

Αύξηση της μερικής απασχόλησης και των μειωμένων αμοιβών Σύμφωνα με στοιχεία του ΙΚΑ

Αύξηση της φθηνής εργασίας κατά 56,6% των απασχολούμενων με μερική απασχόληση και κατά 46,1% των χαμηλά αμειβόμενων νέων ηλικίας κάτω 25 ετών, κατέγραψε το ΙΚΑ την περίοδο εφαρμογής (λόγω των Μνημονίων) των μειωμένων μισθών που η ηγεσία του υπουργείου Εργασίας έχει αποφασίσει σταδιακά να «αποκαταστήσει». Οι δύο συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων, αποτέλεσαν την κύρια «δεξαμενή» των νέων προσλήψεων φτάνοντας, συνολικά, τους 226.430 ή, σε ποσοστό, το 95,33% των νέων ασφαλισμένων που προστέθηκαν στους καταλόγους του ΙΚΑ στη διετία. Τη μεγάλη αυτή αύξηση του αριθμού των εργαζομένων «χαμηλού κόστους» στις επιχειρήσεις ολόκληρης της χώρας, αποτυπώνουν τα συγκριτικά στοιχεία του αριθμού των ασφαλισμένων του ΙΚΑ, ανά είδος απασχόλησης και ανά ηλικία, μεταξύ του Ιουλίου 2012 και του Ιουλίου

2014. Δηλαδή μέσα στην περίοδο κατά την οποία μειώθηκαν τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων από τα 751 ευρώ στα 586 ευρώ για τους άνω των 25 ετών και στα 510,95 ευρώ για εργαζόμενους ηλικίας κάτω των 25 ετών. Στο διάστημα αυτό οι εργαζόμενοι, επίσημα καταγεγραμμένοι - ασφαλισμένοι στο ΙΚΑ, αυξήθηκαν κατά 237.514 άτομα και έφτασαν τα 1.811.164 άτομα, από 1.573.650. Ωστόσο, οι 226.430 προήλθαν είτε από νέες θέσεις εργασίας με καθεστώς μερικής απασχόλησης (+167.727) και αντίστοιχα μειωμένο μισθό, είτε από την αύξηση των θέσεων εργασίας εργαζομένων ηλικίας έως 25 ετών (+58.703). Το ποσοστό συμμετοχής των νέων ηλικίας κάτω των 25 ετών στο σύνολο των ασφαλισμένων του ΙΚΑ, λόγω των χαμηλών ορίων μισθών και ημερομισθίων τους, αυξήθηκε περισσότερο σε σχέση με όλες τις άλλες



ηλικιακές ομάδες και έφτασε στο 10,3% από 8%. Η αύξηση των θέσεων εργασίας με πλήρη μισθό και πλήρες ωράριο ήταν μόλις 8,7%. Αντίθετα, ο αριθμός των εργαζομένων για 4 ή και λιγότερες ώρες, αυξήθηκε κατά 56,6% ενώ την ίδια περίοδο ο μέσος μισθός για τους μερικώς απασχολούμενους μειώθηκε κατά 25,2% (στα 442,37 ευρώ μεικτά από 591,48).

Στους κορυφαίους εργοδότες για νέους που αναζητούν εργασία Ο ΟΤΕ και η COSMOTE

Ως ένας από τους κορυφαίους εργοδότες στην Ελλάδα αναδείχθηκαν, για μια ακόμη φορά, ο ΟΤΕ και η COSMOTE, μεταξύ των νέων που αναζητούν επαγγελματική καριέρα, σύμφωνα με την έρευνα «Καριέρα και Γενιά Υ» του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών και του Kariera.gr, στην οποία συμμετείχαν περισσότεροι από 2.000 νέοι απόφοιτοι. Μάλιστα, οι ΟΤΕ/COSMOTE ανέβηκαν κατά τέσσερις θέσεις στη συγκεκριμένη κατάταξη σε σχέση με την αντίστοιχη έρευνα πέρυσι. Επενδύοντας σε ένα σύγχρονο, δυναμικό και ασφαλές εργασιακό περιβάλλον που επιβραβεύει τις υψηλές επιδόσεις, ο Όμιλος ΟΤΕ φιλοδοξεί να παραμείνει στις κορυφαίες επιλογές των ταλαντούχων νέων που αναζητούν επαγγελματική καριέρα. Προς την κατεύθυνση αυτή, η εταιρεία βρίσκεται ήδη στην αναζήτηση των μελλοντικών ηγετικών στελεχών, μέσω του ΟΤΕ-Cosmote Graduate Trainee Program, το οποίο βρίσκεται σε εξέλιξη, έχοντας σημειώσει μεγάλη απήχηση.

Η μείωση της ανεργίας δεν επαρκεί για ανάκαμψη

Σύμφωνα με ανάλυση της Eurobank

Την εκτίμηση ότι η ενίσχυση της απασχόλησης και η πτώση της ανεργίας δεν επαρκούν για την ανάκαμψη της οικονομίας σημείωσε η Eurobank. Όπως αναφέρεται στην εβδομαδιαία ανάλυση «7 ημέρες οικονομία», ο δείκτης της παραγωγικότητας της εργασίας (προϊόν ανά άτομο) ύστερα από τη μεγάλη πτώση που σημείωσε την τετραετία 2007 - 2011, κατέγραψε μια μικρή αύξηση το 2012 και για τα επόμενα δύο χρόνια (2013, 2014) παρέμεινε στάσιμος. Υπό το πρίσμα της προσφοράς, η πτώση της οικονομικής δραστηριότητας την περίοδο 2007-2011 ήταν αποτέλεσμα ενός συνδυασμού μειωμένης παραγωγικότητας της εργασίας και μειωμένης απασχόλησης. Για τα έτη 2012 και 2013, η αρνητική επίδραση της παραγωγικότητας της εργασίας εξαιρέθηκε και η μείωση του ΑΕΠ προήλθε κυρίως λόγω μείωσης της απασχόλησης. Σύμφωνα με την ανάλυση, η παραγωγικότητα της εργασίας αποτελεί θετική συνάρτηση δύο βασικών παραγόντων: 1ον του δείκτη αποτελεσματικότητας της χρήσης των παραγωγικών συντελεστών και 2ον του φυσικού κεφαλαίου ανά εργαζόμενο.



Best Workplaces 2015

Ανακοινώθηκαν οι Εταιρείες με το Καλύτερο Εργασιακό Περιβάλλον στην Ελλάδα

Το Great Place to Work® Hellas ολοκλήρωσε για 13η συνεχή χρονιά την έρευνα Best Workplaces, τη μεγαλύτερη αξιολόγηση του εργασιακού περιβάλλοντος στην Ελλάδα και δημοσίευσε χθές Κυριακή 29 Μαρτίου, τα αποτελέσματά της. Στην έρευνα Best Workplaces 2015, η οποία διεξήχθη με την ακαδημαϊκή υποστήριξη του **ALBA Graduate Business School at The American College of Greece**, διακρίνονται φέτος 23 επιχειρήσεις, οι οποίες χωρίζονται σε τρεις κατηγορίες ανάλογα με τον αριθμό των εργαζομένων τους:

- 10 «μεγάλες» επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 251 εργαζόμενους,
- 10 «μεσαίες» επιχειρήσεις που απασχολούν από 50 έως 250 εργαζόμενους,
- 3 «μικρές» επιχειρήσεις που απασχολούν από 20 έως 49 εργαζόμενους

Σημειώνεται ότι η αξιολόγηση των εταιρειών ολοκληρώθηκε τον Φεβρουάριο του 2015, ενώ συνολικά δήλωσαν συμμετοχή 51 εταιρείες από διάφορους κλάδους της αγοράς, οι οποίες στο σύνολό τους απασχολούν 21.822 εργαζόμενους. Η έρευνα η οποία διεξάγεται με ανώνυμα ερωτηματολόγια, στηρίζεται κατά κύριο λόγο στην άποψη που έχουν οι εργαζόμενοι για την εταιρεία τους. Η βράβευση των εταιρειών με το καλύτερο εργασιακό περιβάλλον στην Ελλάδα για το 2015 θα πραγματοποιηθεί την Τετάρτη 22 Απριλίου, κατά τη διάρκεια εορταστικού δείπνου.

Οι εταιρείες που διακρίνονται για το 2015 είναι οι εξής:

Best Workplaces 2015		
Κατηγορία πάνω από 251 εργαζόμενοι	Κατηγορία 50 - 250 εργαζόμενοι	Κατηγορία 20 - 49 εργαζόμενοι
1 Pfizer Hellas	1 AbbVie Φαρμακευτική	1 SAS Institute
2 Διαμαντής Μασούτης Α.Ε.	2 MARS Group (Hellas)	2 PCS
3 NN Hellas (πρώην ING Greece)	3 Microsoft Hellas	3 ActionAid Ελλάς
4 MSD	4 British American Tobacco Ελλάς	
5 PepsiCo - Tasty Foods	5 Coca-Cola Hellas	
6 Μπάμπια Στάθης Α.Β.Ε.Ε.	6 Epsilon Net	
7 Pharmathen	7 Johnson & Johnson Hellas	
	Καταναλωτικά Προϊόντα	
8 KLEEMANN	8 TRAVELPLANET24	
9 B. Καυκάς Α.Ε.	9 Μινέρβα ΑΕ Ελαιοεργατικών	
	Επιχειρήσεων	
10 Accenture	10 Novo Nordisk Ελλάς	

MarketingWeek
conferences

Υπό την Αιγίδα



Τετάρτη 1 Απριλίου 2015, Αμφιθέατρο ΟΤΕAcademy

ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΣΤΗΝ ΕΞΥΠΗΡΕΤΗΣΗ ΠΕΛΑΤΩΝ

«Μια ημέρα αφιερωμένη στις καλύτερες πρακτικές εξυπηρέτησης πελατών, που αναδεικνύουν τον πελατοκεντρικό χαρακτήρα των εταιρειών»

CALL FOR SPEAKERS

Πιστεύετε ότι η εξυπηρέτηση του πελάτη ανήκει στα ισχυρά USP της εταιρείας σας και έχετε να επιδείξετε σημαντικά επιτεύγματα προς αυτή την κατεύθυνση; Είστε υπερήφανοι για την ποιότητα και την αξιοπιστία εξυπηρέτησης που προσφέρετε στους πελάτες σας; Μην διστάζετε, καλέστε τον Δημήτρη Κορδερά, στο τηλ. 210-66.17.777, εσωτερικό 103 και κλείστε θέση για να παρουσιάσετε δωρεάν το δικό σας case εξυπηρέτησης πελατών.

www.customerconference.gr

boussias | communications

Χορηγίες: Νένα Γιαννακίδου, Τ. 210-6617777 (εσ.112), nenag@boussias.com

Συμμετοχές: Βασίλης Κουτσαβλής, 210-6617777 (εσ.129), vkoutsavlis@boussias.com

HR
PROFESSIONAL

Conferences

Τρίτη 30 Ιουνίου 2015,
Συνεδριακό Κέντρο Δαΐς

HR in ACTION

version
4

Πρακτικές | Πολιτικές | Ενέργειες | Δράσεις | Πρωτοβουλίες

Τα καλύτερα case studies και inspirational presentations από τον κλάδο Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού σε μία εκδήλωση όπου πρωταγωνιστές και αποδέκτες είναι τα ίδια τα στελέχη του HR.

Μετά την τεράστια επιτυχία της περσινής διοργάνωσης, με περισσότερους από **380 συνέδρους** και **42 case studies** το HR in Action επιστρέφει και πάλι! Για 4η συνεχόμενη χρονιά δίνουμε βήμα και φωνή στις καλές πρακτικές που εφαρμόζουν τα τμήματα HR.

Θετική διάθεση, καινοτόμα επιχειρήματα και εξωστρέφεια είναι αρκετά για να «διεκδικήσετε» επάξια μία θέση ανάμεσα στους ομιλητές μας!

Προετοιμαστείτε!

boussias | communications

Συμμετοχές: Ε. Φαφούτη, Τ: 210-6617777 εσωτ. 229, E: ifafouti@boussias.com
Χορηγίες: Ε. Προεστάκη, Τ: 210-6617777 εσωτ. 388, E: iproestaki@boussias.com
Περιεχόμενο: Α. Κατσουλιέρη, Τ: 210-6617777 εσωτ. 321, E: akatsoulieri@boussias.com

Αργυρό Βραβείο για το MSc in Tourism Management του ALBA Στο πλαίσιο των Tourism Awards 2015

Την Πέμπτη 12 Μαρτίου στην τελετή των Βραβείων Τουρισμού 2015, το ALBA Graduate Business School at The American College of Greece είχε την τιμή να λάβει Αργυρό Βραβείο στην κατηγορία Branding, Public Relations & People Strategy και πιο συγκεκριμένα στην υποκατηγορία Σύνδεση Εκπαίδευσης & Αγοράς Εργασίας για το MSc in Tourism Management και τη στρατηγική συνεργασία του προγράμματος με το **Costa Navarino**. Το Βραβείο παρέλαβε η **Δρ. Εύη Μπαρλαμού**, Διευθύντρια του προγράμματος MSc in Tourism Management η οποία δήλωσε: «Το βραβείο αυτό σφραγίζει την άριστη συνεργασία με την Costa Navarino, μια συνεργασία που μας έδωσε από την αρχή την πεποίθηση ότι

θα μπορέσουμε να σχεδιάσουμε και να προσφέρουμε ως ALBA Graduate Business School at The American College of Greece ένα ακόμη μεταπτυχιακό υψηλής ακαδημαϊκής ποιότητας, αφού σε αυτό διδάσκουν κάποιοι από τους σπουδαιότερους καθηγητές του κόσμου στον κλάδο αυτό, αλλά και ισχυρά συνδεδεμένο με την αγορά εργασίας». Μαζί με τη Δρ. Ε. Μπαρλαμού παρέλαβε το βραβείο και η **Έλενα Γκίκα**, HR Director του Costa Navarino η οποία δήλωσε: «Συμμετέχουμε με πολύ μεγάλο ενθουσιασμό στην υλοποίηση του προγράμματος, το οποίο αποτελεί ένα εξαιρετικό και πρωτοποριακό πάντρεμα ακαδημαϊκής και πρακτικής εκπαίδευσης



υψηλών προδιαγραφών. Η βράβευση του προγράμματος μας, εμπνέει να συνεχίσουμε τις προσπάθειες για τον εμπλουτισμό του με ακόμα περισσότερα στοιχεία που θα το καταστήσουν σημείο αναφοράς στην μεταπτυχιακή τουριστική εκπαίδευση σε διεθνές επίπεδο».



Τιμητική βράβευση του Προέδρου της KPMG Ελλάδος Από το ICAEW

Στο πλαίσιο της συνάντησης εργασίας που είχαν στο Λονδίνο μέλη της Διοίκησης του Institute of Chartered Accountant of England & Wales (ICAEW) και του Σώματος Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών (ΣΟΕΛ), το ICAEW βράβευσε τον Πρόεδρο και Διευθύνοντα Σύμβουλο της KPMG και Αντιπρόεδρο του Εποπτικού Συμβουλίου του ΣΟΕΛ, **Μάριο Τ. Κυριάκου**, για την 40χρονη προσφορά του στο ελεγκτικό επάγγελμα. Όπως σχολίασε χαρακτηριστικά ο **Ευάγγελος Αποστολάκης**, Αντιπρόεδρος της KPMG & Επικεφαλής του

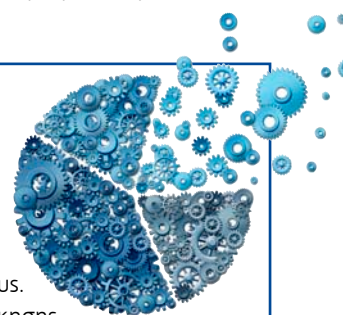
Συμβουλευτικού Κλάδου: «Είμαστε όλοι πολύ περήφανοι που η ηγεσία της εταιρείας μας συνεχίζει να κάνει τη διαφορά στην αγορά και στον απαιτητικό χώρο του ελεγκτικού επαγγέλματος». Σημειώνεται ότι το ICAEW είναι το μεγαλύτερο και πιο αναγνωρισμένο Ινστιτούτο Ορκωτών Ελεγκτών στο Ηνωμένο Βασίλειο με περισσότερα από 142 000 μέλη - ορκωτούς λογιστές ανά τον κόσμο, οι οποίοι με την εξειδίκευση, τις δεξιότητες και την πολύχρονη πείρα τους, παρέχουν την τεχνογνωσία τους στη διεθνή λογιστική και στο ελεγκτικό επάγγελμα γενικότερα.

Μία στις δύο επιχειρήσεις αναγνωρίζει τα πλεονεκτήματα του cloud Σύμφωνα με έρευνα του ΟΠΑ

Σχεδόν μία στις δύο επιχειρήσεις στην Ελλάδα (46%) αναγνωρίζει τα πλεονεκτήματα που προσφέρει ένα περιβάλλον εργασίας στο cloud, ενώ περισσότερες από μία στις δέκα επιχειρήσεις βρίσκονται ήδη σε αναζήτηση μιας cloud-based λύσης για τη διαχείριση της μισθοδοσίας. Τα συμπεράσματα αυτά προέκυψαν από έρευνα που διεξήγαγε το **Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών**, για την υιοθέτηση νέων τεχνολογιών από τις ελληνικές επιχειρήσεις στη Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού. Σύμφωνα με την έρευνα, δύο στις δέκα επιχειρήσεις δεν είναι ικανοποιημένες από τις δυνατότητες

που τους προσφέρει το υφιστάμενο σύστημα για τη διαχείριση της μισθοδοσίας. Η ανερχόμενη τάση για υιοθέτηση λύσεων για τη διαχείριση του Ανθρώπινου Δυναμικού και τη Μισθοδοσία, βασισμένων στο cloud υποστηρίζεται σε μεγάλο βαθμό, από τη διοίκηση των εταιρειών. Το 75% των ερωτηθέντων παραδέχεται ότι η επιχείρηση αναζητά νέους, καινοτόμους τρόπους υποστήριξης της λειτουργίας τους. «Οι ελληνικές επιχειρήσεις έχουν στραφεί, σε μεγάλο βαθμό, σε πιο ευέλικτα μοντέλα υποστήριξης της λειτουργίας τους, που ενισχύουν την αποτελεσματικότητα και

συμβάλλουν στη μείωση του λειτουργικού κόστους. Η συμβολή της Διοίκησης στην υιοθέτηση αυτών των μοντέλων είναι τεράστια. Τρεις στις τέσσερις ελληνικές επιχειρήσεις στηρίζουν τη δημιουργικότητα και πρωτοβουλία των εργαζομένων, αποδεικνύοντας έμπρακτα το ενδιαφέρον τους σε πιο συνεργατικά, πιο δημιουργικά και ευέλικτα μοντέλα διαχείρισης. Ανέναντι σε αυτήν την πρόκληση, η τεχνολογία είναι ο μεγαλύτερος σύμμαχός τους», σχολίασε ο Θωδωρής Πούλλης, Business Solutions Department Manager της Uni Systems.





Ολοκληρωμένα
συστήματα
πληροφορικής

**Ο αξιόπιστος συνεργάτης
κάθε επιχείρησης**

ScanHRMS

Το ολοκληρωμένο σύστημα
στη **Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού**

Όταν το **48%**
των μεγαλύτερων
επιχειρήσεων
ανήκει
στο πελατολόγιό μας,
εσείς γιατί δεν
είστε ανάμεσά τους;



Το ανθρώπινο κεφάλαιο μία από τις προκλήσεις των επιχειρήσεων

Οι CEOs σε εποχές αβεβαιότητας επικεντρώνονται στους παράγοντες που μπορούν να ελεγχθούν. Οι Σχέσεις με τους πελάτες, το Ανθρώπινο κεφάλαιο, το Ρυθμιστικό πλαίσιο, η Επιχειρησιακή αριστεία, η Καινοτομία, ο Παγκόσμιος πολιτικός και οικονομικός κίνδυνος, το Εταιρικό brand και η φήμη, η ανάπτυξη σε διεθνές/παγκόσμιο επίπεδο, η Βιωσιμότητα και η Εμπιστοσύνη στο επιχειρείν είναι, κατά σειρά προτεραιότητας, οι προκλήσεις που απασχολούν σήμερα τα διευθυντικά στελέχη των επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στη χώρα μας. Αυτό είναι το βασικό συμπέρασμα της έρευνας που διενήργησε ο οργανισμός **The Conference Board**, με τη συνεργασία της **ΕΕΔΕ** για την Ελλάδα, και παρουσιάστηκε στο πλαίσιο εκδήλωσης του Τομέα Ηγεσίας της ΕΕΔΕ. Οι Έλληνες μάντζερ

υποστηρίζουν ότι η ανάκαμψη των επιχειρήσεων στη χώρα μας συναρτάται με στρατηγικές όπως: εστίαση στον πελάτη και τις ανάγκες του, εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού και διατήρηση των ταλέντων, καινοτομία που επικεντρώνεται στην τεχνολογία αλλά και κουλτούρα καινοτομίας και επιχειρηματικότητας, δέσμευση του ανθρώπινου δυναμικού που οδηγεί σε παραγωγικότητα και επιχειρηματική αριστεία, και τέλος, έμφαση στην ευελιξία και προσαρμοστικότητα έναντι της παραδοσιακής διαχείρισης κινδύνων. Ο **Bart van Ark**, Εκτελεστικός Αντιπρόεδρος, Επικεφαλής Οικονομολόγος & Επικεφαλής Στρατηγικής, του **Conference Board** επεσήμανε τις βασικές στρατηγικές που πρέπει να ακολουθηθούν οι επιχειρήσεις για να ανταποκριθούν σε αυτές τις προκλήσεις. Αναφορικά με το ανθρώπινο κεφάλαιο:



Κατάρτιση και ανάπτυξη των εργαζομένων, αύξηση της δέσμευσης αυτών, βελτίωση των διαδικασιών διαχείρισης των επιδόσεων και της λογοδοσίας, εστίαση στα ταλέντα που αναπτύσσονται εσωτερικά στην επιχείρηση για την κάλυψη βασικών θέσεων εργασίας και επένδυση σε εκπαιδευτικά συστήματα για τη βελτίωση της ετοιμότητας του ανθρώπινου δυναμικού είναι αυτά που επεσήμανε.



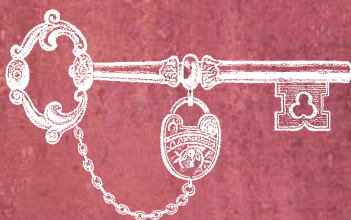
Ταχύτερη αύξηση εσόδων για τις εταιρείες «talent magnets» Σύμφωνα με έρευνα της Boston Consulting Group

Η επένδυση στο ανθρώπινο δυναμικό κεφαλαιοποιείται και μάλιστα άμεσα, καθώς οι επιχειρήσεις, που επενδύουν στο προσωπικό

διευρύνουν τα έσοδα τους, κατά 2,2 φορές ταχύτερα από τις υπόλοιπες. Επιπλέον, οι επιχειρήσεις, που δίνουν βαρύτητα στις δεξιότητες του προσωπικού είναι σε θέση να διευρύνουν τα κέρδη τους 1,5 φορές γρηγορότερα σε σχέση με εκείνες που δεν εφαρμόζουν αντίστοιχες πολιτικές. Η παραπάνω εκτίμηση προκύπτει από έρευνα της **Boston Consulting Group**, η οποία μετρά ένα νέο δείκτη τον «Global Leadership and Talent Index» (GLTI) και την επίδραση του στις επιχειρήσεις. Τα αποτελέσματα του GLTI προκύπτουν από την αξιολόγηση ενός δείγματος 1.260 εταιρειών από 85 χώρες ανά τον κόσμο και τις επιδόσεις τους σε θέματα ηγεσίας (leadership) και διαχείρισης ταλέντων (talent management). Οι επιχειρήσεις

διακρίνονται σε έξι επίπεδα, ανάλογα με την ωριμότητά τους, σε θέματα ηγεσίας και διαχείρισης ταλέντου, με την κορυφή της διαβάθμισης να κατέχεται από τις εταιρείες, που εφαρμόζουν τις καλύτερες πρακτικές σε θέματα leadership και talent management, και αποκαλούνται «μαγνήτες ταλέντων» (talent magnets). Στη βάση της διαβάθμισης αντίθετα, τοποθετούνται οι εταιρείες, που ασχολούνται ελάχιστα με τις παραπάνω πρακτικές και ονομάζονται «talent laggards». Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας λοιπόν, οι διαφορές στη δυνατότητα μεγέθυνσης εσόδων και κερδοφορίας δεν είναι διακριτές μόνο στα δύο άκρα της κατάταξης, αλλά ακόμη και στα ενδιάμεσα επίπεδα της αξιολόγησης. Για παράδειγμα, επιχειρήσεις, που ανεβαίνουν μόλις ένα επίπεδο στο GLTI είναι σε θέση να κεφαλαιοποιήσουν σε έσοδα και κέρδη τη βελτίωση της θέσης τους. Επιπλέον, οι εταιρείες που βρίσκονται στο μέσον της σχετικής κατάταξης αυξάνουν τα έσοδα τους κατά 1,4 φορές ταχύτερα και τα κέρδη κατά 1,2 σε σχέση με τις επιχειρήσεις – «talent laggards».

Hotel &
Restaurant
conferences



2015
Hospitality.now

LET'S SHARE THE BEST OF GREEK TOURISM

Τα «σημεία» που κάνουν τη διαφορά

Δευτέρα 20 Απριλίου 2015, Αμφιθέατρο Maroussi Plaza

boussias | communications

www.hospitalityconference.gr

Με εμάς η ιδέα σας... υλοποιείται!

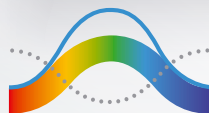
Πρακτικά Συνεδριάσεων - Σχεδιασμός &
Τεχνική Κάλυψη Συνεδρίων & Event



- Ενοικίαση Οπτικοακουστικού Εξοπλισμού - Audiovisual Rental
- Συστήματα Ταυτόχρονης Διερμηνείας - Simultaneous Interpretation Equipment
- Κατασκευές Σκηνικών - Stage Construction
- Συστήματα Ψηφοφορίας - Voting Systems
- Εξοπλισμός Πληροφορικής - IT Systems



sound & visual
κ.παπαθανασίου α.ε.



Ξάνθης 12 & Ποσειδώνος, 14451, Μεταμόρφωση
Τηλ.: +30 210 3838597, +30 210 3805459, Fax: +30 210 3847446
e-mail: praktika@praktika.gr - url: www.praktika.gr

SETE
Μέλος • Member

acb

ERA

ΣΥΔ

f facebook.com/PapathanasiouSA

Οι 4 παράγοντες για προσέλκυση ταλέντων Σύμφωνα με το περιοδικό Fortune

Το αμερικανικό περιοδικό Fortune δημοσίευσε τον κατάλογο με τις 100 καλύτερες αμερικανικές εταιρείες όπου μπορεί να εργαστεί κάποιος, με την πλειοψηφία αυτών να παρέχουν σημαντικά προνόμια στους εργαζομένους τους. «Γιατί ορισμένες εταιρείες εξακολουθούν να προσελκύουν τα καλύτερα ταλέντα παγκοσμίως; Η απάντηση είναι απλή.

Ξέρουν πώς να φτιάξουν δυνατές σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων τους», εξηγεί ο **Τζοφ Κόλβιν** του περιοδικού Fortune. Η ουσία μιας εταιρείας που προσφέρει ιδανικό περιβάλλον εργασίας δεν είναι τα προνόμια, αλλά η ποιότητα του χώρου εργασίας, η οποία τους προσδίδει και τον χαρακτήρα του. Για την ακρίβεια, τα προνόμια που δίνει στους εργαζομένους της κάθε εταιρεία αποκαλύπτουν και τον ίδιο τον χαρακτήρα της. Σύμφωνα με το περιοδικό, οι 100 εταιρείες που προσφέρουν το καλύτερο εργασιακό περιβάλλον και προσελκύουν τα μεγαλύτερα ταλέντα επικεντρώνονται σε 4 στοιχεία, που τελικά κάνουν τη διαφορά.

Πρώτον, καλλιεργούν την αντίληψη ότι η εταιρεία έχει μία αποστολή.

Δεύτερον, είναι πολύ δύσκολο να προσληφθεί κανείς σε αυτές.

Τρίτον, πολλές εταιρείες δείχνουν εμπιστοσύνη στους εργαζομένους τους σε τέτοιο βαθμό ώστε ορισμένες να προσφέρουν απεριόριστη πληρωμένη άδεια. Γνωρίζουν ότι η ύπαρξη ισχυρών συναδελφικών σχέσεων θα αποτρέψει την κατάχρηση του προνομίου και τέταρτον, οι εταιρείες αποδεικνύουν ότι νοιάζονται για τους υπαλλήλους τους.

Η ποσοτική χαλάρωση δεν θα μειώσει αισθητά την ανεργία

Σύμφωνα με την ΕΚΤ

Τα τελευταία στοιχεία από την επιχειρηματική δραστηριότητα στην Ευρωζώνη είναι ενθαρρυντικά, ωστόσο κρύβουν το μεγάλο πρόβλημα που έχει προκαλέσει η κρίση των τελευταίων χρόνων, την υψηλή ανεργία. Η **Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα** προβλέπει ότι ακόμη και μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος ποσοτικής χαλάρωσης η ανεργία στην Ευρωζώνη θα ανέρχεται στο 9,9% στα τέλη του 2017 από 11,2% σήμερα. Η νέα πρόβλεψη της ΕΚΤ είναι σημαντική, διότι ενσωματώνει την επίδραση που θα έχουν στην οικονομία της Ευρωζώνης οι αγορές κρατικών και ιδιωτικών ομολόγων συνολικού ύψους τουλάχιστον 1,1 τρις. ευρώ μέχρι τον Σεπτέμβριο του 2016. Η ελπίδα των Ευρωπαίων κεντρικών τραπεζιτών είναι πως το πρόγραμμα της λεγόμενης ποσοτικής χαλάρωσης θα μειώσει το κόστος του χρήματος, θα πυροδοτήσει την επέκταση του τραπεζικού δανεισμού προς επιχειρήσεις, θα αυξήσει τις επενδύσεις και, τελικά, την κατανάλωση και την απασχόληση. Το τελευταίο ωστόσο παραμένει εξαιρετικά αμφίβολο, που προβλέπει ότι η ανεργία θα βρίσκεται στο 9,9% στα τέλη του 2017.

Διαβάστε στο τρέχον τεύχος του HR Professional,

Μάρτιος 2015, τεύχος 118

32. Coaching & Mentoring

Τόσο το coaching όσο και το mentoring παρουσιάζουν θετική συσχέτιση με την κερδοφορία των οργανισμών που τα επιλέγουν ως εργαλεία ανάπτυξης, ενίσχυσης και εξέλιξης των ανθρώπων τους. Η αποτελεσματικότητά τους δεν περιορίζεται μόνο στην επαγγελματική ζωή των στελεχών καθώς επηρεάζει εξίσου και την προσωπική, ενώ τα αμφίπλευρα και ταυτόχρονα μετρήσιμα οφέλη των προγραμμάτων αυτών είναι σε θέση να αποδείξουν τη συμβολή τους μέσα σε ένα εργασιακό περιβάλλον.



46. Προσωρινή Απασχόληση

Οι επιχειρήσεις αγωνίζονται σκληρά να επιβιώσουν σε ένα περιβάλλον άκρως ανταγωνιστικό και δύσκολο. Στην αιχμή του δόρατος βρίσκεται το ανθρώπινο δυναμικό του κάθε οργανισμού και φυσικά τα τμήματα HR που είναι υπεύθυνα για αυτόν τον πολύτιμο πόρο. Με απαιτητικά projects και σε αρκετές περιπτώσεις μειωμένο προσωπικό θα μπορούσε η προσωρινή απασχόληση να αποτελέσει μια win-win επιλογή;

58. Diversity & Equality

Η ανάγκη επίδειξης καινοτομίας και υψηλής παραγωγικότητας από τον επιχειρηματικό κόσμο με σκοπό την ανταπόκριση στις ανάγκες των αγορών δεν επιτρέπει τον αποκλεισμό και τη διάκριση των ανθρώπων με βάση το φύλο, την ηλικία, τη φυλετική καταγωγή κ.ά., μειώνοντας αισθητά τη δεξαμενή όχι μόνο ταλέντων αλλά και εκείνων των ικανών στελεχών. Πρόσφατες έρευνες που πραγματοποιήθηκαν σε οργανισμούς αποκάλυψαν ότι η δημιουργία και η διαχείριση ποικιλόμορφων οργανισμών είναι σε θέση να προσφέρει πραγματικά οφέλη και υψηλή εταιρική απόδοση.