

# HR in ACTION

version  
4

Πρακτικές | Πολιτικές | Ενέργειες | Δράσεις | Πρωτοβουλίες

Τρίτη 30 Ιουνίου 2015, Συνεδριακό Κέντρο Δαΐς

43 Ομιλητές

120 Εταιρείες

300+ Σύεδροι

Μοιραζόμαστε τις πρακτικές, μοιραζόμαστε τις ανησυχίες μας! Οι άνθρωποι του HR δηλώνουν «παρών» μπροστά σε κάθε εξέλιξη!

## ΟΑΕΔ: Δράσεις για ανέργους και χαμηλόμισθους

Ευρύ πρόγραμμα παρεμβάσεων υπέρ των κοινωνικά ασθενέστερων ομάδων, όπως είναι οι άνεργοι αλλά και οι χαμηλόμισθοι, είναι ήδη σε εξέλιξη από τον ΟΑΕΔ, ενώ αναμένεται να κορυφωθεί του επόμενου μήνες. Πιο συγκεκριμένα, οι παρεμβάσεις του Οργανισμού περιλαμβάνουν δύο προγράμματα κοινωφελούς εργασίας σε δήμους και δημόσιες υπηρεσίες για 52.818 ανέργους, έξι προγράμματα τόνωσης της απασχόλησης με ευκαιρίες για 50.600 ανέργους, κατασκευαστικό πρόγραμμα για 35.000 παιδιά χαμηλόμισθων εργαζομένων και ανέργων και πρόγραμμα κοινωνικού τουρισμού για περίπου 150.000 δικαιούχους εργαζομένους και ανέργους. Σημειώνεται ότι το πρόγραμμα κοινωφελούς εργασίας έχει

ήδη ξεκινήσει με την ανακοίνωση του προσωρινού πίνακα κατάταξης για τις 32.433 θέσεις σε δήμους της χώρας οι οποίες θα καλυφθούν από εγγεγραμμένους ανέργους στα μητρώα του Οργανισμού. Εντός των επόμενων ημερών θα ανακοινωθεί ο οριστικός πίνακας κατάταξης, όπως και ο οριστικός πίνακας αποκλειόμενων, αφού ολοκληρωθεί η διαδικασία εξέτασης των ενστάσεων. Θα ακολουθήσει η δεύτερη φάση του προγράμματος που αφορά επιπλέον 20.385 θέσεις κοινωφελούς εργασίας, σε υπουργεία, περιφέρειες και εποπτευόμενους φορείς, με την προκήρυξη να



αναμένεται στις αρχές του Ιουλίου. Την τρέχουσα περίοδο υλοποιούνται από τον ΟΑΕΔ έξι προγράμματα επιδοτούμενης απασχόλησης με τα οποία αναμένεται να ωφεληθούν πάνω από 50.000 άνεργοι, με τον συνολικό προϋπολογισμό αυτών να φθάνει τα 415.525.500 ευρώ.

## ΤτΕ: Προβλέπει μικρή αύξηση του κόστους εργασίας

Μικρή αύξηση του κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος, καθώς και των μέσων ονομαστικών ακαθάριστων αποδοχών, αναμένει η Τράπεζα της Ελλάδος για το 2015, ενώ για τον επόμενο χρόνο εκτιμά πως η αύξηση θα είναι σημαντικά μεγαλύτερη, ειδικά εάν εφαρμοστούν στο σύνολό τους οι διατάξεις του σχεδίου νόμου του υπουργείου Εργασίας για τις συλλογικές συμβάσεις. Στην ετήσια έκθεση της ΤτΕ για τη νομισματική πολιτική, διαπιστώνεται ότι κατά την τριετία

2012-2014 η σωρευτική μείωση του κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος στον επιχειρηματικό τομέα έφθασε το 18,7%, έναντι στόχου 15% που είχε τεθεί στο δεύτερο πρόγραμμα οικονομικής προσαρμογής. Ειδικότερα το 2014, οι ρυθμοί μείωσης των μέσων ονομαστικών αποδοχών και του κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος στο σύνολο της οικονομίας επιβραδύνθηκαν δραστικά. Για το 2015 ωστόσο εκτιμάται ότι οι μέσες ονομαστικές ακαθάριστες αποδοχές στο σύνολο της οικονομίας θα αυξηθούν κατά 0,3% έως 0,6%, έναντι αύξησης 1,3% στη Ζώνη του ευρώ, ενώ η αντίστοιχη πραγματική αύξηση μπορεί να φθάσει το 1,6% με 1,9% λόγω του συνεχιζόμενου αρνητικού πληθωρισμού. Αντίστοιχα, η μεταβολή του κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος το 2015 θα κυμανθεί μεταξύ πολύ μικρής μείωσης (-0,1%) και μικρής αύξησης (+0,5) στο σύνολο της οικονομίας έναντι αύξησης 0,7% στην Ευρωζώνη, ενώ στον επιχειρηματικό τομέα ενδέχεται να καταγραφεί αύξηση της τάξης του 0,5% έως 0,9%.

## Μετακινήσεις

### ➤ Η Στ. Παζινού στη Goodyear Dunlop Ελλάς

Υπεύθυνη Ανθρώπινου Δυναμικού ανέλαβε η Σταυρούλλα Παζινού στη Goodyear Dunlop Ελλάς από τον Μάιο του 2015.

Σημειώνεται ότι πριν τα καινούργια της καθήκοντα, η ίδια ήταν Υπεύθυνη Ανθρώπινου Δυναμικού στην Piscines Ideales.



## Από τις 5 Ιουνίου για τον χειμώνα... Μια ζεστή αγκαλιά!



### Η Manifest Facility Management,

με στόχο, αφενός, να συμβάλλει στο δύσκολο έργο των ιδρυμάτων που φιλοξενούν παιδιά σε κρίσιμη κατάσταση υγείας και αφετέρου, να συμμετέχει στη γενικότερη προσπάθεια ανακύκλωσης υφασμάτων, ξεκινά μαζί με το καλοκαιράκι, το δικό της οικολογικό έργο εταιρικής ευθύνης με τίτλο

### Μια ζεστή αγκαλιά

και το οποίο πρόκειται να κορυφωθεί τους κρύους μήνες του χειμώνα!

**Κουβέρτες από εργοστάσιο κατασκευής ηλεκτρικών καλυμμάτων θα τροποποιηθούν και θα γίνουν ένα μικρό δώρο για τα παιδιά που βρίσκονται σε κρίσιμη κατάσταση υγείας.**

Ζητάμε λοιπόν από εσάς - τους πελάτες, τους συνεργάτες και τους φίλους μας - να στηρίξετε το έργο **Μια ζεστή αγκαλιά, προσφέροντας επιπλέον κουβέρτες, μαζί με φάρμακα, βιβλία, παιχνίδια ή τις υπηρεσίες των εταιρειών σας** για τα ιδρύματα που φιλοξενούν τα παιδιά σε κρίσιμη κατάσταση υγείας. Ζητάμε τη στήριξή σας για να εξακολουθούν οι φάροι ανθρωπιάς να φωτίζουν για όλους μας!

Υπεύθυνη για το project: Βίκυ Νικολάου - v.nikolaou@manifest.gr - 2104190305

[www.manifest.gr](http://www.manifest.gr)   Μια ζεστή αγκαλιά!

## Διαθεσιμότητα και εκτός ωραρίου για τον εργαζόμενο

Όπως προκύπτει από την έρευνα Workmonitor

Τα αποτελέσματα της έρευνας Workmonitor έδωσε στη δημοσιότητα η **Randstad** για το β' τρίμηνο του 2015, εστιάζοντας τόσο στον προσωπικό χρόνο των εργαζομένων όσο και στην εργασιακή ικανοποίηση αυτών. Σύμφωνα λοιπόν με τα τελευταία ευρήματα της έρευνας, το 59% των ερωτηθέντων στην Ελλάδα δήλωσε ότι ο εργοδότης τους απαιτεί να είναι διαθέσιμοι πέρα από το ωράριο εργασίας. Από αυτούς το 55% ισχυρίζεται ότι δεν έχει πρόβλημα να χειρίζονται θέματα δουλειάς στον προσωπικό του χρόνο, ενώ το 62% παρατηρεί και τους συναδέλφους τους να κάνουν το ίδιο. Μάλιστα το 70% απαντά άμεσα σε τηλεφώνια και email που αφορούν τη δουλειά, πέραν του καθορισμένου ωραρίου, ενώ το 76% απαντά σε αυτά μόνο όταν είναι εφικτό. Ταυτόχρονα ο «Δείκτης Κινητικότητας» της Randstad για την αγορά εργασίας, που αξιολογεί την ετοιμότητα των εργαζομένων να αλλάξουν επάγγελμα μέσα στους επόμενους 6 μήνες, σημειώνει αύξηση για την Ελλάδα για τρίτο συνεχές τρίμηνο, από 99 στο τέταρτο τρίμηνο του 2014, σε 103 στο πρώτο του 2015 και 105 στο δεύτερο, δηλώνοντας ότι οι εργαζόμενοι εξακολουθούν να προσδοκούν ότι θα εργάζονται κάπου αλλού κατά το επόμενο έτη.

## Απαισιόδοξα τα περισσότερα στελέχη

Σύμφωνα με έρευνα της SARGIA Partners

Το 51% των στελεχών των επιχειρήσεων στην Ελλάδα είναι απαισιόδοξο για την πορεία της χώρας μας, σύμφωνα με την έρευνα «Emotional Resilience Index in Business» που διεξήχθη από τη SARGIA Partners σε συνεργασία με την εταιρεία δημοσκοπήσεων **Focus Bari** και αποτυπώνει, για πρώτη φορά στην Ελλάδα, πώς τα στελέχη επιχειρήσεων αντιμετωπίζουν το απρόβλεπτο εργασιακό περιβάλλον, τις διαρκείς αλλαγές και τις αυξανόμενες απαιτήσεις στην εποχή της κρίσης της οικονομίας. Η έρευνα κατέδειξε επίσης ότι τα περισσότερα στελέχη της αγοράς (άνω του 60%) είναι πολύ αγχωμένα με τη σημερινή οικονομική κατάσταση της χώρας, ενώ το 65% πιστεύει ότι βιώνουμε τα χειρότερα σήμερα, και μόνο το 11% αισιοδοξεί ότι τα χειρότερα είναι πίσω μας, ενώ τα τρία συναισθήματα που κυριαρχούν στα στελέχη είναι η απογοήτευση (48,8%) ακολουθούμενη από την αισιοδοξία (29,8%) αλλά και τον θυμό (29%). Ταυτόχρονα το 9% νιώθει εξαντλημένο (burnout) καθώς, όπως προκύπτει, έχει δυσκολία να διαχειριστεί το άγχος του. Σημειώνεται ότι η έρευνα θα παρουσιαστεί κατά τη διάρκεια του Σεμιναρίου της SARGIA Partners «I didn't Sign Up for This!» που θα πραγματοποιηθεί την 1η Ιουλίου.

# FLEXLEARN

ΠΡΩΤΟΠΟΡΙΑΚΗ ΠΛΑΤΦΟΡΜΑ  
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ  
ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

ΣΕ ΟΠΟΙΟΔΗΠΟΤΕ ΤΟΠΟ  
ΣΕ ΟΠΟΙΟΔΗΠΟΤΕ ΧΡΟΝΟ

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ,  
ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΙ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ

ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ • ΠΕΛΑΤΩΝ • ΣΥΝΕΡΓΑΤΩΝ

**FLEXLEARN HR**

*Το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα της επιχείρησής σας!*

[www.flexlearn.com](http://www.flexlearn.com)

info@flexlearn.com | Τηλ: 210 6082622

# HEALTH SAFETY

## awards '15

ΜΕ ΤΗΝ ΤΙΜΗΤΙΚΗ  
ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ



### Rewarding Excellence in Health & Safety

- + Ανήκετε στις επιχειρήσεις που χρησιμοποιούν για το ανθρώπινο δυναμικό τους τον όρο «οι Ανθρώποι μας»;
- + Υποστηρίζετε έμπρακτα το δικαίωμα της υγείας & ασφάλειας στον εργασιακό χώρο και έχετε ως προτεραιότητα τα μηδενικά εργατικά ατυχήματα και εργασιακές ασθένειες;

### Σας αξίζει βραβείο!

Τα Health & Safety Awards για 2η χρονιά αναδεικνύουν και επιβραβεύουν τις καλύτερες πρακτικές για την υγεία & ασφάλεια από επιχειρήσεις, οργανισμούς, φορείς και παρόχους υπηρεσιών.

### Υποβολή των Υποψηφιοτήτων έως τις 10 Ιουλίου 2015

Ενημερωθείτε για τις ανανεωμένες κατηγορίες και υποβάλετε τις υποψηφιότητές σας στο [www.hsawards.gr](http://www.hsawards.gr)

ΧΟΡΗΓΟΣ



ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΗΣ



boussias | communications

ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ: Αγγελική Κουτσουράδη, Τ: 210 6617777 (εσ. 268), Ε: akoutsouradi@boussias.com

## Adecco Ελλάδα: Συνεχίζει την πρωτοβουλία για την έμπρακτη στήριξη των νέων ανθρώπων



Η Ελένη Ζιάκα, είναι αυτή που επιλέχθηκε για να αναλάβει τη θέση της «CEO για Ένα Μήνα» στην Adecco Ελλάδα και να εργαστεί για ένα μήνα δίπλα στο Γενικό Διευθυντή της εταιρείας, **Κωνσταντίνο Μυλωνά**. Ο Όμιλος Adecco, τον Φεβρουάριο του 2015 κάλεσε τους νέους σε περισσότερες από 30 χώρες να υποβάλουν αίτηση προκειμένου να γίνουν «CEO για Ένα Μήνα» ('CEO for One

Month'). Στην Ελλάδα, τέσσερις τελικοί υποψήφιοι -δύο νέες και δύο νέοι- προκρίθηκαν και έζησαν την εμπειρία του «CEO for One Day». Μετά την ξεχωριστή αυτή εμπειρία, η Ελένη Ζιάκα διακρίθηκε και κατέκτησε τη θέση της «CEO for One Month» στην Ελλάδα με απώτερο στόχο να κερδίσει μία θέση στο BootCamp, την τελική αξιολόγηση του Ομίλου Adecco, που θα διεξαχθεί τον Αύγουστο στη Ζυρίχη και να γίνει ο «Global CEO for One Month» που θα εργαστεί για ένα μήνα δίπλα στον

CEO του Ομίλου. Ο Γενικός Διευθυντής της Adecco Ελλάδα, Κ. Μυλωνάς δήλωσε σχετικά: «Στην παρούσα δύσκολη περίοδο που διανύουμε, ο Όμιλος Adecco αποφάσισε να αναλάβει δράση και να βοηθήσει έμπρακτα νέους ανθρώπους που επιθυμούν να βελτιώσουν ουσιαστικά την απασχολησιμότητά τους. Πιστεύουμε ότι όλοι οι νέοι που δήλωσαν συμμετοχή στο πρόγραμμα CEO for One Month επωφελήθηκαν πραγματικά από αυτήν την καινοτόμο πρωτοβουλία».

## OTE - Cosmote: Διακρίσεις για την εταιρική υπευθυνότητα

Την υψηλότερη διάκριση στον τομέα των τηλεπικοινωνιών κατέκτησαν και φέτος ο OTE και η Cosmote για τις επιδόσεις τους στην κοινωνία, την οικονομία και το περιβάλλον, στο πλαίσιο της συμμετοχής τους στον Εθνικό Δείκτη Εταιρικής Ευθύνης (CR Index) για το 2014. Συγκεκριμένα, οι δύο εταιρείες έλαβαν την Platinum Διάκριση για δεύτερη συνεχή χρονιά, καθώς και ειδικό έπαινο για τη συνολική επίδοσή τους στον τομέα της Κοινωνίας. «Στον όμιλο OTE, όπου η Εταιρική Υπευθυνότητα είναι μέρος της στρατηγικής της εταιρείας, έχουμε καταφέρει να δομήσουμε ένα ολοκληρωμένο σύστημα με διαδικασίες και δείκτες, μέσω των οποίων η κοινωνική ευθύνη διαπερνά κάθε προϊόν και υπηρεσία που σχεδιάζουμε, κάθε στιγμή της επικοινωνίας μας με τον πελάτη και τους εργαζομένους μας. Όταν φτάσουμε στο σημείο όπου κάθε εργαζόμενος θα είναι τόσο συνειδητοποιημένος σχετικά με την Εταιρική Υπευθυνότητα ώστε να λειτουργεί ακόμη και χωρίς να επιβάλλεται μια διαδικασία, τότε θα έχουμε πετύχει πραγματικά την βιώσιμη ανάπτυξη», δήλωσε η **Ντένη Τζιμέα**, Executive Director Εταιρικής Επικοινωνίας του ομίλου OTE.

## Συνεργασία της Epsilon Net με Public

Την εγκατάσταση και λειτουργία του PYLON HRM στα καταστήματα Public ολοκλήρωσε η Epsilon Net, διευρύνοντας την παρουσία της με νέα σημαντικά έργα στην αγορά του λογισμικού Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού. Συγκεκριμένα, υλοποιήθηκε η τεχνολογική ενοποίηση των λειτουργιών του τμήματος HR των Public, όπου πλέον διεκπεριώνεται η μισθοδοσία και η ωρομέτρηση για περίπου 1.500 εργαζομένους σε 45 υποκαταστήματα, ενώ μέσω του PYLON HRM έγινε ενοποίηση σε μια ενιαία πλατφόρμα πλήθος άλλων λειτουργιών του τμήματος HR. Επίσης, τέθηκε σε εφαρμογή το web εργαλείο, Employee Self Service (υποσύστημα αυτοεξυπηρέτησης εργαζομένων) με σκοπό την ολοκληρωμένη διαχείριση του κυκλώματος αιτημάτων και εγκρίσεων, καθώς και των υποσυστημάτων αξιολόγησης και εκπαίδευσης προσωπικού.

## Παγκόσμια Τράπεζα: Συνιστά παράταση εργασιακού βίου



Την παράταση του εργασιακού βίου με τα κατάλληλα κίνητρα και τις κατάλληλες πολιτικές συνιστά στις κυβερνήσεις όσων χωρών αντιμετωπίζουν γήρανση του πληθυσμού τους η Παγκόσμια Τράπεζα. Ο λόγος είναι ότι διαπιστώνει πως τα συνταξιοδοτικά και ασφαλιστικά συστήματα

πολλών χωρών της Ευρώπης και της Κεντρικής Ασίας σύντομα θα δυσκολεύονται να ανταποκριθούν στις ανάγκες συνταξιούχων και ασφαλισμένων. Τονίζοντας σε σχετική έκθεσή της το δημογραφικό πρόβλημα που αντιμετωπίζουν οι χώρες της Ευρώπης και της Κεντρικής Ασίας, η Παγκόσμια Τράπεζα επισημαίνει πως αυξάνεται διαρκώς η αναλογία των συνταξιούχων ως προς τον αριθμό των εργαζομένων, με το πρόβλημα να είναι σοβαρότερο στις χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης όπου ο μέσος όρος ηλικίας είναι κατά 10 χρόνια υψηλότερος από εκείνον στον υπόλοιπο κόσμο. Συνιστά, έτσι, στις κυβερνήσεις να δημιουργήσουν τις συνθήκες για να παραμείνουν οι εργαζόμενοι

στην αγορά εργασίας μέχρι μεγαλύτερη ηλικία. Η σχετική έκθεση τονίζει ότι η παραγωγικότητα δεν μειώνεται απαραίτητα με την ηλικία, ενώ με την ηλικία οι άνθρωποι αποκτούν διαφορετικές δεξιότητες. Αυτό σημαίνει, ότι οι επιχειρήσεις μπορούν να επωφεληθούν από τις αλλαγές αν χρησιμοποιούν περισσότερο τεχνικές παραγωγής με τις οποίες αξιοποιούνται όσες δεξιότητες αποκτούν ή βελτιώνουν οι άνθρωποι με την ηλικία. Υπογραμμίζει έτσι πως είναι αναγκαία μια μεταρρύθμιση των ασφαλιστικών και των εκπαιδευτικών συστημάτων: αφενός τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης πρέπει να επικεντρωθούν περισσότερο στην πρόληψη.

boussias | communications

organized by



# HR 2015 awards

Τα HR Awards έρχονται με στόχο να αναδείξουν και να επιβραβεύσουν τις πρωτοβουλίες, τις πρακτικές και τις πολιτικές εκείνες που θέτουν στο επίκεντρο τον ίδιο τον άνθρωπο, μέσα από τις ενέργειες της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού. Αναζητώντας τα παραδείγματα αριστείας στον τομέα διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού, τα HR Awards απευθύνονται σε όλους τους οργανισμούς που συνεχίζουν να καινοτομούν και να επενδύουν με αίσθημα ευθύνης στους εργαζόμενούς τους.

## ΒΑΣΙΚΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΒΡΑΒΕΥΣΗΣ

- Learning & Development
- Resourcing
- Talent Management
- Diversity
- Graduate Market
- Employee Engagement & Team Building
- Health & Well-Being
- Rewards & Benefits
- Performance Management
- Change Management & Internal Communication
- Technology
- Corporate Social Responsibility
- HR Cross-Border Practices

## ΚΡΙΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ



Richard E. Boyatzis  
Πρόεδρος Κριτικής Επιτροπής



Αντώνης Γκορτζής  
Ελληνικό Ινστιτούτο Επιχειρηματικής Ηθικής (EBEN GR)



Δρ. Όλγα Επιτροπάκη  
ALBA Graduate Business School



Δρ. Ολυμπία Καμινιώτη, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας & Ανθρώπινου Δυναμικού (ΕΙΕΑΔ)



Ανατολή Κοζάρη  
Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης & Αυτοδιοίκησης (ΙΝΕ/ΕΚΔΑΑ)



Κωνσταντίνος Κρεμαλίδης  
Πανεπιστήμιο Αθηνών



Θεόδωρος Κ. Κωνσταντίνιδης  
Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής & Ασφάλειας της Εργασίας (Ε/ΝΙΝΥΑΕ)



Μαρίκα Λάμπρου  
Εταιρία Ανωτάτων Στελεχών Επιχειρήσεων (ΕΑΣΕ)



Δρ. Νάνου Μαϊλήρου  
International Coach Federation (ICF)



Άννα Μαμαϊάκη  
ΣΕΒ-ΙΒΕΠΕ



Μαριαλέξια Μαργαρίτη  
Hellenic Coaching Association/EMCC Greece



Γιώργος Μουσούρης  
Πανεπιστήμιο Πειραιώς



Γιάννης Νικολάου  
Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών



Δρ. Αναστασία Π. Ρουθ  
Εθν. Παράρτημα Employee Assistance Professionals Association (EAPA)



Θεόδωρος Τόλης  
Ένωση Ιδιωτικών Εταιρειών Απασχόλησης (ΕΝΙΔΕΑ)



Δρ. Πάνος Χατζηπόλος  
Πρόεδρος, Project Management Institute (PMI)



Αντώνης Χριστοδούλου  
Δ/νση Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία, Υπουργείο Εργασίας

**Τελική Ημερομηνία Υποβολής των Υποψηφιοτήτων έως τις 10 Ιουλίου 2015**

Τελική Απονομή Βραβείων: Σεπτέμβριος 2015

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

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

Χορηγός Κατηγορίας "Technology"



EPSILONNET  
GROUP OF COMPANIES

Με την Υποστήριξη



## Νέοι κανόνες για μόνους στο City

Από την Τράπεζα της Αγγλίας



Την επιστροφή μόνους ακόμη και μετά την πάροδο δεκαετίας προβλέπουν οι νέοι κανόνες της Τράπεζας της Αγγλίας εάν αποδειχθεί ότι υψηλόβαθμα τραπεζικά στελέχη παραβίασαν το θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας του χρηματοπιστωτικού κλάδου. Παράλληλα, προβλέπεται η είσπραξη των μόνους σε βάθος επταετίας, ενώ το χρονικό διάστημα μειώνεται στην πενταετία για τους διαχειριστές επενδυτικού κινδύνου και στην

τριετία για τους χρηματιστές. Πέρυσι, η Τράπεζα της Αγγλίας είχε αποφασίσει πως τα μόνους των υψηλόβαθμων τραπεζικών στελεχών θα μειώνονται ακόμη και μετά από μια επταετία εάν διαπιστωθεί επιλήψιμη συμπεριφορά, με τον κανόνα αυτόν να ισχύει ήδη από τις αρχές του 2015. Ο νέος κανόνας, ωστόσο, επιτρέπει στις αρμόδιες αρχές να λαμβάνουν μέτρα και να επιβάλουν κυρώσεις ακόμη και μια δεκαετία μετά την είσπραξη των μόνους, μια πρόβλεψη που παραπέμπει στα σκάνδαλα χειραγώγησης νομισμάτων και διατραπεζικών επιτοκίων που αποκαλύφθηκαν αρκετά χρόνια μετά.

## ΗΠΑ: Δημιουργία 80.000 θέσεων εργασίας

Από τις επενδύσεις κινεζικών επιχειρήσεων



Περίπου 80.000 θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης προσφέρουν στις ΗΠΑ οι επενδύσεις κινεζικών επιχειρήσεων που τα τελευταία 15 χρόνια έχουν φθάσει στο ποσό των 46 δισ. δολαρίων. Στη διαπίστωση αυτή καταλήγει μελέτη της αμερικανικής εταιρείας **Rhodium Group**, που επισημαίνει πως ο αριθμός των 80.000 είναι συγκριτικά μικρός ως προς το σύνολο των θέσεων εργασίας που προσφέρουν ξένες εταιρείες στη

μεγαλύτερη οικονομία του κόσμου, αλλά είναι πενταπλάσιος από τις 15.000 που προσέφεραν μόλις προ πενταετίας. Βάσει των πορισμάτων της, η ίδια έρευνα καταλήγει στην εκτίμηση πως οι κινεζικές επενδύσεις στην πρώτη οικονομία του κόσμου θα έχουν φτάσει κάπου ανάμεσα στα 100 και τα 200 δισ. δολάρια μέχρι το 2020. Σε περίπτωση που επιβεβαιωθεί η πρόβλεψη αυτή, τότε οι κινεζικές επενδύσεις στις ΗΠΑ θα έχουν δημιουργήσει από 200.000 έως 400.000 θέσεις εργασίας. Τα στοιχεία της εν λόγω έρευνας αποδυναμώνουν το επιχειρήμα που μονίμως επικαλείται η αμερικανική πλευρά στις εμπορικές της διενέξεις με το Πεκίνο για τη ζημία που υφίσταται η αμερικανική οικονομία επειδή «μετακομίζουν» θέσεις εργασίας από τις ΗΠΑ στην Κίνα.

## Διαβάστε στο τρέχον τεύχος του HR Professional,

Ιούνιος 2015, τεύχος 121

### 34. Graduate Market Recruitment

Καθώς η επόμενη γενιά αποφοίτων ετοιμάζεται να εισέλθει στην αγορά εργασίας, τα τμήματα HR καλούνται να αναζητήσουν και να επιλέξουν τους βέλτιστους υποψήφιους.

Ο ανταγωνισμός είναι μεγάλος, ιδιαίτερα αυτή την περίοδο της παραταταμένου ύφεσης που διανύει η χώρα, και οι υποψήφιοι «αγωνίζονται» σκληρά για να κερδίσουν τις καλύτερες θέσεις.



### 42. Downsizing-Rightsizing

Η μείωση ή η αναδιάρθρωση του αριθμού των εργαζομένων μπορεί να αποτελέσει ένα σημαντικό όπλο στην προσπάθεια μίας εταιρείας να επιβιώσει σε δύσκολες οικονομικές συγκυρίες, να ανταποκριθεί στις αλλαγές της αγοράς αλλά και να υλοποιήσει στρατηγικής σημασίας στόχους. Παρόλα αυτά, όπως κάθε «όπλο», το downsizing-rightsizing μπορεί να ενέχει σημαντικούς κινδύνους και για αυτό χρειάζεται προσοχή.

### 48. Personal Effectiveness & Behavioral Skills

Η προσωπική αποτελεσματικότητα και απόδοση ενός στελέχους μέσα σε έναν οργανισμό αποτελεί βασική προϋπόθεση της εταιρικής επιτυχίας. Η ανάπτυξη, ωστόσο, όλων εκείνων των ικανοτήτων/δεξιοτήτων που επηρεάζουν θετικά την προσωπική απόδοση συνιστά και το βέλτιστο τρόπο εξασφάλισης αυξημένων αποτελεσμάτων συνολικά, με τα προγράμματα ανάπτυξης αυτών να είναι η ιδανική επιλογή, εσωκλείοντας αμφίπλευρα οφέλη.