

Αύξηση των εγγεγραμμένων ανέργων

Σύμφωνα με τα στοιχεία του ΟΑΕΔ για τον Φεβρουάριο



Στα 1.081.064 εκατ. άτομα ανήλθαν τον Φεβρουάριο του 2016 οι εγγεγραμμένοι άνεργοι στα μητρώα του ΟΑΕΔ. Πιο αναλυτικά, ο αριθμός των ανέργων, αναζητούντων εργασία, διαμορφώθηκε στις 894.566, εκ των οποίων

το 50,15% βρίσκεται στα μητρώα του ΟΑΕΔ για περισσότερο από 12 μήνες. Τα συγκεκριμένα στοιχεία είναι αυξημένα κατά 2,03% ή 17.814 άτομα έναντι του Ιανουαρίου του 2016 και κατά 3,48% ή 30.054 άτομα έναντι του Φεβρουαρίου του 2015. Παράλληλα, ο αριθμός των ανέργων, μη αναζητούντων εργασία, ανήλθε σε 186.498 άτομα, εκ των οποίων το 32,7% βρίσκεται στα μητρώα του ΟΑΕΔ για διάστημα άνω των 12 μηνών. Από το σύνολο των ανέργων, μόλις 162.600 άτομα λαμβάνουν το επίδομα ανεργίας, με τον αριθμό των νέων αιτήσεων επιδόματος ανεργίας να ανέρχεται στα 17.958 άτομα. Ο μεγαλύτερος αριθμός αναζητούντων εργασία εμφανίζεται στην Περιφέρεια Αττικής με 306.749 άτομα και στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας με 170.080 άτομα – ενώ θα πρέπει να σημειωθεί ότι οι δύο αυτές Περιφέρειες συγκεντρώνουν το υψηλότερο πληθυσμό στο σύνολο της χώρας. Στην Περιφέρεια Αττικής αναλογεί το 34,29% των ανέργων και στην Περιφέρεια της Κεντρικής Μακεδονίας το 19,01%.

Υγεία: Προκήρυξη θέσεων εργασίας

Τις αμέσως επόμενες ημέρες οι Υγειονομικές Περιφέρειες (ΥΠΕ) θα αναρτήσουν την προκήρυξη για 585 θέσεις επικουρικού προσωπικού στα δημόσια νοσοκομεία, ώστε οι ενδιαφερόμενοι να υποβάλουν τις αιτήσεις τους. Η διαδικασία επιλογής θα γίνει από τις ΥΠΕ με τον έλεγχο του ΑΣΕΠ, όπως προβλέπει και η Κοινή Υπουργική Απόφαση (ΚΥΑ) που υπογράφηκε από τον υπουργό Υγείας, **Ανδρέα Ξανθό** και τον αναπληρωτή υπουργό Οικονομικών, **Γιώργο Χουλιαράκη**. Οι θέσεις αφορούν όλες τις ειδικότητες, πλιν γιατρών (νοσηλευτές, τεχνολόγοι ιατρικών εργαστηρίων, ακτινολόγοι, φυσιοθεραπευτές, μαιές, τραυματιοφορείς, διοικητικό προσωπικό κ.ά).

Στόχος της πολιτικής ηγεσίας του υπουργείου είναι με τις προσλήψεις του επικουρικού προσωπικού να ενισχυθεί το δημόσιο σύστημα υγείας, παράλληλα με τους διορισμούς των 985 μόνιμων εργαζόμενων που βρίσκονται σε εξέλιξη (προκήρυξη 4Κ και 5Κ), αλλά και με τη δεύτερη δέσμη προσλήψεων που θα υλοποιηθεί το αμέσως επόμενο διάστημα για την κάλυψη 2.440 θέσεων σε μόνιμο ιατρικό, νοσηλευτικό και λοιπό προσωπικό.

ΟΑΕΔ: Πρόγραμμα προσλήψεων 15.000 μακροχρόνια ανέργων

Με επιδότηση μισθού 500 ευρώ μηνιαίως

Την Πέμπτη 24 Μαρτίου, ξεκίνησε ο ΟΑΕΔ τη διαδικασία εκδήλωσης ενδιαφέροντος από τις επιχειρήσεις για την πρόσληψη συνολικά 15.000 μακροχρόνια ανέργων, ηλικίας άνω των 50 ετών, με κίνητρο την επιδότηση του μισθού και των εισφορών που αναλογούν έως 500 ευρώ τον μήνα. Αναλυτικότερα, το πρόγραμμα, προϋπολογισμού 60 εκατ. ευρώ, απευθύνεται σε επιχειρήσεις οι οποίες δεν έχουν μειώσει το προσωπικό τους το 12μηνο πριν από τον μήνα υποβολής της αίτησης και θα τις διατηρήσουν μαζί με τους επιδοτούμενους για τουλάχιστον 12 μήνες αν επιλέξουν να επιχορηγηθούν για 9 μήνες ή 15, αν παρατείνουν το

πρόγραμμα στους 12 μήνες. Η επιδότηση θα καταβάλλεται κατά τον μήνα στον οποίο αντιστοιχεί, μέχρις ότου συμπληρωθεί το ανώτατο ποσό της επιχορήγησης. Οι εργοδότες που ενδιαφέρονται να ενταχθούν στο πρόγραμμα υποβάλλουν ηλεκτρονικά στην ιστοσελίδα του Οργανισμού (www.oaed.gr) αίτηση υπαγωγής - υπεύθυνη δήλωση που περιλαμβάνει την εντολή κενής θέσης, (μέχρι εξάντλησης των διαθέσιμων θέσεων του προγράμματος), υπό την προϋπόθεση να έχουν παραλάβει κλειδάριθμο από τα ΚΠΑ2 ΟΑΕΔ της περιοχής τους, με τον οποίο έχουν πρόσβαση στις Ηλεκτρονικές Υπηρεσίες (e- services). Θα έχουν, επιπλέον,

δικαίωμα προεπιλογής με βάση τα βιογραφικά των ανέργων. Αντίστοιχα, οι ωφεληούμενοι άνεργοι θα πρέπει να έχουν συμπληρώσει το τυποποιημένο έντυπο εξατομικευμένης προσέγγισης και να διαθέτουν συμπληρωμένο Ατομικό Σχέδιο Δράσης και να είναι Έλληνες πολίτες ή πολίτες άλλοι κράτους-μέλους της Ε.Ε. ή ομογενείς με δικαίωμα διαμονής και απασχόλησης στη χώρα μας ή πολίτες τρίτων χωρών που έχουν άδεια διαμονής για εξαρτημένη εργασία, τουλάχιστον για όσο χρονικό διάστημα διαρκεί το πρόγραμμα.



26 | 04 | 2016 Αμφιθέατρο Maroussi Plaza

HR
PROFESSIONAL

Conferences

CHANGE MANAGEMENT & CULTURAL TRANSFORMATION

Effective decisions in a dynamic world

Για πρώτη φορά το ελληνικό κοινό θα έχει τη μοναδική ευκαιρία να ακούσει ολοκληρωμένα έργα διαχείρισης αλλαγής σε επίπεδο στρατηγικής, οργάνωσης, δομής και κουλτούρας.

Με τα τμήματα Ανθρώπινου Δυναμικού να αναλαμβάνουν πρωταγωνιστικό ρόλο, η παρουσίαση επιτυχημένων ή μη case studies θα αποτελέσουν το περιεχόμενο του συνεδρίου.

Η ανάλυση των προκλήσεων, η δημιουργία ευκαιριών και ο τρόπος μετάβασης και ανταπόκρισης σε νέα δεδομένα θα προσφέρουν πολύτιμη γνώση σε έναν άκρως μεταβαλλόμενο επιχειρηματικό κόσμο.

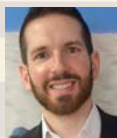
Επιβεβαιωμένοι ομιλητές και case studies μέχρι στιγμής:



Taleen Tchalikian
HR Director,
Celestyal Cruises



Κέλλυ Παναγιωτίδου
Director Human
Resources, Tripsta



Δημήτρης Σταυρόπουλος
Talent Acquisition &
Development Manager, Public

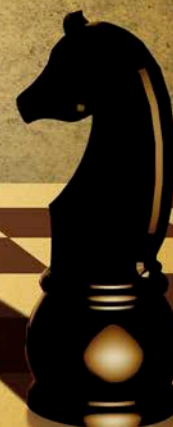


Ρία Ταμπάκη
HR Director Greece,
Cyprus & Balkans, MSD



Γιάννης Χατζήμπεης
Paralympian, Ironman,
Founder GiveandFund.com

- Κατερίνα Δρακούλη, Human Resources Manager EMEA, Persado
- Μαρία Καφεντζή, HR Director, Olympic Brewery
- Κώστας Τσαλίκης, Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού, Citi Ελλάδος & Περιφερειακός Διευθυντής Υπηρεσιών Ανθρώπινου Δυναμικού, Citi Δυτικής Ευρώπης, Μέσης Ανατολής & Αφρικής
- Microsoft Ελλάς • Swarovski



www.changemanagement.gr

Χορηγός

dynargie
human side of business

Υποστηρικτής

Critical Path
CONSULTING & TRAINING

Χορηγός Catering

DEGUSTATION
Catering Services

boussias | communications

Περιεχόμενο: Αντωνία Κατσουλιέρη, T: 210-6617777 (εσ. 321), E: akatsoulieri@boussias.com

Χορηγίες: Κωνσταντίνος Κίντζιος, T: 210-6617777 (εσ. 119), E: kkintzios@boussias.com, Ειρήνη Προεστάκη, T: 210-6617777 (εσ. 388), E: iproestaki@boussias.com

Συμμετοχές: Μαιρή Καλλιφειδα, T: 210 661 77 77 (εσ. 115), E: mkalifida@boussias.com

Ευρωζώνη: Αύξηση 1,3% στο κόστος εργασίας



Κατά 1,3% και 1,9% αυξήθηκε το δ' τρίμηνο του 2015 το κόστος εργασίας στην Ευρωζώνη και στην Ε.Ε., αντίστοιχα, σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat. Σε ετήσιο επίπεδο, το κόστος εργασίας αυξήθηκε κατά 1,1% στην Ευρωζώνη και κατά 1,9% στην Ε.Ε. Η αύξηση του αυτή

οφείλεται τόσο στο μισθολογικό όσο και στο μη μισθολογικό κόστος. Ενδεικτικά, στην Ευρωζώνη, οι μισθοί αυξήθηκαν κατά 1,5%, ενώ το μη μισθολογικό κόστος ενισχύθηκε κατά 0,7%. Παρομοίως, στην Ε.Ε., η αύξηση διαμορφώθηκε στο 2% και στο 1,4% αντίστοιχα. Στους επιμέρους κλάδους, το κόστος εργασίας ενισχύθηκε κατά 1,2% στη βιομηχανία, κατά 0,5% στον τομέα των κατασκευών, κατά 1,3% στον τομέα των υπηρεσιών και κατά 1,6% στους μη επιχειρηματικούς τομείς. Τέλος, μεταξύ των ευρωπαϊκών κρατών, η μεγαλύτερη άνοδος κατεγράφη στη Ρουμανία (11,4%), στην Τσεχία (8,6%) και στη Λετονία (7,7%), ενώ η υψηλότερη μείωση στην Ιταλία και στην Κύπρο (0,8%).

Ευρωπαϊκοί πόροι για την απασχόληση των νέων



Ευκαιρία για την στήριξη της απασχόλησης στους νέους, που πλήττονται περισσότερο από κάθε άλλη ηλικιακή ομάδα αποτελεί το έκτακτο ευρωπαϊκό πρόγραμμα για την καταπολέμηση της ανεργίας στη νεολαία (Youth

Guarantee). Το πρόγραμμα που αφορά χώρες με υψηλή ανεργία (πάνω από 20%) και μπήκε σε λειτουργία στις αρχές του 2014 με διαθέσιμους πόρους που έχουν φτάσει σχεδόν τα 9 δισ., συμπεριλαμβάνει «μέρισμα» για την Ελλάδα 390 εκατ. συνολικά. Μάλιστα το πρόγραμμα Youth Guarantee δίνει τη δυνατότητα ανάλογα με την απορρόφηση να διεκδικήσει κανείς νέα κονδύλια. Στο πλαίσιο αυτό εντάχθηκαν δράσεις η υλοποίηση των οποίων ολοκληρώνεται. Αφορούν στην Πρωτοβουλία για την Απασχόληση των Νέων (ΠΑΝ), δηλαδή, τρία προγράμματα εκ των οποίων δύο αφορούν όλους τους κλάδους και ηλικίες 18-24 το ένα και 25-29, ενώ το τρίτο αφορά προγράμματα voucher, που περιλαμβάνουν επαγγελματική κατάρτιση και πρακτική άσκηση ανέργων, ύψους 151 εκατ. ευρώ. Επίσης, περιλαμβάνει και το πρόγραμμα που αφορά στον Τουρισμό και ηλικίες 18-29 για επαγγελματική κατάρτιση και πρακτική άσκηση ανέργων 29,8 εκατ. ευρώ.

Κατάταξη ελληνικών πανεπιστημίων στο TopUniversities.com

Σύμφωνα με το διεθνή πίνακα κατάταξης πανεπιστημίων ανά διδακτικό αντικείμενο σε 42 τομείς, ο οποίος δημοσιεύτηκε στο TopUniversities.com, της εταιρείας Quacquarelli Symonds (QS), τα ελληνικά πανεπιστήμια εμφανίζονται 41 φορές, με τρία διδακτικά αντικείμενα να κατατάσσονται στο Top 100. Το ΑΠΘ, εμφανίζεται σε 14 διαφορετικούς πίνακες διδακτικών αντικείμενων, διαθέτοντας τόσα τμήματα όσα το Πανεπιστήμιο Αθηνών και το ΕΜΠ. Στην κατάταξη ακολουθούν το Πανεπιστήμιο Πατρών με

επτά «πλησασρίσματα», το Πανεπιστήμιο Αθηνών με έξι και το Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών με τέσσερα. Η πιο υψηλή θέση της Ελλάδας και η μόνη θέση της στο Top 50 επιτυγχάνεται από το ΕΜΠ, το οποίο κατατάσσεται στη 33η θέση για πολιτικούς και δομικούς μηχανικούς. Οι άλλες δύο θέσεις της Ελλάδας στο Top 100 αποδίδονται στο ΑΠΘ, το οποίο κατατάσσεται στην κλίμακα 51-100 για πολιτικούς και δομικούς μηχανικούς και για την αρχαιολογία. Συνολικά, τα πανεπιστήμια

της χώρας έχουν παρουσιάσει μείωση σε τρεις από τους τέσσερις μετρικούς παράγοντες που χρησιμοποιεί η QS για να υπολογίσει τις κατατάξεις. Ο μοναδικός τομέας όπου παρουσιάζεται αύξηση είναι η φήμη εργοδοτών που έχει αυξηθεί από 59,16 σε 61,07. Τέλος, σημειώνεται ότι το Χάρβαρντ και το Ινστιτούτο Τεχνολογίας της Μασαχουσέτης (MIT) συνεχίζουν να κυριαρχούν, κατέχοντας και τα δύο μαζί την πρώτη θέση σε 24 διδακτικά αντικείμενα με το καθένα να καταλαμβάνει 12 πρώτες θέσεις.

Τράπεζα Πειραιώς: Πρόγραμμα εθελούσιας αποχώρησης

Έγκριση από το Γενικό Συμβούλιο του ΤΧΣ

Το πρόγραμμα εθελούσιας αποχώρησης της Τράπεζας Πειραιώς ξεκινά άμεσα μετά την έγκριση που έλαβε από το Γενικό Συμβούλιο του Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας. Ο στόχος είναι η μείωση του προσωπικού κατά περίπου 1.500 άτομα και το πρόγραμμα θα είναι στοχευμένο καθώς μεγάλο ποσοστό εργαζομένων κοντά στη συνταξιοδότηση έχει ήδη αποχωρήσει στα προηγούμενα προγράμματα. Σημειώνεται ότι

η τράπεζα έχει λάβει πρόβλεψη στο τέταρτο τρίμηνο του 2015 για συνολικό κόστος 110 εκατ. ευρώ, το οποίο θα αποσβέσει σε μια διετία εξοικονομώντας ετησίως 52 εκατ. ευρώ. Σύμφωνα με πληροφορίες η συνολική αποζημίωση θα υπολογίζεται ανάλογα με τα χρόνια εργασίας στην τράπεζα και σε συνάρτηση με τον τρέχοντα μισθό, ενώ παράλληλα θα υπάρχει bonus για

εκείνους που εργάζονται σε περιφερειακά καταστήματα και έχουν μικρότερες απολαβές. Ο μοναδικός περιορισμός, ο οποίος τέθηκε το ΤΧΣ είναι να μην επιτρέπεται η επαναπρόσληψη από την τράπεζα όσων θα συμμετάσχουν στο πρόγραμμα και αναμένεται να θεθεί σε ισχύ για το σύνολο των χρηματοπιστωτικών ιδρυμάτων που θα προχωρήσουν σε εθελούσιες αποχωρήσεις εργαζομένων.



ΕΝΔΟΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ 2016

Η **Ergonomia** διαθέτει εξειδικευμένη τεχνογνωσία και μακρόχρονη εμπειρία, από το 1992, στην παροχή υπηρεσιών Ασφάλειας και Υγείας της Εργασίας, την πρώτη ειδική άδεια να λειτουργεί ως Εξωτερική Υπηρεσία Προστασίας και Πρόληψης (Εξ.Υ.Π.Π.), καθώς και πιστοποιημένο σύστημα διασφάλισης ποιότητας σύμφωνα με το ISO 9001:2008. Επισημαίνεται ότι μέχρι σήμερα έχουμε εκπαιδέψει χιλιάδες εργαζόμενους σε επιχειρήσεις όλων των κλάδων οικονομικής δραστηριότητας. Η εκπαίδευση προσαρμόζεται στις ανάγκες της κάθε επιχείρησης και απευθύνεται σε όλους τους κλάδους.

- Βιομηχανία
- Τρόφιμα
- Λιανικό Εμπόριο
- Τρόφιμα – Εστίαση
- Ναυτιλία
- Τεχνικά έργα
- Υπηρεσίες
- Μεταφορές – Logistics



Πρόγραμμα ΛΑΕΚ 0,24%
Η εκπαίδευση μπορεί να συγχρηματοδοτηθεί από το πρόγραμμα ΛΑΕΚ.
Περισσότερα...

Για περισσότερες πληροφορίες επικοινωνήστε με το **Τμήμα Εταιρικών Εκπαιδεύσεων** στο τηλ. **210 2773327 (εσωτ. 143)**, ή στο seminars@ergonomia.gr

Δυνατότητα για εξ' αποστάσεως εκπαίδευση Webinars.

ΕΚΔΗΛΩΣΗ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝΤΟΣ ✓

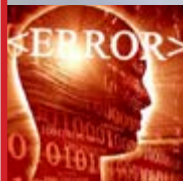


Δέρκων 26, ΤΚ.14231, Ν. Ιωνία, Αττική
Τ.: +30 210 277 33 27 | Φ.: +30 210 277 33 22
www.ergonomia.gr



LoTo (Lock-Out/Tag-Out): ΣΩΖΕΙ ΖΩΕΣ ΝΕΟ

Περισσότερα...



ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΣΦΑΛΜΑΤΟΣ ΣΕ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΝΕΟ

Περισσότερα...



SAFETY CULTURE BEHAVIORAL SAFETY

Περισσότερα...



☑ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΗ ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ

ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΕΚΤΑΚΤΗΣ ΑΝΑΓΚΗΣ

Περισσότερα...



☑ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΗ ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ

ΠΥΡΑΣΦΑΛΕΙΑ ΠΥΡΟΠΡΟΣΤΑΣΙΑ

Περισσότερα...



☑ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΗ ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΤΕΧΝΙΚΟΥ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ

Περισσότερα...



☑ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΗ ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ

ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΑΠΟ ΕΚΡΗΞΕΙΣ ΑΤΕΧ

Περισσότερα...



☑ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΗ ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ

ΑΣΦΑΛΗΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΧΗΜΙΚΩΝ ΟΥΣΙΩΝ ΣΕ ΧΗΜΙΚΑ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑ, ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ, ΑΠΟΘΗΚΕΣ

Περισσότερα...



☑ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΗ ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ

ΑΣΦΑΛΗΣ ΧΡΗΣΗ ΠΕΡΟΝΟΦΟΡΩΝ ΠΑΛΕΤΟΦΟΡΩΝ

Περισσότερα...



☑ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΗ ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ

ΑΣΦΑΛΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΕ ΥΨΟΣ

Περισσότερα...



☑ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΗ ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ

ΑΣΦΑΛΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΟΔΗΓΗΣΗ

Περισσότερα...



ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΨΥΧΟΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΙΝΔΥΝΩΝ ΝΕΟ

Περισσότερα...



☑ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΗ ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ

ΕΡΓΟΝΟΜΙΑ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (Γραφείου / Αποθήκες) ΑΠΟ ΤΗ ΘΕΩΡΙΑ ΣΤΗΝ ΠΡΑΞΗ ΝΕΟ

Περισσότερα...



☑ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΗ ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ

ΠΑΡΟΧΗ Α' ΒΟΗΘΕΙΩΝ

Περισσότερα...



ΒΙΩΜΑΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ

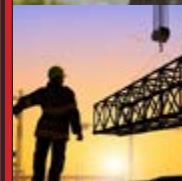
Περισσότερα...



☑ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΗ ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ

ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΚΑΙ ΥΓΕΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

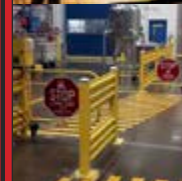
Περισσότερα...



☑ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΗ ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ

ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΕ ΤΕΧΝΙΚΑ ΕΡΓΑ

Περισσότερα...



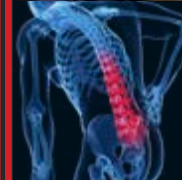
ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

Περισσότερα...



ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΕ ΑΠΟΘΗΚΕΣ

Περισσότερα...



☑ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΗ ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ

ΠΡΟΛΗΨΗ ΜΥΟΣΚΕΛΕΤΙΚΩΝ ΠΑΘΗΣΕΩΝ ΣΕ ΠΑΡΑΓΩΓΗ / ΑΠΟΘΗΚΕΣ

Περισσότερα...



☑ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΗ ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ

ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΕ ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΙΚΕΣ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ

Περισσότερα...



☑ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΗ ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ

ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΚΑΙ ΥΓΙΕΙΝΗ ΤΡΟΦΙΜΩΝ

Περισσότερα...

HR Excellence Awards: Διάκριση 26 εταιρειών



Την Τετάρτη 23 Μαρτίου πραγματοποιήθηκε η τελετή απονομής της τρίτης διοργάνωσης των HR Excellence Awards, στο Ξενοδοχείο Μεγάλη Βρετανία. Οι κατηγορίες στις οποίες διαγωνίσθηκαν και τα βραβεία που απέσπασαν οι επιχειρήσεις ενσωματώνονται σε τρεις ενότητες:

1η Ενότητα: Συστήματα & Πρακτικές Διοίκησης και Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού

- Στελέχωση, ένταξη και ενσωμάτωση: Χάλκινο Βραβείο στις εταιρείες Media Saturn, Παπαστράτος, Retail World AE (Public) και Teleperformance Hellas AE. Χρυσό βραβείο απονεμήθηκε στην Powerhealth Hellas AEBE.
- Εκπαίδευση και Ανάπτυξη: Τιμητική διάκριση απονεμήθηκε στο πρόγραμμα Future Leaders και στον Ελληνικό Σύνδεσμο Coaching. Χάλκινο βραβείο στις εταιρείες Διαμαντής Μασσούτης AE, Οικονομικό Πανεπιστήμιο

Αθηνών και Takeda Hellas. Αργυρό βραβείο παρέλαβε η Wind Ελλάς Τηλεπικοινωνίες και Χρυσό βραβείο η Chiesi Hellas.

- Διοίκηση της Απόδοσης – Κουλτούρα Υψηλής Απόδοσης: Χάλκινο βραβείο στην Manifest Service και Χρυσό στην Printec Group.
- Ολοκληρωμένα Συστήματα Αμοιβών, Παροχών και Κινήτρων (Total Reward Management): Αργυρό βραβείο στην Celestyal Cruises.
- Τεχνολογία στο HR: Χάλκινο βραβείο στην ICAP Group και Χρυσό στην ICTS Ελλάς και στην Τράπεζα Πειραιώς.

2η Ενότητα: Οργανωσιακή Αλλαγή & Καινοτομία

- Διαχείριση Οργανωσιακών Αλλαγών: Τιμητική διάκριση έλαβε η εταιρεία Manifest Services, Χάλκινο βραβείο η Χρυσή Ευκαιρία και Αργυρό οι εταιρείες Celestyal Cruises και Κρι Κρι ΑΕΒΕ.
- Επαναπροσδιορισμός κουλτούρας και εσωτερική επικοινωνία: Τιμητική διάκριση απονεμήθηκε στις εταιρείες Γέφυρα ΑΕ, Retail World ΑΕ (Public) και Χρυσή Ευκαιρία. Χάλκινο βραβείο στην Kleemann και Αργυρό βραβείο στις εταιρείες Μινέρβα ΑΕ Ελαιοεργασιών Επιχειρήσεων και Τροφίμων και στη Victus Network.
- Ψυχολογικά υγιές εργασιακό περιβάλλον: Αργυρό βραβείο στην Merck Sharp & Dohme.

3η Ενότητα: Ηγεσία και Αριστεία στο Ανθρώπινο Δυναμικό (Leadership and People Excellence)

Στο πλαίσιο της ενότητας αυτής, τιμητική διάκριση έλαβε η Μινέρβα ΑΕ Ελαιοεργασιών Επιχειρήσεων και Τροφίμων. Χάλκινο βραβείο η Kleemann και Αργυρό οι εταιρείες Chiesi Hellas AEBE και Pepsico.

PepsiCo: Human Capital Management & Strategic Imperatives

Στο πλαίσιο του Great Practices Forum

Η PepsiCo υποδέχθηκε την 9η συνάντηση του Great Practices FORUM. Η **Αναστασία Μακαριγιάνη**, Senior HR Director Greater Balkans, Central Europe-SEE Franchise μαζί με τη **Ναυσικά Πανούση**, HR Senior Manager Greece, Cyprus and HR SC Europe Beverages Category, αφού καλωσόρισαν θερμά τους επισκέπτες στην εταιρεία μίλησαν για την ολιστική προσέγγιση και ανάλυση της στρατηγικής του HR της PepsiCo.

Η εταιρεία παρακολουθώντας όλες τις αλλαγές που παρατηρούνται σε οικονομικό και κοινωνικό επίπεδο διεθνώς, έχει καταλήξει σε κάποια συμπεράσματα σχετικά με τα νέα δεδομένα και πως αυτά επηρεάζουν τη λειτουργία του HR. Το New HR Operating Model της εταιρείας στηρίζεται σε έρευνες και μελέτες που έχει διεξάγει η PepsiCo και έχει τεθεί σε εφαρμογή από την

προηγούμενη χρονιά. Προκύπτει λοιπόν σήμερα να βρισκόμαστε στο παράδοξο να ζητάμε engagement από τους εργαζόμενους, τη στιγμή που το outsourcing διαδίδεται όλο και περισσότερο, η εκπαίδευση έχει τοπικό χαρακτήρα τη στιγμή που ζητάμε από τους εργαζόμενους διεθνή διαθεσιμότητα, τυποποιούμε διαδικασίες τη στιγμή που επιδιώκουμε εγρήγορση στις αλλαγές, επιδιώκουμε δικαιοσύνη στις αμοιβές τη στιγμή που θέλουμε να διαφοροποιήσουμε τους εργαζόμενους. Μέσα σε αυτά τα καινούργια δεδομένα παρουσιάστηκε ο νέος στρατηγικός ρόλος του HR όπως τον αντιλαμβάνεται η PepsiCo και πως αυτός εφαρμόζεται στη καθημερινότητα.

Στη συνέχεια όσοι είχαν διαθέσιμο χρόνο πήραν μέρος σε μια εξαιρετικά

ενδιαφέρουσα ξενάγηση στο εργοστάσιο το οποίο βρισκόταν εν πλήρη λειτουργία. Σημειώνεται ότι η επόμενη συνάντηση του Great Practices Forum, θα πραγματοποιηθεί στις εγκαταστάσεις της NESTLÉ Hellas στις 12 Απριλίου με οικοδέσποινα την **Πολυξένη Κιούρη**, Διευθύντρια του Ανθρώπινου Δυναμικού της εταιρείας.

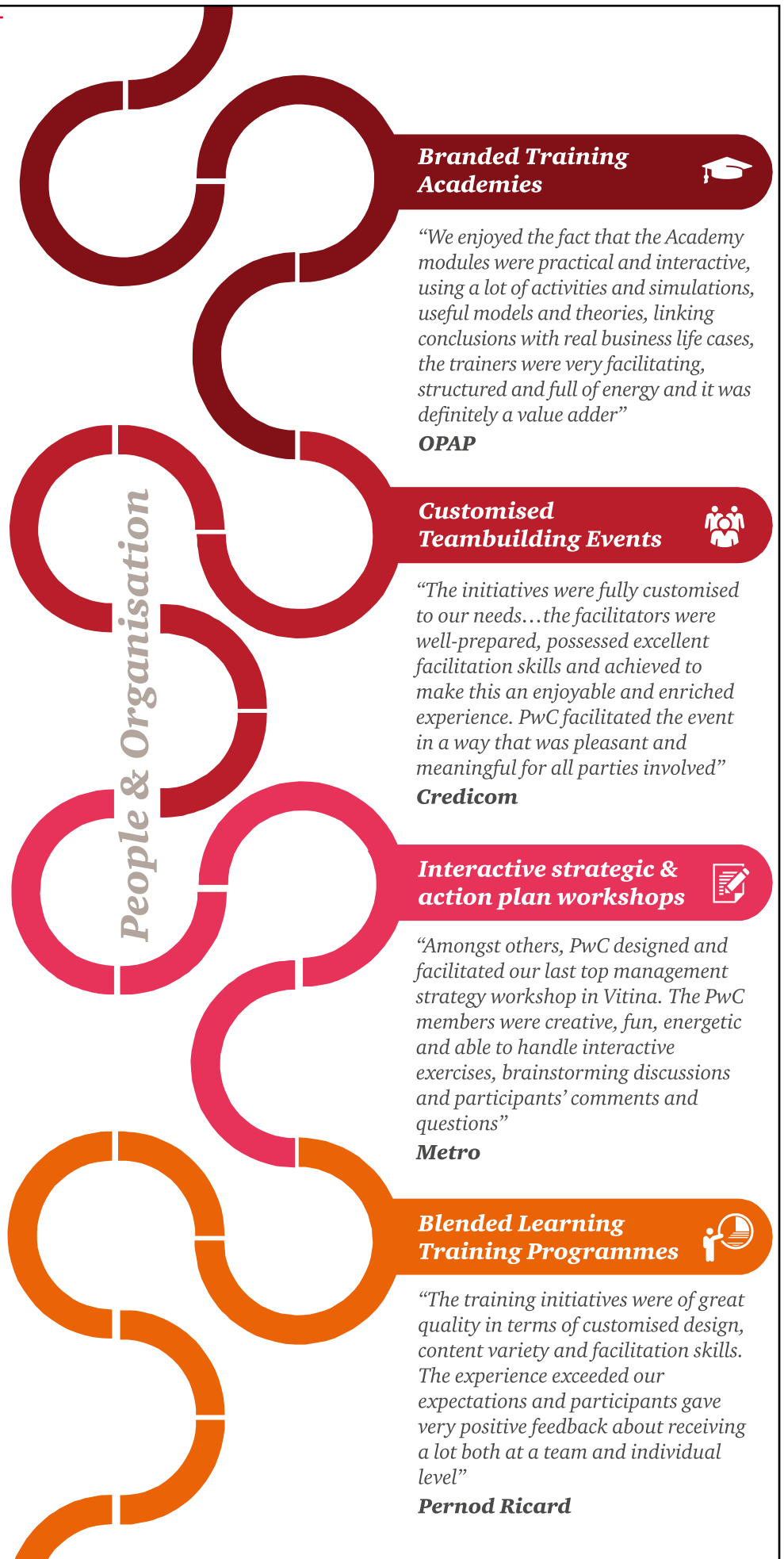


The PwC way to Learning, Developing, Engaging and Having Fun



People and Organisation Training, Development & Engagement team

Maria Gonidi
Manager
210 6974512,
maria.gonidi@gr.pwc.com



Το πιο αξιόπιστο εργαλείο εργασιακής συμπεριφοράς

Στη διαρκώς μεταβαλλόμενη και ανταγωνιστική εποχή μας, οι σταθερές αξίες γίνονται πολυτιμότερες. Η χρήση εργαλείων αξιόπιστων και διαχρονικών αποτελούν παράγοντα επιτυχίας για τις Διευθύνσεις Ανθρώπινου Δυναμικού.



Ένα από αυτά είναι το εργαλείο PPA (Personal Profile Analysis) από την Thomas International. Η εταιρεία Response εδώ και 15 χρόνια εκπροσωπεί την Thomas International στην Ελλάδα και έχει συνεργαστεί με μεγάλο αριθμό ελληνικών και πολυεθνικών εταιρειών, για την αξιοποίηση των αποτελεσμάτων του PPA στους ανθρώπους και τους οργανισμούς.

Τι είναι το PPA

Το Personal Profile Analysis (PPA) είναι ένα ψυχομετρικό εργαλείο που σκιαγραφεί την επαγγελματική συμπεριφορά/προσωπικότητα του ατόμου. Ανήκει στην κατηγορία των εργαλείων, τα οποία συμπληρώνει ο ίδιος ο ενδιαφερόμενος για τον εαυτό του. Τα αποτελέσματά του απορρέουν, δηλαδή, από την αυτο-αξιολόγηση και την αυτο-αναφορά. Βασίζεται στην Βιοκοινωνική Θεωρία της Συμπεριφοράς που αναπτύχθηκε από τον ψυχολόγο William Moulton Marston το 1928 από όπου προέκυψε το μοντέλο DISC (Dominance-Inducement-Submission-Compliance). Στις αρχές του 1960, ο Dr. Thomas Hendrickson προσάρμοσε τη θεωρία DISC στο εργασιακό περιβάλλον, προσδιορίζοντας τους τέσσερις βασικούς τύπους στην εργασία, όπου D (Dominance) συνεπάγεται με την κυριαρχικότητα, I (Influence) με την επιρροή, S (Steadiness) με τη σταθερότητα και C (Compliance) με τη συμμόρφωση με τους κανόνες. Ανάλογα λοιπόν, όλοι έχουμε ένα συνδυασμό και των τεσσάρων χαρακτηριστικών, αλλά με διαφορετική έμφαση και ένταση διαμορφώνοντας το προσωπικό μας στυλ. Από τότε το PPA συνεχώς εξελίσσεται, σταθμίζεται και αναπροσαρμόζεται διαρκώς και αποτελεί ένα από τα πλέον αξιόπιστα εργαλεία, ως προς το πώς ένα

άτομο συμπεριφέρεται στο εργασιακό του περιβάλλον.

Πως συμπληρώνεται το PPA

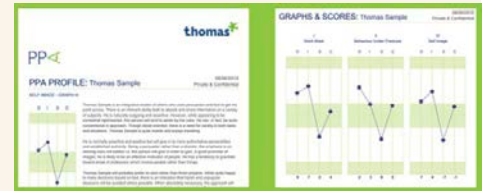
Το ερωτηματολόγιο του PPA αποτελείται από 24 τετράδες επιθέτων, η συμπλήρωσή του διαρκεί 8 λεπτά και δύναται να συμπληρωθεί είτε σε ηλεκτρονική είτε σε έντυπη μορφή.

Τι μας δείχνει το PPA

Το PPA αναλύει την επαγγελματική συμπεριφορά/προσωπικότητα του ατόμου που συμπληρώνει το ερωτηματολόγιο, βάση του μοντέλου DISC και σε τρεις διαφορετικές παραμέτρους που απεικονίζονται αντίστοιχα σε τρία διαφορετικά γραφήματα. Οι παράμετροι αυτοί είναι α) Πως βλέπουμε εμείς τον εαυτό μας β) Πως πιστεύουμε ότι μας βλέπουν οι άλλοι και γ) Πως λειτουργούμε κάτω από πίεση. Τα γραφήματα αυτά συνοδεύονται από μια λεπτομερή, περιεκτική και ευανάγνωστη ανάλυση η οποία έχει πολυάριθμες χρήσεις και εφαρμογές για το άτομο και τον οργανισμό.

Εφαρμογές του PPA

Οι εφαρμογές του PPA στα εργασιακά περιβάλλοντα εκτείνονται σε ένα μεγάλο εύρος και προσαρμόζονται στις ανάγκες του εκάστοτε οργανισμού. Έγκεται στην κάθε εταιρεία να αξιοποιήσει τις διαφορετικές χρήσεις του εργαλείου. Έτσι, το PPA αποτελεί ένα αξιόπιστο οδηγό για την πρόσληψη, την διάγνωση εκπαιδευτικών αναγκών, για τη δημιουργία πλάνου καριέρας και διαδοχής (career and succession planning), για μετακινήσεις και rotation, για τον εντοπισμό δεξιοτήτων (talent identification), για παρακίνηση, σύνθεση ομάδας, προσδιορισμό στυλ ηγεσίας, ακόμα και για την διάγνωση της κουλτούρας της εταιρείας. Το μεγάλο πλεονέκτημα που χαρακτηρίζει το PPA, είναι ότι με τις πολλές και διαφορετικές δυνατότητες που παρέχει, αποτελεί ένα σπουδαίο εργαλείο που ενισχύει την επικοινωνία, τη συνεργασία ακόμα και τη βελτίωση της απόδοσης,



αφού σε κάθε περίπτωση εστιάζει στην ενίσχυση των δυνατών σημείων του ατόμου και την εξέλιξη των πιθανών σημείων προς βελτίωση.

Γιατί PPA

Γιατί είναι αξιόπιστο. Για περισσότερα από 35 χρόνια η Thomas International, αναπτύσσει εργαλεία και το PPA αποτελεί την κωρονίδα από αυτά. Το PPA έχοντας μεγάλη ιστορία στο χώρο των ψυχομετρικών εργαλείων, παραμένει στην αιχμή των εξελίξεων, καθώς σταθμίζεται διαρκώς σε πληθυσμούς, χορηγείται σε 50 γλώσσες, είναι εύκολο στη χορήγηση, την ανάγνωση και την ερμηνεία. Επιπλέον, τα συμπληρωματικά ερωτηματολόγια και αναφορές διευκολύνουν τις Διευθύνσεις Ανθρώπινου Δυναμικού και τις εταιρείες σε ένα πλήθος εφαρμογών και συστημάτων που παραδοσιακά μπορεί είναι πολύπλοκα και χρονοβόρα. Η εταιρεία Response, διευρύνοντας και αναβαθμίζοντας διαρκώς τις ουσιαστικές και ποιοτικές υπηρεσίες της, παρέχει πλήρη υποστήριξη στη διαχείριση, την εκπαίδευση, και την αξιοποίηση του εργαλείου με επιλεγμένους συνεργάτες και νέες υπηρεσίες, όπως τη δυνατότητα για one-to-one feedback sessions για την μεγαλύτερη κατανόηση και αξιοποίηση της ανάλυσης του PPA.

Επικοινωνήστε μαζί μας

Για περισσότερες πληροφορίες και λεπτομέρειες για το PPA μπορείτε να επικοινωνήσετε με την Response για μια παρουσίαση με τα οφέλη του PPA αποκλειστικά για την εταιρεία σας, στο τηλ. 210-8021145, μέσω email info@response.gr ή να επισκεφτείτε την ιστοσελίδα <http://www.response.gr/>

Reshaping the present. Imagining the future.

The **new HR** competencies.



Agenda

HR FORUM 2016

THURSDAY **APRIL 14** @ ELEON Loft
www.eleon-loft.gr

08:30-09:00	Enrollments - Coffee
09:00-09:30	Welcome Speech The Future of Work Initiative
09:30-10:00	To be announced
10:00-10:20	Creating Jobs for Youth
10:20-11:00	The Talent Imperative: The HR Key to Boost Prosperity
11:00-11:30	Coffee Break
11:30-13:00	2016 HR Competency Model Allan Freed: Principal Consultant - The RBL Group
13:00-14:00	Lunch Break
14:00-14:15	The Landscape of the Future
14:15-16:00	Professional Human Resources Experience
16:00-17:30	The New HR Competencies in Practice Allan Freed: Principal Consultant - The RBL Group
17:30	End of Conference
17:30-18:30	General Assembly Greek People Management Association



Allan Freed
Keynote Forum Speaker
Principal Consultant - RBL Group

Learning Partner



For participation documents or any further inquiries please contact: gpm@otenet.gr, T & F: +30 2106824092

Πραγματοποιήθηκε το #Hidden Routes για την GenY

Από τον ΣΔΑΔΕ, ακολούθησε κοπή πίτας



Το Σάββατο 19 Μαρτίου 2016 διοργανώθηκε από τον ΣΔΑΔΕ η δράση #Hidden Routes σε συνεργασία με την Εταιρεία Owiwi. Στόχος της δράσης αυτής ήταν η γνωριμία των HR της Generation Y με τον ΣΔΑΔΕ, καθώς και η ανάπτυξη σχέσεων μεταξύ τους μέσω ενός διαδραστικού παιχνιδιού στο οποίο τα κτήρια του κέντρου της Αθήνας έπαιζαν κομβικό ρόλο. Στη δράση συμμετείχαν 70 άτομα καθώς και αρκετοί εθελοντές για την διεξαγωγή των δραστηριοτήτων. Μετά από πολύ γέλιο και ομαδικές επιτυχίες η δράση κατέληξε στον πολυχώρο K8Point όπου έγινε η κοπή της πίτας των μελών του ΣΔΑΔΕ με τη συμμετοχή και πολλών εκπροσώπων της Generation X ενώ πραγματοποιήθηκαν και οι βραβεύσεις των νικητήριων ομάδων με δώρο για τους νικητές τη συμμετοχή στο HR Forum 2016. Το φλουρί της πίτας κέρδισε το μέλος τους ΣΔΑΔΕ, **Μήνα Μπλάτσιοι**, με δώρο για τη νικητή μία τριήμερη κρουαζιέρα από την **Celestial Cruises**.

MetLife: Women's Business Network

Το πρώτο δίκτυο εργαζόμενων γυναικών (Women's Business Network - WBN) δημιούργησε η MetLife, μένοντας πιστή στη δέσμευσή της για συνεχή ανάπτυξη των γυναικών στο εργασιακό της περιβάλλον. Η ιδέα του WBN αποτελεί μέρος της στρατηγικής του Diversity & Inclusion, αλλά και της επίσημης στρατηγικής της MetLife παγκοσμίως. Στο πλαίσιο αυτό, αξίζει να σημειωθεί ότι για ένατη συνεχή χρονιά η MetLife βραβεύτηκε ως μία από τις «Top 50 Companies for Executives Women» από το National Association for Female Executives (NAFE) της Νέας Υόρκης. Σύμφωνα με τη σχετική ανακοίνωση, τα βραβεία «Top 50 Companies for Executives Women» απονέμονται σε εταιρείες όπου οι πολιτικές και οι πρακτικές τους ενθαρρύνουν την πρόοδο των γυναικών, με αποτέλεσμα την ανάπτυξη των ηγετικών ικανοτήτων τους. Η MetLife αποδεικνύει ότι επενδύει στη γυναικεία φύση και στην επιχειρηματικότητα, με σκοπό την ανάπτυξη και την προώθηση των εργαζόμενων γυναικών της. Σημειώνεται ότι η στρατηγική του WBN έχει ως στόχο τη διαρκή ανάπτυξη των γυναικών της εταιρείας μέσα από τη δημιουργία ευκαιριών, ενθαρρύνοντάς τους να επιδιώξουν την εξέλιξη και να φιλοδοξούν να φθάσουν μέχρι την κορυφή, όπως αναφέρει η MetLife.

Πραγματοποιήθηκε το Street Day του Ομίλου Adecco

Υποστήριξε 1 εκατομμύριο υποψηφίους σε όλο τον κόσμο

Ο Όμιλος Adecco πραγματοποίησε για τέταρτη χρονιά το «Street Day», με στόχο να βοηθήσει όσους αναζητούν εργασία να αποκτήσουν τις δεξιότητες για ένα επιτυχημένο ξεκίνημα στην αγορά εργασίας. Σε 53 χώρες και 6 ηπείρους, περισσότεροι από 6.700 εργαζόμενοι της Adecco μοιράστηκαν με τους υποψηφίους την εξειδίκευσή τους, συμβουλές και εργαλεία αξιολόγησης. Με περίπου 3.500 εκπαιδευτικά εργαστήρια, σεμινάρια καθοδήγησης και συναντήσεις συμβουλευτικής καριέρας, οι ειδικοί της Adecco έδειξαν σε αυτούς που αναζητούν εργασία πώς να χειριστούν μια σειρά θεμάτων όπως η αξιολόγηση πιθανών

επιλογών καριέρας, η διαμόρφωση σωστού βιογραφικού σημειώματος και η τελειοποίηση τεχνικών συνέντευξης. Επίσης, δόθηκαν χρήσιμες συμβουλές για την αξιοποίηση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης στην αναζήτηση εργασίας και για τη διαμόρφωση του ψηφιακού επαγγελματικού τους προφίλ. Συνολικά, η δράση άγγιξε ένα εκατομμύριο ανθρώπους, ανεβάζοντας σε πάνω από 3 εκατομμύρια τον συνολικό αριθμό των υποψηφίων που η Adecco έχει υποστηρίξει από το 2013 που ξεκίνησε το Street Day. Σημειώνεται ότι το πρόγραμμα



Adecco Way to Work προσφέρει επίσης ένα «online κέντρο καριέρας» με συμβουλές, υλικό καθοδήγησης των υποψηφίων για επιτυχημένη αναζήτηση εργασίας, καθώς και ευκαιρίες πρακτικής άσκησης. Το 2015, πάνω από 3.000 θέσεις πρακτικής άσκησης δημιουργήθηκαν σε όλο τον κόσμο, ενώ ο Όμιλος στοχεύει να αγγίξει τις 5.000 θέσεις το 2016.

1η Συνάντηση Κύρους για τις Εταιρικές & Δημόσιες Υποθέσεις στην Ελλάδα

PUBLIC AFFAIRS forum

CORPORATE | PUBLIC | REGULATORY | GOVERNMENT

Greece's new regulatory framework: Contributing, Influencing, Policy making

Παρασκευή 15 Απριλίου 2016,
Αμφιθέατρο Maroussi Plaza

www.publicaffairs.gr

MarketingWeek
conferences

Πώς να πουλάτε σε δύσκολους και δύσπιστους πελάτες

Η Business Coaching Lab σας προσκαλεί σε ένα μοναδικό σεμινάριο την **Πέμπτη 7 Απριλίου 2016**, στο οποίο θα μοιραστούμε μαζί σας τους **μυστικούς νόμους των πωλήσεων** και πως αυτές πρέπει να γίνονται στη σημερινή αγορά προκειμένου να είστε επιτυχημένοι και να ξεπεράσετε τους ανταγωνιστές σας.



Εισηγητής: Patrick Valtin

Ο Patrick Valtin είναι διεθνούς φήμης business coach και εκπαιδευτής. Έχει εκπαιδεύσει περισσότερα από 75.000 άτομα σε 30 χώρες σε όλο τον κόσμο και έχει επιβλέψει την αξιολόγηση 20.000 υποψηφίων για 4.000 πελάτες. Εταιρείες που έχουν παρακολουθήσει σεμινάρια και συμβουλευσεις του: **Re-Max, Century 21, Motorola, AIG, Unilever, France Telecom, ATT Canon, Assurance Generale, Zurich Insurance, Coffee Lavazza, BMW, Renault, Peugeot, Mercedes, Toyota, Ford κ.α.**

Απευθύνεται σε: Ιδιοκτήτες επιχειρήσεων, Γεν. Διευθυντές, στελέχη πωλήσεων.

Σκοπός μας είναι να σας βοηθήσουμε να αποκτήσετε μια μοναδική προσέγγιση στην πώλησή σας, η οποία θα εκτοξεύσει τα αποτελέσματά σας – **εδώ και ΤΩΡΑ.**

- ✓ **Κανόνας Πρώτος:** Η «Πιεστική πώληση» (Push-Selling) δεν έχει πλέον αποτελέσματα. Ο πελάτης δεν αποδέχεται να του λέμε τι να κάνει. Η απάντηση είναι η εξής: εφαρμόστε τη **στρατηγική Pull Selling™**
- ✓ **Κανόνας Δεύτερος:** Το να πουλάτε «πείθοντας κάποιον για κάτι» δεν είναι το ίδιο αποτελεσματικό όπως παλιά. Πολλοί «πεπεισμένοι» πελάτες, δεν αγοράζουν. Η απάντηση βρίσκεται στην εφαρμογή του **Παράγοντα: Συναισθημα™**.
- ✓ **Κανόνας Τρίτος:** η παραδοσιακή αγορά έχει κορεστεί και αλλάζει ταχύτατα. Οι περισσότεροι λένε τα ίδια και τα ίδια. Ο πελάτης βαριέται και μπαίνει σε σύγχυση. Η απάντηση βρίσκεται στον **Παράγοντα Διαφοροποίηση™**.
- ✓ **Κανόνας Τέταρτος:** Ο πελάτης έχει γίνει πιο καχύποπτος, λιγότερο πιστός και είναι πλέον ένας πολύ πιο «επαγγελματίας» αγοραστής. Η απάντηση βρίσκεται στον **Παράγοντα Δημιουργία Αντιλαμβανόμενης Αξίας™**.

Ημερ/νία: Πέμπτη 07.04.2016

Τοπος: Metropolitan Hotel Λεωφ. Συγγρού 385

Διάρκεια: 09:30' - 16:30'

Κόστος: 190 € + Φ.Π.Α.

Για περισσότερες πληροφορίες & δηλώσεις συμμετοχής:

211 0119586 / 6945 381141

www.businesscoachinglab.gr

Ημερίδα με θέμα την κοινωνική ασφάλιση



Το Ελληνο-Αμερικανικό Εμπορικό Επιμελητήριο, πραγματοποιεί την Τετάρτη 30 Μαρτίου στο ξενοδοχείο Μεγάλη Βρετανία εκδήλωση ανοικτής συζήτησης με θέμα: «Μπορεί να υπάρξει βιωσιμότητα και επάρκεια παροχών στην Κοινωνική Ασφάλιση»; Στόχος της ημερίδας είναι η αναζήτηση λύσεων στο φλέγον ζήτημα της κοινωνικής ασφάλισης μέσα από

συναινετικές και ρεαλιστικές προτάσεις. Ο Πρόεδρος της Επιτροπής Ασφαλιστικών και Εργασιακών Θεμάτων του Ελληνο-Αμερικανικού Εμπορικού Επιμελητηρίου, Καθηγητής **Κωνσταντίνος Κρεμαλής** υπογράμμισε: «Αναμφισβήτητο το ζήτημα της άμεσης και συνολικής αναδιάρθρωσης του κοινωνικοασφαλιστικού συστήματος μονοπωλεί την τελευταία περίοδο την επικαιρότητα. Αυτό συμβαίνει, γιατί η εξυγιάνσή του συνδέεται άρρηκτα με την εξυπηρέτηση του εθνικού χρέους και την αναγκαία δημοσιονομική προσαρμογή που επιτάσσουν οι συμφωνημένες μνημονιακές υποχρεώσεις. Η παραπάνω αναδιάρθρωση όμως προϋποθέτει τη δραστική και ριζική διευθέτηση μιας από τις εγγενείς αδυναμίες που διαχρονικά εμφάνιζε το εθνικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης, δηλαδή της χρηματοδότησής του. Ο σχεδιασμός νέων τρόπων χρηματοδότησης του συστήματος, αλλά και η επιλογή ορθών πρακτικών διαχειρίσεων των ασφαλιστικών κεφαλαίων, αποτελούν σύγχρονες προκλήσεις για το μεταρρυθμιστή του εθνικού κοινωνικοασφαλιστικού συστήματος». Σημειώνεται ότι στην εκδήλωση θα συμμετάσχει ως ομιλητής ο Υφυπουργός Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης **Αναστάσιος Πετρόπουλος**, διακεκριμένοι εκπρόσωποι της ακαδημαϊκής κοινότητας με μεγάλη πείρα και εξειδίκευση σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης αλλά και εκπρόσωποι φορέων ιδιωτικής ασφάλισης.

Διαβάστε στο τρέχον τεύχος του HR Professional, Μάρτιος 2016, Τεύχος 129

30. Προσωρινή Απασχόληση

Οι δυσμενείς οικονομικές συνθήκες, τα υψηλά ποσοστά ανεργίας αλλά και άλλες σημαντικές εξελίξεις σε ότι αφορά τόσο τις εργασιακές συνθήκες όσο και τις ατομικές εργασιακές επιλογές έχουν αναδείξει την Προσωρινή Απασχόληση σε μία εκ των σημαντικών μορφών εργασίας στο σύγχρονο επιχειρηματικό περιβάλλον.



40. Coaching & Mentoring

Στο σύγχρονο, διαρκώς μεταβαλλόμενο κόσμο, η ανάγκη για ανάπτυξη και βελτίωση είναι η μόνη σταθερά – και μάλιστα μέσα σε ένα πλαίσιο οικονομικής αστάθειας και αβεβαιότητας. Οι πρακτικές του coaching και του mentoring έρχονται να απαντήσουν σε αυτήν ακριβώς την ανάγκη μέσα από την ανάπτυξη των απαιτούμενων δεξιοτήτων, ταλέντων αλλά και συμπεριφορών του ανθρώπινου δυναμικού, καθώς και την ευθυγράμμισή αυτών με τις επιδιώξεις της εταιρείας.

56. Diversity & Equality

Η ισότητα των φύλων δεν αποτελεί μόνο ένα ηθικό ζήτημα, καθώς έχει αποδειχτεί ότι η οικονομία χρειάζεται την ισότιμη συμμετοχή των γυναικών για να σημειωθεί η πολυπόθητη ανάπτυξη, ενώ και οι επιχειρήσεις μπορούν να αποκομίσουν σημαντικότερα οφέλη, απτά και μη, από την υποστήριξη και προώθηση του diversity και της ισότητας.

Συνεργασία ReGeneration με το ΙΝΣΕΤΕ

Το ολιστικό πρόγραμμα εξάμηνης πρακτικής άσκησης ReGeneration πραγματοποιείται για 3η συνεχόμενη χρονιά στην Ελλάδα, εντάσσοντας φέτος στους κόλπους του, σε συνεργασία με το ΙΝΣΕΤΕ, και τον τομέα του τουρισμού. Στόχος του προγράμματος είναι να γεφυρώσει την ανάγκη των εταιρειών για την εξεύρεση υψηλής ποιότητας πτυχιούχων όλων των ειδικοτήτων, με αυτή των νέων πτυχιούχων της χώρας για προϋπηρεσία και εργασιακή εμπειρία για την επαγγελματική τους εξέλιξη. Ενδεικτικό στοιχείο του προγράμματος είναι η απαιτητική διαδικασία επιλογής των υποψηφίων, αφού αν και δηλώνουν συμμετοχή περισσότεροι από 6.000 υποψήφιοι, η τελική βάση, στο πέρας του προγράμματος, αριθμεί μόλις 250 νέους πτυχιούχους. Η διαδικασία επιλογής περιλαμβάνει διαλογή βιογραφικών, διαδικτυακά τεστ, κέντρα αξιολόγησης, εκπαίδευση 60 ωρών σε επιχειρησιακές δεξιότητες, καθώς και εθελοντική εργασία 25 ωρών. Ειδικά για τον τομέα του τουρισμού, οι πτυχιούχοι, μέσω του SETE Training, θα παρακολουθήσουν μια επιπλέον εκπαίδευση 16 ωρών σε θέματα που άπτονται του τομέα.



Αρχισυντάκτρια: Αντωνία Κατσουλιέρη
e-mail: akatsoulieri@boussias.com

Sponsorship & Advertising Account
Manager:
Ειρήνη Προεστάκη
e-mail: iproestaki@boussias.com

Art Director: Κωνσταντίνα Σοφianoπούλου
Υπεύθυνη Ατελιέ: Μαρία Πετροπούλου
Ατελιέ: Αλέξανδρος Καρβουτζής,
Γεωργία Σαντούση, Παντελής Σιδερίδης

Συνδρομές: Αμαλία Ψιλούδη
e-mail: apsiloudi@boussias.com
T: 210-6617777 (εσωτ. 231)

Διεύθυνση:
Κλεισθένους 338, 153 44 Γέρακας
T: 210-6617777, F: 210-6617778
web site: www.boussias.com
e-mail: info@boussias.com

Find us on

