

# HR NEWSLETTER

## Σε ΕΚΠΑ και ΑΠΘ εκπονήθηκαν οι περισσότερες διδακτορικές διατριβές

Σύμφωνα με μελέτη του ΕΚΤ

Στους νέους διδάκτορες εστίασε η νέα μελέτη του Εθνικού Κέντρου Τεκμηρίωσης (ΕΚΤ) «Στατιστικά στοιχεία για τους διδάκτορες που αποφοίτησαν από τα ελληνικά ΑΕΙ το 2015», παρουσιάζοντας μια σειρά από ενδιαφέροντα στοιχεία για το ανθρώπινο ερευνητικό δυναμικό της χώρας. Στη μελέτη παρουσιάζονται στατιστικά δεδομένα που αφορούν όσους αναγορεύθηκαν διδάκτορες κατά το έτος 2015, έχοντας εκπονήσει τη διατριβή τους σε ελληνικά πανεπιστήμια. Σύμφωνα με τη μελέτη λοιπόν, το 2015 αναγορεύθηκαν 1.810 νέοι διδάκτορες από ελληνικά ΑΕΙ. Οι περισσότεροι απέ-

κτησαν τον προηγούμενο ακαδημαϊκό τίτλο σπουδών τους (πτυχίο ή μεταπτυχιακό) στην Ελλάδα (86%), ενώ αρκετοί (14%) επέστρεψαν μετά από σπουδές στο Ηνωμένο Βασίλειο, στην Ιταλία και στις ΗΠΑ. Το 2015, το ΕΚΠΑ και το ΑΠΘ αποτελούν τα πανεπιστήμια στα οποία εκπονήθηκαν οι περισσότερες διδακτορικές διατριβές (28% και 18% αντίστοιχα), ενώ ακολουθούν το ΕΜΠ και τα Πανεπιστήμια Πατρών, Κρήτης και Θεσσαλίας. Αναφορικά με το φύλο των νέων διδασκόντων, το 2015 καταγράφεται σχεδόν απόλυτη ισοκατανομή ως προς τον αριθμό των ανδρών (50,7%) και γυναικών

(49,3%). Όσον αφορά στην ηλικία, οι περισσότεροι από τους νέους διδάκτορες είναι έως 35 ετών (46,6%), ενώ έπεται η ηλικιακή ομάδα 35-44 έτη (38,1%). Τέλος, σύμφωνα με την ποσοστιαία κατανομή του κύριου επιστημονικού πεδίου της διδακτορικής διατριβής, οι περισσότερες εξ αυτών αφορούν στην Ιατρική και στις Επιστήμες Υγείας (31,6%), ενώ ακολουθούν οι Φυσικές Επιστήμες (24,3%) και οι Κοινωνικές Επιστήμες (23%). Χαμηλότερα ποσοστά καταλαμβάνουν οι Επιστήμες Μηχανικού και Τεχνολογίας, οι Ανθρωπιστικές Επιστήμες και οι Γεωργικές Επιστήμες.

## ΟΑΕΔ: ΞΕΚΙΝΗΣΕ Η ΥΠΟΒΟΛΗ ΑΙΤΗΣΕΩΝ ΓΙΑ ΘΕΣΕΙΣ ΚΟΙΝΩΦΕΛΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ξεκίνησε την προηγούμενη εβδομάδα η υποβολή ηλεκτρονικών αιτήσεων για 5.066 θέσεις πλήρους απασχόλησης και για χρονικό διάστημα οκτώ μηνών, στο πλαίσιο του προγράμματος κοινωφελούς χαρακτήρα για την αντιπυρική προστασία των δασών, με την προθεσμία να εκπνέει στις 31 Μαΐου. Το εν λόγω πρόγραμμα υλοποιείται από τον προϋπολογισμό του ΟΑΕΔ και του Πράσινου Ταμείου και σχεδιάστηκε από κοινού από το υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και το υπουργείο Περιβάλλοντος και Ενέργειας. Οι ωφελούμενοι θα εργάζονται στην προστασία των δασικών εκτάσεων της χώρας από πυρκαγιές, αλλά και στη διαχείριση των ήδη καμένων περιοχών προς αποφυγή μελλοντικών καταστροφών. Επιπλέον, με την επίβλεψη των δασαρχείων θα εκπονήσουν οικολογικές δράσεις προστασίας της βιοποικιλότητας των δασών με σκοπό την ανάπτυξη και τη διατήρηση βιώσιμων πληθυσμών και οικοσυστημάτων.

## ΣΤΕ: ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗ ΧΩΡΙΣ ΟΡΙΟ ΗΛΙΚΙΑΣ ΓΙΑ ΤΡΑΠΕΖΟΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ

Δικαίωμα συνταξιοδότησης σε τραπεζοϋπαλλήλους χωρίς όριο ηλικίας, με μόνη προϋπόθεση τη συμπλήρωση των προβλεπόμενων κάθε φορά ετών ασφάλισης, έδωσε απόφαση του Συμβουλίου της Επικρατείας (ΣΤΕ). Σύμφωνα με την Ομοσπονδία Τραπεζοϋπαλλήλων (ΟΤΟΕ), η συγκεκριμένη απόφαση ακυρώνει υπουργική απόφαση και ανοίγει την πόρτα εξόδου στους τραπεζοϋπαλλήλους των πρώην Εμπορικής, Alpha Bank και Attica Bank με μόνη προϋπόθεση την συμπλήρωση των προβλεπόμενων ετών ασφάλισης. Αφορά όσους έχουν θεμελιώσει δικαίωμα λήψης προσυνταξιοδοτικής παροχής έως τις 12 Μαΐου 2016. Ειδικότερα, η Ομοσπονδία επισημαίνει πως έγιναν δεκτά τα επιχειρήματα των ασφαλισμένων σύμφωνα με τα οποία ισχύουν οι ρυθμίσεις των καταστατικών του ΤΕΑΠΕΤΕ (πρώην Εμπορικής Τράπεζας), του ΤΑΠΤΠ (ALPHA BANK) και του ΛΑΚ (Attica Bank) που ορίζουν ρητά ότι το συνταξιοδοτικό δικαίωμα θεμελιώνεται με μόνη τη συμπλήρωση του απαιτούμενου χρόνου ασφάλισης, χωρίς να απαιτούνται ταυτοχρόνως ούτε η συμπλήρωση του προβλεπόμενου σχετικού ορίου ηλικίας συνταξιοδότησης ούτε η αποχώρηση από την υπηρεσία. Τέλος, η ΟΤΟΕ σημείωσε ότι η συγκεκριμένη απόφαση ισχύει έναντι όλων και δεσμεύει το υπουργείο Εργασίας το οποίο πρέπει άμεσα να προχωρήσει σε όλες τις απαιτούμενες ενέργειες.

**HR**  
PROFESSIONAL  
CONFERENCES

Early Bird  
-15% έως 31/05

# HR in ACTION

**Αληθινά σενάρια!**

04/07/2018

Συνεδριακό Κέντρο Δαΐς

Το μεγαλύτερο Πανόραμα  
Δράσεων της Διεύθυνσης  
Ανθρώπινου Δυναμικού  
για 7<sup>η</sup> συνεχόμενη χρονιά!

Πρακτικές, στρατηγικές και εμπειρίες  
στο ετήσιο πολυαναμενόμενο sequel!



Βασίλης Ιωαννίδης  
ELAIS UNILEVER  
HELLAS AEBE



Λάρα Κάλφα  
Media Markt Hellas



Σοφία Κάντα  
Coca-Cola Τρία  
Έψιλον



Δήμητρα Καραχάλιου  
Temenos Hellas



Κάτια Λαμπροπούλου  
DHL Express (Hellas)



Αλεξάνδρα Λέκκου  
WIND



Ντόρα Οικονόμου  
Όμιλος ΟΠΑΠ



Ιωάννης Πετρίδης  
Dust and Cream



Δέσποινα Σίσκου  
ΠΑΠΑΣΤΡΑΤΟΣ



Μάρκος Σκευοφύλαξ  
Bizerba



Κλειώ Σταυρίδου  
ΑΧΑ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ



Δημήτρης  
Σταυρόπουλος  
Public



Αιμιλία Στελιάρου  
Όμιλος ΟΠΑΠ



Βαγγέλης Ταρταράκης  
Novibet



Άννα Τσακανίκα  
Όμιλος ΟΤΕ



Χρήστος Τσιάκας  
Praktiker Hellas



Μελίσα Φραγκίσκη  
Vodafone

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

Χορηγοί

**INTERAMERICAN**



ManpowerGroup

**PROVISION**  
Επιχειρηματικός Πολιτισμός

Υποστηρικτές



Επιστημονικός  
Συνεργάτης



Conference  
Experience  
Sponsor



**boussias | communications**

**ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ:** Τζένη Αναγνωστοπούλου, Τ: 210-6617777 (εσ. 278), E: ja@boussias.com  
**ΣΥΜΜΕΤΟΧΕΣ:** Μαίρη Καλλιφειδα, Τ: 210-6617777 (εσ. 115) E: mkalifida@boussias.com  
**ΧΟΡΗΓΙΕΣ:** Λήδα Πλατή, Τ: 210-6617777 (εσ. 271) E: lplati@boussias.com

## ΣΕΒ: Οι εργασιακές σχέσεις ανάμεσα στις προτεινόμενες παρεμβάσεις για ανάπτυξη

Η ολοκλήρωση τριών αξιολογήσεων σε λιγότερο από ένα χρόνο αποτελεί μια πολύ θετική εξέλιξη καθώς μεταφέρει μηνύματα σταθερότητας στις αγορές, επισημαίνει ο ΣΕΒ στο εβδομαδιαίο δελτίο οικονομικών εξελίξεων που δημοσίευσε την προηγούμενη εβδομάδα. Παράλληλα, εκτιμάται ότι «η ολοκλήρωση της 4ης αξιολόγησης με fast-track διαδικασίες μαρτυρά τη βούληση κυβέρνησης και θεσμών για έγκαιρη ολοκλήρωση και έξοδο αμφοτέρων από το 3ο μνημόνιο». Κατά τον ΣΕΒ, οι απαραίτητες παρεμβάσεις στην οικονομία που θα εξασφαλίσουν συνθήκες δυναμικής ανάπτυξης με εκτίναξη των επενδύσεων και απογείωση της εξωστρέφειας είναι:

- (α) στις εργασιακές σχέσεις: αλλαγή στη λειτουργία της διαιτησίας, σύνδεση των μισθών με την παραγωγικότητα και ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις,
- (β) στον ανταγωνισμό: απελευθέρωση των αγορών προϊόντων και υπηρεσιών, ολοκλήρωση των ιδιωτικοποιήσεων, άρση των γραφειοκρατικών διαδικασιών χωροθέτησης και αδειοδότησης των επιχειρήσεων,
- (γ) στη φορολογία: σταδιακή μείωση των φορολογικών συντελεστών στην εργασία και το κεφάλαιο, επέκταση των ηλεκτρονικών συναλλαγών,
- (δ) στη δημόσια διοίκηση: πλήρης ψηφιοποίηση της λειτουργίας της και εκχώρηση δραστηριοτήτων στον ιδιωτικό τομέα (outsourcing).



**ΑΓΓΕΛΟΣ  
ΔΕΡΛΩΠΑΣ**  
Positivity Coaching

**Το Αναπτυξιακό Coaching παράγει θετικά αποτελέσματα που διαρκούν**

**HRforward**

## ΤΟ 43% ΤΩΝ MILLENNIALS ΣΧΕΔΙΑΖΕΙ ΝΑ ΑΛΛΑΞΕΙ ΔΟΥΛΕΙΑ ΕΝΤΟΣ ΔΙΕΤΙΑΣ

Η έρευνα της **Deloitte**, στην οποία συμμετείχαν 10.455 γεννημένοι μεταξύ του 1983 και του Δεκεμβρίου του 1994 από 36 χώρες, ανακάλυψε ποια είναι τα χαρακτηριστικά των εταιρειών που κρατούν τους εργαζόμενους «πιστούς» και ποιες είναι οι εταιρείες που αποθαρρύνουν τους υπαλλήλους τους να μείνουν και να εξελιχθούν, ωθώντας τους να αναζητήσουν απασχόληση κάπου αλλού. Σύμφωνα με τα ευρήματα της έρευνας, το

43% των millennials σχεδιάζει να εγκαταλείψει την τρέχουσα εργασία του εντός δύο ετών και μόνο το 28% σχεδιάζει να παραμείνει σε αυτή για μεγαλύτερο διάστημα από τα πέντε έτη. Αν και ο μισθός θα ήταν η αναμενόμενη εξήγηση σε αυτή τη συχνή αλλαγή απασχόλησης, αποδεικνύεται ότι και άλλοι παράγοντες παίζουν σημαντικό ρόλο στη λήψη τέτοιων αποφάσεων. Με βάση την έρευνα, οι millennials που εργάζονται σε μεγάλες, ιδιωτικές

επιχειρήσεις έχουν πάψει να πιστεύουν ότι τα διευθυντικά στελέχη ακολουθούν τους κανόνες δεοντολογίας. Και αυτή τους η πίστη προκύπτει από το γεγονός ότι θέλουν να εργάζονται για μια επιχείρηση που βελτιώνει την κοινωνία. Συμπερασματικά λοιπόν, αν μια επιχείρηση επιθυμεί να διατηρήσει στο δυναμικό της κάποιον millennial, καλείται να επιδείξει ανεκτικότητα, να εστιάσει στην αμοιβή και την κουλτούρα της εργασίας.

### Manager as Career Coach

New leadership program by  
Right Management, ManpowerGroup

Career Conversations is the secret Behind Successful Managers and Engaged Employees. Experience 1 day training and get ready to Drive Business Results through Effective Career Conversations.

Join our all day training 28th of June  
@ ManpowerGroup premises

**Cost: 450€ | Laek funding**

*Early Bird 10% until 15.06.18 | Express your interest*



# ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ στηρίζουν το ReGeneration. Επενδύστε κι εσείς στη νέα γενιά, προσλαμβάνοντας ταλαντούχους πτυχιούχους!

socialab

Μπειτε  
στο  
[www.regeneration.gr](http://www.regeneration.gr)

Μάθετε  
περισσότερα  
για το πρόγραμμα  
αμειβόμενης  
απασχόλησης\*

Δηλώστε  
τις θέσεις  
που επιθυμείτε  
να καλύψετε

**Δώστε την ευκαιρία στους νέους να παραμείνουν στην Ελλάδα και να ξεχωρίσουν, εδώ!**

\*διάρκειας 6 μηνών κατ'ελάχιστον

Με την ευγενική υποστήριξη των



Με τη συνεργασία των



**80%**  
ανανέωση  
συμβολαίων μετά  
την ολοκλήρωση  
του 6μήνου

## ManpowerGroup Ελλάδας: Ένταξη στην επιχειρησιακή περιφέρεια της Μεσογείου του Ομίλου

Η ManpowerGroup Ελλάδος ανακοίνωσε την ένταξη της στην επιχειρησιακή περιφέρεια της Μεσογείου του ομίλου ManpowerGroup, ενισχύοντας τη θέση του εμπορικού σήματος με διεθνή εμπέλεια στον τομέα των υπηρεσιών ανθρώπινου δυναμικού.

Σε συνέχεια της μετάβασης στη νέα περιφέρεια, η **Φανή Κλειδά** αποχωρεί από τη ManpowerGroup Ελλάδας, ενώ με στόχο την ηγετική θέση της εταιρείας στην Ελληνική αγορά θα ορισθεί ένα νέο στέλεχος

για τη διεύθυνση της τοπικής εταιρείας το οποίο θα πλαισιώσει την καταξιωμένη ομάδα διοίκησης.

Παράλληλα, ο **Μπάμπης Καζαντζίδης** αναλαμβάνει τον ρόλο του Γενικού Εμπορικού Διευθυντή και θα ηγηθεί όλου του πλαισίου της στρατηγικής πωλήσεων της ManpowerGroup Ελλάδας, προκειμένου να προσφέρει πιο καινοτόμες λύσεις στους πελάτες της εταιρείας συνδυαστικά με τα καθήκοντα του ως Διευθυντής Επιχειρησιακών Λειτουργιών της Manpower.

## ΝΕΟΣ ΓΕΝΙΚΟΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ ΣΤΗΝ ΕΕΔΕ Ο Α. ΡΟΔΟΠΟΥΛΟΣ

Τη Γενική Διεύθυνση της Ελληνικής Εταιρείας Διοικήσεως Επιχειρήσεων (ΕΕΔΕ) αναλαμβάνει ο από ετών συνεργάτης της εταιρείας, **Αναστάσιος Ροδόπουλος**. Ο νέος Γενικός Διευθυντής θα μετέχει και στο Διοικητικό Συμβούλιο της ΕΕΔΕ ως Μέλος. Πρόκειται για στέλεχος με 30ετή εμπειρία ως Finance and Operations Director και CFO σε πολυεθνικές και ελληνικές εταιρείες, KPMG, Atlas Copco, Beiersdorf, Antenna, ΕΜΠΕΔΟΣ, Mamidoil- Jetoil AE, ECM Business Solutions Ltd. Είναι τακτικό μέλος της ΕΕΔΕ από το 1992, ενώ κατά τις περιόδους 1999-2005 και 2010-2017 ήταν Πρόεδρος της ΔΕ του Ελληνικού Ινστιτούτου Οικονομικής Διοικήσεως (ΕΙΟΔ) και Μέλος του ΔΣ της ΕΕΔΕ.





**Treasure Lab**  
COACHING & DEVELOPMENT FOR CHANGE

# From Manager to Coach Programs

## Making Coaching a Habit

Designed for Managers who want to make coaching an everyday habit & get results







### THE PROGRAM

A 6-month hands-on program that turns managers into coaching managers. A program combining research-based tools, solution focused methodology & a lot of practice.

### DESIGNED BY

Experts in the field of management development with 14 years of experience in developing tailor-made coaching programs, pioneers in bringing coaching to the greek market.

### BENEFITS & RESULTS

- > Managers learn how to coach and make it a habit
- > Managers learn a practical, easy to use coaching methodology
- > Managers free up 10-30% of their time
- > Managers get ready-to-use tools to apply directly to their role
- > Managers work on own action plans and gain results & Return on Investment

We have been trusted by companies such as: Alpha Bank, Bank of Cyprus, BIC, Eurobank FPS, Lafarge, Leroy Merlin, Mondelez, Papastratos-PMI and many others, to design and implement such programs.

Contact us for more info: [www.treasurelab.net](http://www.treasurelab.net), [info@treasurelab.net](mailto:info@treasurelab.net), T: +30 210 80 66 257

# OFFICE+

Υπηρεσίες γραφείων με βάση διεθνή πρότυπα.



Τα Επιχειρηματικά Κέντρα της Εταιρείας είναι υψηλών ποιοτικών και λειτουργικών προδιαγραφών, όπως αυτές οργανώθηκαν στα πρότυπα μεγάλων πολυεθνικών + προσαρμόστηκαν στις ανάγκες της ελληνικής αγοράς.

## ΠΑΡΟΧΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ

Πλήρως εξοπλισμένα γραφεία  
Meeting rooms  
Training rooms  
Αίθουσες συνεδρίων & Συνεδριακά κέντρα  
Virtual offices  
Αποθήκες φορολογικών εδρών  
Τηλεφωνική & Γραμματειακή Υποστήριξη  
Ταχυδρομικές θυρίδες εσωτερικού & εξωτερικού

Μάθετε περισσότερα:

[www.office-plus.gr](http://www.office-plus.gr)



### ΕΛΛΗΝΙΚΟ

Λεωφ. Βουλιαγμένης 47,  
Ελληνικό, 16777  
211 016 8000  
executive1@office-plus.gr

### ΑΝΩ ΕΛΛΗΝΙΚΟ

Λεωφ. Βουλιαγμένης 28,  
Ελληνικό, 16777  
211 212 0778  
elliniko@office-plus.gr

### ΠΥΡΓΟΣ ΑΘΗΝΩΝ

Λεωφόρος Μεσογείων 2-4,  
11527 (14ος όροφος)  
211 01 68 400  
athenstower@office-plus.gr

### ΒΑΡΗ

Λεωφ. Βάρης 60,  
Βάρη, 16672  
211 016 8200  
vari@office-plus.gr

### ΓΛΥΦΑΔΑ

Γρηγορίου Λαμπράκη 58,  
Γλυφάδα, 16675  
211 016 8100  
executive2@office-plus.gr

### ΣΥΝΤΑΓΜΑ

Καραγιώργη Σερβίας 2,  
10562  
(3ος, 4ος, 5ος όροφος)  
211 01 68 300  
syntagma@office-plus.gr

### ΑΝΩ ΓΛΥΦΑΔΑ

Δημ. Γούναρη 78,  
Άνω Γλυφάδα, 16561  
211 212 0777  
info@office-plus.gr

### ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΑ ΓΡΑΦΕΙΑ ΙΣΟΓΕΙΟΥ

Πόντου 2,  
Ελληνικό, 16777  
211 212 0778  
elliniko@office-plus.gr

## Μ. Χατζηπαύλου: Η ψηφιακή κουλτούρα αυξάνει τη δημιουργικότητα



«Για να μπορέσουν να αξιοποιήσουν τα “ταλέντα” που κρύβει κάθε γενιά, οι εταιρείες χρειάζεται να αναπτύξουν μία ελκυστική κουλτούρα, ικανή να ενδυναμώνει και να εμπνέει κάθε άνθρωπο να καταφέρει περισσότερα, αξιοποιώντας το ταλέντο και τις δυνατότητές του» ανέφερε η Ματίνα Χατζηπαύλου, HR Director της Microsoft για την Ελλάδα, την Κύπρο και τη Μάλτα σε αποκλειστική της συνέντευξη στο HR Professional που κυκλοφορεί. Η ίδια μίλησε για τα αποτελέσματα πρόσφατης έρευνας που πραγματοποίησε η Microsoft σε συνεργασία με τον καθηγητή Michael Perke του London

School of Economics & Political Science και τη συμμετοχή 20.000 στελεχών σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Σύμφωνα με την έρευνα οι εργαζόμενοι σε περιβάλλοντα με ισχυρή ψηφιακή κουλτούρα αισθάνονται αρκετά δημιουργικοί, σε ποσοστό 25%, όταν τα αντίστοιχα ποσοστά σε εταιρείες με αδύναμη ψηφιακή κουλτούρα κυμαίνονται στο 14%. Αντίστοιχα είναι και τα ποσοστά που σχετίζονται με την παραγωγικότητα των εργαζομένων. Παράλληλα, ενώ κατά μέσο όρο μόνο το 12% των εργαζομένων νιώθει παραγωγικό, το ποσοστό αυτό αυξάνεται σημαντικά (22%) για τους εργαζομένους σε περιβάλλοντα με ισχυρή ψηφιακή κουλτούρα. Είναι μάλιστα εντυπωσιακό ότι στις επιχειρήσεις με ισχυρή κουλτούρα, ο αριθμός των εργαζομένων που αισθάνονται ότι μπορούν να κάνουν τη διαφορά είναι πενταπλάσιος, σε σύγκριση με τις εταιρείες που δεν ενθαρρύνουν τη χρήση της τεχνολογίας. Διαβάστε ολόκληρη τη συνέντευξη στο τεύχος Μαΐου.



### ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΚΑΛΛΙΓΑΣ

Χρυσός Οδηγός

Digi workplace με το HR πάντα σε εγρήγορση

HRforward

## ΕΠΑΝΑΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΩΣΤΕ ΝΑ ΑΝΤΑΠΟΚΡΙΝΕΤΑΙ ΣΤΙΣ ΑΝΑΓΚΕΣ ΤΩΝ MILLENNIALS

Κατά τη διάρκεια συνέντευξης Τύπου σε κεντρικό ξενοδοχείο που πραγματοποίησε την Τετάρτη 23 Μαΐου, η KPMG παρουσίασε τα αποτελέσματα του 4ου CEO Outlook, το οποίο για πρώτη φορά περιέχει ελληνικά ευρήματα. Σύμφωνα με τα σημαντικότερα ευρήματα, παρότι οι Διευθύνοντες Σύμβουλοι ανά τον κόσμο ήταν μέχρι πρότινος σχετικά αισιόδοξοι όσον αφορά στην ευρύτερη οικονομία, αλλά και στις συνολικές προοπτικές της χώρας τους, η αισιοδοξία τους αυτή έχει μετριαστεί από μια υγιή δόση ρεαλισμού, με περισσότερους από τους μισούς (55%) να αναμένουν συγκρατημένους ρυθμούς ανάπτυξης του κύκλου εργασιών της επιχείρησής τους. Οι περισσότεροι από τους μισούς CEOs (52%) δηλώνουν ότι πρέπει πρώτα να πιάσουν τους στόχους της ανάπτυξης και έπειτα να προχωρήσουν σε προσλήψεις. Ταυτόχρονα, οι CEOs προσπαθούν να αναπτύξουν την επιχείρησή τους υπό συνθήκες σημαντικών δημογραφικών μεταβολών, γεωπολιτικής αστάθειας και -κατά γενική ομολογία- αναπόφευκτων μελλοντικών κυβερνοεπιθέσεων, με το 59% να δηλώνει ότι νιώθει προσωπικά υπεύθυνο για την προστασία των δεδομένων των πελατών του. Επίσης, ο επαναπροσδιορισμός της επιχείρησης προκειμένου να ανταποκρίνεται στις ανάγκες των Millennials αποτελεί προτεραιότητα για το 38% των CEOs. Σημειώνεται ότι η εν λόγω έρευνα, καταγράφει τις προτεραιότητες, τις προκλήσεις αλλά και τις προσδοκίες 1.300 CEOs για διάστημα τριών ετών σε ορισμένες από τις 11 κύριες χώρες του κόσμου και 11 κλάδους.

## Ο ΔΗΜΗΤΡΗΣ ΑΣΠΡΟΥΛΗΣ CEO FOR ONE MONTH 2018 ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ



Ο Όμιλος Adecco Ελλάδας, μετά από διαδικασία αξιολόγησης περισσότερων των 1.500 αιτήσεων, επέλεξε τον υποψήφιο που θα αναλάβει τον ρόλο του CEO for One Month 2018. Ο Δημήτρης Ασπρούλης επιλέχθηκε ανάμεσα από 4 υποψηφίους που έφτασαν στο τελικό στάδιο της επιλογής, το Κέντρο Αξιολόγησης, ενώ θα είναι ένας από τους 48 CEOs for One

Month που θα επιλεγούν σε όλο τον κόσμο να συμμετάσχουν στο πρόγραμμα στη χώρα διαμονής τους. Ο Δημήτρης θα εργαστεί για ένα μήνα στο πλευρό της διοίκησης του ομίλου Adecco Ελλάδας και του ίδιου του Διευθύνοντος Συμβούλου, Κωνσταντίνου Μυλωνά, αποκτώντας προσωπική εμπειρία και γνώση για την εταιρεία στην Ελλάδα αλλά και παγκοσμίως. Θα δει από κοντά πώς λειτουργούν τμήματα όπως αυτά του Ανθρώπινου Δυναμικού, της Διοίκησης, των Οικονομικών και του Marketing, και στη συνέχεια, θα έχει και την ευκαιρία να διεκδικήσει τη θέση του Global CEO for One Month και να εργαστεί δίπλα στον CEO του Ομίλου παγκοσμίως, Alain Dehaze. Σημειώνεται ότι το πρόγραμμα «CEO for One Month» αποτελεί μέρος της παγκόσμιας πρωτοβουλίας «Adecco Way to Work» του Ομίλου, η οποία έχει σχεδιαστεί για να υποστηρίξει υποψηφίους στο ξεκίνημα της επαγγελματικής τους πορείας.



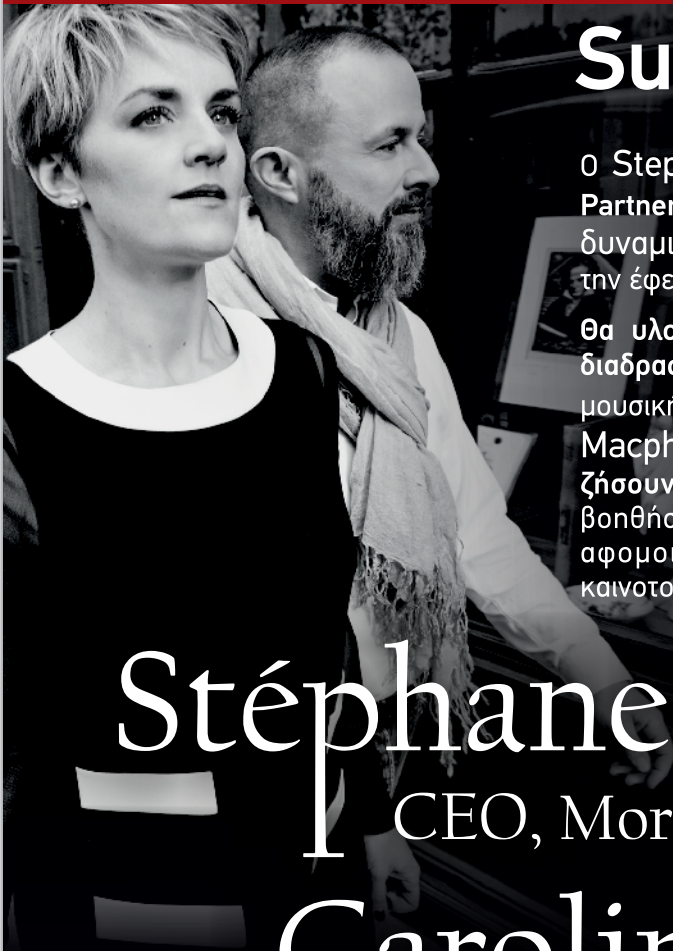
Πέμπτη **07/06** Divani Caravel Hotel

# Innovation Culture Powered by HR

Μην αφήνετε την Καινοτομία να καλλιεργείται στο γκαράζ.  
Φέρτε την μέσα στην εταιρεία!



## 4<sup>th</sup> Human Capital Summit



Ο Stéphane Moriou, Ph. D, Πρόεδρος της MoreHuman Partners, θα παρουσιάσει τη μεθοδολογία ανάδειξης της δυναμικής των στελεχών μιας εταιρείας, αξιοποιώντας την έφεσή τους στην καινοτομία και στην επιχειρηματικότητα.

Θα υλοποιήσει επίσης για πρώτη φορά στην Ελλάδα ένα διαδραστικό και δημιουργικό εργαστήριο με καταλύτη τη μουσική, μαζί με τη διεθνούς φήμης σοπράνο Caroline Macphie. Οι συμμετέχοντες θα έχουν την ευκαιρία να ζήσουν μια μοναδική μουσική εμπειρία που θα τους βοηθήσει να απελευθερώσουν τα ταλέντα τους και να αφομοιώσουν πρακτικές ανάπτυξης μιας κουλτούρας καινοτομίας στους οργανισμούς.

**Stéphane Moriou** &  
CEO, MoreHuman Partners  
**Caroline Macphie**  
Soprano

Δραστηριότητα  
Χορηγός:



Χορηγοί:



Κύριος Χορηγός  
Επικοινωνίας:



Η ICAP σπριτίζει  
το έργο της



Υποστηρικτές:



Χορηγοί  
Επικοινωνίας:



Για περισσότερες πληροφορίες και συμμετοχές: e-mail: [humancapitalsummit@icap.gr](mailto:humancapitalsummit@icap.gr), τηλ. 2107200155, [www.icap.gr](http://www.icap.gr)



## 5ο Business Day από την WIND

Μια διαφορετική εμπειρία είχαν 25 φοιτητές και φοιτήτριες του Εθνικού Μετσόβιου Πολυτεχνείου και άλλων Πολυτεχνικών σχολών καθώς πέρασαν μια ολόκληρη μέρα μαζί με μηχανικούς δικτύου της WIND. Πιο συγκεκριμένα, η ομάδα των φοιτητών επισκέφθηκε το Τεχνικό Κέντρο της WIND στη Λεωφόρο Αθηνών και ως υποψήφιοι μηχανικοί, είχαν την ευκαιρία να μάθουν στην πράξη πώς αξιοποιείται η τεχνολογία των οπτικών ινών στις τηλεπικοινωνίες καθώς ο Γενικός Διευθυντής Δικτύου της WIND, **Νίκος Πανόπουλος**, τους μίλησε αναλυτικά για το δίκτυο οπτικών ινών που κατασκευάζει η εταιρεία σε όλη την Ελλάδα. Η πρωτοβουλία της δράσης αυτής ανήκει στον τέως καθηγητή της ΑΣΟΕΕ, **Ιορδάνη Λαδόπουλο** που διοργανώνει κάθε χρόνο το Πανόραμα Επιχειρηματικότητας, ένα τριήμερο αφιερωμένο στους φοιτητές που θέλουν να έρθουν σε επαφή με μεγάλες εταιρείες της ελληνικής αγοράς και στελέχη του επιχειρηματικού κόσμου. «Στο πλαίσιο του Πανοράματος, οι μεγάλες εταιρείες που είναι χορηγοί μας, όπως η WIND, οργανώνουν τα λεγόμενα Business Days όπου φιλοξενούν για μία ημέρα στις εγκαταστάσεις τους επιλεγμένους φοιτητές και τους δίνουν μια πρώτη γεύση της αγοράς εργασίας. Το φετινό Business Day της WIND ήταν αφιερωμένο στην τεχνολογία των οπτικών ινών και γι' αυτό συμμετείχαν αριστούχοι φοιτητές από πολυτεχνικές σχολές» δήλωσε σχετικά ο καθηγητής.



**ΛΑΡΑ  
ΚΑΛΦΑ**

Media Markt Hellas

**Ψηφιακός μετασχηματισμός  
και employee experience**

**HRforward**

## ΥΠΟΤΡΟΦΙΑ FPOWER ΣΕ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΤΟ ALBA GRADUATE BUSINESS SCHOOL

Το FPower προσφέρει μια μερική υποτροφία για ένα από τα μεταπτυχιακά προγράμματα σπουδών του ALBA Graduate Business School, The American College of Greece που θα ξεκινήσει την επόμενη διδακτική περίοδο 2018/19. Η υποτροφία συμπληρώνει τις υπόλοιπες δράσεις του οργανισμού και στοχεύει στην υποστήριξη της ηγεσίας στις γυναίκες, δίνοντας πρόσβαση σε γνώσεις και δεξιότητες. Απευθύνεται σε κάθε ενδιαφερόμενη από την κοινότητα του FPower που φιλοδοξεί να κατακτήσει θέσεις ηγεσίας και να επιφέρει καινοτόμες λύσεις στην καριέρα και στο κοινωνικό σύνολο, ενώ δεν υπάρχει ηλικιακό όριο ή συγκεκριμένο επαγγελματικό προφίλ. Η υποτροφία καλύπτει το 50% των διδάκτρων του μεταπτυχιακού προγράμματος σπουδών, ενώ καταληκτική ημερομηνία για την υποτροφία έχει ορισθεί η Παρασκευή 29 Ιουνίου 2018. Σημειώνεται ότι η τελική επιλογή θα γίνει ανάμεσα στις ενδιαφερόμενες που έχουν επιτυχώς αξιολογηθεί ακαδημαϊκά, από κοινή επιτροπή του FPower και του ALBA Graduate Business School με βάση τον τρόπο που θα αναδείξει καλύτερα τον εαυτό της μέσα από το ερωτηματολόγιο αλλά και την απάντηση στη σχετική ερώτηση για το πώς θα επωφεληθεί από το μεταπτυχιακό πρόγραμμα και πώς θα την βοηθήσει να κατακτήσει τους στόχους της.

### ΑΠΑΡΑΙΤΗΤΗ Η ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ MARKETING ΚΑΙ HR

Τόσο το τμήμα HR όσο και το τμήμα marketing αναγνωρίζουν τα οφέλη συνεργασίας τους όμως ακόμη αναζητούν τον συνδυασμό της διαφορετικής φιλοσοφίας και στόχου που διαθέτουν. Εταιρείες όπως η Google και η Starbucks έχουν καταφέρει εκτός από επιτυχημένα brands να παραμένουν employers of choice για έναν και μοναδικό λόγο: επειδή έχουν ευθυγραμμίσει το εσωτερικό με το εξωτερικό brand που διαθέτουν, με όχημα της επιτυχίας τους τη συνεργασία των τμημάτων HR και Marketing όπως αναφέρει σε πρόσφατο άρθρο στο **HR Magazine**, η **Heather Stern**, Chief Marketing and Talent Officer, Lippincott. Όπως η ίδια σημειώνει, η συνεργασία μεταξύ των δύο τμημάτων θα πρέπει να είναι συνεχής και να παραμένει προσηλωμένη στον στόχο της, που δεν είναι άλλος από τη δημιουργία ενός ενιαίου brand τόσο για τους εσωτερικούς όσο και για τους εξωτερικούς πελάτες. Άλλωστε μέχρι τώρα και οι δύο ομάδες διέθεταν την ίδια επιδίωξη απευθυνόμενες σε διαφορετικό κοινό: τη δημιουργία σύνδεσης και awareness σε υπάρχοντες ή υποψήφιους πελάτες. Η μεταξύ τους συνεργασία λοιπόν, θα διαμορφώσει εκείνο το περιβάλλον που θα εμπνέει το ανθρώπινο δυναμικό και ταυτόχρονα θα ενισχύει την εταιρική φήμη, με απτά αποτελέσματα σε επίπεδο οργανισμού.

## «ΧΡΥΣΗ» ΔΙΑΚΡΙΣΗ ΓΙΑ ΤΟ REGENERATION

Το ReGeneration, το πρόγραμμα αμειβόμενης απασχόλησης και επαγγελματικής και προσωπικής ανάπτυξης, ξεχώρισε στην ενότητα «Εκπαίδευση» και την κατηγορία «Δια βίου μάθηση», αποσπώντας το χρυσό βραβείο στα **Education Leaders Awards 2018 powered by RDC Informatics**. Το πρόγραμμα έχει σημειώσει έως σήμερα 490 προσλήψεις, έχει 180 συνεργαζόμενες εταιρείες, 13.000 ώρες εκπαίδευσης, 35.000 ώρες εθελοντικής προσφοράς και πάνω από 80% ανανέωση συμβολαίων πέραν του εξαμήνου. Το ReGeneration, μια ενέργεια των Global Shapers Athens Hub (πρωτοβουλία του World Economic Forum) δημιουργήθηκε για να καλύψει το κενό μεταξύ ταλαντούχων νέων πτυχιούχων και εταιρειών που δυσκολεύονται να βρουν στους σημερινούς αποφοίτους τις δεξιότητες που θεωρούν απαραίτητες. Το χρυσό βραβείο για το ReGeneration παρέλαβαν η **Κατερίνα Κυπραίου**, Senior Project Manager και η **Τέτα Καραμπίνα**, Business Development & Academic Affairs Manager.