

Την Τετάρτη 5 Οκτωβρίου θα δοθούν απαντήσεις για το νέο κοινωνικοασφαλιστικό πλαίσιο

Οι νέοι κοινωνικοασφαλιστικοί Ν. 4336/2015 και 4387/2016 συνθέτουν ένα εντελώς διαφορετικό τοπίο στο πεδίο της ασφάλισης, καθώς επηρεάζονται και αναθεωρούνται βασικά συστατικά στοιχεία της, όπως:

- η θεμελίωση του συνταξιοδοτικού δικαιώματος
- το ύψος της μελλοντικής κοινωνικοασφαλιστικής παροχής
- η χρηματοδότηση του συστήματος

Ακόμη και ο τρόπος παροχής της κοινωνικοασφαλιστικής προστασίας μέσα από νέες μορφές ασφαλιστικών σχημάτων είναι εύλογο να προβληματίζει, ιδιαίτερως δε τον κλάδο των επιχειρήσεων για το προσωπικό τους, με δεδομένο ότι κρίσιμα ζητήματα, όπως:

- η κατανομή του εισφοροδοτικού βάρους
- η φορολογική μεταχείριση (πληροεκτήματα-μειονεκτήματα)
- η διαχείριση διαφόρων ασφαλιστικών κινδύνων (π.χ. μέσα από τα ομαδικά ασφαλιστήρια ή τα ταμεία επαγγελματικής ασφάλισης) ή
- οι κανόνες επενδυτικής πολιτικής χρήζουν επεξεργασίας και απαντήσεως.

Η 1η ενότητα του Employment Law Conference που αφορά στο νέο ασφαλιστικό πλαίσιο έχει ως στόχο να καταδείξει τα επίμαχα σημεία προς συζήτηση, να αναδείξει δραστηριότητες που θα καταστήσουν το ασφαλιστικό σύστημα ωφέλιμο και αποτελεσματικό για όλη την κοινότητα των ασφαλισμένων και φυσικά να προκαλέσει μια γόνιμη ανταλλαγή απόψεων μεταξύ όλων των εμπλεκόμενων φορέων, συντελώντας στην υποβολή δημιουργικών προτάσεων. Παράλληλα, στη 2η ενότητα του συνεδρίου θα συζητηθούν θέματα που αφορούν στα εργασιακά και τις επικείμενες αλλαγές που αναμένονται τον Σεπτέμβριο, ενώ θα αναλυθούν οι νέες τάσεις στο εργατικό δίκαιο, οι διαδικασίες εσωτερικού ελέγχου, το θέμα των διακρίσεων στο χώρο εργασίας κ.ά.

Δείτε αναλυτικά τη θεματολογία του Συνεδρίου εδώ:
www.employmentlaw.gr

ΟΑΕΔ: Ανοικτό παραμένει το πρόγραμμα για νέους ηλικίας 18-24 ετών

Ολοκλήρωση προγράμματος για νέους 25-29 ετών

Δύο νέα προγράμματα λάνσαρε ο ΟΑΕΔ τα οποία προσφέρουν τη δυνατότητα σε 13.000 ανέργους, ηλικίας 18 - 24 και 25 - 29 ετών, να αποκτήσουν εργασιακή εμπειρία τεσσάρων μηνών σε εργοδότες του ιδιωτικού τομέα και σε Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις (ΚΟΙΝ.Σ.ΕΠ.). Ωστόσο, λόγω της μεγάλης εκδήλωσης ενδιαφέροντος από εργοδότες υπερκαλύφθηκαν μέσα στο πρώτο 24ωρο από την έναρξη της ηλεκτρονικής υποβολής αιτήσεων, οι 3.000 θέσεις του προγράμματος Απόκτησης Εργασιακής Εμπειρίας σε επιχειρήσεις και εργοδότες του Ιδιωτικού Τομέα και σε Κοινωνικές

Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις (ΚΟΙΝΣΕΠ) που αφορούσε νέους ηλικίας 25-29 ετών αποφοίτους δευτεροβάθμιας (Γενικού Λυκείου, Επαγγελματικού Λυκείου, ΕΠΑΣ) και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (ΑΕΙ, ΤΕΙ), που παραμένουν εκτός αγοράς εργασίας, εκπαίδευσης ή κατάρτισης. Έτσι, έληξε αυτόματα μέσω του ηλεκτρονικού συστήματος η προθεσμία υποβολής των αιτήσεων. Όμως, ανοικτό παραμένει ακόμα το αντίστοιχο πρόγραμμα Απόκτησης Εργασιακής Εμπειρίας, διάρκειας τεσσάρων μηνών, για 10.000 νέους ηλικίας 18-24 ετών, που παραμένουν εκτός αγοράς εργασίας, εκπαίδευσης ή κατάρτισης.

Οι Επιχειρήσεις που επιθυμούν να ενταχθούν στο πρόγραμμα μπορούν να υποβάλλουν ηλεκτρονικά την αίτηση εκδήλωσης ενδιαφέροντός τους στον διαδικτυακό τόπο του ΟΑΕΔ, χρησιμοποιώντας το σχετικό πεδίο καταχώρισης ηλεκτρονικών αιτήσεων.



HR
PROFESSIONAL

Conferences

DIGI_



Τετάρτη 2 Νοεμβρίου 2016

0 1 0 0 1 0 0 0

NEW ERA | NEW HR

0 1 0 1 0 0 1 0

Στην “Τέταρτη Βιομηχανική Επανάσταση” στην οποία έχουν οδηγήσει οι νέες ψηφιακές τεχνολογίες και η επίδρασή τους στον τρόπο που ζούμε και εργαζόμαστε, ο ρόλος του HR μετασχηματίζεται ριζικά. Η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού καλείται να ευθυγραμμιστεί με τις εξελίξεις ώστε να διαδραματίσει ένα διαφορετικό αλλά πρωταγωνιστικό ρόλο στη προσπάθεια για αξιοποίηση των νέων δυνατοτήτων της νέας εποχής.

ΕΡΓΑΝΗ: Πάνω από 250.000 νέες θέσεις εργασίας το επτάμηνο

Οι ροές μισθωτής απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα τον Ιούλιο, σημείωσαν την υψηλότερη επίδοση πρώτου επταμήνου έτους, από το 2001 έως σήμερα, σύμφωνα με τα στοιχεία του Πληροφοριακού Συστήματος «ΕΡΓΑΝΗ». Παράλληλα, το ισοζύγιο των ροών μισθωτής απασχόλησης στο διάστημα Ιανουαρίου-Ιουλίου 2016 είναι θετικό και διαμορφώνεται στις 253.945 νέες θέσεις εργασίας. Σύμφωνα με το υπουργείο Εργασίας, το οποίο υπογραμμίζει ότι «οι προσπάθειες της κυβέρνησης για την αύξηση της απασχόλησης και τη μείωση της ανεργίας συνεχίζονται και εντείνονται», τον Ιούλιο καταγράφεται αύξηση της μισθωτής απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα, καθώς προκύπτει θετικό ισοζύγιο προσλήψεων – αποχωρήσεων κατά 19.281 θέσεις εργασίας. Τέλος, από τη σύγκριση των στοιχείων των μηνών Ιούλιος 2016 και Ιούλιος 2015, προκύπτει αυξημένη επίδοση κατά 35.939 περισσότερων θέσεων εργασίας για τον Ιούλιο 2016.

ΟΑΕΔ: Αύξηση των ανέργων τον Ιούλιο Σε σχέση με τον Ιούνιο κατά 2,28%

Στα 846.000 άτομα ανέρχονται οι εγγεγραμμένοι άνεργοι τον Ιούλιο του 2016 σύμφωνα με τα στατιστικά στοιχεία του ΟΑΕΔ, περισσότεροι σε σχέση με τον Ιούνιο κατά 18.867, αυξημένοι σε ποσοστό 2,28%. Τα 440.584 άτομα (52,08%) είναι εγγεγραμμένοι άνεργοι στον ΟΑΕΔ για χρονικό διάστημα περισσότερο ή ίσο με 12 μήνες και 405.416 (47,92%) είναι εγγεγραμμένοι άνεργοι για χρονικό διάστημα λιγότερο των 12 μηνών. Από το σύνολο των ανέργων, παρατηρείται πως οι γυναίκες είναι περισσότερες με ποσοστό 63,31%, έναντι 36,69% των ανδρών. Με βάση την ηλικία το μεγαλύτερο ποσοστό καταγράφεται στην ηλικιακή ομάδα 30-44 με 52,14%, ενώ το 91,06% είναι ελληνικής καταγωγής και το 44,52% απόφοιτοι ηλκείου. Όσον αφορά το σύνολο των επιδοτούμενων ανέργων για τον Ιούλιο του 2016 αυτοί ανέρχονται σε 113.394 άτομα περισσότεροι κατά 25.058 (+28,37%) σε σχέση με τον μήνα Ιούνιο.

ICAP Group: Έρευνα για την Εταιρική Κοινωνική Υπευθυνότητα στην Ελλάδα 34% του προϋπολογισμού αφορά ενέργειες για το Ανθρώπινο Δυναμικό

Για πέμπτη συνεχόμενη χρονιά, η Διεύθυνση Οικονομικών Κληδικών Μελετών της ICAP Group πραγματοποίησε έρευνα για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, στο πλαίσιο της ετήσιας έκδοσης **Leading Employers in Greece**. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, τα μεγαλύτερα κεντρικά ΕΚΕ τείνουν να δαπανώνται σε δράσεις που σχετίζονται με το Ανθρώπινο Δυναμικό (34%) το 2016, γεγονός το οποίο δείχνει ότι οι εργοδότες προσπαθούν να διατηρήσουν ικανοποιημένους τους εργαζομένους, βελτιώνοντας το εργασιακό περιβάλλον με σκοπό την αύξηση της παραγωγικότητά τους. Οι δράσεις που αφορούν στην Κοινωνία αποσπούν το 33%, ενώ ακολουθούν το Περιβάλλον (22%) και η Αγορά (11%). Σε ό,τι αφορά τον άξονα του Ανθρώπινου Δυναμικού, το 87% των επιχειρήσεων του

δείγματος δήλωσε ότι παρέχει ίσες ευκαιρίες προς όλους τους εργαζομένους (ανεξαρτήτως ηλικίας, φύλου, εθνικότητας κ.ά.) σε βαθμό «πολύ» ή «πάρα πολύ» (ποσοστό αυξημένο κατά δυο ποσοστιαίες μονάδες σε σχέση με την περσινή έρευνα). Επίσης, το 81% των επιχειρήσεων προσφέρει δυνατότητες εκπαίδευσης ή βελτίωσης των δεξιοτήτων του προσωπικού στον ίδιο βαθμό. Το ποσοστό συμμετοχής της συγκεκριμένης δράσης εμφανίζεται μειωμένο σε σχέση με την προηγούμενη χρονιά, αντικατοπτρίζοντας τον έλεγχο του κόστους και τον περιορισμό των δαπανών των επιχειρήσεων. Ακολουθεί η παροχή πρόσθετης ιατροφαρμακευτικής κάλυψης στο προσωπικό, όπου παραπάνω από τις μισές εταιρείες του δείγματος (55%) εφαρμόζουν τη συγκεκριμένη δράση στο

μέγιστο βαθμό. Εν κατακλείδι, σύμφωνα με τα στοιχεία της έρευνας, η συνεισφορά στο κοινωνικό σύνολο (91%), η προσέλευση και διατήρηση υψηλού επιπέδου ανθρώπινου δυναμικού (84%) και η ενίσχυση και η προστασία της εταιρικής εικόνας (82%), αξιολογήθηκαν ως τα σημαντικότερα οφέλη που επιφέρουν οι δράσεις ΕΚΕ. Παρά την κατανόηση για τη σημαντικότητα της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, η πλειοψηφία των εταιρειών του δείγματος με ποσοστό 53% θεωρεί ότι ο βαθμός εφαρμογής των πρακτικών ΕΚΕ από το σύνολο των ελληνικών επιχειρήσεων εξακολουθεί να κυμαίνεται σε μέτρια επίπεδα και μόλις το 6% του δείγματος θεωρεί ότι η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη εφαρμόζεται σε πολύ μεγάλο βαθμό από τις εγχώριες επιχειρήσεις.

Adecco: Αισιοδοξία των νέων για την αγορά εργασίας 77% θεωρεί ότι θα βρει δουλειά τον πρώτο χρόνο μετά τις σπουδές του

Ο όμιλος Adecco, με αφορμή την Παγκόσμια Ημέρα Νεολαίας στις 12 Αυγούστου, ανακοίνωσε τα αποτελέσματα έρευνας, που πραγματοποίησε με αντικείμενο μελέτης τις προσδοκίες των νέων αναφορικά με την είσοδό τους στην αγορά εργασίας. Μεταξύ άλλων, η έρευνα κατέδειξε ότι οι νέοι στην πλειοψηφία τους αισθάνονται ασφαλείς ότι θα βρουν γρήγορα δουλειά, ενώ θεωρούν ότι διαθέτουν τα απαραίτητα εφόδια για να αποκτήσουν τη θέση εργασίας των ονείρων τους. Ως σημαντικό στοιχείο επιτυχίας αναδεικνύεται η εργασιακή εμπειρία. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι 8 στους 10 συμμετέχοντες θεωρούν ότι θα βρουν δουλειά μέσα σε ένα χρόνο από την ολοκλήρωση των σπουδών

τους, με τους Ελβετούς να φαίνονται ως οι περισσότερο βέβαιοι για το ενδεχόμενο αυτό και τους Ισπανούς ως οι λιγότερο βέβαιοι. Σε αυτό το σημείο, επισημαίνεται ότι, αν και στην έρευνα αυτή δεν συμπεριλαμβάνεται αντιπροσωπευτικό δείγμα από την Ελλάδα, σύμφωνα με τα στοιχεία που έχει στη διάθεσή της η Adecco Ελλάδας, οι νέοι στη χώρα μας είναι από τους λιγότερο αισιόδοξους όσον αφορά στην ανεύρεση εργασίας άμεσα μετά το τέλος των σπουδών τους. Σε πρόσφατη έρευνα που είχε διεξαγάγει η Adecco Ελλάδας είχε φανεί πως η πλειοψηφία των συμμετεχόντων, με ποσοστό 74%, ανάμεσα σε αυτούς και οι νέοι έως 29 ετών, είναι απαισιόδοξοι για την πορεία της αγοράς εργασίας στη χώρα μας.



ΝΕΟ MINI CLUBMAN. ΑΚΟΛΟΥΘΗΣΕ ΤΟ ΕΝΣΤΙΚΤΟ ΣΟΥ.

Πρωτοποριακό design, 6 πόρτες, 360lt αποθηκευτικού χώρου. Θα μπορούσες να πεις πολλά για το νέο MINI Clubman, αλλά τελικά δεν χρειάζεται να πεις τίποτα. Γιατί οι μεγαλύτερες αποφάσεις λαμβάνονται με βάση το ένστικτο. Κλείσε τώρα ένα test drive στο Δίκτυο Επίσημων Εμπόρων MINI.
www.MINI.com.gr/clubman

MINI CORPORATE SALES.



Χρηματοδοτικές και Ασφαλιστικές υπηρεσίες παρέχονται από την MINI Financial Services.

Με 5 χρόνια δωρεάν service, χάρη στο πρόγραμμα MINI Service Inclusive Standard για 5 χρόνια ή 60.000 χλμ.

ΝΕΟ MINI CLUBMAN-Εκπομπές CO₂ (g/km): 99-162, Κατανάλωση (lt/100km): Εντός πόλης: 4,4-9,0 – Εκτός πόλης: 3,4-5,8 – Μικτός κύκλος: 3,8-7,0.

Ο Richard Boyatzis μιλάει... για τις αλλαγές των φετινών HR Awards

Ο Richard Boyatzis θα είναι και φέτος ο Πρόεδρος της Κριτικής Επιτροπής των HR Awards. Με αφορμή τον ηγετικό του ρόλο στη διαδικασία αξιολόγησης, είχαμε την ευκαιρία να μιλήσουμε μαζί του για τις ανανεωμένες κατηγορίες βράβευσης καθώς επίσης και για τις προσδοκίες του από τις φετινές υποψηφιότητες. Σημειώνεται ότι ο ίδιος θα βρίσκεται στην Τελετή Απονομής των HR Awards 2016, ώστε να δώσει το δικό του feedback στους υποψηφίους και να συγχαρεί τους οργανισμούς και τα τμήματα Ανθρώπινου Δυναμικού που θα ξεχωρίσουν και θα διακριθούν.



Οι ανανεωμένες κατηγορίες των HR Awards 2016 καθώς και ο τρόπος αξιολόγησης, υπήρξε αποκλειστικά δική σας πρωτοβουλία για τη φετινή διοργάνωση. Ποιοι ήταν οι λόγοι που σας οδήγησαν σε αυτή την απόφαση;

Οι Ολυμπιακοί Αγώνες δημιουργήθηκαν και διοργανώθηκαν για πρώτη φορά από τους Έλληνες. Το μοντέλο αυτό αποφάσισε να ακολουθήσει και η Κριτική Επιτροπή της πρώτης διοργάνωσης των HR Awards. Πιο συγκεκριμένα, κατά τη διαδικασία αξιολόγησης συνειδητοποιήσαμε ότι μπορεί να υπάρξει μόνο ένα Gold, ένα Silver και αντίστοιχα ένα Bronze βραβείο για κάθε κατηγορία, πρακτική που θα τη διατηρήσουμε και φέτος. Παράλληλα, επανεξετάσαμε τις κατηγορίες των βραβείων βάσει της εξαιρετικά σημαντικής εμπειρίας μας από την προηγούμενη διοργάνωση, και συνειδητοποιήσαμε ότι μερικές από αυτές στην πράξη επικαλύπτονταν από κάποιες άλλες. Θεωρητικά βέβαια θα μπορούσαν να είναι διαφορετικές, όμως όχι για την πραγματικότητα των οργανισμών και του τρόπου που το HR καινοτομεί σήμερα. Για όλους τους παραπάνω λόγους, αποφασίσαμε στα HR Awards 2016 να συνδυάσουμε κάποιες κατηγορίες ή ακόμη και να «εγκαταλείψουμε» κάποιες άλλες.

Ποιες είναι οι προσδοκίες σας από τις φετινές υποψηφιότητες; Που θα δώσετε έμφαση κατά τη διάρκεια της διαδικασίας αξιολόγησης;

Η καινοτομία που οι επιχειρήσεις και τα τμήματα ανθρώπινου δυναμικού στην ελληνική αγορά επέδειξαν μέσα από τις υποψηφιότητές τους την προηγούμενη χρονιά ήταν κάτι που πραγματικά μας ενθουσίασε. Πολλές από τις πρακτικές που ξεχώρισαν και βραβεύθηκαν στο θεσμό των HR Awards θα μπορούσαν να διεκδικήσουν βραβεία ακόμη και σε παγκόσμιο επίπεδο. Σε μερικές περιπτώσεις μάλιστα που μία πρακτική ή καινοτόμος δράση μπορεί να παρουσιάσει σημαντικά και απτά αποτελέσματα σε περισσότερες από μία κατηγορίες, θα εξετάσουμε σε ποια από αυτές διαθέτει μεγαλύτερο impact, ώστε να λάβει διάκριση σε αυτήν.

Οι επαγγελματίες του HR στην Ελλάδα ανυπομονούν να σας γνωρίσουν από κοντά στην Τελετή Απονομής των βραβείων, έπειτα από αρκετά χρόνια που δεν έχετε επισκεφτεί την Αθήνα. Υπάρχει κάποιο μήνυμά που θέλετε να απευθύνετε;

Το 1952 ταξίδεψα για πρώτη φορά στη Θεσσαλονίκη όπου και παρέμεινα με συγγενείς για 6 μήνες, ενώ από το 1988 εγώ και η σύζυγός μου ταξιδεύαμε στην Ελλάδα και τα νησιά της κάθε δεύτερο καλοκαίρι. Ταυτόχρονα, από το 2000 έως το 2012 παρευρέθηκα στην Ελλάδα αρκετές φορές για να πραγματοποιήσω workshops ή ομιλίες προσκεκλημένος από διάφορους φορείς και επιχειρήσεις. Ωστόσο, για αρκετά μεγάλο χρονικό διάστημα, από το 2012 μέχρι σήμερα, δεν έχω επισκεφτεί καθόλου την Αθήνα και το κοινό δεν είχε την ευκαιρία να με ακούσει. Η πρόσκληση της Boussias Communications και του HR Professional για τη θέση του Προέδρου της Κριτικής Επιτροπής των HR Awards αλλά και την φιλοξενία μου ως keynote speaker του 12th People Management Executive Seminar μου προσφέρει την ευκαιρία να συναντήσω από κοντά και να συζητήσω απευθείας με τους επαγγελματίες του χώρου τις σύγχρονες προκλήσεις που αντιμετωπίζουν.

HR²⁰¹⁶
awards

Διοργάνωση

boussias | communications

Official Publication



HR awards 2016

Για 2η χρονιά η **Boussias Communications** και το περιοδικό **HR Professional**, διοργανώνουν τα HR Awards, με στόχο να αναδείξουν και να επιβραβεύσουν τις πρωτοβουλίες, τις πρακτικές και τις πολιτικές εκείνες που θέτουν στο επίκεντρο τον ίδιο τον άνθρωπο, μέσα από τις ενέργειες της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού. Αναζητώντας τα παραδείγματα αριστείας στον τομέα διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού, τα HR Awards απευθύνονται σε όλους τους οργανισμούς που συνεχίζουν να καινοτομούν και να επενδύουν με αίσθημα ευθύνης στους εργαζόμενούς τους.

*Υποβολή των Υποψηφιοτήτων έως τις 14 Οκτωβρίου 2016
Τελετή Απονομής των Βραβείων: 14 Δεκεμβρίου 2016*

ΒΑΣΙΚΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΒΡΑΒΕΥΣΗΣ

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

www.hrwards.gr

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

Vodafone World of Difference

Ολοκληρώθηκε η φετινή διεξαγωγή

Ολοκλήρωσαν το έργο τους οι φετινοί 10 νικητές του προγράμματος Vodafone World of Difference, προσφέροντας έμπρακτα μέσα από την εργασία τους σε ευπαθείς κοινωνικές ομάδες. Οι φετινοί νικητές εργάστηκαν για έξι μήνες στον κοινωφελή μη κερδοσκοπικό οργανισμό της επιλογής τους και είχαν την ευκαιρία να καλλιεργήσουν δεξιότητες και να αποκτήσουν εμπειρία, πολύτιμα εφόδια για τη μελλοντική τους σταδιοδρομία, ενώ η Vodafone κάλυψε το κόστος απασχόλησής τους. Η Vodafone, μέσα από το πρόγραμμα Vodafone World of Difference, στηρίζει το έργο κοινωφελών μη κερδοσκοπικών οργανισμών και συμβάλλει στην ενίσχυση ανθρώπων που το έχουν ανάγκη, ενώ παράλληλα ενδυναμώνει και δίνει προοπτική σε νέους που θέλουν να εργαστούν και να προσφέρουν στην κοινωνία. Το Vodafone World of Difference υλοποιείται στην Ελλάδα από το 2010, στο πλαίσιο του προγράμματος Βιώσιμης Ανάπτυξης της εταιρείας, έχοντας μέχρι σήμερα αναδείξει 44 νικητές από όλη τη χώρα.

Νέος επικεφαλής της μάρκας MINI για το BMW Group Hellas

Ο Μάνος Δρακωτός ανέλαβε τη θέση του Επικεφαλής της μάρκας MINI στο BMW Group Hellas από την 1η Αυγούστου 2016. Ο Μ. Δρακωτός διαδέχτηκε τον Άρι Καζαμία ο οποίος μετακινείται στο Σάλτσμπουργκ αναλαμβάνοντας τη θέση του Επικεφαλής Πωλήσεων Κεντρικής και Νοτιοανατολικής Ευρώπης για τη μάρκα MINI. Ο Μ. Δρακωτός διαθέτει πολυετή εμπειρία στο BMW Group Hellas και στην BMW Financial Services όπου κατείχε τις θέσεις του Corporate Sales Manager και Sales Area Manager αντίστοιχα.

Interamerican: Στήριξη Φοιτητικού Διαγωνισμού Σε οικονομικό και χορηγικό επίπεδο

Έναν από τους χορηγούς του Φοιτητικού Διαγωνισμού «Νίκος Αναλυτής», που διοργανώνει το Δίκτυο CSR Hellas, αποτελεί η Interamerican, επιβεβαιώνοντας κατά αυτό τον τρόπο τον κομβικό ρόλο που διαδραματίζει το Δίκτυο για την ανάπτυξη της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης στη χώρα μας. Η Interamerican υποστηρίζει τον διαγωνισμό οικονομικά.

Επίσης, είναι αποκλειστικός χορηγός ταξιδιωτικής ασφάλισης της αποστολής των 15 ατόμων -νικητών του Διαγωνισμού και συνοδών- που θα συμμετάσχουν στο ταξίδι που έχει εκπαιδευτικό σκοπό. Η πραγματοποίησή του θα λάβει χώρα στην έδρα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου κατά τον προσεχή Νοέμβριο, στις Βρυξέλλες.

Ο διαγωνισμός και φέτος απευθύνθηκε σε ομάδες φοιτητών προ/ μεταπτυχιακών προγραμμάτων, με αντικείμενο τη συγγραφή εργασίας επί του θέματος «Ο ρόλος της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης στο επιχειρείν ως μοχλός ανάπτυξης», με έμφαση στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις και κατά προτίμηση στους κλάδους τουρισμού, ναυτιλίας και αγροτο-διατροφής».

Health & Safety Awards 2016

Rewarding excellence in health & safety



Τα Health & Safety Awards 2016, έρχονται για 3η χρονιά με ανανεωμένες κατηγορίες βράβευσης, να αναδείξουν και να επιβραβεύσουν αυτούς που καινοτομούν και επενδύουν με αίσθημα ευθύνης στους εργαζόμενούς τους, αυτούς που δημιουργούν και διατηρούν ασφαλείς και υγιείς χώρους εργασίας θέτοντας πάντα στο επίκεντρο τον ίδιο τον άνθρωπο. Σκοπός των

βραβείων, που διοργανώνουν η **Boussias Communications** και το **Plant**, είναι να αναδείξουν τις καλύτερες πρακτικές εργασιακής Υγείας & Ασφάλειας (ΥΑΕ), να ενθαρρύνουν τη δέσμευση της διοίκησης και τη συμμετοχή των εργαζομένων στον τομέα της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας και να προβάλλουν τους νικητές! Τα βραβεία χωρίζονται σε δύο ενότητες με διαφορετικές κατηγορίες βράβευσης. Στην Ενότητα Α βραβεύονται τα εξαιρετικά επιτεύγματα που αφορούν στη συνολική ανάπτυξη, διαχείριση και παρακολούθηση της ΥΑΕ από επιχειρήσεις ή φορείς ανά κλάδο (π.χ. Κατασκευές - Κτήρια, Βιομηχανία Τροφίμων & Ποτών, Υπηρεσίες Κοινής Ωφέλειας, Εμπορικά Κέντρα κ.λπ.). Στην Ενότητα Β βραβεύονται καλές πρακτικές εξειδικευμένων δραστηριοτήτων ΥΑΕ (π.χ. Healthy Workplace, Mental Health & Workplace

Culture, Healthy Workplace Campaign, Wellbeing - Health & Wellness Initiatives κ.λπ.). Οι υποψηφιότητες στα βραβεία θα υποβάλλονται ηλεκτρονικά στο www.hsawards.gr, από το τέλος Αυγούστου μέχρι την Παρασκευή 23 Σεπτεμβρίου 2016. Η αξιολόγησή τους θα πραγματοποιηθεί από τα ανεξάρτητα μέλη της Κριτικής Επιτροπής που έχουν επιλεγεί με κριτήριο το επαγγελματικό και επιστημονικό τους υπόβαθρο, την εμπειρία και εξειδίκευσή τους σε συνάφεια με τις επιμέρους κατηγορίες βράβευσης. Νέος Πρόεδρος της Επιτροπής είναι ο **Αντώνης Χριστοδούλου**, Μηχανολόγος Ηλεκτρολόγος Μηχανικός Ε.Μ.Π., πρώην Προϊστάμενος Δ/νσης Επιμόρφωσης και Παρακολούθησης Πολιτικής Συνθηκών Εργασίας για θέματα Ασφάλειας και Υγείας, Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας.

Η Randstad εξαγοράζει τη Monster Worldwide

Η Randstad Holding nv και η Monster Worldwide, Inc., προχώρησαν σε συμφωνία, κατά την οποία η Randstad εξαγοράζει τη Monster. Με τη διαχείριση των πολλαπλών καναλιών διανομής της Monster για την ένωση δύο διαφορετικών αθλή συμπληρωματικών τμημάτων της εκτεταμένης βιομηχανίας του recruiting, η Randstad επιδιώκει να χτίσει το πιο ολοκληρωμένο χαρτοφυλάκιο παροχής υπηρεσιών HR στον κόσμο. Η Monster θα συνεχίσει να λειτουργεί ως ξεχωριστή και ανεξάρτητη οντότητα υπό το όνομα Monster. Ο **Jacques van den Broek**, Διευθύνων Σύμβουλος της Randstad δήλωσε, μεταξύ άλλων, ότι: «Η σύμπτυξη είναι σε ευθυγράμμιση με την στρατηγική ανάπτυξής μας, Tech and Touch, και αντικατοπτρίζει τη δέσμευσή μας να φέρουμε πιο κοντά την προσφορά και τη ζήτηση εργασίας και να συνδέσουμε καλύτερα τους κατάλληλους ανθρώπους με τις κατάλληλες θέσεις εργασίας. Από τη μεριά του, ο **Tim Yates**, Διευθύνων Σύμβουλος της Monster ανέφερε, ενδεικτικά, ότι: «Η ένωση με τη Randstad παρέχει μια μοναδική ευκαιρία να επιταχύνουμε την ικανότητά μας να συνδέσουμε περισσότερους ανθρώπους με περισσότερες θέσεις εργασίας. Μαζί με τη Randstad, η Monster θα είναι σε καλύτερη θέση να εκπληρώσει την κύρια αποστολή της και οι υπάλληλοί μας θα επωφεληθούν από το να είναι μέρος μιας μεγαλύτερης και πιο διαφοροποιημένης εταιρείας».

ΕΥ : «World's Most Attractive Employer»

Στον τομέα των συμβουλευτικών υπηρεσιών

Η ΕΥ ανακηρύχθηκε ως ο ελκυστικότερος εργοδότης στον κόσμο στον τομέα των συμβουλευτικών υπηρεσιών και τρίτος ελκυστικότερος εργοδότης μεταξύ όλων των εταιρειών παγκοσμίως, σύμφωνα με την ετήσια κατάταξη «World's Most Attractive Employer» της **Universum**. Ο **Παναγιώτης Παπάζογλου**, Διευθύνων Σύμβουλος της ΕΥ Ελλάδας, επεσήμανε: «Η ανάδειξή μας σε κορυφαίο εργοδότη από τους φοιτητές των σημαντικότερων πανεπιστημίων παγκοσμίως αποτελεί έμπρακτη αναγνώριση της σημασίας που αποδίδουμε στα στελέχη μας, καθώς και της προσπάθειάς μας να τα βοηθήσουμε να αξιοποιήσουν πλήρως τις δυνατότητές τους. Στην ΕΥ Ελλάδας, είμαστε υπερήφανοι διότι, παρά τις δύσκολες συνθήκες που επικρατούν στη χώρα μας, στηρίζουμε την απασχόληση των νέων, έχοντας αυξήσει το ανθρώπινο δυναμικό μας κατά 78% από το 2010, αριθμώντας πλέον 940 επαγγελματίες το 2016». Μεταξύ άλλων, κατά το οικονομικό έτος 2016, η ΕΥ προσέλαβε 80.000 άτομα, συμπεριλαμβανομένων 63.000 στελεχών πλήρους απασχόλησης, εκ των οποίων οι 40.000 είναι νεοεισερχόμενοι στην αγορά εργασίας, ενώ οι 23.000 είναι εργαζόμενοι με εμπειρία. Παράλληλα, η ΕΥ προσέλαβε και 17.000 ασκούμενους. Συνολικά, αυτό αντιπροσωπεύει μία αύξηση του απασχολούμενου προσωπικού κατά 5%, συγκριτικά με το οικονομικό έτος 2015.

Forbes: «The World's Most Innovative Companies»

Σύμφωνα με την ετήσια λίστα του Forbes για τις πιο καινοτόμες εταιρείες σε παγκόσμιο επίπεδο, «The World's Most Innovative Companies», η Tesla Motors κατέκτησε την πρώτη θέση για δεύτερη συνεχόμενη χρονιά. Η Salesforce διατήρησε, επίσης, την δεύτερη

θέση ενώ η Φαρμακευτική Regeneron ακολουθεί στην τρίτη θέση. Στην τέταρτη και πέμπτη θέση συναντώνται οι Incyte και Alexion Pharmaceuticals αντίστοιχα. Μάλιστα, οι εταιρείες επιστήμης υγείας και βιοτεχνολογίας βρίσκονται στις πρώτες 10

της λίστας, καταλαμβάνοντας τις μισές θέσεις. Αξίζει να σημειωθεί ότι 9 από τις 10 κορυφαίες εταιρείες σε επίπεδο καινοτομίας βρίσκονται στην Αμερική, γεγονός που αποτυπώνει ότι οι επενδυτές αναμένουν ένα νέο κύμα καινοτομίας να προέλθει από εκεί.

	ΟΝΟΜΑ	ΧΩΡΑ	ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ
1	TESLA MOTORS INC.	USA	Automobile Manufacturers
2	SALESFORCE.COM INC.	USA	Application Software
3	REGENERON PHARMACEUTICALS	USA	Biotechnology
4	INCYTE CORP	USA	Biotechnology
5	ALEXION PHARMACEUTICALS INC.	USA	Biotechnology
6	UNDER ARMOUR INC.	USA	Apparel, Accessories & Luxury Goods
7	MONSTER BEVERAGE CORP	USA	Soft Drinks
8	UNILEVER INDONESIA TBK PT	IDN	Household Products
9	VERTEX PHARMACEUTICALS INC.	USA	Biotechnology
10	BIOMARIN PHARMACEUTICAL INC.	USA	Biotechnology

LinkedIn: Τεράστιο ενδιαφέρον για τον Dr. Karl-Thomas Neumann

CEO της Opel

Ο Dr. Karl-Thomas Neumann είναι ο ψηφιακός CEO της αυτοκινητοβιομηχανίας Opel. Έχει ενεργή παρουσία στο Twitter εδώ και τρία χρόνια, ενώ στα τέλη Φεβρουαρίου, προσχώρησε στο LinkedIn. Σε λιγότερο από ένα εξάμηνο έχει ήδη προσελκύσει πάνω από 10.000 followers σε αυτή την πλατφόρμα. Κατά μέσο όρο 55 νέοι άνθρωποι αποφασίζουν να τον ακολουθούν καθημερινά. Σαν μέλος του προγράμματος LinkedIn Influencer, που λανσαρίστηκε από τα παγκοσμίως μεγαλύτερο μέσο επαγγελματικής δικτύωσης και στο οποίο συμμετέχουν μόνο 500

άτομα, ο Neumann μιλά τακτικά για τις τάσεις της βιομηχανίας, την προσωπική του επαγγελματική διαδρομή και τις τελευταίες εξελίξεις στη μάρκα Opel. Μάλιστα, το τελευταίο άρθρο του με θέμα τα τρία χρόνια του ως ψηφιακός CEO έχει διαβαστεί πάνω από 21.000 φορές. Ο Dr. Karl-Thomas Neumann αναφέρει ότι: «Η μεγάλη ανταπόκριση δείχνει πόσο σημαντικό είναι να έχεις παρουσία στην ψηφιακή αρένα. Τα διάφορα κανάλια μου προσφέρουν την ευκαιρία να προσεγγίσω πολύ κόσμο που υπό κανονικές συνθήκες θα ήταν δύσκολο να έχω επαφή».

Mercedes-Benz Ελλάς: Εθελοντική δράση

Στο δημοτικό λαχανόκηπο Αρτέμιδας



Η Mercedes Ελλάς σε συνεργασία με τη Μη Κερδοσκοπική Οργάνωση «Μπορούμε», που έχει ως σκοπό τον περιορισμό της σπατάλης τροφίμων και την καταπολέμηση του υποσιτισμού στην Ελλάδα, έφεραν εις πέρας την αποστολή της συγκομιδής πατάτας. Με την ενθουσιώδη και δυναμική συμμετοχή 30 συνολικά – μικρών και μεγάλων – εθελοντών συγκεντρώθηκε αξιόλογη ποσότητα βιολογικής πατάτας που είχε φυτευτεί στον δημοτικό λαχανόκηπο Αρτέμιδας, η οποία προσφέρθηκε

άμεσα στο τοπικό κοινωνικό παντοπωλείο του Δήμου για την επισιτιστική στήριξη συνανθρώπων μας που βιώνουν διατροφική ανασφάλεια. Η εμπειρία ήταν μία ιδιαίτερα ενδιαφέρουσα εκπαιδευτική διαδικασία, κυρίως για τα παιδιά των υπαλλήλων – εθελοντών που συμμετείχαν στη συγκεκριμένη δράση, αφ' ενός για την εξοικείωσή τους με τη φύση και τις εργασίες σε αυτή, αφ' ετέρου διότι η συγκεκριμένη ενέργεια έγινε συλλογικά, με κέφι και για καλό σκοπό.

Διαβάστε στο τρέχον τεύχος του HR Professional,

Ιούλιος – Αύγουστος 2016, Τεύχος 133

32. Psychometric Tools

Η χρήση ψυχομετρικών εργαλείων από τις εταιρείες αποτελούσε μέχρι πρόσφατα, ένα από τα πλέον αμφιλεγόμενα ζητήματα στον κόσμο του HR. Σήμερα, που τα εργαλεία αυτά έχουν πλέον αποδείξει τι μπορούν να προσφέρουν, ολοένα και περισσότερες εταιρείες αποφασίζουν να προσθέσουν στην φαρέτρα τους τα εργαλεία της ψυχομετρίας, και μάλιστα όχι μόνο για τη βελτίωση των προσλήψεων, αλλά και για την ανάπτυξη των εργαζομένων και την ενίσχυση των ομάδων.



40. HR Technology

Η τεχνολογία αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι της σύγχρονης ζωής και της εργασιακής πραγματικότητας. Δεκάδες τα επιχειρήματα καθώς και τα απτά παραδείγματα για το πώς οι τεχνολογικές εξελίξεις συνδράμουν στη βελτίωση της εργασίας και κατ' επέκταση στα εταιρικά αποτελέσματα. Οι Διευθύνσεις Ανθρώπινου Δυναμικού αξιοποιούν ολοένα και περισσότερο τα τεχνολογικά εργαλεία με πλεονεκτήματα που αφορούν τόσο στο κόστος όσο και στις λειτουργίες του τμήματος.

48. Performance Management Strategy

Η διαχείριση, με στόχο πάντα τη βελτιστοποίηση, της απόδοσης των εργαζομένων και κατ' επέκταση του οργανισμού, απασχολεί κάθε εταιρεία, καθώς είναι ένας από τους παράγοντες που καθορίζει την επιβίωση και την επιτυχία της. Ωστόσο, οι ραγδαίες αλλαγές και η εντατικοποίηση του παγκόσμιου ανταγωνισμού που αυξάνουν τις πιέσεις φαίνεται ότι δεν έχουν αφήσει ανεπηρέαστες τις πρακτικές και προσεγγίσεις γύρω από το Performance Management.

Νυχτερινός Ημιμαραθώνιος Θεσσαλονίκης

Με τη συμμετοχή 50 φορέων ΕΚΕ



Πενήντα φορείς κοινωνικής προσφοράς «τρέχουν» στον 5ο Διεθνή Νυχτερινό Ημιμαραθώνιο Θεσσαλονίκης, το Σάββατο 8 Οκτωβρίου. Στο πρόγραμμα κοινωνικής ευθύνης του 5ου Διεθνούς Νυχτερινού Ημιμαραθωνίου Θεσσαλονίκης έχουν ενταχθεί μέχρι στιγμής 50 ιδρύματα και οργανώσεις, αριθμός που αυξάνεται διαρκώς. Οι

περισσότεροι από αυτούς τους φορείς θα έχουν τη δική τους ομάδα δρομέων (running team) και για κάθε εγγραφή θα λάβουν μέσω της Οργανωτικής Επιτροπής το ποσό των 5 ευρώ, ως οικονομική ενίσχυση του έργου που επιτελούν. Οι εγγραφές στις ομάδες έχουν ξεκινήσει και συνεχίζονται μέχρι την Παρασκευή 9 Σεπτεμβρίου. Ο 5ος Διεθνής Νυχτερινός Ημιμαραθώνιος Θεσσαλονίκης διοργανώνεται από τον ΜΕΑΣ Τριτων σε συνεργασία με τον Δήμο Θεσσαλονίκης και την υποστήριξη της ΕΑΣ ΣΕΓΑΣ Θεσσαλονίκης.