεθνή λίστα World's Best Multinational Workplaces ως αποτέλεσμα της πιο εκτεταμένης ετήσιας έρευνας παγκοσμίως όσον αφορά στο εργασιακό περιβάλλον συμβάλλοντας στην αναγνώριση των ενεργειών και των πρακτικών των 25 καλύτερων πολυεθνικών. Η Google κατατάσσεται πρώτη, ακολουθούμενη από την SAS Institute και τη NetApp, συνθέτοντας την πρώτη τριάδα, ενώ σημειώνεται ότι 3 από τις 25 πολυεθνικές που βραβεύθηκαν (Microsoft, Diageo, MARS) το οφείλουν και στις θυγατρικές τους στην Ελλάδα. Η σχετική λίστα των 25 World's Best Multinational Workplaces είναι η ακόλουθη:

### World's Best Multinational Workplaces

Κατάταξη	Επωνυμία	Κατάταξη	Επωνυμία
1	Google	14	Telefonica
2	SAS Institute	15	National Instruments
3	NetApp	16	Fedex Corporation
4	W. L. Gore & Associates	17	Atento
5	Belcorp	18	EMC
6	Microsoft	19	Daimler Financial Services
7	Marriott	20	Diageo
8	Monsanto	21	Hyatt
9	Cisco	22	Mars
10	American Express	23	Accor
11	Scotiabank	24	eBay
12	SC Johnson	25	The Coca-Cola Company
13	Autodesk		

## Ημερίδα Γυναικείας Επιχειρηματικότητας



Το Women in Action διοργανώνει την Ημερίδα Γυναικείας Επιχειρηματικότητας «Actually I Can»,

στις 2 Νοεμβρίου στη Στέγη Γραμμάτων και Τεχνών, με την αρωγή της Οργάνωσης Γη. Η ημερίδα θα περιλαμβάνει αφηγήσεις και ιστορίες διακεκριμένων ανθρώπων που έχουν διαγράψει τη δική τους επιτυχημένη πορεία, με επιδίωξη κάθε γυναίκα να εμπνευστεί, να διαμορφώσει τις επιλογές της και να καθορίσει το επόμενο, σταθερό βήμα της. Το Women in Action είναι η σύμπραξη 4 γυναικών και 2 sites, του Jenny.gr με την υπογραφή της Τζένης Μπαλατσινού και του 4moms.gr των Αμαλίας Κυπαρίσση, Βιβή Μπασινά και Βάσω Νικοπολίδη.

**Ticket  
Compliments®**  
Gift Card

Το «Ticket Compliments Gift Card®» αποτελεί κατοχυρωμένο εμπορικό σήμα που ανήκει στην Edenred. *sprint*

*1 μεγάλο μπράβο!*

Ενθαρρύνετε τους ανθρώπους σας και πείτε τους το ευχαριστώ που τους αξίζει με τον τρόπο που τους αξίζει! Επιλέγοντας τις κάρτες Ticket Compliments® Gift Card δίνετε κίνητρο και επιβραβεύετε σε όποια περίοδο του χρόνου θέλετε, εύκολα και ευέλικτα!

**Γιατί η εταιρική  
επιβράβευση πρέπει να  
είναι απλή και ουσιαστική...**

Μάθετε σήμερα περισσότερα στο  
[www.edenred.gr](http://www.edenred.gr)



**Edenred**

[www.edenred.gr](http://www.edenred.gr)

## «Διοικώντας σε δύσκολους καιρούς»

Την Πέμπτη, 16 Οκτωβρίου 2014, πραγματοποιήθηκε το 35ο μάθημα ηγεσίας του Linkage Network με θέμα «Διοικώντας σε δύσκολους καιρούς».

Πάνω από 110 στελέχη ελληνικών και πολυεθνικών εταιριών παρακολούθησαν το broadcast με την εμπνευσμένη ομιλία του Rudy Giuliani, πρώην δημάρχου της Νέας Υόρκης (1993-2001). Μετά την τρομοκρατική επίθεση στο Παγκόσμιο Κέντρο Εμπορίου στη Νέα Υόρκη (11/9/2001), διακρίθηκε για την άμεση λήψη κρίσιμων αποφάσεων, τις ικανότητες διοίκησης και την ευαισθησία του στο πλαίσιο του δημαρχιακού του ρόλου. Οι συμμετέχοντες είχαν την ευκαιρία να μάθουν τις 6 βασικές αρχές ηγεσίας που υιοθέτησε ο Giuliani και που προέρχονται από τη δική του εμπειρία σε μία πολύ δύσκολη περίοδο παγκοσμίως. Συγκεκριμένα υποστήριξε:

- Να είσαι ξεκάθαρος για τα πιστεύω σου και να προσπαθείς να τα υποστηρίξεις στους άλλους. Η έκφραση της ιδεολογίας είναι ένα από τα πιο ισχυρά εργαλεία ενός ηγέτη.
- Για να είσαι ηγέτης πρέπει να έχεις κουράγιο. Πρέπει να διαχειρίζεσαι το φόβο με έναν παραγωγικό τρόπο και να προσπαθείς να τον μετατρέπεις σε κουράγιο.
- Η αισιοδοξία είναι ουσιαστική στο να διοικείς άλλους. Οι άνθρωποι ακολουθούν την ηλιθία.
- Ποτέ δεν είσαι αρκετά προετοιμασμένος. Να προετοιμάζεσαι ανεξάντητα, κυρίως σε περιόδους ηρεμίας, ώστε να μπορείς να αντιμετωπίσεις την κρίση πιο αποτελεσματικά.
- Η ομαδική εργασία είναι ουσιαστική στην ανάπτυξη των οργανισμών.
- Οι ηγέτες πρέπει να δείχνουν πίστη/αφοσίωση στους άλλους εάν θέλουν να λάβουν αφοσίωση από τους ανθρώπους τους.

Κατά τη διάρκεια του δεύτερου μέρους του workshop, συντονιστής του οποίου ήταν ο Πρόεδρος της Linkage κ. Δημήτρης Παπανικητόπουλος, δημιουργήθηκε ένα περιβάλλον δυναμικών συζητήσεων, που σαν επίκεντρο είχε τις βασικές αρχές ηγεσίας του Giuliani. Οι ομάδες μέσα από



πραγματικές επιχειρησιακές ιστορίες και παραδείγματα, κατέληξαν στα εξής συμπεράσματα, με την πλειοψηφία αυτών να επιλέγει την ομαδικότητα και την αισιοδοξία ως κινητήριες δυνάμεις ενός επιτυχημένου ηγέτη:

- Το θάρρος είναι αυτό που θα κάνει τον ηγέτη να πάρει την απόφαση. Το σύνθημα που πρέπει να κυριαρχήσει είναι «ΚΑΝΕ ΚΑΤΙ».
- Αν δεν έχεις υγιή αισιοδοξία δεν μπορεί να έχεις ούτε όραμα, ούτε ιδέες ούτε θάρρος. Αν δεν υπάρχει αισιοδοξία τότε ο pesimismός οδηγεί στην απραξία.
- Ο leader πρέπει να δει τις αρετές του κάθε ατόμου που συνεργάζεται και να τον αξιοποιεί σύμφωνα με τις ικανότητες. Διαφάνεια, ειλικρίνεια, δικαιοσύνη ενός leader ο οποίος πρέπει να νοιάζεται για τους ανθρώπους. Η επιχείρηση είναι οι άνθρωποι. Άλλωστε μία νίκη είναι πολύ μεγαλύτερη όταν είναι ομαδική ενώ μία ήττα γίνεται πολύ πιο διαχειρίσιμη.
- Η ειλικρινής και αμφίδρομη επικοινωνία οδηγεί στα επιθυμητά αποτελέσματα.

**Ενδεικτικά, συμμετείχαν στελέχη των**

**εταιριών:** HELLAS ON LINE, BIC, PIRAEUS BANK, ENERCON, METPO AEBE, MERCEDES BENZ, ORIFLAME, VESTAS, SHISEIDO SCHNEIDER ELECTRIC, INTERNATIONAL LIFE, BRITISH AMERICAN TOBACCO, IFCO, GLASSART, TUPPERWARE, SARACAKIS GROUP OF COMPANIES κ.α.

*Η επόμενη συνάντηση του Linkage Network θα πραγματοποιηθεί στις 13 Νοεμβρίου 2014 με το broadcast της ομιλίας της Liz Wiseman και θέμα Multipliers: How the best Leaders Make others Smarter”.*

  
Learn... Lead... Everyday

Linkage Greece  
Τζένν Πραγματοπούλου  
Τ: 2108021179  
S: [www.linkagegreece.com](http://www.linkagegreece.com)



Παρασκευή, 31 Οκτωβρίου 2014, Radisson Blu Park Hotel, Athens

# ENERGY COMMODITIES CONFERENCE 2014

## Triggering Energy Commodity Market in Greece

Η επόμενη μέρα στην εσωτερική αγορά της ηλεκτρικής ενέργειας: Το Ελληνικό Χρηματιστήριο Ενέργειας.

Έλληνες και διεθνείς ειδικοί αναλύουν τις ευκαιρίες και τα οφέλη της ενεργειακής αγοράς, τον μηχανισμό με τον οποίο θα ελαχιστοποιηθεί το ρίσκο όλων των εμπλεκόμενων της ενεργειακής αλυσίδας, καθώς και τις προϋποθέσεις επιτυχίας του νέου θεσμού, στην 1η συνάντηση κύρους, στο Energy Commodities Conference 2014.

Αναλυτικά, στις τρεις θεματικές ενότητες του συνεδρίου, μιλούν οι :

### Panel # 1. Current Status and the way to implement



**Αναστάσιος Γκαρχίς**  
Λειτουργός της  
Αγοράς Ηλεκτρικής  
Ενέργειας (ΛΑΓΗΕ),  
Πρόεδρος και Δνων  
Σύμβουλος



**Ανδρέας  
Μπασιδής**  
ΔΕΗ,  
Διευθυντής  
Ενέργειας



**Steffen Riediger**  
European Energy  
Exchange,  
Senior Expert



**Παντελής Μπίσικας**  
Αριστοτέλειο  
Πανεπιστήμιο  
Θεσσαλονίκης,  
Επίκουρος  
Καθηγητής

### Panel#2. Regulatory Framework, Internal Electricity Market, EU Target Model



**Μιλτιάδης  
Ασλάνογλου**  
ΡΑΕ, Αντιπρόεδρος



**Βασιλική  
Λαζαράκου**  
Επιτροπή  
Κεφαλαιαγοράς,  
Α' Αντιπρόεδρος

#### Έχουν προσκληθεί:

- Εκπρόσωπος Χρηματιστηρίου Αθηνών
- Νομικός, Ειδικός Ευρωπαϊκού Ρυθμιστικού Πλαισίου

[www.energycommodities.gr](http://www.energycommodities.gr)

### Panel#3. Future Status - Opportunities, Benefits & Lessons Learned



**Konstantin Lenz**  
Nasdaq OMX  
Germany, Director



**Γιώργος Σταματίδης\***  
Σύνδεσμος  
Ανεξάρτητων  
Εταιρειών Ηλεκτρικής  
Ενέργειας (ΕΣΑΗ),  
Γενικός Δντης



**Ηρόδοτος Αντωνόπουλος**  
Σύνδεσμος Εμπόρων και  
Προμηθευτών Ηλεκτρικής  
Ενέργειας (ΕΣΕΠΗΕ),  
Μέλος ΔΣ, Managing  
Director SENTRADE



**Δημήτρης Κολαΐτης**  
Μέλος ΔΣ ΕΒΙΚΕΝ,  
Energy Manager  
Hellenic Halyourgia

\* Αναμένεται να παραστεί



Χορηγός



accenture



volterra



Υποστηρικτές

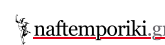
Energy Analytics  
Sponsor



Regional Media  
Sponsors



Χορηγός  
Επικοινωνίας



Χορηγοί Διαδικτυακής  
Επικοινωνίας



Conference  
Experience Sponsor



Χορηγός  
Εκτιπώσεων



boussias | communications

Περιεχόμενο: Δημήτρης Κωνσταντέλλος, τηλ. 2106617777 (εσωτ. 261), dkonstantellos@boussias.com  
Κατερίνα Δρόσου, τηλ. 2106617777 (εσωτ. 261), kdrossou@boussias.com  
Χορηγίες: Μαρίνα Καφέζα, τηλ. 2106617777 (εσωτ. 252), mkafeza@boussias.com  
Συμμετοχές: Αγγελική Κουτσουράδη, τηλ. 210 6617 777 (εσ. 268), akoutsouradi@boussias.com



## Adecco: «Η εργασία ως παράγοντας αυτοεκτίμησης»



Η έρευνα της Adecco με τίτλο: «Η εργασία ως παράγοντας αυτοεκτίμησης» παρουσίασε σημαντικές διαπιστώσεις που σκιαγραφούν το σημερινό εργασιακό τοπίο καθώς και τους επιμέρους παράγοντες που σχετίζονται με την αυτοεκτίμηση των εργαζομένων. Σύμφωνα με τα αποτελέσματά της η εργασία συμβάλλει σημαντικά στη διαμόρφωση της εικόνας που έχουν οι εργαζόμενοι και μη εργαζόμενοι για τον εαυτό τους. Πιο συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι σε ποσοστό 64,8% δηλώνουν ότι η εργασία ενδυναμώνει την αυτοεκτίμησή τους και επηρεάζει καθοριστικά την εικόνα που έχουν για τον εαυτό τους.

Αντίθετα, η ηλαιοψηφία των ανέργων που ανταποκρίθηκαν στην έρευνα, δήλωσαν ότι η ανεργία έχει αρνητική επίδραση στην αυτό-εικόνα τους (59,7%). Οι ερωτώμενοι απάντησαν ότι η δυνατότητα πλήρους ασφάλισης (65,5%), η κάλυψη των βασικών εξόδων διαβίωσης και των υποχρεώσεων απέναντι σε δημόσιες υπηρεσίες και πολιτεία (63,6%), αλλά και η ικανοποίηση και ολοκλήρωση που νιώθουν μέσα από την εργασία (63,4%) είναι οι κυριότεροι λόγοι για τους οποίους η εργασία επιδρά θετικά ενισχύοντας την αυτοεκτίμησή τους. Αντίθετα, η ανεργία και τα επακόλουθα αυτής, όπως η αδυναμία κάλυψης υποχρεώσεων π.χ. πληρωμή δανείων και φόρων αλλά και η αδυναμία βιοπορισμού και κάλυψης βασικών αναγκών επιδρούν αρνητικά στην αυτοεκτίμηση των ανέργων. Τέλος, παρά τις δυσχερείς συνθήκες της αγοράς εργασίας στη σημερινή εποχή, είναι αξιοσημείωτο το γεγονός ότι μόνο ένα πολύ μικρό ποσοστό των εργαζομένων (8,3%) δήλωσε ότι η εργασία επιδρά αρνητικά στην εικόνα που έχουν για τον εαυτό τους.

## Randstad: Έρευνα Workmonitor

Σύμφωνα με τα ευρήματα του Workmonitor της Randstad για το 3ο τρίμηνο του 2014, το 62% των ερωτηθέντων στην Ελλάδα, δήλωσαν ότι αποδίδουν καλύτερα όταν εργάζονται μέσα σε ομάδα, απ' ότι όταν εργάζονται ατομικά, ενώ σχεδόν οι μισοί από αυτούς (49%) απάντησαν ότι τώρα πια συνεργάζονται πολύ περισσότερο με συναδέλφους τους απ' ότι έκαναν πέντε χρόνια πριν. Μόλις το 21% των ερωτηθέντων δήλωσε ότι στην ειδικότητά τους η συνεργασία δεν είναι απαραίτητη. Αντίθετα, το 78% δήλωσε ότι η συνεργασία αποδίδει καλύτερα σε κατά πρόσωπο συναναστροφή απ' ότι σε εικονικές ομάδες (virtual teams) όπου οι

συνάδελφοι εργάζονται από διαφορετικές τοποθεσίες. Παρόλα αυτά περίπου 9 στους 10 των ερωτηθέντων (89%) δηλώνουν ότι η εργασία μέσα σε ομάδα προϋποθέτει συγκεκριμένες κοινωνικές δεξιότητες με το 61% να πιστεύει ότι οι άνθρωποι είναι συνεργατικοί από τη φύση τους, ενώ το 64% δήλωσε ότι για την προώθηση της ομαδικής εργασίας οι εταιρείες πρέπει να θέσουν διαδικασίες και πρακτικές ώστε να προάγουν την συνεργατικότητα αντί της ατομικής εργασίας και ανταγωνιστικότητας. Από την άλλη πλευρά, μόλις το 45% των Ελλήνων εργαζομένων δήλωσε ότι η εταιρεία τους προσέφερε τα απαραίτητα εργαλεία και την εκπαίδευση που απαιτείται έτσι ώστε να είναι σε θέση να

εργάζονται σε ποικιλόμορφες ομάδες, τη στιγμή που το 92% δηλώνει ότι το να γνωρίζει κανείς τί κινητοποιεί τους συναδέλφους είναι σημαντικό για την προώθηση της συνεργατικότητας. Μόλις το 53% δήλωσε ότι η συνεργατικότητα αναγνωρίζεται και ανταμείβεται από την εταιρεία τους, ωστόσο το 62% δήλωσε ότι όσο η αξιολόγησή τους βασίζεται στην ατομική τους επίδοση δεν υπάρχει προστιθέμενη αξία στη συνεργασία.



## Eurobank: Η ανεργία «αγκάθι» για την οικονομία

Ο ετήσιος ρυθμός πτώσης του ποσοστού της ανεργίας αυξάνεται. Ωστόσο το εν λόγω μέγεθος εξακολουθεί να παραμένει απαγορευτικό για την συρρίκνωση του αριθμού των ανέργων ως ποσοστό του εργατικού δυναμικού σε επίπεδα τουλάχιστον μικρότερα του 20% και σε σχετικά σύντομο χρονικό διάστημα, παρατήρησε η Eurobank στην εβδομαδιαία ανάλυση της με τίτλο «7 ημέρες οικονομία». Οι μεταβολές στον αριθμό των ατόμων που ανήκουν στο εργατικό δυναμικό, εκτός από δημογραφικές εξελίξεις (π.χ. γήρανση του πληθυσμού), δύνανται να αντικατοπτρίζουν και τις προσδοκίες των οικονομικών φορέων (νοικοκυριών) για τις μελλοντικές εξελίξεις στην αγορά εργασίας. Η βαθιά και παρατεταμένη ύφεση της περιόδου 2007-2013 οδήγησε αρκετούς Έλληνες πολίτες εκτός αγοράς εργασίας, είτε λόγω της μεγάλης μείωσης των μισθών είτε λόγω των δυσμενών προοπτικών της

ελληνικής οικονομίας. Η ελληνική οικονομία εκτός από το πολύ υψηλό ποσοστό ανεργίας καλείται να αντιμετωπίσει και την πρόκληση της επανένταξης στην απασχόληση μεγάλου αριθμού μακροχρόνιων ανέργων. Πιο συγκεκριμένα, τα άτομα που βρίσκονται αρκετό χρονικό διάστημα εκτός του συνόλου της απασχόλησης υφίστανται μια διαρκή μείωση του ανθρώπινου κεφαλαίου τους (απόσβεση δεξιοτήτων, μη υιοθέτηση νέας γνώσης ή ακόμα και ψυχολογική απογοήτευση) με συνέπεια να μειώνεται η παραγωγικότητά τους. Από την άλλη πλευρά, και για τις επιχειρήσεις η μακροχρόνια αποχή από την απασχόληση (από την πλευρά των νοικοκυριών) σηματοδοτεί προς αυτές την ύπαρξη μειωμένης παραγωγικότητας ή απόσβεσης δεξιοτήτων, συνεπώς μειώνονται τα κίνητρα τους για την πρόσληψη ατόμων που βρίσκονται στο υποσύνολο των μακροχρόνιων ανέργων.

11 ΝΟΕΜΒΡΙΟΥ 2014 | Ξενοδοχείο Μεγάλη Βρετανία

4<sup>ο</sup> ΕΤΗΣΙΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟ

# Labor & Insurance

ΥΠΟ ΤΗΝ ΑΙΓΙΔΑ ΤΟΥ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΝΟΙΑΣ



## ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΔΥΟ ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΕΘΝΙΚΗΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ ΖΗΤΟΥΝ ΛΥΣΕΙΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ

- |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>09:30-09:45</b> ΠΡΟΣΕΛΕΥΣΗ - ΕΓΓΡΑΦΗ ΣΥΝΕΔΡΩΝ</p> <p><b>09:45-10:15</b> <b>ΕΙΣΑΓΩΓΗ - ΑΣΦΑΛΙΣΗ</b><br/><b>Ηλίας Σπυρτούνας</b>, Γενικός Διευθυντής, Ελληνο-Αμερικανικό Εμπορικό Επιμελητήριο<br/><b>Σίμος Αναστασόπουλος</b>, Πρόεδρος, Ελληνο-Αμερικανικό Εμπορικό Επιμελητήριο<br/><b>Δημήτρης Μικρακόπουλος</b>, Μέλος Επιτροπής Ασφαλιστικών και Εργασιακών Θεμάτων Ελληνο-Αμερικανικού Εμπορικού Επιμελητηρίου, Επικεφαλής Ομάδας Εργασίας για την Ασφάλιση, Ανώτερος Εταίρος, SIGNOSIS Sprl Research &amp; Consultancy, Brussels, Belgium</p> <p><b>10:15-10:30</b> <b>ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΟΜΙΛΙΑ</b><br/><b>Αντώνης Μπέζας</b>, Υφυπουργός, Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας</p> <p><b>10:30-11:15</b> <b>ΕΝΟΤΗΤΑ I Η ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ ΤΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΚΑΙ Η ΕΠΑΡΚΕΙΑ ΤΩΝ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΩΝ ΠΑΡΟΧΩΝ ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΚΡΙΣΗ</b><br/><i>Η μεταρρύθμιση των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης υπό το πρίσμα της οικονομικής κρίσης</i><br/><b>Dr. Bernard Casey</b>, University of Warwick &amp; Senior Research Fellow, Hellenic Observatory London School of Economics<br/><i>Οι προκλήσεις και το μέλλον της κοινωνικής ασφάλισης στην Ελλάδα</i><br/><b>Νικόλαος Φίλιππος</b>, Καθηγητής Πανεπιστημίου Πειραιώς, Πρόεδρος, Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών (ΚΕΠΕ)</p> <p><b>11:15 - 11:45</b> ΣΥΖΗΤΗΣΗ - ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ<br/>NETWORKING COFFEE BREAK</p> <p><b>11:45 - 12:15</b> <b>ΕΝΟΤΗΤΑ II ΕΞΟΡΘΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΤΟΥ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΣ ΕΚΣΥΓΧΡΟΝΙΣΜΟΣ</b><br/><b>Δρ. Άρτεμης Αναγνώστου-Δεδούλη</b>, Γενική Διευθύντρια, Γενική Γραμματεία Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας<br/><b>Ροβέρτος Σπυρόπουλος</b>, Διοικητής, Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων</p> <p><b>12:15 - 13:00</b> <b>ΕΝΟΤΗΤΑ III ΣΥΝΕΡΓΕΙΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΤΗΣ ΕΠΑΡΚΕΙΑΣ ΤΩΝ ΣΥΝΤΑΞΕΩΝ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΝΙΣΟΤΗΤΩΝ</b><br/><i>Ο συμπληρωματικός ρόλος της ιδιωτικής ασφάλισης για τη διατήρηση ενός αξιοπρεπούς βιοτικού επιπέδου μετά τη συνταξιοδότηση</i><br/><b>Πατρίνα Παπαρηγοπούλου</b>, Επίκουρη Καθηγήτρια Νομικής, Πανεπιστήμιο Αθηνών, Νομικός Σύμβουλος TEA-ΕΑΠΑΕ<br/><i>Εξέλιξη της ζήτησης ασφαλιστικών προϊόντων σύνταξης, τα προβλήματα και οι δυνατότητες ανταπόκρισης της ασφαλιστικής αγοράς</i><br/><b>Μαργαρίτα Αντωνάκη</b>, Γενική Διευθύντρια, Ένωση Ασφαλιστικών Εταιριών Ελλάδος<br/><i>Είναι θεμιτή και επιτρεπτή η συμπληρωματική (και ιδιωτική) ασφάλιση σε ένα δημόσιο σύστημα υγείας;</i><br/><b>Ιωάννης Κυριάπουλος</b>, Επίκουρος Καθηγητής Οικονομικών της Υγείας, Εθνική Σχολή Δημόσιας Υγείας</p> | <p><b>13.00 - 14.00</b> RECEPTION - LIGHT LUNCH</p> <p><b>14.00 - 14.15</b> <b>ΕΙΣΑΓΩΓΗ - ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ</b><br/><b>Βενετία Κουσία</b>, Μέλος Επιτροπής Ασφαλιστικών και Εργασιακών Θεμάτων Ελληνο-Αμερικανικού Εμπορικού Επιμελητηρίου, Επικεφαλής Ομάδας Εργασίας για την Απασχόληση, Διευθύνουσα Σύμβουλος, ManpowerGroup<br/><b>Σίμος Αναστασόπουλος</b>, Πρόεδρος, Ελληνο-Αμερικανικό Εμπορικό Επιμελητήριο</p> <p><b>14.15 - 14.45</b> <b>ΚΕΝΤΡΙΚΕΣ ΟΜΙΛΙΕΣ</b><br/><b>Ιωάννης Βρούτσος</b>, Υπουργός, Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας<br/><b>Αλέξης Μπρόπουλος</b>, Βουλευτής, Μέλος Πολιτικής Γραμματείας και Υπεύθυνος Τομέα Διοικητικής Μεταρρύθμισης &amp; Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, ΣΥΡΙΖΑ</p> <p><b>14.45 - 15.15</b> <b>The contemporary challenges on talents, flexibility and protection that concern all member states</b><br/><b>Tom Hadley</b>, Director of Policy and Professional Services, The Recruitment &amp; Employment Confederation (REC)<br/><i>Ποιοτική ανάλυση των βασικών μεταρρυθμίσεων για την αγορά εργασίας 2010-2013</i><br/><b>Χρήστος Αλεξάκης</b>, Αν. Καθηγητής, Τμήμα Οικονομικής Επιστήμης, Πανεπιστήμιο Πειραιά και Μέλος του Συμβουλίου Εμπειρογνομητών, Ινστιτούτο Οικονομικής Πολιτικής και Δημόσιας Διακυβέρνησης<br/><i>Παραγωγικές θέσεις Εργασίας στη Σημερινή Εποχή</i><br/><b>Duncan Campbell</b>, Director for Policy Planning in Employment, International Labor Organization (ILO)</p> <p><b>15.15 - 15.30</b> NETWORKING COFFEE BREAK</p> <p><b>15.30 - 16.15</b> <b>Αποτελεσματικές Ευρωπαϊκές για την Ενίσχυση της Απασχόλησης: Η Ευρωπαϊκή Αποψη</b><br/><b>Eamonn Davern</b>, Unit C3, DG Employment, European Commission<br/><i>Ψηφιακή Συμμαχία για τη Γυναίκα Απασχόληση</i><br/><b>Βάσω Κόλλια</b>, Γενική Γραμματέας Ισότητας των Φύλων, Υπουργείο Εσωτερικών<br/><i>Προσπάθεια Δημόσιων και Ιδιωτικών Υπηρεσιών Απασχόλησης</i><br/><b>Αναστασία Θεοδωρίδου</b>, Γενική Διευθύντρια Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)</p> <p><b>16.15 - 16.40</b> <b>Michael Jacobides</b>, Sir Donald Gordon Chair of Entrepreneurship and Innovation &amp; Associate Professor Strategy &amp; Entrepreneurship Department London Business School<br/><b>VIDEO</b><br/><i>Παρέμβαση με Video από εθελοντές όλων των ηλικιών, τάξεων και επιπέδων για το πως νιώθουν, τι θέλουν να κάνουν κλπ.</i></p> <p><b>16.40 - 17.40</b> ΣΥΖΗΤΗΣΗ<br/><b>Βενετία Κουσία</b>, Μέλος Επιτροπής Ασφαλιστικών και Εργασιακών Θεμάτων Ελληνο-Αμερικανικού Εμπορικού Επιμελητηρίου, Επικεφαλής Ομάδας Εργασίας για την Απασχόληση, Διευθύνουσα Σύμβουλος, ManpowerGroup<br/><b>Michael Jacobides</b>, Sir Donald Gordon Chair of Entrepreneurship and Innovation &amp; Associate Professor Strategy &amp; Entrepreneurship Department London Business School<br/><b>Eamonn Davern</b>, Unit C3, DG Employment, European Commission<br/><b>Tom Hadley</b>, Director of Policy and Professional Services, The Recruitment &amp; Employment Confederation (REC)<br/><b>Duncan Campbell</b>, Director for Policy Planning in Employment, International Labor Organization (ILO)</p> <p><b>17.40 - 18.00</b> <b>ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ</b><br/><b>Κωνσταντίνος Κρεμαλής</b>, Ομ. Καθηγητής Κωνσταντίνος Δ. Κρεμαλής, Πρόεδρος της Επιτροπής Ασφαλιστικών και Εργατικών Θεμάτων του Ελληνο-Αμερικανικού Εμπορικού Επιμελητηρίου, Διαχειριστής-Εταίρος της ΚΡΕΜΑΛΗΣ-Δικηγορική Εταιρεία</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

creative CODE

ΟΡΓΑΝΩΣΗ

ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΕΣ

ΧΟΡΗΓΟΣ VIDEO



AMERICAN-HELLENIC  
CHAMBER OF COMMERCE



Συμμετοχές: v.seritzoglou@amcham.gr | www.amcham.gr

ΧΟΡΗΓΟΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ



## INAC: Παγκόσμια μελέτη για τα προσόντα των managers



Περισσότερο απαιτητική σε σχέση με κάποια χρόνια πριν έχει γίνει πλέον η δουλειά των ανώτερων διευθυντικών στελεχών. Η πρόοδος της τεχνολογίας, η οικονομική κρίση αλλά και η ανάγκη επέκτασης των επιχειρήσεων σε νέες αγορές του εξωτερικού εκτός του ότι έχουν αυξήσει θεαματικά το φόρτο εργασίας καθιστούν το ρόλο των διευθυντών στελεχών ακόμη πιο

σημαντικό. Επιπλέον, καλούνται πάρουν κρίσιμες αποφάσεις, σε ένα πολύ πιο σύνθετο και αντίξοο περιβάλλον, όπου οι αβεβαιότητες και το ρίσκο φαντάζει μεγαλύτερο από ποτέ. Σύμφωνα με έρευνα του **Διεθνούς Οργανισμού Επιλογής Στελεχών inac** στον οποίο η εταιρεία ICAP συμμετέχει σε αποκλειστικότητα για την Ελλάδα, ένα υψηλόβαθμο στέλεχος στις μέρες μας πέραν των ηγετικών χαρακτηριστικών του, θα πρέπει να γνωρίζει πώς λειτουργούν οι νέες τεχνολογίες, να έχει «ομαδικό πνεύμα» και να είναι προσηλωμένος στο αποτέλεσμα. Απαραίτητο επίσης «προσόν» είναι να έχει όραμα για την επιχείρηση, να εμπνέει τους συνεργάτες και να τους εξηγεί τη σημασία που έχουν στην εύρυθμη λειτουργία του ομίλου που εργάζονται. Σε κάθε περίπτωση, πρέπει να είναι ακέραιος αλλά και δίκαιος, ώστε όταν κάνει λάθος να είναι σε θέση να το παραδεχθεί και να επανορθώσει άμεσα. Επιπλέον, μετά το ξέσπασμα της κρίσης και τις αρνητικές συνέπειες της αναγκαία κρίνεται και η ικανότητα διαχείρισης κρίσεων. Το διευθυντικό στέλεχος του «σήμερα» θα πρέπει να έχει τις δυνατότητες να βγάλει την επιχείρηση από τη δύσκολη θέση και να την επαναφέρει σε κανονικούς ρυθμούς. Αυτό προϋποθέτει, ότι έχει ευρεία γνώση όλων των λειτουργιών μιας επιχείρησης από την κατάρτιση του ισολογισμού και την άντληση χρηματοδότησης μέχρι την χάραξη στρατηγικής. Να μπορεί δηλαδή να παίζει το ρόλο του διευθυντή αναδιάρθρωσης (Chief Restructuring Officer-CRO).

### Amazon: Δημιουργεί 1.000 μόνιμες θέσεις εργασίας στη Βρετανία

Στη δημιουργία 1.000 νέων μόνιμων θέσεων εργασίας στα κέντρα διανομής της στη Βρετανία προχωρά η Amazon, συνεχίζοντας την επέκταση των δραστηριοτήτων της. Ο κολλοσσός του διαδικτυακού εμπορίου ανακοίνωσε πως οι θέσεις αυτές θα προστεθούν «εντός των επόμενων μηνών» στις υπάρχουσες 6.000 θέσεις εργασίας στα κέντρα διανομής και εξυπηρέτησης πελατών. «Καθώς βλῆπουμε μεγαλύτερη ζήτηση, είμαστε σε θέση να επεκτείνουμε ταχύτατα την ταλαντούχα ομάδα μας σε ολόκληρη τη Βρετανία», δήλωσε ο διευθυντής της Amazon στη Βρετανία, **Τζον Ταγκάγουα**, ενώ σημειώνεται ότι η εταιρεία διαθέτει αυτή τη στιγμή ήδη 8 κέντρα διανομής στη Βρετανία.

## Διαβάστε στο τρέχον τεύχος του HR Professional,

Οκτωβρίου 2014, τεύχος 113

### 36. Employee Engagement

Οι επιχειρήσεις επιζητούν περισσότερο από ποτέ το ανθρώπινο δυναμικό τους να εμφανίζεται ενεργό και αφοσιωμένο στο στρατηγικό τους στόχο και σκοπό. Πότε όμως τα στελέχη στις τρέχουσες συνθήκες αγοράς επιδεικνύουν υψηλό αίσθημα δέσμευσης για την εταιρεία τους μεγιστοποιώντας την απόδοσή και την παραγωγικότητά τους σε δεύτερο χρόνο;



### 48. Stress Management

Πονοκέφαλος, ταχυκαρδία, εφίδρωση, ανεξήγητη κόπωση, έλλειψη διάθεσης, ψυχολογικό τέλμα, πνευματικό κενό, αδιαθεσίες. Τα αναγνωρίζετε; Σας ακούγονται επικίνδυνα οικεία; Μπορείτε να ταυτιστείτε; Αν ναι σίγουρα δεν είστε οι μόνοι. Με το στρες να χαρακτηρίζεται συχνά ως η μάστιγα της εποχής τα παραπάνω συμπτώματα αποτελούν μια θλιβερή πραγματικότητα για ένα μεγάλο ποσοστό εργαζομένων.

### 56. Project Management

Στο σύγχρονο επιχειρηματικό περιβάλλον, οι οργανισμοί βασίζουν τη λειτουργία τους σε πολλαπλά και άκρως απαιτητικά projects. Η υπέρβαση ενός έργου σε κόστος και χρόνο είναι απαγορευτική, με την ανάγκη για ενσωμάτωση πιστοποιημένων project managers στο ανθρώπινο δυναμικό μιας εταιρείας να αποτελεί εκείνη την επιλογή που εξασφαλίζει την αποτελεσματική διαχείριση και την επιτυχημένη υλοποίηση των έργων.