

ΑΝΘΡΩΠΟΣ & ΕΡΓΑΣΙΑ

ΤΕΥΧΟΣ 40

Αφιέρωμα:
HR Software

Mystery
Shopping
in HR

Interview:
Chrysalis LEAP

Coaching σε
δύσκολους
καιρούς



Ευημερία και δέσμευση: Απαραίτητα
για την παρακίνηση των εργαζομένων



Επιμορφωτικές Δράσεις του ΚυΣυΔΑΔ 17/9 - 16/12/2014

Can you please **all** of the people **all** of the time?

CEO

Meaningful reports and graphics – boosting business understanding of staff issues

International Ops

International compatibility – multilingual, multicurrency

Finance Director

Scalable pay-as-you-go pricing plans – offering unbeatable value

IT

Seamless integration with other external systems

HR

Streamlined HR processes provide the freedom to focus on talent development

All employees

Easy, anywhere, anytime self-service access from any device

You can with **exelsys**
exelsys.co.uk

Contact us now for a **free demo** on 22 375 034 or email info@exelsys.co.uk

Exelsys, 7th Floor, Lavinia Building, 12 Mykinon Street, 1065 Nicosia, Cyprus



the future of HR is in the cloud ...



**The complete SAP based
Human Capital Management tool on
the Software as a Service platform**

*... elevate
your HR service
delivery ...*





Respect towards
local communities through
SOCIAL INITIATIVES

Building a better future



VASSILIKO CEMENT WORKS PUBLIC COMPANY LTD

Offices, Factory and Port, Vassiliko T: +357 24 845 555, F: +357 24 332 651

Registered Office and Postal Address 1A Kyriakos Matsis Avenue
P.O.Box 22281 CY-1519 Nicosia - Cyprus
T: +357 22 458 100, F: +357 22 762 741

Email: info@vassiliko.com www.vassiliko.com



VASSILIKO
C E M E N T



Αγαπητοί αναγνώστες,

Με χαρά σας παρουσιάζουμε τη νέα έκδοση του περιοδικού του Συνδέσμου μας. Οι σελίδες που ακολουθούν, κάνουν αρχή με ενημέρωση για τις πλούσιες δράσεις που ανέλαβε ο Κυ.Συ.Δ.Α.Δ κατά το δεύτερο εξάμηνο του 2014. Οι δράσεις αυτές, που πραγματοποιήθηκαν κυρίως στα πλαίσια της συνεργασίας του Συνδέσμου με το Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο Κύπρου καθώς και ιδιωτικούς φορείς που εξειδικεύονται στους τομείς κατάρτισης, είχαν σκοπό την παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών σε φοιτητές και ανέργους, για ενίσχυση των δεξιοτήτων που απαιτούνται στην αγορά εργασίας. Τόσο η αθρόα προσέλευση όσο και η ανατροφοδότηση που δόθηκε για τα σεμινάρια αυτά τονίζουν τον ενεργό κοινωνικό ρόλο του Συνδέσμου και τη σημασία συνέχισης τέτοιων πρωτοβουλιών.

Ιδιαίτερα ενδιαφέρον είναι το αφιέρωμα που έχουμε ετοιμάσει στο τεύχος αυτό, για τις Εταιρείες που δραστηριοποιούνται στο νησί, στην παροχή λογισμικών σε θέματα Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού. Θεωρούμε τη χρησιμότητά τους επίκαιρη και διαχρονική αφού είναι δυνατόν να συμβάλουν δραστικά στον εκσυγχρονισμό των επιχειρήσεων, τη βελτίωση της αποδοτικότητας και στη μείωση κόστους.

Η θεματολογία του περιοδικού περιλαμβάνει επίσης σειρά από αξιόλογα άρθρα σχετικά με την ευημερία και δέσμευση του προσωπικού στους άστατους αυτούς καιρούς και πώς οι παράγοντες αυτοί συμβάλλουν στη γενικότερη επιτυχία της επιχείρησης, για το συνδημιουργικό διάλογο και καθοδήγηση (coaching), για τις νέες διεθνείς τάσεις που αφορούν στη σχέση ανθρώπινου κεφαλαίου και δημιουργίας προστιθέμενης αξίας. Περισσότερα άρθρα, συνεντεύξεις και ενημέρωση για τις δράσεις του Συνδέσμου, συνθέτουν επίσης αυτό το τεύχος.

Κάθε νέα χρονιά, ορίζει νέους στρατηγικούς στόχους και προσδοκίες. Ας ελπίσουμε ότι φέτος, θα λάβουμε περισσότερες αποφάσεις και θα μας καθοδηγήσουν λιγότερο οι συνθήκες ή η γραφειοκρατία, θα ενθαρρύνουμε την κριτική σκέψη, θα προαγάγομε την αναγνώριση, θα επενδύσουμε περισσότερο στην εταιρική κουλτούρα και τις δυνατότητες που προκύπτουν μέσα από τη θετικότητα, τη συνεργασία και την ατομική προσπάθεια. «Κι αν δε βρούμε το δρόμο, θα πρέπει να τον δημιουργήσουμε».

Καλή ανάγνωση,

Άντρια Αντωνιάδου

Μέλος της Επιτροπής Εκδόσεων και Επικοινωνίας

Dear readers,

It is with pleasure that we present to you the new edition of our Association's magazine. In the pages that follow, we begin by informing you about the many activities CyHRMA has undertaken during the second semester of 2014. These activities, which mainly took place through the co-operation of the Association with the Cyprus University of Technology as well as private organisations which specialize in training, aimed at providing consulting services to students and the unemployed, in order to enhance their skills as demanded by the labour market. The significant number of participants as well as the feedback received at these seminars underlines the Association's active social role and the importance of continuing such initiatives.

Especially interesting is the report we have prepared in this issue, on Companies operating in the island providing Human Resources Management information Systems. We consider their usefulness both timely and lasting for they may drastically contribute to the modernization of businesses, the improvement of efficiency and cost reduction.

The magazine's topics also includes a number of noteworthy articles relating to the well-being and commitment of employees during times of uncertainty and how these factors contribute to the overall success of the business, about the creative coaching dialogue, about the new international trends relating human capital to the creation of numeric value. This magazine issue is also composed by further articles, interviews and information about the Association's activities.

Every New Year determines new strategic aims and expectations. Let us hope that this year, we will take more decisions and we will be less guided by circumstances or bureaucracy, we will encourage critical thinking, promote recognition, invest more in organizational culture and the opportunities that emerge through positiveness, co-operation and individual effort. "And if we don't find the way, we will have to create it".

Enjoy your reading,

Andria Antoniadou

Member of the Publications and Communication Committee



ECDL



ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΓΙΑ ΜΙΑ ΚΑΛΥΤΕΡΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ

Αξιολογήστε τις ικανότητες του προσωπικού με το ECDL (European Computer Driving Licence), το μεγαλύτερο πρόγραμμα πιστοποίησης γνώσεων και δεξιοτήτων στη χρήση Ηλεκτρονικών Υπολογιστών (Η/Υ) παγκοσμίως!

Υιοθετήστε το ECDL για να αξιολογήσετε και να τεκμηριώσετε τις ικανότητες των νεοεισερχόμενων (ή και υφιστάμενων) υπαλλήλων.

Ζητήστε αποδείξεις για τις γνώσεις του προσωπικού που προσλαμβάνετε, μειώστε το κόστος εκπαίδευσης και αυξήστε την παραγωγικότητα της επιχείρησής σας.



CYPRUS
COMPUTER
SOCIETY

www.ccs.org.cy
www.ecdl.com.cy



Σελίδες / Pages

- 06 Από τη Σύntαξη | Editor's Note
- 08 - 19 Επιμορφωτικές Δράσεις του ΚυΣυΔΑΔ
- 20 Christmas Business Breakfast
- 21 - 22 Ευημερία και δέσμευση: Απαραίτητα για την παρακίνηση των εργαζομένων
- 23 A most important year for HR
- 24 - 25 Η σπουδαιότητα του συνδημιουργικού διαλόγου coaching σε περιόδους μεγάλης πολυπλοκότητας και ασάφειας
- 27 - 34 HR Software: Cycom, Deloitte, Deltasoft, Exelsys, Powersoft Computer Solutions, Oracle
- 35 Interview with an HR professional
- 36 - 37 Interview: Chrysalis LEAP
- 38 Mystery Shopping
- 39 Δημοκρατικές επιχειρήσεις: Το αντίδοτο στη σημερινή οικονομική κρίση
- 40 - 41 CyHRMA Corporate Members
- 42 The Reasons to Become a CyHRMA Member
- 43 Νέα Μέλη του Συνδέσμου / New Association Members
Διοικητικό Συμβούλιο Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. / CyHRMA Board of Directors

ΥΠΕΥΘΥΝΕΣ ΥΛΗΣ:
Βίκυ Χαραλάμπους
Γιώτα Τσιόκρη

ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ ΚΕΙΜΕΝΩΝ ΚΑΙ
ΜΕΤΑΦΡΑΣΕΙΣ
Κική Καλλή
Κώστας Παπακυριακού
Άντρια Αντωνιάδου

ΚΑΤΑ ΝΟΜΟ ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ
Γιώργος Παντελίδης

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ
Επιτροπή Εκδόσεων
τηλ. 22318081, φαξ 22318083
info@cyhrma.org

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ
Κυπριακός Σύνδεσμος
Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού
Τ.Θ.28785, 2082 Λευκωσία, Κύπρος
info@cyhrma.org
www.cyhrma.org

ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΔΙΑΦΗΜΙΣΗΣ
Ειρήνη Παπαδοπούλου

ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΙΚΗ ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ
Μέλανη Ξενοφάντος

Επιτρέπεται η αναδημοσίευση άρθρων αφού γίνεται αναφορά στην προέλευσή τους και το συγγραφέα.

Τα άρθρα απηχούν μόνο τις απόψεις των συγγραφέων και δεν δεσμεύουν τον Σύνδεσμο με οποιονδήποτε τρόπο.

ISSN 1450 - 2895

ΑΝΘΡΩΠΟΣ & ΕΡΓΑΣΙΑ

ΤΕΥΧΟΣ 40

Αφιέρωμα:
HR Software

Mystery
Shopping
in HR

Interview:
Chrysalis Leap

Coaching σε
δύσκολους
καιρούς

Ευημερία και δέσμευση: Απαραίτητα
για την παρακίνηση των εργαζομένων



Επιμορφωτικές Δράσεις του ΚυΣυΔΑΔ 17/9 - 16/12 2014

ΤΕΥΧΟΣ 40 / ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2015



LinkedIn

YouTube

<https://twitter.com/cyhrma>

<http://www.youtube.com/cyhrma>

<http://www.linkedin.com/company/3241893>

<https://www.facebook.com/pages/Cyprus-Human-Resource-Management-Association/281404311973509>



17.09.2014

Σεμινάριο: Τεχνικές Παρουσιάσεων

Workshop: Presentation Skills

Ανταπόκριση από τη Βάσω Σαμανή

Correspondence by Vasso Samani

Οι Εταιρείες NHR Solutions Ltd και Hyperlife Training είχαν προσφέρει την ευκαιρία σε 5 μέλη του Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. να συμμετάσχουν σε σεμινάριο με θέμα "Τεχνικές Παρουσιάσεων" μέσω κλήρωσης που διεξήχθη στο πιο πρόσφατο Ετήσιο Πάρτυ του Συνδέσμου.

Ο αριθμός των συμμετεχόντων αργότερα αυξήθηκε στους 10 με σκοπό να συμπεριληφθούν περισσότερα μέλη του Συνδέσμου, με προτεραιότητα σε όσους ήταν άνεργοι εκείνο το διάστημα.

Το σεμινάριο διεξήχθη στις 17 Σεπτεμβρίου 2014 στο Εκπαιδευτικό Κέντρο της Hyperlife και η εκπαιδεύτρια ήταν η κα. Βάσω Σαμανή.

Στο τέλος του σεμιναρίου, όλοι οι συμμετέχοντες ετοίμασαν και παρουσίασαν παρουσιάσεις με θέματα που τους ανέθεσε η εκπαιδεύτρια, έχοντας έτσι την ευκαιρία να βάλουν σε πράξη τις οδηγίες και συμβουλές που τους δόθηκαν. Ο κάθε συμμετέχοντας έλαβε ανατροφοδότηση (feedback) από την εκπαιδεύτρια και όλους τους υπόλοιπους συμμετέχοντες, κάτι το οποίο όλοι ένιωσαν ότι ήταν εξαιρετικά χρήσιμο.

Επί πλέον, η προσέγγιση της κας Βάσω Σαμανή, η οποία ενθάρρυνε την πρακτική εφαρμογή, βοήθησε τους συμμετέχοντες να αξιοποιήσουν πλήρως τον χρόνο που επένδυσαν!

NHR Solutions Ltd and Hyperlife Training had offered the opportunity to 5 members of the CyHRMA to attend a free workshop on "Presentation Skills" through a raffle that was conducted during the last Annual Party of the Association.

The number was later increased to 10 aiming to include more members of the Association giving priority to those who were unemployed at the time.

The workshop was conducted on the 17th of September 2014 at Hyperlife's Training Center and the trainer was Mrs. Vasso Samani.

At the end of the workshop, all participants prepared and delivered presentations on subjects assigned by the trainer, thus giving them the opportunity to put into practice all the guidelines and tips given to them. Each participant received feedback on their performance, from the trainer as well as the other participants, something that everyone felt was very useful.

Furthermore the "hands on" approach from Mrs. Vasso Samani ensured that all participants made the best out of the time they invested!



24.09 & 08.10.2014

Διάλεξη: Αυτογνωσία και Επαγγελματική Επιτυχία

Ανταπόκριση από τον Άδωνη Αναστασίου

Στις 24 Σεπτεμβρίου και 8 Οκτωβρίου 2014, ο Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. σε συνεργασία με το Πανεπιστήμιο Κύπρου και Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο Κύπρου αντιστοίχως, διοργάνωσαν για τους φοιτητές και τους άνεργους νέους διάλεξη με θέμα "Αυτογνωσία και Επαγγελματική Επιτυχία". Ομιλητής ήταν ο κ. Άδωνης Αναστασίου, Διευθυντής της Adonis Business Academy.

Η ομιλία είχε σαν σκοπό να δημιουργήσει το αίσθημα της αυτογνωσίας στους συμμετέχοντες, έτσι ώστε να συνειδητοποιήσουν τις πραγματικές τους δυνάμεις και να τις χρησιμοποιήσουν για την επιτυχία τους. Τους ενθάρρυνε να ξεκινήσουν να χτίζουν γνώσεις, να αποκτούν δεξιότητες και αυτοπεποίθηση, τα οποία είναι και τα καλύτερα εργαλεία που θα τους οδηγήσουν στην προσωπική και επαγγελματική επιτυχία. Μέσω μιας σειράς από παραδείγματα, ο εκπαιδευτής ανέλυσε τη φόρμουλα της επιτυχίας, η οποία ξεκινά από την απόφαση για το τί θέλουν να ακολουθήσουν επαγγελματικά και να ξεκινήσουν να κάνουν μαζικές ενέργειες για να το πετύχουν.

Lecture: Self-Awareness and Professional Success

Correspondence by Adonis Anastasiou

On September 24th and October 8th, 2014 the CyHRMA in collaboration with the University of Cyprus and Cyprus University of Technology organized respectively a lecture for the University students and unemployed young people titled "Self-Awareness and Professional Success." The lecture speaker was Mr. Adonis Anastasiou, Managing Director of Adonis Business Academy.

The lecture purpose was to create self-awareness among participants so they can realize their full potential and use every single day as a stepping stone towards their success. He urged them to start building knowledge, skills and self-confidence as these are the essential components that are going to bring them success on a personal and professional level. Through a series of examples, he analysed the formula of success that is simple to decide what they want to pursue as a career and then go and do massive actions to achieve it.



08.10.2014

Παρουσίαση: Επαγγελματική Συμπεριφορά και Εμφάνιση

Ανταπόκριση από τη Μαρία Αντωνιάδου

Στις 8 Οκτωβρίου 2014 ο Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. σε συνεργασία με το Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο Κύπρου, διοργάνωσε παρουσίαση με θέμα «Επαγγελματική Συμπεριφορά και Εμφάνιση» στο χώρο του ΤΕΠΑΚ για παροχή βοήθειας και υποστήριξης προς όλους τους φοιτητές και στους άνεργους νέους.

Την παρουσίαση έκανε η κα Μαρία Αντωνιάδου, μέλος του Κυ.Συ.Δ.Α.Δ., δίνοντας συμβουλές για το πώς μπορούν οι υποψήφιοι να προετοιμαστούν κατάλληλα για μια συνέντευξη αλλά και πώς θα πρέπει να είναι η συμπεριφορά μετά την πρόσληψή τους.

Στο πρώτο μέρος της παρουσίασης, η κα. Αντωνιάδου τόνισε τη σημασία της σωστής προετοιμασίας πριν από κάθε συνέντευξη, τί θα πρέπει να προσέξει ο κάθε υποψήφιος τόσο στη συμπεριφορά όσο και στην εξωτερική εμφάνιση και έδωσε συγκεκριμένες εισηγήσεις που μπορούν να υιοθετήσουν οι παρευρισκόμενοι ώστε να βελτιώσουν την επίδοσή τους στις συνεντεύξεις. Οι εισηγήσεις αφορούσαν μεταξύ άλλων: προετοιμασία ερωτήσεων/απαντήσεων, την επαγγελματική εμφάνιση, χειραψία κλπ.

Στο δεύτερο μέρος η κα. Αντωνιάδου έδωσε παραδείγματα στους παρευρισκόμενους για την συμπεριφορά τους στην επαγγελματική τους πορεία. Κάποια από αυτά τα παραδείγματα αφορούσαν την εμφάνιση αλλά και τη συμπεριφορά μεταξύ ανωτέρων/συναδέλφων.

Η όλη παρουσίαση έγινε σε πολύ φιλικό και ευχάριστο ύφος αφήνοντας έτσι τους παρευρισκόμενους να μπορούν να μοιραστούν σκέψεις, απορίες ακόμη και δικές τους εμπειρίες καθόλη τη διάρκεια της παρουσίασης δίνοντας έτσι παραδείγματα επί του θέματος.

Presentation: Professional Behaviour and Appearance

Correspondence by Maria Antoniadou

On October the 8th 2014 the CyHRMA in collaboration with the Cyprus University of Technology organized a presentation on "Professional Behaviour and Appearance" at the premises of the CUT in Limassol, in order to provide help and support to all students and the unemployed youth.

The presentation was held by Mrs. Maria Antoniadou, member of the CyHRMA, who gave advice on how candidates can effectively prepare for an interview, both in terms of professional appearance and behaviours that should be displayed to future employers.

In the first part of the presentation, Mrs. Antoniadou pointed out the importance of the proper preparation before the interview; what each candidate should bear in mind regarding the appropriate personal appearance and behavior in order to develop their skills in interviewing. Some suggestions were related to the preparation of questions/answers, professional appearance, handshake etc.

In the second part, Mrs. Antoniadou gave examples relating to the professional success. Some of these examples had to do with the professional appearance, and the professional relationships with the subordinate/superior/colleagues.

The presentation was conducted in a friendly and pleasant environment. The participants/students shared their thoughts, questions and even their experiences throughout the presentation, thus had the opportunity to learn by examples.



15.10 & 26.11.2014

Διάλεξη: Τεχνικές Επίλυσης Προβλημάτων

Ανταπόκριση από τη Βαλεντίνα Τουμάνιου

Οι Τεχνικές Δημιουργικής Επίλυσης Προβλημάτων ήταν το θέμα της διάλεξης που πραγματοποιήθηκε στο Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο Κύπρου στις 15 Οκτωβρίου 2014, από το μέλος του Κυ.Συ.Δ.Α.Δ., κα. Βαλεντίνα Τουμάνιου.

Η διάλεξη πραγματοποιήθηκε στα πλαίσια των εργαστηρίων ανάπτυξης δεξιοτήτων εξεύρεσης εργασίας, τα οποία συνδιοργάνωσε ο Σύνδεσμος με το ΤΕΠΑΚ, το ΚΕΣΕΑ και το Europe Direct Λεμεσού και σε αυτήν συμμετείχαν περίπου 60 φοιτητές και απόφοιτοι, νέοι άνεργοι και πολίτες της Λεμεσού.

Στόχος ήταν να καλλιεργηθεί στους συμμετέχοντες η μεθοδολογία της δημιουργικής επίλυσης προβλημάτων. Να τους βοηθήσει δηλαδή να καταλάβουν και να αποδεσμευτούν από παλιά πρότυπα σκέψης και να τους παρακινήσει να χρησιμοποιούν δημιουργικούς τρόπους για να προσεγγίσουν, να ορίσουν και τελικά να επιλύσουν ένα πρόβλημα.

Οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να απαντήσουν πώς αντιλαμβάνονται έννοιες όπως: πρόβλημα, λύσεις "out of the box" και δημιουργικότητα. Με αναφορά σε πραγματικές περιπτώσεις που επιλύθηκαν με δημιουργικό τρόπο, αναδείχθηκε η σημασία της δημιουργικότητας κατά την επίλυση προβλημάτων.

Η ομιλήτρια προσδιόρισε τους παράγοντες εκείνους που μας κάνουν να περιοριζόμαστε σε λύσεις "in the box" και εξήγησε ότι απαιτείται προσπάθεια για να αλλάξουμε την οπτική γωνία που βλέπουμε καταστάσεις και προβλήματα και από την οποία προσπαθούμε να εντοπίσουμε τις πιθανές λύσεις. Ο σκοπός της συγκεκριμένης αλλαγής είναι να βοηθήσει τον καθένα να σκεφτεί πέρα από τα αναμενόμενα και τα συνηθισμένα και να επιλέξει τελικά μια δημιουργική λύση σε κάποιο πρόβλημα που πιθανόν να αντιμετωπίζει.

Με την ολοκλήρωση της διάλεξης, δόθηκε χρόνος στους νέους που συμμετείχαν να υποβάλουν ερωτήματα και να εκφράσουν τις απόψεις τους για το συγκεκριμένο θέμα.

Η ίδια παρουσίαση πραγματοποιήθηκε και στο Πανεπιστήμιο Κύπρου στις 26 Νοεμβρίου 2014 από την κα. Βαλεντίνα Τουμάνιου.

Lecture: Problem Solving Techniques

Correspondence by Valentina Toumaniou

Problem Solving Techniques was the fundamental topic of the lecture held at the Cyprus University of Technology on October 15th, 2014 by Valentina Toumaniou, member of the CyHRMA.

The lecture took place in the context of employment skills development workshops which was co-organised by the CyHRMA, Cyprus University of Technology, the Professional Development & Counselling Centre (KESEA) and the Limassol Europe Direct where an approximate number of 60 student, alumni, young unemployed and Limassol citizens participated.

The aim was to foster to the participants the methodology of problem solving techniques; help everyone to understand and release themselves from old patterns of thinking and motivate them to use creativity as a way to reach out, define and ultimately resolve a problem.

Participants were asked to respond to how they perceive concepts such as problems, "out of the box" solutions and creativity. With reference to real case scenarios that were solved in a creative manner, the importance of creativity in problem solving became evident.

The speaker identified the factors that make us limit ourselves to solutions "inside the box" and clearly explained that a necessary effort is required to change the angle in which we see situations and problems that we are trying to identify possible solutions to. The purpose of this change is to help everyone to think beyond the expected and ultimately choose a creative solution to any problem they might encounter.

With the completion of the lecture, the appropriate time was given to the young participants to submit questions and express their views on the specific topic.

The same presentation was conducted at the University of Cyprus on the 26th of November 2014 by Mrs Valentina Toumaniou.



15.10.2014

Διάλεξη: Τεχνικές Διαχείρισης Άγχους

Lecture: Stress Management Techniques

Ανταπόκριση από τον Μαρτίνο Δημοσθένους

Correspondence by Martinos Demosthenous

Ο Κυ.Συ.Δ.Α.Δ σε συνεργασία με το Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο Κύπρου στη Λεμεσό, διοργάνωσαν στις 15 Οκτωβρίου 2014 ανοικτή διάλεξη για φοιτητές και ανέργους με τίτλο «Τεχνικές Διαχείρισης Άγχους». Εισηγητής ήταν ο κ. Μαρτίνο Δημοσθένους, Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού της Remedica Ltd. Σκοπός της διάλεξης ήταν να παρουσιάσει στους συμμετέχοντες χρήσιμες τεχνικές και έναν τρόπο ζωής για τη διαχείριση του άγχους και τη διατήρηση του επιπέδου του άγχους σε ισορροπία.

Στην αρχή της παρουσίασης έγιναν αναφορές στους ορισμούς και σε σημαντικές μελέτες σχετικά με το άγχος καθώς και στο μηχανισμό του άγχους (μάχη ή φυγή). Τονίστηκε επίσης η σημασία ισορροπημένων επιπέδων άγχους κάνοντας τη διάκριση μεταξύ του καλού-δημιουργικού άγχους (eustress) και του κακού άγχους (distress). Αναγνωρίστηκαν επίσης οι αιτίες και τα συμπτώματα του άγχους όπως και οι επιπτώσεις του, μέσω από στατιστικά δεδομένα.

Δόθηκε έμφαση στη διαδικασία και στις τεχνικές καλύτερης διαχείρισης του άγχους, περιλαμβανομένων του προγραμματισμού, της διατροφής, της άσκησης, του χρόνου για διασκέδαση και ξεκούραση, του ύπνου, στο να μοιράζεται κανείς σκέψεις και ανησυχίες και ν'αποφεύγει ανθυγιεινούς τρόπους αντιμετώπισης του άγχους όπως το κάπνισμα, το αλκοόλ, τα ναρκωτικά κτλ. Διεξήχθη μια μεγάλη συζήτηση για το πώς αυτές οι τεχνικές εφαρμόζονται κατά την αναζήτηση εργασίας και κυρίως κατά τη συνέντευξη πρόσληψης. Επίσης, οι συμμετέχοντες είχαν την ευκαιρία ν'αναλύσουν περιπτώσιακές μελέτες πάνω στις οποίες τους ζητήθηκε να διαγνώσουν τις αιτίες άγχους και να εισηγηθούν λύσεις. Στο τέλος, υπήρξε ενθουσιώδης συμμετοχή κατά τη διάρκεια των ερωτοαπαντήσεων.

On the 15th of October 2014, the CyHRMA in collaboration with the Cyprus University of Technology in Limassol organized an open lecture for students and unemployed people titled "Stress Management Techniques". The lecture speaker was Mr. Martinos Demosthenous, Human Resources Manager - Remedica Ltd. The lecture purpose was to provide participants with useful techniques and a way of living in order to manage stress and balance its levels.

The presentation started with definitions and significant studies on stress along with the mechanism of stress (fight or flight). The importance of balanced levels of stress was underlined by distinguishing "eustress" from "distress". Causes and symptoms of stress were also identified along with its consequences through statistics data.

Focus was given to the procedure to be followed for handling stress and the techniques to better manage it including scheduling, nutrition, exercise, time for fun and relaxation, sleep, sharing thoughts and worries and avoiding unhealthy ways of coping with stress such as smoking, alcohol, drugs etc. A long discussion was made on how these techniques are applicable during the employment search and especially the interview process. In addition, the participants had the opportunity to go through case studies on which they were asked to diagnose the causes of stress and suggest solutions. At the end, there was an enthusiastic participation during the Q&A session.



22.10.2014

Σεμινάριο: Τεχνικές Παρουσιάσεων

Workshop: Presentation Skills

Ανταπόκριση από τη Κάθριν Λαζάρου-Κιππέν

Correspondence by Cathrin Lazarou-Kitteni

Στις 22 Οκτωβρίου 2014, ο Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. σε συνεργασία με το Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο Κύπρου διοργάνωσε διάλεξη για τους φοιτητές του Πανεπιστημίου με τίτλο "Αποτελεσματικές Παρουσιάσεις". Η ομιλήτρια ήταν η Δρ. Κάθριν Λαζάρου-Κιππέν, Λέκτορας στη Σχολή Διοίκησης Επιχειρήσεων του Ευρωπαϊκού Πανεπιστημίου Κύπρου.

Ο σκοπός της διάλεξης ήταν να δώσει στους συμμετέχοντες πληροφορίες για το Σχεδιασμό, την Οργάνωση και την Εφαρμογή αποτελεσματικών παρουσιάσεων που έχουν το μέγιστο θετικό αντίκτυπο στο κοινό. Η διάλεξη επικεντρώθηκε στην ανάλυση των κυριότερων συστατικών μιας επιτυχημένης παρουσίασης. Σε συνδυασμό με τις παρουσιάσεις, η ομιλήτρια παρείχε χρήσιμες συμβουλές σχετικά με τις επιτυχείς συνεντεύξεις. Έκανε αναφορά στα διάφορα στάδια της πρόσληψης, δηλαδή στο στάδιο των διαφημίσεων, συγγραφή Βιογραφικού Σημειώματος καθώς και στο στάδιο της προετοιμασίας για τη συνέντευξη εργασίας. Τέλος, ανέφερε εν συντομία τα οφέλη των διαφόρων προγραμμάτων Erasmus+ όσον αφορά τις προοπτικές σταδιοδρομίας.

Περισσότεροι από 80 φοιτητές παρακολούθησαν τη διάλεξη, οι οποίοι στο τέλος, είχαν την ευκαιρία να επιλύσουν, μέσω ερωτήσεων, τις απορίες τους.

On the 22nd of October 2014 the CyHRMA in collaboration with the Cyprus University of Technology organized a lecture for the University students titled "Effective Presentations". The lecture speaker was Dr. Cathrin Lazarou-Kitteni, Lecturer, School of Business, European University Cyprus.

The lecture purpose was to give participants information on Planning, Organizing and Implementing effective presentations that have the maximum positive impact on the audience. The presentation focused on and analyzed the main ingredients of a successful presentation. In conjunction to presentations, the lecturer provided useful tips on how to have successful interviews. The participants were taken through the various stages of resourcing i.e. advertisements, CV writing as well as being prepared for the job interview. Lastly, the benefits in terms of career building prospects of the various Erasmus+ programmes were briefly introduced.

More than 80 students attended the lecture and they had the opportunity at the end to resolve their queries in a Q & A session.



22.10.2014

Διάλεξη: Τεχνικές Διαχείρισης Χρόνου

Ανταπόκριση από τη Μόνικα Πότσου

Στις 22 Οκτωβρίου 2014, ο Κυπριακός Σύνδεσμος Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού (Κυ.Συ.Δ.Α.Δ) σε συνεργασία με το Γραφείο Σταδιοδρομίας του Τεχνολογικού Πανεπιστημίου Κύπρου (ΤΕΠΑΚ) διοργάνωσαν ανοικτή διάλεξη με τίτλο «Τεχνικές Διαχείρισης Χρόνου». Η διάλεξη αυτή αποτελούσε μέρος μίας σειράς διαλέξεων η οποία πραγματοποιήθηκε μέσα στα πλαίσια της συνεργασίας του Κυ.Συ.Δ.Α.Δ και του ΤΕΠΑΚ. Η διάλεξη διεξήχθη στα κτίρια του Πανεπιστημίου με μεγάλη επιτυχία. Οι συμμετέχοντες ήταν κυρίως φοιτητές, νέοι απόφοιτοι και άνεργοι.

Ο σκοπός της διάλεξης ήταν να δώσει στους συμμετέχοντες μερικά χρήσιμα εργαλεία για τη διαχείριση του χρόνου, τον προγραμματισμό καθώς και πώς μπορούν να θέτουν έξυπνους στόχους.

Ομιλήτρια ήταν η κα. Μόνικα Πότσου, μέλος του Κυ.Συ.Δ.Α.Δ και της Επιτροπής Συντονισμού Λεμεσού και Πάφου. Η κα. Πότσου ξεκίνησε την ομιλία με μία γενική εισαγωγή στην έννοια του χρόνου καθώς και τα πλεονεκτήματα από την ορθή διαχείρισή του. Συγκεκριμένα, δόθηκαν στους συμμετέχοντες τα κύρια βήματα που πρέπει να ακολουθήσουν ούτως ώστε να πετύχουν σωστή διαχείριση του χρόνου τους.

Δόθηκαν παραδείγματα των κυριότερων παρεμβολών που μπορεί να μας αποσπούν το χρόνο μας και πώς αυτές μπορούν να επηρεάσουν τις ζωές μας. Στη συνέχεια, έγινε ανάλυση της αρχής του «Έξυπνου» στόχου και οι συμμετέχοντες είχαν την ευκαιρία να παρακολουθήσουν κάποια χρήσιμα εργαλεία ώστε να μπορούν να θέτουν έξυπνους στόχους και να προγραμματίζουν.

Επίσης, οι συμμετέχοντες καθοδηγήθηκαν στο πώς να μπορούν να οργανώσουν το χρόνο τους κατά τη διαδικασία εξεύρεσης εργασίας.

Τέλος, οι συμμετέχοντες είχαν την ευκαιρία να κάνουν ερωτήσεις που τους προβληματίζουν και ακολούθησε μία γενική συζήτηση.

Lecture: Time Management Techniques

Correspondence by Monica Potsou

On the 22nd of October 2014, the Cyprus Human Resource Management Association (CyHRMA) in collaboration with the Careers Office of the Cyprus University of Technology (CUT) organised an open lecture titled "Time Management Techniques". The lecture was one of a series of lectures organized in the framework of the established collaboration between the CyHRMA and the CUT. The lecture took place at the University premises with great success and the participants were mainly University students, young graduates and unemployed people.

The lecture purpose was to provide participants with some useful tips on time management and planning, as well as how to set SMART goals.

The lecture speaker was Mrs. Monica Potsou, member of the CyHRMA and the Limassol and Paphos Coordination Committee. Mrs. Potsou started the presentation with a general introduction about time and its meaning, as well as the advantages from effective time management. Specifically, the participants were taken through the basic steps they should take in order to manage their time effectively.

Mrs. Potsou gave examples of different time wasters and the way these can affect our lives. Moreover, she analysed the SMART principle for setting goals and provided the participants with some useful tips on goal setting and planning.

Furthermore, the participants were provided with some useful tips on how to get prepared for a job interview and how to manage their time while job searching.

Conclusively, the participants had the opportunity to ask questions on various issues of their concern and a general discussion followed.



29.10.2014

Διάλεξη: Ψυχομετρικά Τεστ και Εργαλεία Πρόσληψης

Ανταπόκριση από την Άννα Σοφοκλέους

Στις 29 Οκτωβρίου 2014, ο Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. σε συνεργασία με το Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο Κύπρου, διοργάνωσε ανοιχτή διάλεξη για τους φοιτητές του Πανεπιστημίου με τίτλο «Ψυχομετρικά Τεστ και Εργαλεία Πρόσληψης». Εισηγήτρια της διάλεξης ήταν η κα. Άννα Σοφοκλέους, Σύμβουλος Καριέρας της Let's Talk! Human Potential Ltd.

Ο σκοπός της διάλεξης ήταν να δώσει στους συμμετέχοντες χρήσιμες συμβουλές σχετικά με τα Εργαλεία Πρόσληψης, τα οποία χρησιμοποιούν οι σημερινοί εργοδότες έτσι ώστε οι φοιτητές να προετοιμαστούν κατάλληλα για να ξεχωρίσουν από το πλήθος, αυξάνοντας με αυτόν τον τρόπο τις πιθανότητες πρόσληψής τους.

Η παρουσίαση επικεντρώθηκε και ανέλυσε τις κύριες μεθόδους πρόσληψης. Αυτές είναι: α) Κέντρα Αξιολόγησης, β) Συνεντεύξεις Εργασίας, γ) Ψυχομετρικά Τεστ – τεστ αριθμητικής ικανότητας, τεστ γλωσσικής ικανότητας, τεστ διαγραμματικού συλλογισμού, τεστ μηχανικών ικανοτήτων και τεστ προσωπικότητας (αφού όλα αυτά εμπίπτουν στην κατηγορία των εργαλείων πρόσληψης). Πώς η τεχνολογία έχει επηρεάσει τη διαδικασία επιλογής ήταν ένα άλλο θέμα το οποίο αναφέρθηκε κατά την διάρκεια της παρουσίασης.

Επιπλέον, η παρουσίαση περιέλαβε διάφορα παραδείγματα από πραγματικές ερωτήσεις και ασκήσεις, με σκοπό να βοηθήσει τους φοιτητές να κατανοήσουν καλύτερα το συγκεκριμένο θέμα.

Τη διάλεξη παρακολούθησαν με ενδιαφέρον 60 περίπου φοιτητές, οι οποίοι στο τέλος είχαν την ευκαιρία να επιλύσουν, μέσω ερωτήσεων, τις απορίες τους.

Lecture: Psychometric Tests and Recruitment & Selection Tools

Correspondence by Anna Sofokleous

On October 29th 2014 the CyHRMA in collaboration with the Cyprus University of Technology organized a lecture open to the public for the University students titled "Psychometric Tests and Recruitment & Selection Tools". The presenter was Mrs. Anna Sofokleous, Career Management Consultant in Let's Talk! Human Potential Ltd.

The aim of the presentation was to give an insight to all students regarding the Recruitment & Selection tools that are used by today's employers so the candidates would be able to get prepared effectively. In this way, they can stand out from the crowd and maximize possibilities to be hired.

The presentation focused on and analyzed the main selection methods. These include: a) Assessment Centers, b) Job Interviews and c) Psychometric tests numerical tests, verbal ability tests, reasoning tests, mechanical ability tests and personality tests (as all these come under the category of the recruitment and selection tools). How technology has affected the recruitment and selection process was another issue mentioned during the presentation.

Furthermore, the presentation included several real life examples of questions and exercises aiming to enhance students' understanding on the subject.

The lecture was attended by a total of sixty students who, at the end of the lecture, had the opportunity to resolve their queries in a Q & A session.





29.10.2014

Σεμινάριο: Εικονικές Συνεντεύξεις Πρόσληψης

Ανταπόκριση από τη Βαλεντίνα Τουμάνιου

Με την πραγματοποίηση εικονικών συνεντεύξεων πρόσληψης, ολοκληρώθηκε στις 29 Οκτωβρίου ο 1ος κύκλος των εργαστηρίων για ανάπτυξη δεξιοτήτων για εξεύρεση εργασίας που συνδιοργανώθηκε από τον Κυ.Συ.Δ.Α.Δ., το Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο Κύπρου, Europe Direct Λεμεσού και το Κέντρο Συμβουλευτικής και Επαγγελματικής Ανάπτυξης (ΚΕΣΕΑ). Συνολικά, στις εικονικές συνεντεύξεις συμμετείχαν 50 άτομα εκ των οποίων άνεργοι, φοιτητές και νέοι απόφοιτοι που ψάχνουν ήδη ή πρόκειται σύντομα να ψάξουν εργασία. Στόχος των εικονικών συνεντεύξεων ήταν να δώσει πρακτικές συμβουλές στους συμμετέχοντες σχετικά με την προετοιμασία, την παρουσία και την απόδοσή τους σε συνεντεύξεις πρόσληψης. Οι συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν από μέλη του Συνδέσμου, επαγγελματίες του κλάδου της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού, με σκοπό τη μεταφορά της πολύχρονης και καθημερινής εμπειρίας τους σε θέματα προσλήψεων, σε νέους ανθρώπους που χρειάζονται αυτά τα εφόδια στη δύσκολη, λόγω των συνθηκών, προσπάθειά τους για εξεύρεση εργασίας.

Όλοι οι συμμετέχοντες καλέστηκαν να συνδυάσουν όσα έμαθαν κατά τη διάρκεια των εργαστηρίων που προηγήθηκαν και να μπουν σε συνθήκες μιας πραγματικής συνέντευξης για διεκδίκηση θέσης εργασίας. Δόθηκαν οδηγίες στους «υποψήφιους» για να ετοιμάσουν και να στείλουν το βιογραφικό τους σημείωμα εκ των προτέρων και με συγκεκριμένη προθεσμία. Οι συμμετέχοντες έπρεπε να ντυθούν κατάλληλα, να παρουσιαστούν σε χώρο που τους είχε υποδειχθεί και να απαντήσουν στις ερωτήσεις που τους υποβλήθηκαν. Μετά το πέρας των εικονικών συνεντεύξεων κλήθηκαν να αξιολογήσουν την απόδοσή τους, απαντώντας σε ερωτήματα όπως: Τί πήγε καλά; Τί δεν πήγε καλά; Πώς ένιωσες; Τί θα άλλαζες για την επόμενη φορά; Παράλληλα, τα μέλη του Συνδέσμου, που πραγματοποίησαν τις συνεντεύξεις, έδωσαν στους συμμετέχοντες τη δική τους ατομική ανατροφοδότηση επισημαίνοντας τα δυνατά τους σημεία και τα σημεία που χρήζουν βελτίωσης, για να διασφαλίσουν μια πετυχημένη παρουσία σε μια μελλοντική, πραγματική συνέντευξη πρόσληψης.

Μέσα από την αξιολόγηση της απόδοσής τους, οι περισσότεροι συμμετέχοντες εντόπισαν ως κύρια αδυναμία τους την έλλειψη αυτοπεποίθησης και τόνισαν ότι κατάλαβαν τη σημασία της προετοιμασίας για μια συνέντευξη πρόσληψης. Γενικά, αξιολόγησαν την εμπειρία ως ιδιαίτερα χρήσιμη, γιατί για τους περισσότερους ήταν η πρώτη φορά που τους δόθηκε η ευκαιρία για πρακτική εφαρμογή των όσων λέγονται και παρουσιάζονται συχνά σε διαλέξεις σχετικές με τη διαδικασία πρόσληψης, αλλά και της προσωπικής ανατροφοδότησης της απόδοσής τους από επαγγελματίες του κλάδου. Με τη σειρά τους, τα μέλη του Συνδέσμου ενθάρρυναν τους συμμετέχοντες να βελτιώσουν τα σημεία που έχουν εντοπίσει και να εκμεταλλεύονται κάθε ευκαιρία που έχουν για να λαμβάνουν ανατροφοδότηση για την απόδοσή τους.

Τα μέλη του Συνδέσμου που πραγματοποίησαν τις εικονικές συνεντεύξεις ήταν ο Μαρτίνος Δημοσθένους, η Μαρία Παύλου, ο Κώστας Χόππας και η Βαλεντίνα Τουμάνιου.

Workshop: Mock Job Interviews

Correspondence by Valentina Toumaniou

The first round of workshops on "Job Search Skill Development" was finalised on the 29th of October with the completion of the mock job interviews organized by the CyHRMA, the Cyprus University of Technology, Europe Direct Limassol and the Counseling and Career Centre Development (KESEA). A total of 50 people participated in the mock job interviews including students, recent graduates (who are looking/will be looking for a job) and people who are currently unemployed. The purpose of the interviews was to prepare participants to enter the job market by providing them with tips on how to prepare, behave and dress for a job interview. The mock job interviews were conducted by HR Professionals, members of the Association, who were willing to transfer their long experience in recruiting to help young people find a job.

All participants were called to combine what they have learned during the workshop in a real job interview. The "candidates" were given a deadline and were advised to prepare and send their CV in advance prior to the deadline. Participants were instructed to dress appropriately and meet the interviewers in the indicated place for an interview. After the completion of the mock job interviews participants were asked to evaluate their performance and answer the following questions: What went well? What went wrong? How did you feel? What would you change for next time? At the same time, the interviewers provided participants with their own individual feedback highlighting the strengths and weaknesses of each individual to ensure the success of an actual job interview.

Through the evaluation procedure, most participants identified as their main weakness the lack of confidence and added that they now have a clear understanding of how important it is to prepare for a job interview. Overall, participants found the whole experience very valuable as for most of them this was the first time that they were able to practice what is often presented in job interview lectures but also because receiving personal feedback by professionals was important to them. In turn, the members of the Association encouraged the participants to improve the identified weaknesses and use every opportunity available to receive feedback on their performance.

The mock job interviews were conducted by Martinos Demosthenous, Maria Pavlou, Costas Hoppas and Valentina Toumaniou.

12.11.2014

Παρουσίαση: Προετοιμασία Βιογραφικού Σημειώματος και Συνοδευτικής Επιστολής

Ανταπόκριση από τον Άγγελο Λούη

Στις 12 Νοεμβρίου 2014, ο Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. σε συνεργασία με το Πανεπιστήμιο Κύπρου οργάνωσε μια παρουσίαση για φοιτητές Πανεπιστημίου με τίτλο "Προετοιμασία Βιογραφικού και Συνοδευτικής Επιστολής". Εκπαιδευτής ήταν ο κος. Άγγελος Λούης, Διευθυντής της εταιρείας RED HR Solutions.

Ο σκοπός της παρουσίασης ήταν να δοθούν στους φοιτητές γνώσεις στο πώς να διαμορφώσουν ένα αποτελεσματικό βιογραφικό σημείωμα όπως και συνοδευτική επιστολή για να πετύχουν μια πρώτη συνέντευξη. Η παρουσίαση ανέλυσε το μοντέλο εργοδότησης των 6 στάδιων που εισηγείται η RED HR solutions για να επιτευχθεί μια νέα εργοδότηση. Δόθηκε έμφαση στο περιεχόμενο και την οργάνωση ενός αποτελεσματικού βιογραφικού και συνοδευτικής επιστολής.

Άνω των 100 φοιτητών παρακολούθησαν την παρουσίαση η οποία διήρκεσε περίπου δύο ώρες. Στο τέλος της παρουσίασης, οι φοιτητές είχαν την ευκαιρία να υποβάλουν ερωτήσεις και να συζητήσουν θέματα που σχετίζονται με το μοντέλο εργοδότησης που παρουσιάστηκε.

Presentation: CV and Cover Letter Preparation

Correspondence by Angelos Louis

On November 12th 2014, the CyHRMA in collaboration with the University of Cyprus organized a presentation for University students titled "CV and Cover Letter Preparation". The presenter was Mr. Angelos Louis, Director of RED HR Solutions.

The purpose of the presentation was to give University students an insight into how they should prepare effective CVs and Cover Letters in order to achieve a first interview. The presentation analysed the 6 steps employment model that RED HR solutions is suggesting, in order to succeed in finding a new job. Emphasis was given on the content and structure of an effective CV and Cover Letter.

More than 100 students attended the presentation that lasted approximately two hours. At the end of the presentation, the students had the opportunity to ask questions and discuss issues related to the employment model presented.



19.11.2014

Διάλεξη: Αποτελεσματικές Παρουσιάσεις

Ανταπόκριση από την Ειρήνη Παπαδοπούλου

Στις 19 Νοεμβρίου 2014, ο Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. σε συνεργασία με το Πανεπιστήμιο Κύπρου διοργάνωσε διάλεξη για τους φοιτητές του Πανεπιστημίου με τίτλο «Αποτελεσματικές Παρουσιάσεις». Εισηγήτρια της διάλεξης ήταν η κα. Κρις Μαθά, Ιδρύτρια και Διευθύνουσα Σύμβουλος της εταιρείας Let's Talk! Human Potential Ltd.

Σκοπός της παρουσίασης ήταν να δώσει στους συμμετέχοντες χρήσιμες συμβουλές για το σχεδιασμό, οργάνωση και υλοποίηση αποτελεσματικών παρουσιάσεων. Κατά τη διάρκεια της διάλεξης, η εισηγήτρια ανέλυσε τα κύρια συστατικά μιας πετυχημένης παρουσίασης και επεξήγησε τα βασικά στάδια που πρέπει να ακολουθούνται την ώρα της παρουσίασης.

Τη διάλεξη παρακολούθησαν πέραν των 80 φοιτητών, οι οποίοι στο τέλος είχαν την ευκαιρία να επιλύσουν τις απορίες τους μέσω ερωτήσεων.

Lecture: Effective Presentations

Correspondence by Irene Papadopoulou

On November 19th 2014, the CyHRMA in collaboration with the University of Cyprus organized a lecture for the University students titled "Effective Presentations". The lecture speaker was Mrs. Chris Mathas, Founder and Managing Partner of Let's Talk! Human Potential Ltd.

The lecture purpose was to give participants useful tips about planning, organising and implementing effective presentations. During the lecture, the speaker analysed the main ingredients of a successful presentation and explained the basic steps that a presenter should follow during a presentation.

More than 80 students attended the lecture and they had the opportunity at the end to resolve their queries in a Q & A session.



29 - 30.11.2014

Έκθεση Σταδιοδρομίας 2014 της ΟΕΛΜΕΚ

2014 Career Fair by OELMEK

Ανταπόκριση από την Ειρήνη Παπαδοπούλου

Correspondence by Irene Papadopoulou

Στις 29 και 30 Νοεμβρίου του 2014, η Οργάνωση Ελλήνων Λειτουργών Μέσης Εκπαίδευσης Κύπρου (ΟΕΛΜΕΚ) οργάνωσε την εκδήλωση «ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑ 2014» η οποία ήταν ανοικτή στο κοινό και πραγματοποιήθηκε στο οίκημα των Γραφείων Διοίκησης της Τράπεζας Κύπρου.

Η «ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑ 2014» απευθυνόταν στις ανάγκες των μαθητών και επίσης διοργανώθηκε για να βοηθήσει και άλλες κοινωνικές ομάδες όπως άνεργους, φοιτητές, απόφοιτους ανώτερων και ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων αλλά και άτομα που επιθυμούν ή χρειάζεται να προσαρμόσουν την επαγγελματική τους πορεία στα σημερινά δεδομένα ή στις δικές τους ανάγκες, τάσεις και επιθυμίες.

Μέλη του Συνδέσμου συμμετείχαν στη δραστηριότητα αυτή δίνοντας συμβουλές στους επισκέπτες σχετικά με το πώς μπορούν να δημιουργήσουν ένα ελκυστικό Βιογραφικό Σημείωμα και παρουσιάζοντας το επάγγελμά μας.

Τα μέλη του ΚυΣυΔΑΔ που συμμετείχαν ενεργά στην εκδήλωση ήταν (με αλφαβητική σειρά): Δημήτρης Βασιλάκκας, Ζαχαρίας Ιωάννου και John Παπαχρίστος.

On the 29th and 30th of November 2014, the Organization of Greek Secondary Education Teachers (OELMEK) organized the "2014 Career Fair" which was open to the public and took place at the Bank of Cyprus' Headquarters.

The "2014 Career Fair" was addressed to the needs of high school students and was organized to also help other social groups such as unemployed people, university students, graduates, postgraduates and generally individuals who wish or need to change and adjust their career path based on the current situation or on their own needs, trends and desires.

Members of the Association participated in the activity by giving advice to the visitors on how to create an attractive CV and by delivering a short presentation on our occupation.

The members of the CyHRMA that actively participated in the event were (in alphabetical order): Demetris Vassilakkas, John Papachristos and Zacharias Ioannou.



16.12.2014 Christmas Business Breakfast

Στις 16 Δεκεμβρίου 2014, ο Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. διοργάνωσε ένα Χριστουγεννιάτικο Επαγγελματικό Πρόγευμα με παρουσίαση από τον Έφορο Αποκρατικοποιήσεων, κ. Κωνσταντίνο Ηροδότου με θέμα "Αποκρατικοποίηση Ημικρατικών Οργανισμών: Εξελίξεις και προκλήσεις στον Τομέα Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού", το οποίο επιχορηγήθηκε από την εταιρεία PwC.

Πριν την παρουσίαση, προσφέρθηκε πρόγευμα κατά το οποίο οι συμμετέχοντες είχαν την ευκαιρία να δικτυωθούν και με άλλους συνάδελφους επαγγελματίες της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού.

Η εκδήλωση είχε φιλανθρωπικό χαρακτήρα. Αντί για δικαίωμα συμμετοχής, οι συμμετέχοντες χάρισαν Χριστουγεννιάτικα δώρα σε παιδιά ηλικιών 3- 5 χρονών που πηγαίνουν στο νηπιαγωγείο «MANA», ίδρυμα το οποίο στηρίζεται από εθελοντές.

Ως αποτέλεσμα, συνολικά, 100 Χριστουγεννιάτικα δώρα παραδόθηκαν, εκ μέρους του Διοικητικού Συμβουλίου του Κυ.Συ.Δ.Α.Δ., από τις Χάρης Αναστασιάδου και Ειρήνη Παπαδοπούλου στα παιδιά του νηπιαγωγείου «MANA» κατά τη διάρκεια σύντομης τελετής στις 19 Δεκεμβρίου 2014.

The CyHRMA organised on the 16th of December 2014 a Christmas Business Breakfast with a presentation by the Commissioner of Privatisations, Mr Constantinos Herodotou on the subject "Privatisation of Semi-Governmental Organisations: Challenges and developments in the area of Human Capital Management" which was sponsored by PwC.

Breakfast was offered before the presentation, during which the participants had the opportunity to network with fellow HR professionals.

This event had a charitable character. Instead of a participation fee, the participants donated Christmas presents for underprivileged children of ages 3-5 years old who are attending "MANA" kindergarten, which is supported by volunteers.

As a result, in total, 100 Christmas presents were delivered by Charis Anastassiadou and Irene Papadopoulou, on behalf of the CyHRMA Board of Directors, to the children of "MANA" kindergarten during a short ceremony on the 19th of December 2014.



Ευημερία και δέσμευση: Απαραίτητα για την παρακίνηση των εργαζομένων

της Όλγας Παπατριανταφύλλου

Τα τελευταία χρόνια, η παγκόσμια οικονομική κρίση, οι γρήγορες αλλαγές και οι μεγάλες ανακατατάξεις που τη συνοδεύουν, έχουν δημιουργήσει αβεβαιότητα, πνευματική και συναισθηματική αναστάτωση και πολύ υψηλά επίπεδα άγχους στους εργαζόμενους. Αυτό έχει σαν συνέπεια να είναι λιγότερο δεσμευμένοι.

Παλαιότερα υπήρχε ένα ψυχολογικό συμβόλαιο μεταξύ εταιρίας και ανθρώπινου δυναμικού, δημιουργώντας μεγαλύτερη δέσμευση από την πλευρά των εργαζομένων. Σήμερα αυτό το συμβόλαιο έχει σπάσει, επηρεάζοντας τη σχέση, τη δέσμευση και το πόσο «πιστός» είναι κάποιος στην εταιρία.

Μέσα σε αυτή τη δίνη υπάρχει μεγάλο ενδιαφέρον για τη δέσμευση των εργαζομένων και την ευημερία τους, σε παγκόσμιο επίπεδο.

Τι είναι όμως η ευημερία και η δέσμευση και ποια η σχέση μεταξύ τους για καλύτερη απόδοση;

Ευημερία δεν είναι μόνο η απουσία ασθένειας αλλά περιλαμβάνει και την αγάπη για μάθηση, την αυτοπεποίθηση, την ανάγκη αυτονομίας. Στο χώρο της εργασίας όταν μιλάμε για well-being δεν εννοούμε μόνο τη σωματική ευεξία, την αποφυγή τραυματισμών και ασθενειών αλλά και την προσωπική πρωτοβουλία, την ανάπτυξη και την εύρεση νοήματος

Ευημερία (well-being)

Ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας (WHO) ορίζει την ευημερία ως «μια κατάσταση μέσα στην οποία το άτομο συνειδητοποιεί τη δυναμική του, διαχειρίζεται το άγχος της καθημερινότητας, εργάζεται αποδοτικά και παραγωγικά και συμβάλλει στην ευρύτερη κοινότητά του».

Ευημερία δεν είναι μόνο η απουσία ασθένειας αλλά περιλαμβάνει και την αγάπη για μάθηση, την αυτοπεποίθηση, την ανάγκη αυτονομίας. Στο χώρο της εργασίας όταν μιλάμε για well-being δεν εννοούμε μόνο τη σωματική ευεξία, την αποφυγή τραυματισμών και ασθενειών αλλά και την προσωπική πρωτοβουλία, την ανάπτυξη και την εύρεση νοήματος. Όσοι έχουν ψυχολογική ευημερία έχουν περισσότερη ευελιξία, αντιδρούν καλύτερα στη διορθωτική ανατροφοδότηση (feedback), κρίνουν τους γύρω τους ευμενέστερα, έχουν περισσότερη δέσμευση, είναι περισσότερο παραγωγικοί και είναι πιο πιθανό να έχουν μακροζωία, με λιγότερες ασθένειες και να απολαμβάνουν την προσωπική και επαγγελματική τους ζωή (Lubomirsky, Diener & King, 2005).

Ευημερία και Δέσμευση

Αυτό που όλοι οι άνθρωποι χρειάζονται είναι να αισθάνονται καλά και να έχουν ένα συναίσθημα ψυχολογικής ευημερίας (psychological well-being), τα οποία είναι ο στόχος για την παρακίνηση των ανθρώπων. Για να δημιουργηθεί ένα δεσμευμένο προσωπικό θα πρέπει να υπάρχουν καλές συμπεριφορές σε επίπεδο management, και οργανωσιακές διεργασίες που ενδυναμώνουν την ψυχολογική ευημερία. Για παράδειγμα, όσοι έχουν χαμηλά επίπεδα ψυχολογικής ευημερίας είναι περισσότερο πιθανό να βλέπουν τα αβέβαια γεγονότα ως απειλητικά. Αυτό σημαίνει ότι όταν υπάρχουν αλλαγές στον εργασιακό χώρο, θα τις δουν ως αρνητικές. Το ίδιο συμβαίνει και όταν αυτά τα άτομα δέχονται διορθωτικό feedback. Το βλέπουν ως επιζήμιο και έτσι υπάρχουν λίγα αφέλη τόσο για τους ίδιους όσο και για την εταιρία.

Η ψυχολογική ευημερία λειτουργεί ως βάση για λιγότερες αποχωρήσεις προσωπικού, υψηλή παραγωγικότητα και λίγες απουσίες από το χώρο εργασίας. Όταν ένας οργανισμός διαθέτει αυτή τη βάση, μπορεί όχι μόνο να διατηρήσει τα talenta του, αλλά να προσελκύσει τους καλύτερους εργαζόμενους από την αγορά.

Παρόλο που υπάρχουν πολλοί ορισμοί για τη δέσμευση όλοι συμφωνούν σε δύο βασικούς παράγοντες: 1) η δέσμευση εδρεύει μέσα στο πρόσωπο και όχι την εργασία και 2) είναι μια κατάσταση και όχι ένα χαρακτηριστικό. Αυτό σημαίνει ότι τα επίπεδα δέσμευσης ποικίλουν μεταξύ των ατόμων στην ίδια εργασία αλλά και του ίδιου του ατόμου από έργο σε έργο ή από ημέρα σε ημέρα.

Τι λένε οι έρευνες

Από τις έρευνες γνωρίζουμε, ότι οι εργαζόμενοι ενθαρρύνονται όταν οι διευθυντές προάγουν το νόημα μέσα στην εργασία, δίνουν τη δυνατότητα στους εργαζόμενους να συμμετέχουν στη λήψη των αποφάσεων,



Η Όλγα Παπατριανταφύλλου είναι Leadership & Wellness Coach, πιστοποιημένη από τον I.C.F. Παρέχει executive coaching και coaching ανάπτυξης σε στελέχη επιχειρήσεων. Εξειδικεύεται στο σχεδιασμό και την υλοποίηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων, είναι Values In Action (V.I.A) practitioner και συστημική σύμβουλος. Πιστοποιημένη στο Stress Management από την British Stress Consultancy, υποστηρίζει άτομα και ομάδες με σκοπό την ανάπτυξη δεξιοτήτων ανθεκτικότητας, ώστε να αντιμετωπίζουν τις προκλήσεις σε δύσκολες καταστάσεις. Η Όλγα συμμετέχει στην πανευρωπαϊκή εκστρατεία του EU-OSHA για υγιέστερους και παραγωγικότερους χώρους εργασίας.

διευκολύνουν την επίτευξη των έργων και αποπνέουν εμπιστοσύνη για την καλή απόδοση προωθώντας ταυτόχρονα την αυτονομία (Greco, Laschinger & Wong, 2006).

Υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ της εργασιακής δέσμευσης και της ευημερίας, της απόδοσης, της ποιότητας στην εργασία, της απόδοσης των πωλήσεων και της συνολικότερης επιτυχίας της επιχείρησης (Stairs & Gilpin, 2010).

Οι δεσμευμένοι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν πιο αποτελεσματικά τις απαιτήσεις από την εργασία, έχουν μεγαλύτερη αυτο-αποτελεσματικότητα, και υψηλά επίπεδα ψυχολογικής ενδυνάμωσης ισοδυναμούν με υψηλά επίπεδα δέσμευσης στην εργασία. Επίσης έρευνες δείχνουν ότι η δέσμευση είναι ο πιο αποτελεσματικός τρόπος για τη διατήρηση των ταλέντων (Bhatnagar, 2007).

Όσοι νοιώθουν δέσμευση στην εργασία τους έχουν 3 φορές περισσότερες πιθανότητες να βιώνουν 6 θετικά συναισθήματα (ενθουσιασμό, κέφι, αισιοδοξία, ευχαρίστηση, ηρεμία και χαλαρότητα) αντί για αρνητικά συναισθήματα όπως: θλίψη, ανησυχία, ένταση, ή μελαγχολία (CIPD, 2010).

Τρόποι για μεγαλύτερη δέσμευση και ευημερία

Τα τελευταία χρόνια έχει ξεκινήσει ένα μεγάλο κίνημα το οποίο επικεντρώνεται και δίνει έμφαση σε αυτό που ονομάζεται θετικές εργασιακές συμπεριφορές (Positive Organisational Behavior). Οι ρίζες βρίσκονται στη θετική ψυχολογία και επικεντρώνονται σε συμπεριφορές, διεργασίες, ιδιότητες που οδηγούν σε υγιείς οργανισμούς. Για να υπάρξει εργασιακή δέσμευση και να δημιουργήσουμε εργασιακή ευημερία, θα πρέπει να υιοθετήσουμε μια συνθετική οπτική η οποία να περιλαμβάνει διαφορετικές παρεμβάσεις σε διαφορετικά επίπεδα. Οι κυριότερες από αυτές είναι:

- **Κατανόηση:** Το πρώτο βήμα είναι οι διευθυντές να κατανοήσουν την έννοια και τα οφέλη της ψυχολογικής ευημερίας και να δημιουργήσουν εκείνες τις συμπεριφορές που οδηγούν σ' αυτή. Αυτό μπορεί να γίνει δημιουργώντας «αίσθημα σκοπού» για τους ανθρώπους τους. Οι δεσμοί που δημιουργούν οι διευθυντές της πρώτης γραμμής (line managers) με τα μέλη της ομάδας τους είναι καθοριστικοί για την επιτυχία του οργανισμού και τη δέσμευση των ατόμων. Συνεπώς και οι ίδιοι οι διευθυντές θα πρέπει να έχουν αυτοεπίγνωση με ποιους τρόπους από τη δική τους πλευρά υποστηρίζουν και συμβάλλουν στην ευημερία των μελών της ομάδας τους.

- **Δεξιότητες και feedback:** Οι εργαζόμενοι παραιτούνται από έναν οργανισμό τις περισσότερες φορές λόγω της κακής σχέσης με τους προϊστάμενους τους. Το κλειδί είναι κατά πόσο το διευθυντικό στέλεχος θα είναι υποστηρικτικό και μπορεί να αναπτύξει το προσωπικό του. Δεξιότητες όπως η ανάθεση εργασιών, η διάχυση των πληροφοριών, ο τρόπος με τον οποίο δίνεται το feedback, η διαχείριση συγκρούσεων

και συναισθημάτων είναι τα κύρια συστατικά για να δημιουργηθεί η βάση για εργασιακή ευημερία και δέσμευση.

- **Επικέντρωση στα δυνατά σημεία:** Η χρήση των δυνατών σημείων στην καθημερινότητα κάνει την εργασία περισσότερο ευχάριστη και αυξάνει την ευημερία. Τα δυνατά σημεία παίζουν καθοριστικό ρόλο στην απόδοση, είναι στενά συνδεδεμένα με την εργασιακή ικανοποίηση, και με εμπειρίες που έχουν νόημα τόσο στην επαγγελματική όσο και την προσωπική ζωή.

Έρευνες δείχνουν ότι όσοι χρησιμοποιούν τα δυνατά τους σημεία έχουν λιγότερο stress και είναι πιο πιθανό να επιτύχουν τους στόχους τους (Linley, Maltby, Kashdan, Hurling, Wood, 2011). Δυστυχώς μόνο το 1/3 των ανθρώπων γνωρίζουν τα δυνατά τους σημεία και μόνο το 17% δηλώνει ότι τα χρησιμοποιεί στην καθημερινότητά του.

- **Θετικά συναισθήματα:** Οι άνθρωποι χρειαζόμαστε να νιώθουμε καλά στον εργασιακό χώρο. Στην καρδιά όλων των θεωριών της παρακίνησης βρίσκεται ακριβώς αυτό. Από έρευνες προκύπτει ότι τα θετικά συναισθήματα προωθούν την ευημερία, την ανθεκτικότητα, τη σωματική και νοητική υγεία. Επίσης όταν υπάρχει καλή και θετική διάθεση αυτή συνδέεται με την καλύτερη λειτουργία του ανοσοποιητικού συστήματος, Ένα εργασιακό περιβάλλον που ενθαρρύνει τις θετικές εμπειρίες και επιτρέπει στους εργαζομένους να απολαύσουν τις επιτυχίες τους, τους κάνει να αισθάνονται ασφαλείς, να είναι σε θέση να ενδιαφέρονται περισσότερο για την εργασία, να μην κινδυνεύουν από επαγγελματική εξουθένωση (burnout) και να απουσιάζουν λιγότερο. Οι διευθυντές παίζουν καθοριστικό ρόλο σε αυτό γιατί έχουν άμεση επαφή με το ανθρώπινο δυναμικό, μπορούν να επηρεάσουν τα μέλη των ομάδων τους δημιουργώντας ένα περιβάλλον που ενθαρρύνει τις θετικές εμπειρίες.

- **Διαχείριση του άγχους και αύξηση της ανθεκτικότητας:** Το άγχος δεν αφορά μόνον τα άτομα ή μόνο τις εταιρίες. Είναι πολυεπίπεδο φαινόμενο και αφορά και τις δύο πλευρές. Για το λόγο αυτό θα πρέπει να αντιμετωπίζεται με μια ολιστική προσέγγιση. Επειδή η καλύτερη παρέμβαση είναι η πρόληψη, οι εταιρίες θα πρέπει να εξαλείφουν τους αρνητικούς παράγοντες και να ενισχύουν τους θετικούς ώστε να μειώνονται οι πηγές του άγχους, π.χ. να επανασχεδιάζουν την εργασία. Επίσης, οι εργαζόμενοι θα πρέπει να μάθουν να διαχειρίζονται το άγχος και να βρίσκουν τρόπους να αυξάνουν τους εσωτερικούς ψυχικούς πόρους και την ανθεκτικότητά τους, ώστε να μπορούν να αντιμετωπίζουν τις δυσκολίες.

- **Κουλτούρα Coaching:** Το coaching επιτελεί 2 στόχους: 1) Προσφέρει την ευκαιρία στα στελέχη των επιχειρήσεων να βελτιώσουν τις ατομικές τους επιδόσεις σε επαγγελματικό και προσωπικό επίπεδο και 2) αποφέρει σημαντικά οφέλη στις επιχειρήσεις βοηθώντας την απόδοση και την ενίσχυση της δέσμευσης των εργαζομένων. Ο ρόλος του coach είναι να προκαλέσει το "comfort zone" του coachee, ώστε να δοκιμάσει νέες δεξιότητες και να αναπτυχθεί μέσα σε ένα ασφαλές περιβάλλον μάθησης. Το coaching δε θα πρέπει να απευθύνεται μόνον στα υψηλά στελέχη ενός οργανισμού, αλλά και σε όλο το ανθρώπινο δυναμικό ώστε να αναπτύσσονται οι δεξιότητές τους. Όταν το coaching διατρέχει ολόκληρο τον οργανισμό δημιουργείται ένας αόρατος ιστός ο οποίος συνδέει τους ανθρώπους ενδοτημησιακά, μεταξύ των τμημάτων και των ομάδων. Με αυτό τον τρόπο οι ομάδες ενεργοποιούνται περισσότερο, συνεργάζονται καλύτερα και η εμπιστοσύνη και η δέσμευση αυξάνεται.

Η ευημερία στις εταιρίες είναι στενά συνδεδεμένη με τη δημιουργία ενός περιβάλλοντος και μιας κουλτούρας μέσα στην οποία οι άνθρωποι νιώθουν ότι αξίζουν και ότι αυτή η αξία αναγνωρίζεται, τους δίνονται ευκαιρίες για ανάπτυξη, ενθαρρύνονται και βρίσκουν νόημα σε αυτό που κάνουν. Οι εταιρίες οφείλουν να εστιάσουν όχι μόνο στην απουσία των αρνητικών παραγόντων αλλά και στην παρουσία των θετικών συμπεριφορών που αυξάνουν την απόδοση και την ικανοποίηση από την εργασία και οδηγούν στην επιτυχία και σε μεγαλύτερα κέρδη.



A most important year for HR

by David Creelman



23

I've recently released an important study; one that I hope coincides with a historic turning point for HR. The study is "The Smarter Annual Report: How companies are integrating financial and human capital reporting". The topic is how companies are responding to the demands for better non-financial reporting; reporting that includes information on human capital.

If you've followed my work you'll know this a subject I've cared about for years. My first big report on the area (with the help of David Ulrich) came out in 2006; and my personal highlight was speaking about it in the big room at the World Bank headquarters in Paris in 2012. However, as long as it was just people like me talking about putting human capital in annual reports, change would be slow coming.

What is different now is that there are two strong organizations pushing for better reporting. In the US the Sustainability Accounting Standards Board (SASB) is leading the charge; internationally it is the International Integrated Reporting Council (IIRC). These organizations have enough support that we are seeing some firms change what they report. In fact, in South Africa, integrated reporting is already mandatory. What starts with leading edge firms, will ultimately spread throughout the world.

How this will affect you

Most HR professionals are far removed from the world of annual reports so including human capital information may seem interesting but not especially relevant. You may well be working in an organization that doesn't even produce an annual report.

Let me explain why this movement will still affect you.

What makes integrated reporting important is that we now have leading figures from the world of finance like the Governor of the Bank of England and the former chair of the Securities and Exchange Commission saying that organizations should improve reporting and as part of that be able to articulate how human capital relates to value creation-and to back up the story with numbers.

No organization achieves its goals without people. The functional area that is all about people, HR, should be at the centre of strategic decision making

This conviction that we need to explicitly make the link between human capital and organizational success is relevant to everyone in HR, whether you work in a corporation, a government or a family firm.

What you should do

Step one is to read the report. This will give you the needed background on integrated reporting and illustrate how companies are reporting on human capital.

Step two is to get started by picking one strategic issue and illustrating how human capital affects that issue. It

can be easiest to do this by thinking in terms of risk, for example "If turnover of people in these pivotal jobs is over 20% then the project will likely be delayed by a year or more which could cut profits by 5%."

I'm tempted to say step three is "contact me", because I'm very interested in helping firms move this forward. However with or without me, it is clear that once you've made a good start at articulating the talent story, and making the connection to what regulators and investors are asking for, then you will have few problems in engaging top management and broadening the work in assessing how human capital affects performance.

A watershed year for HR

No organization achieves its goals without people. The functional area that is all about people, HR, should be at the centre of strategic decision making. It rarely is. That will change and when people look back and say "When did it really begin to change?" they may pick out 2015 as the year IIRC and SASB started getting traction. Don't you want to be part of that history? Start by reading the free report.

You can get the report at <http://tinyurl.com/pxt4cum>



David Creelman is CEO of Creelman Research, providing writing, research and speaking on human-capital management. He works with a variety of academics, think tanks, consultancies and HR vendors in Canada, the U.S., Japan, Europe and China. Mr. Creelman can be reached at: dcreelman@creelmanresearch.com

Η σπουδαιότητα του συνδημιουργικού διαλόγου coaching σε περιόδους μεγάλης πολυπλοκότητας και ασάφειας

“Η αναταραχή του ραγδαία μεταβαλλόμενου περιβάλλοντος έχει οδηγήσει σε τεράστια αβεβαιότητα σε κάθε πτυχή λήψης διοικητικών αποφάσεων»

(Amado & Ambrose 2001)¹



ΚΩΣΤΗΣ ΤΣΟΥΝΑΚΗΣ

Ο Κωστής Τσουνάκης είναι Συστημικός Coach στελεχών και ομάδων και σύμβουλος οργανωτικής ανάπτυξης. Εξειδικεύεται στην υποστήριξη στελεχών σε μεταβάσεις σε νέους ρόλους, οργανωτικές δομές και χώρες καθώς και στον συντονισμό ομαδικών βιωματικών διεργασιών για τη συγκατασκευή του κοινού οράματος και αξιών ομάδων στο πλαίσιο έργων οργανωτικής ανάπτυξης. Είναι πιστοποιημένος coach από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Mentoring & Coaching (EIA/EMCC).

Ζούμε σε μια εποχή που χαρακτηρίζεται από μεγάλη ασάφεια και πολυπλοκότητα. Η παγκοσμιοποίηση και ο τρομερός ρυθμός εξέλιξης της τεχνολογίας έχουν αλλάξει σημαντικά την καθημερινότητά μας, τις συνθήκες λειτουργίας των οργανισμών και τις ζωές των ανθρώπων μέσα σε αυτούς. Οι αλλαγές είναι αλληπάληλες και ασυνεχείς (“Discontinuous Change” Charles Handy 1990)². Πριν ολοκληρώσουμε μια αλλαγή είμαστε αναγκασμένοι να προχωρήσουμε σε μια νέα.

Ο κόσμος αλλάζει ταχύτερα από τους οργανισμούς (CIPD 2013)³, οι οποίοι προκειμένου να παραμείνουν βιώσιμοι σε ένα παγκόσμιο επιχειρηματικό περιβάλλον με κλιμακούμενο ανταγωνισμό, καλούνται να εξελίσσονται και να προσδεύουν συνεχώς σε επίπεδο λειτουργίας, βελτιώνοντας αδιάκοπα το επίπεδο των προϊόντων και υπηρεσιών τους.

Οι απαιτήσεις από τα στελέχη αυξάνονται συνεχώς καθώς απαιτείται να αναπτύξουν διαρκώς νέες δεξιότητες, να μετακινούνται σε νέες οργανωτικές δομές, ρόλους και θέσεις, να συνάπτουν νέες σχέσεις με συναδέλφους και συνεργάτες. Ταυτόχρονα είναι αναγκασμένοι να αποδίδουν τα μέγιστα, σε όσο το δυνατό συντομότερο χρόνο, και συχνά με λιγότερους διαθέσιμους πόρους.

Η αυξημένη πολυπλοκότητα και ο εξαιρετικά υψηλός ρυθμός καθημερινής λειτουργίας, λήψης αποφάσεων και

βούλους οργανωτικής ανάπτυξης, εκπαιδευτές και τα τελευταία χρόνια όλο και περισσότερο από επαγγελματίες Executive Coach.

Σε αυτή την ιδιαίτερα απαιτητική κατάσταση, το Executive Coaching μπορεί να αποτελέσει ένα εξαιρετικό βοήθημα για την υποστήριξη των στελεχών στις μεταβάσεις που καλούνται να πραγματοποιήσουν. Το Coaching μπορεί να λειτουργήσει σαν πυξίδα μέσα στην πολυπλοκότητα και την αβεβαιότητα που δημιουργεί οποιαδήποτε μετάβαση σε μια νέα οργανωτική δομή, οργανωτική κουλτούρα, ρόλο, θέση ή ακόμη και πολιτισμικό περιβάλλον – χώρα.

Μιλώντας για Executive Coaching αναφερόμαστε ιδιαίτερα στη συνδημιουργική σχέση διαλόγου μεταξύ ενός στελέχους και ενός/μιας επαγγελματία Coach, η οποία προσφέρει το χώρο και το χρόνο για ανακούφιση από την πίεση, την ενίσχυση της δυνατότητας αναστοχασμού, της διαλεκτικής σκέψης και της σαφήνειας. Ένα ασφαλές πλαίσιο για δημιουργικό προβληματισμό που οδηγεί σε αποφάσεις, πράξεις και συμπεριφορές που κάνουν «νόημα» για το ίδιο το στέλεχος, το σύστημα –οργανισμό, εταιρεία – μέσα στο οποίο δραστηριοποιείται αλλά και την ευρύτερη κοινότητα στην οποία ζει.

Η αυξημένη πολυπλοκότητα και ο εξαιρετικά υψηλός ρυθμός καθημερινής λειτουργίας, δίνει αποφάσεων και δράσης έχει σαν αποτέλεσμα να αισθάνονται συχνά να αισθάνονται ιδιαίτερη πίεση, έχοντας περιορισμένο ποιοτικό χρόνο για σκέψη και αναστοχασμό

Μια σχέση coaching ξεκινά συμφωνώντας αρχικά τους κεντρικούς στόχους, ή με άλλα λόγια τα οφέλη που επιθυμεί να αποκομίσει το στέλεχος και ο οργανισμός του από τη σχέση coaching, καθώς επίσης και το ευρύτερο πλαίσιο της συνεργασίας που θα υποστηρίξει την προσπάθεια αυτή ώστε να είναι αποτελεσματική.

Το ταξίδι ενός αποτελεσματικού διαλόγου coaching θεμελιώνεται πάνω σε μια ισχυρή και ισότιμη σχέση μεταξύ του στελέχους και του/ης coach. Η ποιότητα των σχέσεων που δημιουργούμε και διατηρούμε είναι καθοριστική κάθε φορά για την επιτυχία των δραστηριοτήτων που κάνουμε με τους άλλους γύρω μας. Η σχέση coaching δεν αποτελεί εξαίρεση και βασίζεται στον αμοιβαίο σεβασμό, το ειλικρινές ενδιαφέρον αλλά και τη διαφάνεια στην από κοινού εξερεύνηση νέων τρόπων σκέψης, οπτικών και προσεγγίσεων για τα θέματα που απασχολούν το στέλεχος.

Για τη θεμελίωση αυτής της σχέσης, ο/η coach είναι απαραίτητο να είναι σε θέση να εν-συναισθάνεται τη συναισθηματική κατάσταση του στελέχους με το οποίο συν-διαλέγεται και να εκφράζει ειλικρινές ενδιαφέρον για τις αγωνίες, τις ανάγκες, τις επιθυμίες και τα όνειρα του. Επιδιώκοντας την ουσιαστική και βαθύτερη σύνδεση μαζί του, ο/η coach εστιάζει σε κάθε ευκαιρία στην συναισθηματική του αποφόρτιση από

δράσης έχει σαν αποτέλεσμα τα στελέχη συχνά να αισθάνονται ιδιαίτερη πίεση, έχοντας περιορισμένο ποιοτικό χρόνο για σκέψη και αναστοχασμό, έξω από την εντατική ρουτίνα των καθημερινών τους υποχρεώσεων. Ποιοτικό χρόνο για αποσυμπίεση και συστημικό προβληματισμό, του είδους που επιτρέπει την ενίσχυση της σαφήνειας σε ότι αφορά προτεραιότητες, στόχους, σημαντικές σχέσεις με συναδέλφους και σημαντικούς ενδιαφερόμενους αλλά και επιθυμίες και όνειρα για το μέλλον και την προσωπική και επαγγελματική τους πρόοδο.

Τα στελέχη των τμημάτων ανθρώπινου δυναμικού ίσως αισθάνονται ακόμη πιο έντονα τα συμπτώματα της πίεσης και της αβεβαιότητας. Βάσει ρόλου, καλούνται πρώτοι από όλους να διαχειριστούν μια ενδεχόμενη αλλαγή στον οργανισμό όντας επιφορτισμένοι με το έργο να προετοιμάσουν τα στελέχη και όλους τους ανθρώπους να την υιοθετήσουν και να ανταπεξέλθουν σε αυτή με επιτυχία. Στην προσπάθεια αυτή τα στελέχη HR, συχνά αναζητούν υποστήριξη από εξωτερικούς συνεργάτες, συμ-

την πίεση που δημιουργεί ο έντονος ρυθμός της καθημερινότητας και του περιβάλλοντος μέσα στο οποίο δραστηριοποιείται. Ο/Η coach καλείται ενεργητικά να προσφέρει τον απαραίτητο χρόνο και τον ασφαλή χώρο στο συν-διαλεγόμενο του να μοιραστεί τους προβληματισμούς και τις προκλήσεις που αντιμετωπίζει. Για να το επιτύχει αυτό ο/η coach υιοθετεί συγκεκριμένες στάσεις και συμπεριφορές που σκοπό έχουν να υποστηρίξει το/η συνομιλητή/ριά του να αισθανθεί ότι κάποιος πραγματικά ενδιαφέρεται να τον/ην ακούσει και να τον/ην καταλάβει.

Το Coaching μπορεί να θεωρηθεί σαν παιχνίδι μέσα στην ποδοπαρόκληση και την αβεβαιότητα που δημιουργεί οποιαδήποτε μετάβαση σε μια νέα οργανωτική δομή, οργανωτική συνθήκη, ρόλο, θέση ή ακόμη και ποδοπαρόκληση περιβάλλοντος – χώρου

Στη φάση αυτή που είναι καθοριστική για τη θεμελίωση και διατήρηση μιας συνδημιουργικής σχέσης ασφάλειας και εμπιστοσύνης μεταξύ τους, ο/η coach διατηρεί μια ήρεμη και δεκτική στάση, είναι υπομονετικός/ή και συμπεριφέρεται με τη δέουσα χαλαρότητα και θετικότητα. Η στάση του σώματος, οι εκφράσεις του προσώπου, οι χειρονομίες, ο τόνος και το περιεχόμενο της γλώσσας που χρησιμοποιεί όποτε παρεμβαίνει, όλα αυτά μαζί, καθρεφτίζουν μια στάση ειλικρινούς «νοιάξιματος».

Όταν η σχέση μεταξύ στελέχους και coach αρχίζει να εδραιώνεται, δημιουργείται η δέουσα οικειότητα μεταξύ τους που καθρεφτίζεται στη διάθεση του στελέχους να μοιραστεί βαθύτερους προβληματισμούς, όντας ανοικτός σε ερωτήσεις και παρεμβάσεις που λίγο νωρίτερα, πριν εδραιωθεί η σχέση, θα φάνταζαν «αιχμηρές».

Αυτή είναι η κατάλληλη στιγμή που έχει διαμορφωθεί ο ασφαλής χώρος για να ξεκινήσει ο συνδημιουργικός διάλογος. Αυτού του τύπου Coach, έχοντας τη βαθιά πίστη ότι «πρόβλημα είναι μια δραστηριότητα που βρίσκεται εκτός διαλόγου» (Riikonen 1997)⁴, προσκαλεί το στέλεχος στην αρχή κάθε συνάντησης να φέρει στο διάλογο τα «φλέγοντα» θέματα που το απασχολούν.

Αξιοποιώντας κάθε ευκαιρία που του δίνεται μέσα στην αφήγηση του στελέχους για ένα συγκεκριμένο γεγονός, ο/η coach μέσω μιας στοχευμένης διαδικασίας ερωτω-απαντήσεων, επιδιώκει να εκμαιεύσει βαθύτερες πεποιθήσεις, πιστεύω και αξίες του στελέχους αλλά και τις ιδιαίτερες δυνάμεις, δεξιότητες και όνειρα του. Ταυτόχρονα, μέσω συνεχούς ανατροφοδότησης προσκαλεί το συν-διαλεγόμενο του να προσεγγίσει εποπτικά την ίδια του την αφήγηση. Θα έλεγε κανείς ότι στην φάση αυτή το στέλεχος καλείται να ακούσει τον ίδιο του τον εαυτό από την θέση ενός τρίτου, αξιοποιώντας την ευκαιρία για αναστοχασμό και κριτική σκέψη σε ότι αφορά τις πεποιθήσεις, τα πιστεύω, τις αξίες, τις επιθυμίες και τα όνειρα που έχουν αναδυθεί μέσα από την αφήγηση του.

Επιπλέον τα ερωτήματα που θέτει ο/η Coach έχουν σαν σκοπό να υποστηρίξει το συν-διαλεγόμενο του να «πλαισιώσει» την αφήγηση του. Με άλλα λόγια, τον/ην υποστηρίζει να αναδιατυπώσει την αφήγηση αυτή με τρόπο που να αντανάκλα περισσότερο αντιπροσωπευτικά τα δεδομένα του περιβάλλοντος και των συγκεκριμένων συνθηκών του γεγονότος – ρόλος, προτεραιότητες, στόχοι, σημαντικές σχέσεις με συναδέλφους, επιθυμίες, όνειρα, αξίες – αλλά και τους κεντρικούς στόχους της σχέσης coaching που έχουν συμφωνηθεί από την αρχή. Αυτού του είδους η πλαισίωση δημιουργεί διευρυμένη σαφήνεια στο στέλεχος για τα χαρακτηριστικά, τις ιδιαιτερότητες, τις συνέπειες αλλά και τις ευκαιρίες και προοπτικές του γεγονότος για τον ίδιο, τους συναδέλφους, τον οργανισμό και πιθανά το επιχειρηματικό περιβάλλον και την ευρύτερη κοινότητα στην οποία ζει.

Η ενισχυμένη σαφήνεια του στελέχους οδηγεί σε μια νέα «φιλτραρισμένη» αυτοσυνειδησία η οποία είναι απαλλαγμένη από γενικεύσεις, πεποιθήσεις ή πιστεύω που έρχονται με κεκτημένη ταχύτητα από προηγούμενες εμπειρίες και πρακτικές. Πρακτικές οι οποίες αν και δοκιμασμένες και αποτελεσματικές σε άλλες περιστάσεις, δεν έχουν πιθανά το νόημα και την αποτελεσματικότητα που απαιτούν οι συγκεκριμένες συνθήκες και το πλαίσιο.

Με όχημα τη νέα αυτοσυνειδησία του στελέχους οι δύο συν-διαλεγόμενοι μπορούν να προχωρήσουν στη συγκατασκευή ενός νέου νοήματος σε σχέση με το συγκεκριμένο γεγονός. «Η διαδικασία αναζήτησης των αιτίων που προκαλούν ένα γεγονός προσφέρει νόημα για το τι συμβαίνει και μια σειρά από δράσεις που θα αλλάξουν την κατάσταση» (Campbell, Coldicott, Kinsella 1994)⁵. Με άλλα λόγια, το νέο νόημα αντανάκλαται στη δυνατότητα του στελέχους να σχεδιάσει και να πραγματοποιήσει νέες πράξεις ή/και να υιοθετήσει νέες συμπεριφορές που εκτιμά ότι θα είναι περισσότερο «συστημικά» λειτουργικές και αποτελεσματικές στο συγκεκριμένο πλαίσιο και συνθήκες. Λέγοντας «συστημικά» στην προκειμένη περίπτωση, αναφερόμαστε στην έννοια που συνθέτει τις ατομικές επιθυμίες και όνειρα του στελέχους για πρόοδο σε συνδυασμό με τις σημαντικές σχέσεις με τους γύρω του, με τους συλλογικούς στόχους του οργανισμού και της ευρύτερης κοινότητας.

Μέσα από τη δραστηριότητα του διαλόγου, οι συν-διαλεγόμενοι έχουν πραγματοποιήσει μια από κοινού εξερεύνηση η οποία σίγουρα έχει επηρεάσει και τους δύο τόσο μέσα από τη διαδικασία όσο και από τα αποτελέσματα που παρήγαγε. Και οι δύο έχουν διευρύνει την οπτική τους για τα θέματα του διαλόγου και έχουν γνωρίσει λίγο ακόμη καλύτερα τον εαυτό τους και το περιβάλλον γύρω τους.

Ο/η coach ο/η οποίος/α βασίζει την πρακτική του/ης στο διάλογο, δεν είναι ουδέτερος συνομιλητής που καθοδηγεί μια προκαθορισμένη διαδικασία συζήτησης όπως πολλές φορές συμβαίνει. Συμμετέχει πνεύμα και σώμα, επηρεάζει και επηρεάζεται, μαθαίνει και ανακαλύπτει κι αυτός/η νέους τρόπους σκέψης και προσεγγίσεις. Εκφράζει τις διαφορετικές του/ης απόψεις και οπτικές με παρηγορία και σεβασμό στη διαφορετικότητα του στελέχους, εμπλουτίζοντας το διάλογο με σκοπό να συνδημιουργηθεί μια ομαλή και επιτυχημένη πορεία μετάβασης και προόδου του στελέχους που θα βασίζεται στην απελευθέρωση των δυνάμεων, των αξιών και των ονείρων του.

Ο συνδημιουργικός διάλογος coaching αποτελεί ένα ευέλικτο και εξαιρετικά δημιουργικό όχημα μετάβασης ενός στελέχους, ιδιαίτερα σε περιόδους μεγάλης πολυπλοκότητας και ασάφειας. Ευέλικτο γιατί μπορεί να παράγει νόημα σε οποιοδήποτε πλαίσιο και περίσταση. Εξαιρετικά δημιουργικό γιατί ακριβώς επειδή βασίζεται στο διάλογο και τις απεριόριστες δυνατότητες της γλώσσας, το υλικό για δημιουργική συγκατασκευή είναι ανεξάντλητο.



Βιβλιογραφία:

1. Gilles Amado & Anthony Ambrose / The transitional approach to change 2001/ Karnac
2. Charles Handy / The Age of Unreason 1990/ Harvard Business School Press
3. CIPD Centenary: HR leaders reflect on the future of HR and the world of work/ CIPD Newsletter 6th June 2013
4. Eero Riikonen & Gregory Madan Smith / Re-imagining Therapy: Living Conversations and Relational Knowing (Inquiries in Social Construction series) 1997 / SAGE publications Ltd
5. David Campbell, Tim Coldicott, Keith Kinsella / Systemic Work With Organizations, A new model for managers and change agents 1994/ Karnac

Ένας ακόμα λόγος για να νιώθουμε περήφανοι .



Η πρωτιά της Deloitte συνεχίζεται με την επαναπιστοποίηση με την ανώτατη διάκριση «Investors in People-Gold»



Επαναβεβαιώνεται η υπεροχή της Deloitte μέσα από την επαναπιστοποίηση της με την ανώτατη διάκριση του Investors in People - Gold, η οποία αποτελεί σημαντικότερη αναγνώριση για τις πρακτικές που ακολουθεί στον τομέα διαχείρισης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού της.

ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΤΟ ΠΡΟΤΥΠΟ INVESTORS IN PEOPLE

- Είναι το μοναδικό διεθνώς αναγνωρισμένο πρότυπο ποιότητας στον τομέα διαχείρισης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού
- Είναι εργαλείο που στοχεύει στην εφαρμογή βέλτιστων πρακτικών για ουσιαστική αξιοποίηση του ανθρώπινου κεφαλαίου
- Επικεντρώνεται στο αποτέλεσμα, παρά στις διαδικασίες
- Παρέχει τη δυνατότητα σύνδεσης του οράματος και των στρατηγικών στόχων του οργανισμού με την εφαρμογή βέλτιστων πρακτικών σε θέματα ανθρώπινου δυναμικού
- Το ευρύτερο πλαίσιο του IIP αποτελείται από 196 δείκτες και καλύπτει όλους τους ουσιαστικούς τομείς διαχείρισης και ανάπτυξης του Ανθρώπινου Δυναμικού

Deloitte.

HR SOFTWARE

Σε καιρούς όπου οι λέξεις «χρόνος», «κόστος» και «διαχείριση» αποτελούν για τις πλείστες εταιρείες κριτήρια επιβίωσης, η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού καλείται να αξιοποιήσει περισσότερο από ποτέ τις επιλογές που προσφέρουν τεχνολογικές προτάσεις. Τα λογισμικά συστήματα Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού προσφέρουν πληθώρα προτερημάτων που συμβάλλουν σημαντικά στη βέλτιστη επιχειρηματική απόδοση. Αυτοματοποιούν χρονοβόρες διοικητικές διαδικασίες, εξασφαλίζουν συμμόρφωση με το τρέχον νομοθετικό πλαίσιο, διευκολύνουν το συντονισμό όλων των τμημάτων της Εταιρείας σε θέματα Προσωπικού, κατέχουν ενεργό ρόλο στη διαχείριση ταλέντων, παρέχουν χρήσιμα συγκεντρωτικά εργαλεία για καλύτερο έλεγχο. Παράλληλα μπορούν να παρέχουν προσαρμοσμένες υπηρεσίες σε κάθε Εταιρεία.

Κάποιοι από τους τομείς που μπορεί να καλύπτει ένα λογισμικό ΔΑΔ είναι:



- Διαχείριση ατομικών στοιχείων των εργαζομένων
- Εκπαίδευση
- Αξιολόγηση των εργαζομένων
- Σύστημα Ωρομέτρησης
- Άδειες – Απουσίες
- Μισθοδοσία
- Διαχείριση Υποψηφίων
- Αγγελίες εξεύρεσης προσωπικού
- Οργανόγραμμα & περιγραφές θέσεων

Επισημαίνεται ότι σε πολλές περιπτώσεις είναι εφικτή η χρήση του λογισμικού τόσο από το ίδιο το προσωπικό όσο κι από ενδιαφερόμενους υποψηφίους που μπορούν να συμπληρώνουν και να υποβάλλουν αίτηση ηλεκτρονικά. Εργαζόμενοι σε όλα τα τμήματα μπορούν να διεκπεραιώσουν διοικητικά ζητήματα που τους αφορούν, όπως αιτήματα για άδειες, ή να ανανεώνουν στοιχεία επικοινωνίας τους οι ίδιοι με τη χρήση κωδικών.

Οι δυνατότητες διαχείρισης ταλέντου που παρέχονται είναι πολύτιμες και αφορούν την απόδοση, τις αμοιβές, την ανάπτυξη, το σχεδιασμό της σταδιοδρομίας και πλάνων διαδοχής. Τα στοιχεία αυτά είναι άμεσα συνυφασμένα με τη δέσμευση του προσωπικού, κίνητρα που τους δίνονται, την παραγωγικότητα και αποτελεσματικότητά τους, που συντείνουν στην επίτευξη των γενικότερων στρατηγικών στόχων μίας Επιχείρησης.

Επίσης από τα κυριότερα χαρακτηριστικά των λογισμικών συστημάτων σε θέματα ΔΑΔ, είναι η δυνατότητά τους να παρέχουν συγκεντρωτικούς πίνακες και αναφορές είτε σε συλλογικό είτε σε εξατομικευμένο επίπεδο. Έτσι μπορεί να υπάρχει καλύτερος έλεγχος των εργασιών, των απουσιών, του χρόνου/υπερωριών για διεκπεραίωση εργασιών και άλλων παραμέτρων για καλύτερο προγραμματισμό και στοχοθέτηση των Εταιρειών.

Στο αφιέρωμα που ακολουθεί παραθέτουμε συνεντεύξεις που έχουμε διεξάγει με στελέχη Εταιρειών που παρέχουν Λογισμικά συστήματα σε θέματα Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού. Διευκρινίζεται ότι έχουμε επιχειρήσει να προσεγγίσουμε όσο το δυνατόν περισσότερες εταιρείες στον τομέα αυτό που δραστηριοποιούνται στην τοπική αγορά, αλλά οι συγκεκριμένες ήταν δυνατόν ν' ανταποκριθούν στο παρόν στάδιο: **CyCom Business Solutions, Deloitte, DeltaSoft, Exelsys, Oracle, PowerSoft Computer Solutions**. Σκοπός είναι να αναδείξουμε συνοπτικά τις χρήσιμες υπηρεσίες και οφέλη που πηγάζουν από τη χρήση Λογισμικών τους Συστημάτων. Έχουμε υποβάλει τις ίδιες ερωτήσεις σε όλους όσους μας έχουν παραχωρήσει τις συνεντεύξεις, παραθέτοντας την επιλογή ν' απαντηθούν είτε στα Ελληνικά είτε στ' Αγγλικά.



Cycom

Name of Software: **Cycom Human Resources System**

Interviewer: Nastasia Michael

Interviewee: Mr. Akis Avraam - Managing Director of Cycom

1. What areas in Human Resources Management does this HR software cover?

The Cycom Human Resources System is a system that has been designed to address all the human resources processes of a modern HR department. Recognizing and adapting to the needs of the HR Professionals and at the same time providing information to each employee in the form of "Self Service". The Return of Investment (ROI) by an HR department is immediate! At the same time it will be a tool to monitor more closely the investments made on an employee, the requests that have been satisfied, it can hold all the details of each employee and their individual skills. The company can track in detail all leave related issues, automation of the leave, approval process, limitation of the 'what is my leave balance?' hassle to zero and many more productivity gains. Cycom HR System comes with standard reports and has an open-model policy so that customers can take advantage of their own reporting tools and processes. The system will cover all HR needs, it can be setup according to the client's needs and customizations can easily be made since it is developed by Cycom, in-house. The areas that are covered include:

- Leave Management
- Electronic Documentation
- Employee Benefits
- Employee History
- Equipment Liability
- Disciplinary Measures
- Awards
- Medical Claims
- Dependants
- Skills
- Business Trips
- Appraisals
- Employee Locations
- Time Management
- National Holidays

2. What are the main advantages of this HR Software?

- A main advantage of the Cycom HR System is that it is separated into two parts. The HR Officer used by the HR Department and the Self Service used by the company Employees. The Self Service is fully web-enabled giving easy access to the employee to all important HR related information, thus freeing the HR Department from this hassle. Another advantage is that the Cycom HR system is developed by us so the client has access to the programmers and therefore it can easily be modified to the client's needs.
- The system is run on Oracle Database. This means that we don't have any security issues.
- There are many standard reports, but the user can create their own too.
- The Self-service part of the system is easy to use and uses workflows through automatic emails saving time and consumables.

3. What type/size of company is suited to use for this HR software?

Any size of company can use the Cycom HR System. We currently have clients ranging from 20 Employees to over 400.

4. What kind of reports and/or statistical data can be drawn?

If the information is there, we can create reports or charts. There are over 100 standard reports in the system but by adding our Business Intelligence Module then any reports can be extracted at will, save it and it is ready for next time. This is very easy using 'drag and drop technology'.

5. To what extent can this system be customised to the company's needs?

Yes, it can be customized because it is our own system. We do not



buy it from a third party and are simply dealers. It is developed in-house by us, so we always welcome new ideas and adapt the system accordingly.

6. What kind of training is provided to the users of the system?

We have a large team of highly experienced Implementers/trainers that will train the HR staff and the Employees on how both the HR Officer and the HR Self-Service systems work. Extensive Manuals are also provided to the users and we also have a Help-Desk service where client call us with any queries that they may have.

7. Is technical support provided in case of problems or questions?

Yes - Support is provided in the form of the Help-desk as the first point of contact. Usually any problems or queries are solved by the Help-desk through the telephone support. The Help-desk operator can also log on to the clients pc and give live instant support through Team Viewer. If a visit is required, then an appointment will be made so that one of our trainers or technicians depending on the issue will visit the client to solve any software issue.

8. Does this software provide services for Companies with offices abroad as well as in Cyprus?

Yes - since the system is fully web enabled it doesn't matter where you are in the world as long as you have internet access and have permission to log onto the company or cloud server then you log on and work. We also provide support abroad through Team Viewer.

9. What are the limitations of this software?

There are no real limitations of our HR Software. Since it is fully expandable we are always open to suggestions for improvements.

10. What proactive security steps is the HRIS software taking?

Since we are talking about HR, security is very important to us. Obviously any user logging on to the system must have a user name and password which only the administrator can change after the first time. But there are also many other security features built in to the system. The Oracle Database for example and the Application server will have secure firewalls in place. In the program itself, each form has a security level allowing only access to authorized employees. And once inside a form each user will have various rights whether they can change/insert/delete data.

Deloitte

Ονομασία Προγράμματος: **OASYS HR**

Συνεντεύκτρια: Μαριάννα Ευσταθίου

Συνεντευξιαζόμενος: Κος Χριστάκης Θεμιστοκλή – Διευθυντής Υπηρεσιών Πληροφορικής της Deloitte

1. Σε ποια τμήματα της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού μπορεί να παρέχει υπηρεσίες αυτό το πρόγραμμα;

Το OASYS HR δημιουργήθηκε από την ομάδα της Deloitte στην Κύπρο έχοντας υπόψη τις ανάγκες τόσο Κυπριακών όσο και διεθνών οργανισμών. Είναι μέρος μιας μεγαλύτερης ομάδας συστημάτων που ονομάζεται OASYS. Το Oasys HR αποτελείται από τρία μέρη: το «Oasys HR Core» (Πυρήνας) το οποίο διαχειρίζεται κυρίως το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού, το «Oasys Self Service» (Σύστημα Αυτοεξυπηρέτησης) που δύναται να χρησιμοποιηθεί από όλους τους χρήστες του συστήματος και το «Oasys Online Recruitment». Το «Oasys HR Core» είναι μία Windows εφαρμογή και εξυπηρετεί θέματα Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Ανάπτυξη, Διαχείριση Ταλέντου, Σχεδιασμό Ανθρώπινου Δυναμικού, Διοικητικές Αναφορές, οργανογράμματα, διαχειρίζεται άδειες, μισθούς, παρέχει διάφορες προειδοποιήσεις κλπ. Το «Oasys Self Service» είναι μία διαδικτυακή εφαρμογή η οποία παρέχει στους χρήστες πρόσβαση στο σύστημα και εκτός γραφείου. Χρησιμοποιείται από όλους τους υπαλλήλους για να αιτούνται άδειες, να ετοιμάζουν αξιολογήσεις απόδοσης, 180 feedback, 360 feedback, να βλέπουν τα KPIs τους, να απαντούν σε έρευνες και να λαμβάνουν μέρος σε εκδηλώσεις. Το «Oasys Online Recruitment» χρησιμοποιείται για τη δημιουργία κενών θέσεων και τη δημοσιοποίησή τους στο διαδίκτυο. Οι ενδιαφερόμενοι μπορούν να κάνουν ηλεκτρονική αίτηση εργοδότησης και να επισυνάψουν τα απαραίτητα αρχεία μέσω διαδικτύου.

2. Ποια είναι τα κυριότερα προτερήματα αυτού του προγράμματος;

Τα κυριότερα προτερήματα αυτού του προγράμματος είναι η ευελιξία και η ευκολία στο χειρισμό του. Το OASYS HR Software είναι προϊόν της Deloitte (Κύπρου) και ως εκ τούτου μπορεί να διαμορφωθεί στις ιδιαίτερες ανάγκες του κάθε πελάτη.

3. Η λειτουργία αυτού του προγράμματος είναι εφικτή σε μικρές και μεγάλες επιχειρήσεις;

Δεν υπάρχει περιορισμός για τη λειτουργία του συστήματος αφού μπορεί να υποστηρίξει απεριόριστο αριθμό υπαλλήλων είτε σε κυπριακές είτε σε πολυεθνικές εταιρείες. Οι διάφορες ιδιαιτερότητες της κάθε χώρας λαμβάνονται πάντα υπόψη και διαχειρίζονται ανάλογα.

4. Τι είδους εκθέσεις/αναφορές και στατιστικά δεδομένα μπορούν να διεξαχθούν;

Το σύστημα προσφέρει περισσότερες από 150 αναφορές οι οποίες καλύπτουν όλο το φάσμα των λειτουργιών του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού και χωρίζονται σε διάφορες κατηγορίες. Κάποιες από αυτές είναι καταστάσεις προσωπικών δεδομένων των υπαλλήλων, ανάλυση αδειών, στατιστικά δεδομένα εκπαίδευσης, μισθοδοσίας, «ad hoc» reports, οργανογράμματα, διευθυντικές καταστάσεις κλπ. Συνάμα υπάρχει η δυνατότητα δημιουργίας νέων καταστάσεων βάση των αναγκών του κάθε πελάτη.

5. Σε ποιο βαθμό μπορεί αυτό το σύστημα να παρέχει εξειδικευμένες υπηρεσίες για τις ανάγκες της εταιρείας;

Το σύστημα έχει τη δυνατότητα να παρέχει εξειδικευμένες υπηρεσίες βάση των αναγκών της εταιρείας. Στόχος μας πάντα είναι όλοι οι χρήστες να έχουν τις ίδιες δυνατότητες και πρόσβαση σε οποιαδήποτε αλλαγή και εκσυγχρονισμό γίνεται στο σύστημα κατά διαστήματα.

6. Τι είδους εκπαίδευση παρέχεται στους χρήστες του προγράμματος;

Η εκπαίδευση είναι μέρος της υλοποίησης του συστήματος. Αμέσως μετά την εγκατάσταση του συστήματος, παρέχεται εκπαίδευση στους χρήστες για να διαχειρίζονται σωστά και με άνεση το σύστημα.

7. Παρέχεται τεχνική υποστήριξη σε ενδεχόμενα προβλήματα ή απορίες;

Ναι, παρέχεται τεχνική υποστήριξη των πελατών σε ενδεχόμενα προβλήματα και απορίες. Παρέχουμε πάντα τηλεφωνική υποστήριξη



μέσω του «Oasys Helpdesk» σε ώρες εργασίας αλλά και 24ωρη υποστήριξη 7 ημέρες τη βδομάδα μέσω email. Αν το πρόβλημα αφορά θέματα ανθρώπινου δυναμικού, τότε η υποστήριξη θα δοθεί από το Τμήμα Συμβουλευτικών Υπηρεσιών Ανθρώπινου Δυναμικού της Deloitte.

8. Το πρόγραμμα αυτό μπορεί να παρέχει υπηρεσίες σε εταιρείες με γραφεία που βρίσκονται στο εξωτερικό αλλά και στην Κύπρο;

Ναι, φυσικά το πρόγραμμα Oasys HR μπορεί να παρέχει υπηρεσίες σε εταιρείες με γραφεία που βρίσκονται στο εξωτερικό αλλά και στην Κύπρο.

9. Ποια είναι τα μειονεκτήματα/περιορισμοί αυτού του προγράμματος;

Το σύστημα δεν είναι πολυγλωσσικό. Οι οθόνες είναι στην αγγλική γλώσσα. Ωστόσο, τα δεδομένα μπορούν να καταχωρηθούν σε οποιαδήποτε γλώσσα.

10. Ποια προληπτικά μέτρα ασφάλειας λαμβάνονται από αυτό το πρόγραμμα;

Ο κάθε χρήστης μπορεί να έχει πρόσβαση στο σύστημα με τον δικό του κωδικό και έχει τα δικά του δικαιώματα τα οποία καθορίζονται από το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού. Επίσης, σε περιπτώσεις τις οποίες εταιρείες ανήκουν σε Όμιλο Εταιρειών έχουν καθορισμένα δικαιώματα στο σύστημα ούτως ώστε να μη μπορούν να έχουν πρόσβαση σε δεδομένα των υπόλοιπων εταιρειών του Ομίλου που χρησιμοποιούν το ίδιο σύστημα. Τέλος, το σύστημα είναι απόλυτα ασφαλές όσον αφορά στην υποκλοπή προσωπικών δεδομένων έπειτα από το λεπτομερή έλεγχο τον οποίο έκαναν τόσο το Τμήμα Επιχειρηματικού Κινδύνου (ERS) της Deloitte όσο και πελάτες μας.

Deltasoft

Name of Software: **DeltaLink ALTUS – SAP based Human Capital Management solution as a service**

Interviewer: Nastasia Michael

Interviewee: Mr. Andreas Papagapiou - Account Manager of Deltasoft

1. What areas in Human Resources Management does this HR software cover?

DeltaLink ALTUS provides complete and comprehensive coverage of all aspects of the employee lifecycle including:

- Personnel Administration
- Organizational Management
- Time Management
- HR Reporting
- HR Analytics
- Payroll
- Performance & Goals
- Recruiting
- Learning
- Succession
- Benefits management / Compensation
- Self Service

2. What are the main advantages of this HR Software?

HR continues to move towards a more strategic role, with HR professionals spending more time on developing the people of an organization and less on managing records, benefits and payroll. Delivering a global HR service to a global workforce has never been more critical. Web-based HR systems and employee self-services are supporting this trend.

DeltaLink ALTUS, an HR and Payroll management solution delivered as a service - and based on SAP software - addresses all of these needs and more. Some of the key benefits of DeltaLink ALTUS are set out below:

- Delivery of best of breed solutions as a turnkey, managed cloud offering on a subscription basis
- Custom designed services that harmonize processes, streamline operations, and improve HR service delivery
- Rapid deployment, low risk, and reduced total cost of ownership
- Deployment options ranging from hybrid to full CLOUD
- Full integration capabilities with existing HR applications as well as existing components in the SAP ERP application such as accounting, controlling, and cash management

3. What type/size of company is suited to use for this HR software?

The use of SAP Technology and SAP solutions as the basis for DeltaLink ALTUS means that there are no restrictions as to the size of the organization that can benefit from our solution. The delivery of the solution using the Software as a Service deployment method reinforces this notion, by making it economically viable and attractive to companies of any size, as well as functionally rich.

4. What kind of reports and/or statistical data can be drawn?

There are hundreds of pre-designed HR reports delivered as standard with our solution and they are delivered using easy to interpret graphical representations on dynamic dashboards via the self service functionality. Beyond that, the technical and functional potential for designing and developing any kind of custom report is simply boundless.

5. To what extent can this system be customized to the company's needs?

DeltaLink ALTUS is always delivered to customers following an initial setup process during which customization and parameterization brings it in line with each company's basic core requirements. There is unlimited potential for further customization.

6. What kind of training is provided to the users of the system?

DeltaLink ALTUS delivery and deployment is accompanied with all necessary training workshops to key-users accompanied with a post go-live support until the normal operation is ensured.

7. Is technical support provided in case of problems or questions?

The DeltaSoft SILVER CLOUD SUPPORT package is included as standard and offers technical support for a fixed number of hours per annum via an online help portal and through a pre-defined and pre-agreed process and methodology of issue resolution. The GOLD CLOUD and PLATINUM CLOUD SUPPORT packages can secure additional support.

8. Does this software provide services for Companies with offices abroad as well as in Cyprus?

DeltaLink ALTUS supports HR and Payroll for countries and companies all over the world. As such, it can cover companies with presence which extends beyond Cyprus. Our current customer portfolio includes companies with offices in Greece.

9. What are the limitations of this software?

With DeltaLink ALTUS, our objective is to deliver a high quality, high value solution with complete and comprehensive coverage and capabilities. Our collaboration with SAP for this cloud based, SAP driven solution was a no brainer from the word go and enables us to respond to the challenges of Human Resource Management in any sector, with the simplicity, efficiency and flexibility that the Software as a Service delivery model is all about, without compromising on our commitment to provide our customers with best of breed HR solutions. The SAP ERP Human Capital Management module is immensely powerful, flexible and scalable, rests on decades of development and innovation, and is used by some of the largest organizations globally (Coca Cola, BMW, British American Tobacco, Kawasaki, eBay, McLaren).

10. What proactive security steps is the HRIS software taking?

There is a significant flexibility in the area of access and security. DeltaLink ALTUS utilizes the SAP authorization concept which dynamically determines what tasks each user can perform, meaning that users can perform only those tasks whose authorizations have been given to them via the roles assigned to them. Security features can be dynamically applied at the level of individual fields, field groupings, and personnel numbers or at a structural level allowing restrictions to be configured at an organizational structure level. This is decided and configured at the setup stage based on the requirements of each organization. Moreover, the delivery and deployment of DeltaLink ALTUS using the Software as a Service model and our collaboration with SAP in creating this offering means that customers can benefit from robustness and security over and above that which we typically observe at data centre's due to the requirement for a specific SAP Hosting certification. This certification is comprehensive and requires adherence to strict standards which include, but are not limited to:

- Data Centre physical security, infrastructure redundancy and failover testing, perimeter protection, access control, regular audits
- Network and Connectivity
- Managed Backup and Disaster Recovery



Exelsys

Name of Software: **Exelsys Human Capital Management**

Interviewer: Andria Antoniadou

Interviewee: Mr. Kyriacos Fiakkas - CEO of Exelsys Ltd

1. What areas in Human Resources Management does this HR software cover?

Exelsys Human Capital Management (HCM) helps you effectively manage your human capital, the most important asset in your organisation. Exelsys HCM provides the core system, enterprises need to manage the full hire-to-retain process for both full-time and part-time employees in an increasingly global environment. With Exelsys, you can align and re-align your organization, employees, and the supporting HR processes in real-time to support the company's strategic objectives. Exelsys covers areas of HR Management including Employee Information Management, Organisational Structures and Positions Management, Absence Management, Training Management, Appraisals, Recruitment, Disciplinary Management, Performance Management and Succession Planning.

2. What are the main advantages of this HR Software?

Exelsys provides innovative HR cloud-based software solutions that revolutionise the way organisations work – streamlining key processes, such as holiday approvals, expenses, recruitment, appraisals etc. With self-service access - available anywhere, anytime from any smart device – this secure system will dramatically reduce the administrative burden. It is very user friendly and much easier to implement than other similar systems. It covers all areas of HR Management and integrates with Microsoft Office 365 and Google Apps.

3. What type/size of company is suited to use for this HR software?

There is no limit to the size of organization that can use Exelsys but is targeted for organisations employing from 50 to 5000 employees.

4. What kind of reports and/or statistical data can be drawn?

Exelsys provides a large number of reports at various levels. There are standard reports, reports that can be defined by the user. In addition users can use widgets that provide high level metrics and stats on absences, appraisals, and training and employee demographics. Using the embedded Analytics users can easily produce their own analysis.

5. To what extent can this system be customised to the company's needs?

Exelsys is highly configurable allowing companies to adapt the system to work in accordance with their specific requirements. You can add new fields and you can remove existing fields that are not needed in your organization.

6. What kind of training is provided to the users of the system?

Training is provided by certified Exelsys consultants who also help clients to implement the system. In addition to the standard training, administrators are trained to manage the system and Exelsys also provides online help and online training webinars.

7. Is technical support provided in case of problems or questions?

There are different levels of support provided. Technical support is available online and also on-site in cases where this is deemed to be necessary.

8. Does this software provide services for Companies with offices abroad as well as in Cyprus?

Exelsys HCM is an international system used in more than 10 countries. Many of our clients like Eurofast, Hyperion, Printec, M&S Balkans and Unija have operations in different countries.

9. What are the limitations of this software?

Exelsys does not have a payroll module but it has the capability to integrate with any payroll system. Because payroll is very specific to the legislation of each country, we consciously kept away from payroll to allow us to reach different countries. To overcome this we built a Payroll Connector that allows us to connect with any payroll system.

10. What proactive security steps is the HRIS software taking?

Exelsys is based on Windows Azure, a secure, rock solid and very reliable platform from Microsoft. In addition all communication within Exelsys is done through a very secure system using encrypted connections and complex authentication. Exelsys has received the Trusted Cloud Certification from TRUSTe, a worldwide authority on the matter.



Oracle

Name of Software: **Oracle Cloud Human Capital Management**

Interviewer: Elena Hanna

Interviewee: Mr. Filios Papastilianou - Sales Development & Strategy Leader of Oracle Central-Eastern Europe

1. What areas in Human Resources Management does this HR software cover?

Oracle Cloud Human Capital Management is a complete suite of HR products that offers both breadth and depth of global functionality that drives business value. It is designed to co-exist with the customer's current investment.

- Global HR
- Global Payroll
- Workforce Management
- Workforce Optimization
- Workforce Rewards
- Recruitment and On Boarding
- Performance and Succession
- Learning and Development
- HR and Talent Analytics

2. What are the main advantages of this HR Software?

Oracle Cloud Human Capital Management (HCM) is a revolutionary step in human capital management. Built from the ground up to help HR execs do things their way, know their people better, and work as a team, Oracle Cloud HCM redefines the business of HR to provide value to every person in the organization. It provides extremely powerful embedded intelligence, social networking tools and mobile accessibility so workers can get their job done easier and faster. Whether organizations choose one module or the entire suite, Oracle Cloud HCM is designed to coexist with customers' current applications portfolio to deliver innovation without disruption.

The ability to connect and collaborate within the workplace and have mobile access to information becomes more important for organizations every day, and Oracle HCM is designed to help you work more effectively as a team. Users can access the Oracle Cloud HCM application from any device, anywhere, at any time.

3. What type/size of company is suited to use for this HR software?

Small, medium and big organizations can benefit from Oracle HCM Solutions

4. What kind of reports and/or statistical data can be drawn?

Oracle Cloud Human Resources Analytics, provides organizations detailed analysis on HR programs and workforce performance. With more than 300 metrics and 600 dimensional attributes, Oracle Cloud Human Resources Analytics provides the workforce information your HR professionals and front-line managers need to analyze workforce staffing and productivity, and to better design compensation that rewards performance.

- Embedded analytics; role-based interactive dashboards for managers, workers, and HR professionals; and on-the-fly ad hoc reporting capabilities make data access and interpretation easier than ever before.
- Oracle Workforce Directory Management is designed to house all worker data including talent data and data from other Oracle and 3rd party HR applications to evolve your business to a new standard of data-driven performance.
- Oracle Workforce Predictions lets you analyze worker performance potential and risk of attrition, so you can predict future performance. It also provides what-if analysis on ways to improve the workforce. You can model a team and individual that might be at risk and look at the factors that might cause the risk and make corrective adjustments.

5. To what extent can this system be customised to the company's needs?

Oracle Cloud HCM is built entirely around user roles, key processes, and business-led Configurability. Users can do things their way by



having the power to easily mold and reshape the system to their liking.

- User-defined fields, personalization, and configuration capabilities allow organizations to have successful upgrades without the concern of managing costly customizations whether the solution is deployed on the public or private Cloud.
- The intuitive interface of Oracle Cloud HCM understands what the role of a manager is, versus an employee or an HR executive and knows where the worker is located.
- Each user needs access to different information in order to make good decisions, and local information is displayed depending on where the employee resides.
- All worker information comes together in a single employee portrait. This ensures data consistency, and users don't have to access multiple modules.
- Oracle Cloud HCM Workforce Lifecycle Manager allows organizations to look at different HR processes across the organization and arrange the steps to complete them.

6. What kind of training is provided to the users of the system?

Oracle HCM is built on a customer-driven design methodology that involved customer site visits, user analysis, and usability testing that resulted in a greatly enhanced user experience. This has a result to make the use of the system very easy. During the set up of the system, complete user training and user manuals are provided.

7. Is technical support provided in case of problems or questions?

Oracle Support provides essential support services including 24/7 technical assistance, powerful proactive support resources, and product updates. With global coverage and 50,000+ development engineers and customer support specialists, Oracle delivers complete customer support services

8. Does this software provide services for Companies with offices abroad as well as in Cyprus?

Oracle offers an optimized and fully integrated stack of business hardware and software system solutions around the globe. This includes the Oracle Cloud HCM.

Powersoft Computer Solutions

Ονομασία Λογισμικού: **Quality & Management System - PowerPro Q&M[©]**

Συνεντεύκτρια: Άντρια Αντωνιάδου

Συνεντευξιαζόμενος: Κος Χριστόδουλος Μαλέκκος - Quality Manager/CFO της PowerSoft Computer Solutions Ltd

1. Σε ποια τμήματα της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού μπορεί να παρέχει υπηρεσίες αυτό το λογισμικό;

Στ'ακόλουθα τμήματα: Τμήμα παρακολούθησης Μητρώου Προσωπικού, Τμήμα Μισθοδοσίας, Τμήμα Ελέγχου Απασχόλησης, Τμήμα Εκπαίδευσης.

2. Ποια είναι τα κυριότερα προτερήματα αυτό του λογισμικού;

Η εφαρμογή Quality & Management System – PowerPro Q&M[©] σχεδιάστηκε και αναπτύχθηκε για να προσφέρει ένα ολοκληρωμένο σύστημα Διαχείρισης Ποιότητας και Ελέγχου στις επιχειρήσεις. Η καινοτόμος αυτή εφαρμογή βοηθά μεταξύ άλλων τις επιχειρήσεις να ελέγξουν και να οργανώσουν τις καθημερινές εργασίες του προσωπικού αλλά και των τμημάτων τους, να οργανώσουν και να έχουν γρήγορη παρακολούθηση ολόκληρου του φάσματος διαδικασιών της επιχείρησης και να βελτιστοποιήσουν τις πελατειακές τους σχέσεις και την ποιότητα των υπηρεσιών τους.

Τέσσερα από τα βασικά υποσυστήματα της εφαρμογής είναι:

Personnel System: Διαχειρίζεται όλα τα προσωπικά στοιχεία των υπαλλήλων μιας εταιρείας όπως: άδειες διακοπών και άδειες ασθενείας, ιστορικό εκπαίδευσης, ιστορικό μισθών, μπόνους κλπ. Επίσης, δίνει τη δυνατότητα να παράγονται ποικίλες αναφορές σε σχέση με τα παραπάνω.

Time & Attendance: Καταγράφει την ώρα εισόδου και εξόδου των υπαλλήλων και παρέχει πολλές εκθέσεις σχετικές με τα ωράρια, υπερωρίες κλπ. Επίσης, παρέχει σύνδεση με διάφορα προγράμματα μισθοδοσίας της αγοράς. Η καταχώρηση της ώρας μπορεί να γίνει με ηλεκτρολόγηση κωδικού, με χρήση κάρτας εισόδου, με αναγνώστη δακτυλικών αποτυπωμάτων και με face recognition.

Managing Employee Tasks: Διαχειρίζεται αναθέσεις εργασιών στο προσωπικό (εσωτερικής ή εξωτερικής προέλευσης), με καθορισμό προτεραιότητας, ημερομηνία λήξης και διεκπεραίωσης. Παρέχει επίσης πολλαπλές αναφορές με πολλαπλές παραμέτρους.

Call Manager: Το λογισμικό συνδέεται με το τηλεφωνικό σύστημα της εταιρείας. Εύχρηστο σύστημα εισερχομένων και εξερχομένων τηλεφωνημάτων με ικανότητα πολλαπλών εκθέσεων. Παρέχει εκθέσεις με πολλαπλές παραμέτρους, όπως αριθμό τηλεφωνημάτων και συνολική διάρκεια τηλεφωνημάτων, ανά υπάλληλο, ανά τμήμα, ανά πελάτη ή ανά εσωτερικό αριθμό.

3. Η λειτουργία αυτού του λογισμικού είναι εφικτή σε μικρές και μεγάλες επιχειρήσεις;

Προσαρμόστηκε σε όλα τα μεγέθη επιχειρήσεων και σε πολλούς επιχειρηματικούς κλάδους. Το χρησιμοποιούν ήδη με πολλούς χρήστες μικρές και μεγάλες επιχειρήσεις, όμιλοι επιχειρήσεων καθώς και ημικρατικοί οργανισμοί, κολέγια, ξενοδοχεία κλπ.

4. Τι είδους εκθέσεις/αναφορές και στατιστικά δεδομένα μπορούν να διεξαχθούν;

Το σύστημα παρέχει πολλαπλές αναφορές με πολλαπλές παραμέτρους, και γραφικές παραστάσεις σε όλα τα πιο πάνω θέματα.

5. Σε ποιο βαθμό μπορεί αυτό το σύστημα να παρέχει εξειδικευμένες υπηρεσίες για τις ανάγκες της Εταιρείας;

Η παραμετροποίηση του λογισμικού γίνεται πανεύκολα και όπως έχει ήδη αναφερθεί το σύστημα προσαρμόστηκε σε πολλούς και διάφορους επιχειρηματικούς κλάδους. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι εγκαταστάθηκε στα Κυπριακά Ταχυδρομεία Λευκωσίας, Ίδρυμα Ενέργειας Κύπρου, σε Πολυκαταστήματα ειδών ένδυσης / υπόδησης και αθλητικών ειδών [Αθλοκίνηση / Νατιότης / Jango / Mocasin], σε ξενοδοχεία [Hilton / Coral Beach Hotel], στο Alexander College, Lanitis Green Energy Group, ΣΠΕ Αθηνών, κλπ.

6. Τι είδους εκπαίδευση παρέχεται στους χρήστες του λογισμικού;

Εκπαίδευση στο Training Centre που βρίσκεται στα ιδιόκτητα κτίρια της εταιρίας μας και στο χώρο εργασίας των πελατών μας. Επίσης προσφέρεται on-line εγχειρίδιο χρήσης (Ελληνικά και Αγγλικά).

7. Παρέχεται τεχνική υποστήριξη σε ενδεχόμενα προβλήματα ή απορίες;

Στην PowerSoft λειτουργεί τμήμα υποστήριξης για όλα τα παρεχόμενα συστήματα. Σημειώνεται δε ότι, μετά από προσπάθειες 18 μηνών, τον Αύγουστο του 2013 η PowerSoft κατάφερε να αποκτήσει το πιστοποιητικό CMMI το οποίο αποτελεί την κορυφαία διεθνή πιστοποίηση σε θέματα διαδικασίας βελτίωσης της ποιότητας και της απόδοσης στην ανάπτυξη και υποστήριξη λογισμικού. Η PowerSoft είναι η πρώτη και μοναδική εταιρεία λογισμικού στην Κύπρο η οποία έχει πιστοποιηθεί με το πρότυπο CMMI.

8. Το λογισμικό αυτό μπορεί να παρέχει υπηρεσίες και για γραφεία στο εξωτερικό Εταιρειών που βρίσκονται στην Κύπρο;

Ναι, είναι εφικτή η χρήση του και σε γραφεία Εταιρειών που βρίσκονται στο εξωτερικό.

9. Ποια είναι τα μειονεκτήματα/περιορισμοί του λογισμικού αυτού;

Το λογισμικό αυτό δεν περιλαμβάνει διαδικασίες προσλήψεων. Παρέχει καινοτόμες προσεγγίσεις και πολλά εργαλεία σε διοικητικά θέματα ανθρώπινου δυναμικού που μπορούν να αυξήσουν την αποδοτικότητα και συντονισμό του υφιστάμενου ή νέου προσωπικού.

10. Ποια προληπτικά μέτρα ασφάλειας λαμβάνονται από το λογισμικό αυτό;

Το πρόγραμμα αυτό παρέχει όλες τις απαραίτητες ασφαλιστικές διελκίδες που απαιτούνται για την διατήρηση των διεθνών πιστοποιήσεων σε θέματα ποιότητας. Στο σημείο αυτό, θα ήθελα να αναφέρω ότι το λογισμικό αυτό είναι κατασκευασμένο με προδιαγραφές πιστοποίησης ISO9001 και TICKIT και αναπτύχθηκε στα πλαίσια Ευρωπαϊκού προγράμματος της δέσμης προγραμμάτων «Ερευνα, Τεχνολογική Ανάπτυξη και Καινοτομία στις Επιχειρήσεις». Κέρδισε επίσης το Βραβείο Καινοτομίας 2011 στον Τομέα των Υπηρεσιών.



Επίλογος

Συνοψίζοντας μπορούμε να επισημάνουμε ότι τα λογισμικά συστήματα παρέχουν ολιστική προσέγγιση και καλύπτουν τις σύνθετες και ολοένα αυξανόμενες ανάγκες της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού στους σύγχρονους οργανισμούς, υποστηρίζοντας, επιταχύνοντας και υλοποιώντας λειτουργίες και διαδικασίες ΔΑΔ. Προσφέρουν απλοποίηση και ευελιξία σε κρίσιμους τομείς του Τμήματος, κατ'επέκταση συντείνοντας στην εξοικονόμηση πόρων, τον εκσυγχρονισμό της επιχείρησης και την καλύτερη αξιοποίηση του προσωπικού.

Κατ'αρχάς, οι επιχειρήσεις έχουν εύκολη και γρήγορη πρόσβαση σε κάθε είδους πληροφόρηση σχετικά με το ανθρώπινο κεφάλαιο. Μπορούν να συλλέγουν, αποθηκεύουν, ανανεώνουν, τροποποιούν, αναλύουν, επεξεργάζονται και ανακτούν πληροφορίες σε ασφαλή πλαίσια. Πέραν τούτου, η χρήση της τεχνολογίας βοηθάει στη μείωση του χρόνου εκτέλεσης τυποποιημένων λειτουργιών και την απελευθέρωση χρόνου για δημιουργική εργασία, δηλαδή την ανάληψη στρατηγικού ρόλου μέσα στην εταιρεία. Ο ρόλος αυτός έχει ισχυροποιηθεί τα τελευταία χρόνια ενόψει της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης, αφού οι επαγγελματίες ΔΑΔ διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στην προσπάθεια των εταιρειών για αναθεώρηση των πρακτικών τους και επανεξέταση της προοπτικής τους.

Εν κατακλείδι, οι σύγχρονοι οργανισμοί αναζητούν νέους πρωτοποριακούς τρόπους λειτουργίας, μέσα από καινοτόμες εφαρμογές που θα τους οδηγήσουν στη βιωσιμότητα και ανάπτυξη. Η επένδυση σε τεχνολογικές εφαρμογές που αφορούν στη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού αποτελεί επιτακτική ανάγκη για κάθε οργανισμό που στοχεύει στο μέλλον.



Interview with an HR professional

By Marianna Efstathiou



1) Name, Company, Job title

Nicos Marcou, Head of Human Resources, EY (Ernst & Young) Assistant Director.

2) Educational background

I hold a Bachelor's degree in Forensic Psychology from the US and a Master of Arts in Human Resources Management from the UK.

3) What motivated you to start your career in the Human Resource Management field?

I secured a placement in the HR department of a Non-Governmental Organisation (NGO) in a benefits and compensation function. Although the role involved a lot of number crunching, I had interaction with people all over the organisation and America. What I grew to enjoy the most was that no day was exactly the same and the fact that HR is so people-centric. You get to play a pivotal part in assisting people with developing their careers. In addition, I wanted to make some use of my psychology background and do something related to business that was still people-oriented.

4) Which were the biggest challenges that you have faced in your career until now?

Although I am holding the same role now for the past three years, the scope of work is constantly changing and is continually becoming more and more diverse. This makes it very difficult to plan your days out and it can be challenging as you have to deliver on deadlines and deal with the unexpected daily. However, knowing every day that what I do adds value to my organization and having developed the problem solving skills that I now possess have overall empowered me as a professional and will support me throughout my career, making me more satisfied and proud of my current role.

5) Do you feel that your career is continuing to progress on a personal level?

Of course. EY is continually growing and being in an HR leadership role in one of the most people oriented firms globally has found me travelling to different parts of the world educating myself and others of the "EY Experience". My job is exciting and it combines competencies that I find fascinating such as organizational behaviour, human psychology, problem solving, and hard-core finance. What I am most proud of however is that only a few years out of university, I have been part of the decision making process at the very highest level in a major international organisation.

6) How do you think HR Managers can keep the employees' motivation and morale high and which incentives can be offered to the staff during these turbulent times that our country is currently facing?

We definitely have a key role to play in implementing engagement initiatives, and it gets easier and easier the bigger your budget becomes. It must be noted though that now more than ever before the most impactful benefit that can be provided to your staff is the benefit of flexibility. We are constantly reminded day by day that the world we live in is not the same as it was before. Professionals want to be treated and respected as professionals and if you are an employer that expects them to work more hours than they did before if times are tough, then you should be willing to allow them the flexibility of coming in later or working from home. Respect goes both ways.

7) Do you believe that human resource management should be involved in the line management?

If not already, they should. As talent management becomes a make-or-break issue for a firm, the HR function is only as relevant as it tries to be. Ignoring the line or the firms overall business objectives will not allow you to add value or develop as an organisation. The role of an HR professional should entail understanding not only talent-management processes but also an organization's strategy and business model. That begins and ends with the right communication with line management.

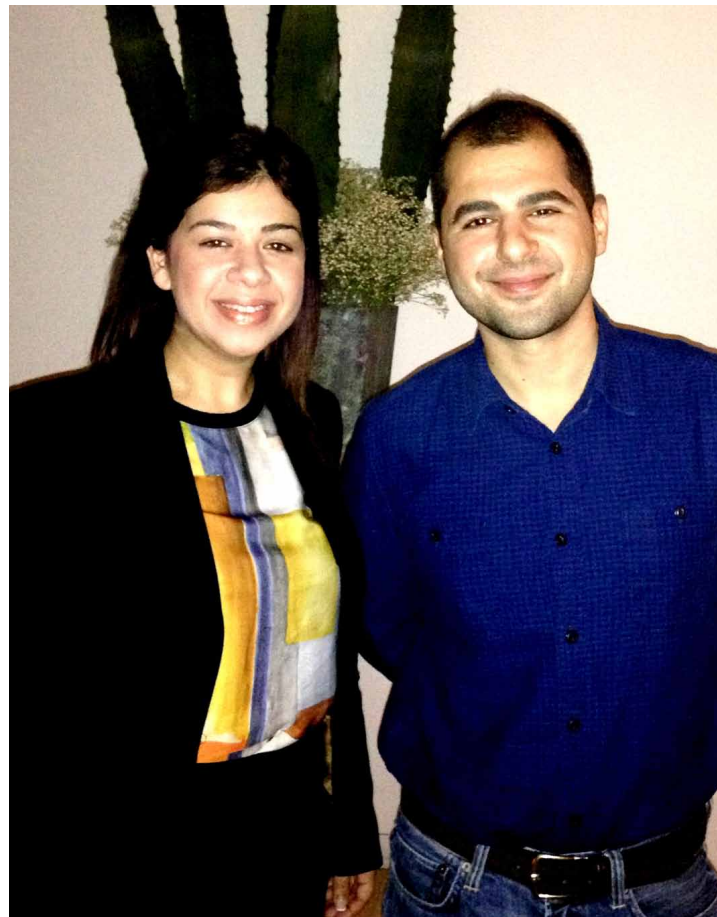
8) Do you think that Human Resource Management should have an Advisory, Strategic or Management role in a company?

All of the above but if I had to choose one it would have to be that of a strategic partner. In today's organizations, to guarantee their viability and ability to contribute, HR professionals need to think of themselves as strategic partners.

That is not always easy but not everyone is built for this role. This has been said many times but we should be reminded in every capacity you have nowadays, it is not enough to ask for a seat at the table; you will have to prove that you possess the business acumen and understanding of the bigger picture which is necessary to sit at the table.

9) What do you think young people in this country need to do to succeed in their careers?

The most important thing is to take control of their careers and become more resourceful and proactive. In the absence of working experience, employers will at least look for enthusiasm in junior recruitment and how developed their soft skills such as communication, presentation skills, team work, work ethic, critical thinking, self-discipline and leadership among others. If your CV is lacking jobs that allow you to develop these, try and fill it up with experiences such as volunteering and internships that allow you to develop these skills.



Interview:

Chrysalis LEAP

by Elena Hanna & Theodoros Giovanni

In the past few years an ecosystem of start-up initiatives and entrepreneurial culture has begun developing in Cyprus. These initiatives aim at supporting aspiring entrepreneurs to grow and develop their business ideas and, hopefully, bring them to market. Paris Thomas is co-founder of Chrysalis LEAP, one of the first start-up accelerator platforms to offer their services to the Cypriot entrepreneurial community.

Q1: Chrysalis LEAP has been marketed as 'Cyprus' first accelerator platform'. Would you tell us what an accelerator platform is?

Just like the name describes, an accelerator is a rigorous programme that speeds-up the process of maturing a start-up business from simply an idea to a potentially investment-worthy opportunity. The gap between these two extremes is huge, and as you can imagine, the breadth and depth of entrepreneurial knowledge one must have in order to bridge it is no small feat for anyone, regardless of their education. Chrysalis LEAP is indeed the first accelerator of its

testament to the growth of the local ecosystem was the disproportionately large participation of Cypriot start-ups at the Dublin Web Summit, the world's largest tech conference this past November. We had 15 start-ups from Cyprus, almost 40 Cypriots in attendance and the camaraderie between everyone was incredible. I don't know to what we can attribute this type of organic growth; I'm sure it's not just one thing, but what I believe is that the economic turbulence we've endured in the past three years was certainly a catalyst. Perhaps one of the positives that came out of the recent recession.

If you ask those involved in the start-up ecosystem you'll find great alignment in the belief that entrepreneurship is one of, if not the most important, solution to our long-term economic concerns

Paris Thomas

Paris is a passionate communicator and a serial entrepreneur. He holds a BA in Communication Science, an MBA in Strategic Management, and is one of 30 globally certified trainers on Osterwalder's groundbreaking Business Model Generation methodology. His solid background is comprised of serving major Canadian organisations at senior management level, lobbying government, and facilitating and training throughout Europe and the Middle East.

Aside from being co-founder and Director at Open Box Communication, he also finds time to be co-founder and COO of ENERMAP and co-founder and director of Chrysalis LEAP. Paris effectively combines his background in public relations, communications, crisis management, and his skills in facilitation, training, and strategic brainstorming, into a portfolio of services that delivers results in a rolled-up sleeves type of approach.

kind in Cyprus, targeted towards Clean Tech and Sustainable Development ideas i.e. green ideas, and it aims to help entrepreneurs in the very early stages of their start-up by preparing them for their first level of investment. Chrysalis LEAP provides training, coaching, mentoring, and networking opportunities that help guide start-ups in the right direction. Our specific role in the accelerator is the training on the entrepreneurial methods for which we have been certified globally to provide. Contrary to some people's perception, there is indeed a method to the madness, and that's what we teach entrepreneurs. Think of the education component as a micro-MBA on steroids.

Q2: Since you first started, how has the Cypriot start-up scene changed?

Over the past five years the global start-up scene has changed dramatically, and Cyprus was no exception. In fact, I would go as far as saying that the growth of the start-up ecosystem in Cyprus was as fast if not faster than most other EU countries. Throughout our journey we've connected with peer and complementary organizations from Silicon Valley to Israel and all across Europe and we are very proud with what we have accomplished in Cyprus. Our local ecosystem is made up of multiple organizations, some non-profit and some private initiatives, including investor communities like the Cyprus Business Angel Network (CyBAN), grass-roots community organizations like the Cypriot Enterprise Link (CEL), and other initiatives both from academic institutions as well as globally branded events, none of which existed three years ago. A big

Q3: How can entrepreneurship help the Cypriot economy recover?

If you ask those involved in the start-up ecosystem you'll find great alignment in the belief that entrepreneurship is one of, if not the most important, solution to our long-term economic concerns. Aside from the common sense benefits of job creation and economic movement, it's worth highlighting some of the indirect benefits that entrepreneurship can have in our country, which is brought by a complete shift in mentality! The entrepreneurial breed thinks very differently than everyone else. Entrepreneurs are super adaptive, very responsive, understand the value of true professionalism and world-class customer service standards, seek and absorb feedback from others in order to continually improve, and start more than one business in their lifetime.

Q4: What is the toughest challenge aspiring entrepreneurs face and what would you advise them?

To get started. As odd as this sounds, there are many people that will be reading this interview thinking that they too had a great idea but very few that actually did something about it. For a million different reasons, they may have stopped themselves from pursuing it, but if someone is really itching to turn entrepreneur, the easiest way to do that is to get involved in the ecosystem! The more events you attend, the more Facebook pages you like, the more people you meet, the more you'll realize that there is a ton of support from the start-up community here in Cyprus, that there is a method to the madness, and that you too can do it!

Q5: I understand that start-ups are not like other 'traditional' companies. How do you think a start-up's HR needs differ from those of other companies and how does this impact recruitment?

You've hit the nail on the head with a question most people don't even bother considering because "it's too early". Well, it's not! The most important asset in a start-up is the co-founders and the first round of staff that will join the company and shape the corporate culture. But then again, we don't expect start-ups to know all they need to know about HR, we don't expect them to be experts at recruiting, and we certainly don't really expect them to have the budget to hire consultants to help them do this properly. I would never say this to a medium-large company, but whether we like it or not, start-ups typically recruit with their gut feeling; and that's okay! As long as they have clear channels of communication between the co-founders and staff, and as long as the equity vs. salary lines are clearly drawn out, the worst that can happen is that someone you fired may replicate your idea, which is going to happen anyway as soon as you launch.

Q6: To what should an HR Manager pay attention to during the early development stages of a start-up?

In a start-up, the HR Manager is likely one of the co-founders. They are marching in uncharted territory, especially if they have never managed people before. Most likely they are a techie, marketing, or finance person who is where they are because they had a great idea. The real issue for a start-up is a problem of inclusion; meaning the ability of the co-founders to let go, allow others to take control, and to include others in the growth plans of the company. Imagine how difficult it must be to let someone else play with what you've built after all the sacrifices you made to get there. There are plenty of talented individuals out there, so the key thing to remember for start-up founders is to be comfortable letting go of some control in order to attract the best of the best, and that's not a situation that is typical amongst existing companies. In a recent visit to Silicon Valley I met with Apple's first product evangelist Guy Kawasaki, who said that "we must all strive to hire A+ players because if we hire A players, they will hire B players, who in turn will hire C players, and one day you'll wonder why you have a room full of bozos."

Q7: What is the role of organisational behaviour in helping start-ups grow and mature?

I wouldn't call it organisational behaviour. That's too corporate sounding. In the start-up world things are a bit more informal. Teams have impromptu meetings all day long, what typical companies need months to organize and execute, start-ups do in 12 hours, and where formal structures and systems are in place in order to appraise and reward people, start-ups grab a beer and celebrate their failures laughing as to why they are still around. It's a different breed of an organization all together. As long as the first batch of staff gel with the co-founders, and as long as the co-founders have a clear vision and an aligned dream, the rest just happens organically; and that's part of the magic. It's great to see a start-up that has evolved into a fully fledged organization and to see the remnants of their "cool factor" from their start-up days. Those are typically the most fun environments to work in.

Q8: If you were to give a single piece of advice to an aspiring entrepreneur, what would that be?

Be willing to listen, let go, explore, and venture in the unknown. Or else, don't do it.



Mystery Shopping

From Customer Service Towards Human Resource & Strategic Objectives

By Gordon C. Anderson

What is Mystery Shopping? Why is it used by an increasing number of organizations? How does it contribute?



Gordon C Anderson
Managing Director, G.C. Anderson Consulting Ltd, Nicosia

Gordon Anderson is a Chartered Fellow of the C.I.P.D., London, and has written 4 books and around 30 articles on business, training & HR subjects. His masters degree is from St. Andrews University.

Born in Scotland, and educated in the UK, USA & France, he set up his company in Cyprus in 2001, after spending several years in the Middle East as Principal & CEO of a private college in Muscat, Oman.

His company provides consulting services on HR & management subjects, training programs, and in recent years has become increasingly involved in providing Mystery Shopping services to a number of companies in Cyprus, in the tourism and retail sectors, and for a major semi-government organization.

He collaborates with OEB, the Employers & Industrialists Federation of Cyprus, and in 2014 conducted a seminar for OEB, approved by the HRDA as a vital importance seminar, entitled "Career Development for Women".

He is a consultant to Cyprus Tourism Organization, and has been involved in the development of CTO's new Quality Awards scheme for hotels. In 2014 he conducted a vital importance seminar entitled "Developing Strategies for Sustainability in Hotels."

He can be contacted on his personal email profgordon@hotmail.com.

Introduction

Mystery Shopping can be carried out in different ways but the fundamental concept is that the Mystery Shopper behaves like a normal customer, and is therefore treated as a normal customer, even though in reality the Mystery Shopper will be making observations and evaluations of many different aspects of the organization, which will subsequently be presented to the management of the client company.

Although Mystery Shopping is most frequently associated with the evaluation of customer service, the concept is increasingly being applied to many other situations, and has become a valuable human resource and strategic tool.

Application of Mystery Shopping

A recent example from the USA illustrates Mystery Shopping being applied by a research organization to making application for admission as an undergraduate student in universities. In this example, the organization asked a Chinese associate to submit applications for entry to an undergraduate program in 30 universities in the USA, Canada & Australia. The objective of this Mystery Shopping assignment was to investigate the speed and helpfulness of the responses of the different universities.

Uses of Mystery Shopping

Mystery Shopping can be used to achieve a number of different objectives in organizations (as illustrated by figures 1 & 2).

A diverse range of organizations in the tourism, retail and financial sectors make use of Mystery Shopping for these purposes.

Human Resource Applications

Increasingly, organizations are recognizing the value of Mystery Shopping as a human resource management tool.

A) Identifying Training & Development Needs: One of the most useful HR applications is to use the results of Mystery Shopping to identify, in a very specific way, training and development needs of individual staff, or of groups of staff.

Experience suggests that Mystery Shopping is one of the most accurate and specific tools for identifying training & development needs, because it evaluates the ability of staff to perform through the eyes of the customer.

B) Rewarding & Recognizing Staff: Since many organizations prioritize customer service as a key goal, it is logical to include customer service as one of the determinants of rewards, either individual or team rewards, for staff.

Mystery Shopping provides the means of measuring the quality of customer service in an accurate and objective way by relying on the views of customers, and so can play a useful role in determining staff rewards.

The methods of using Mystery Shopping results for staff recognition can be very simple. For example, after a major shoe distribution company completed a Mystery Shopping assignment of its shops, it presented to the shop that achieved the best Mystery Shopping scores a special wall plaque to recognize its excellent service.

Feedback on Morale & Motivation in the Organization:

It is generally accepted that if you enter a shop or restaurant, or organization which provides direct service to customers, you as the customer can usually tell within a few seconds whether the staff are motivated and happy in their work or if their motivation and morale appear to be low.

This is another area where Mystery Shopping can make a contribution – Mystery Shoppers can be asked to comment on whether staff appear to be motivated or not, in the way they treat customers.

Strategic Uses of Mystery Shopping

Mystery Shopping results can be used to assist strategic analysis and strategic planning, if comparisons are made with competitors.

This requires Mystery Shoppers not only to visit the client's own organization but also to make visits to selected competitors.

This is a powerful use of Mystery Shopping which enables senior management of the client organization to gather information that is highly relevant to analyzing the competitive environment, and which reveals not only absolute strengths and weaknesses but also comparative strengths and weaknesses, when the client organization is compared to competitors.

In this way, the results of Mystery Shopping can assist organizations in identifying and evaluating strategic options for the future development of the business.

The value of Mystery Shopping increases when it is repeated at regular intervals. For example, it can provide not only feedback relevant to the evaluation of strategic options, but can also assist in monitoring the effectiveness of the selected option or options.



Fig. 1

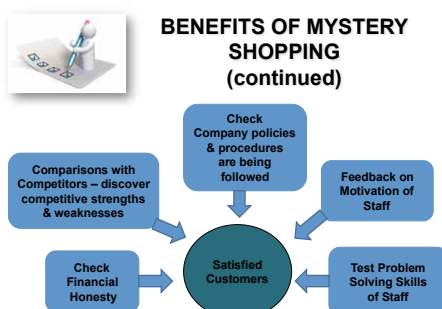


Fig. 2

The most obvious benefits and the most frequent uses relate to making a detailed systematic analysis of customer service, and providing recommendations for the improvement of customer service.



Δημοκρατικές επιχειρήσεις: Το αντίδοτο στη σημερινή οικονομική κρίση

του Δημήτρη Εργατούδη

Το 1957, οι επιστήμονες Tannenbaum και Schmidt ανέπτυξαν τη θεωρία των δημοκρατικών και αυταρχικών ηγετών.

Στις επιχειρήσεις στις οποίες οι ηγέτες είναι αυταρχικοί, επικρατεί ο φόβος, η προκατάληψη, η ανησυχία και η παραεπικοινωνία (grapevine).

Αντίθετα, στις επιχειρήσεις στις οποίες οι ηγέτες είναι δημοκράτες, υπάρχει ελευθερία σκέψης και έκφρασης, διπλή επικοινωνία (από τον προϊστάμενο στον υφιστάμενο και αντιστρόφως), συμμετοχή των υπαλλήλων στη λήψη αποφάσεων, και περισσότερη προσήλωσή τους στους στόχους της επιχείρησης.

Στους δύσκολους καιρούς που περνούμε σήμερα, με την οικονομική κρίση να μη λέει να υποχωρήσει, είναι απαραίτητο όπως οι ηγέτες των επιχειρήσεων ασκούν δημοκρατικά την εξουσία τους.

Τα δέκα χαρακτηριστικά γνωρίσματα μιας αυταρχικής επιχείρησης είναι:

1. ΛΑΝΘΑΣΜΕΝΕΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΕΣ

Προτεραιότητα των υπαλλήλων δεν είναι η καλή ποιότητα της δουλειάς τους. Ενδιαφέρονται περισσότερο για το πώς τους βλέπουν οι Διευθυντές τους. Γι' αυτό, συνήθως εργάζονται αμισθί πέραν του κανονικού ωραρίου, περιμένοντας πρώτα να σχολάσει ο Διευθυντής τους για να δει πως αυτοί ακόμη εργάζονται.

2. ΑΣΤΡΑ ΠΟΥ ΑΝΑΤΕΛΛΟΥΝ ΚΑΙ ΑΣΤΡΑ ΠΟΥ ΔΥΟΥΝ

Οι συζητήσεις των υπαλλήλων περιστρέφονται συνεχώς γύρω από το ποιοι προήχθησαν, ποιοι θα προαχθούν, ποιοι βρίσκονται σε δυσμένεια, ποιοι θα απολυθούν κλπ.

3. ΔΥΣΠΙΣΤΙΑ

Οι υπάλληλοι φοβούνται τις πωσιπλάτες μαχαιριές των συναδέλφων τους, δεν τολμούν να υποβάλουν εισηγήσεις στους προϊστάμενους τους, κλέπτουν τις ιδέες των συναδέλφων τους και γενικά επικρατεί το σύνθημα «ο θάνατός σου, η ζωή μου».

4. ΟΤΑΝ ΚΥΒΕΡΝΟΥΝ ΟΙ ΑΡΙΘΜΟΙ

Οι υπάλληλοι αξιολογούνται συνεχώς (κάθε μέρα, κάθε ώρα και κάθε λεπτό), αν έχουν πετύχει τους αριθμητικούς τους στόχους.

5. ΑΥΣΤΗΡΗ ΤΗΡΗΣΗ ΤΩΝ ΚΑΝΟΝΙΣΜΩΝ

Ζητείται από τους υπαλλήλους αυστηρή προσήλωση στους κανονισμούς, οι οποίοι είναι τόσο λεπτομερείς ώστε να καλύπτουν επουσιώδη θέματα, όπως π.χ. την αγορά γραφικής ύλης αξίας λίγων ευρώ, τον προγραμματισμό των διακοπών, τη διευθέτηση των λεπτομερειών ενός δικαιολογημένου επαγγελματικού ταξιδιού κλπ. Αποτέλεσμα: Για κάθε τους κίνηση, οι υπάλληλοι προ-

στρέχουν στις εγκυκλίους και στα εγχειρίδια φοβούμενοι μήπως κάνουν κάποιο λάθος.

6. ΑΠΑΓΟΡΕΥΕΤΑΙ Η ΟΡΙΖΟΝΤΙΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Απαγορεύεται η επικοινωνία μεταξύ συναδέλφων για υπηρεσιακά θέματα, και οι συσκέψεις συγκαλούνται μόνο ύστερα από έγκριση των προϊσταμένων, οι οποίοι θα εγκρίνουν το θέμα, τη διάρκεια, ποιοι θα παρευρεθούν κλπ.

7. ΚΡΥΨΙΝΟΙΑ

Οι υπάλληλοι δεν αποκαλύπτουν τις σκέψεις και τις προθέσεις τους στους συναδέλφους τους, δεν απαντούν ευθέως σε ερωτήσεις που αφορούν τη δουλειά τους ή ζητούν την έγκριση του προϊσταμένου τους προκειμένου να απαντήσουν ακόμη και στις πιο απλές ερωτήσεις. Όσον αφορά τις απόψεις των Διευθυντών για τους υπαλλήλους, αυτές φτάνουν στους τελευταίους μέσω της παραεπικοινωνίας, αντί μέσω του επίσημου συστήματος επικοινωνίας της επιχείρησης.

8. ΕΠΙΚΡΑΤΟΥΝ ΟΙ ΚΟΛΑΚΕΣ

Αντί να προάγονται οι καλύτεροι, προωθούνται οι αυλοκόλακες. Οι Διευθυντές επιλέγουν για συνεργάτες τους αυτούς που συμφωνούν πάντοτε μαζί τους και οι οποίοι ουδέποτε θα πουν όχι σε ό,τι τους ζητήσουν, όσο παράλογο κι αν είναι αυτό.

9. Η ΖΩΗ ΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΕΙΝΑΙ ΜΙΑ ΚΟΛΑΣΗ

Οι υπάλληλοι νιώθουν σαν να βρίσκονται στην κόλαση. Φοβούνται και περιγελούν κρυφά τους ηγέτες τους. Ο φόβος τούς κάνει να έχουν συνεχώς το κεφάλι σκυμμένο, και η δημιουργική τους σκέψη μπλοκάρει. Δε συνεργάζονται με τους συναδέλφους τους και δεν εργάζονται με πάθος. Αποφεύγουν να αναλαμβάνουν τον παραμικρό κίνδυνο και λιβανίζουν συνεχώς τους προϊστάμενους τους.

10. ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΜΕ ΟΠΛΟ ΤΟ ΦΟΒΟ

Οι αποφάσεις στην ανώτατη ιεραρχία λαμβάνονται μυστικά, και οι πληροφορίες μοιράζονται με το σταγονόμετρο. Οι Διευθυντές επιλέγουν τους συνεργάτες τους με βασικό κριτήριο τις σχέσεις βοσκού με κοπάδι, αντί με βάση την ενεργητικότητα και το ταλέντο. Στα παράπονα των υπαλλήλων, η Διεύθυνση απαντά: «Είστε τυχεροί που ακόμη εργάζεστε. Γι' αυτό πιάστε δουλειά και πάψτε να κλαψουρίζετε».

Σε μια δημοκρατική επιχείρηση, οι υπάλληλοι θυσιάζονται για να λύσουν ένα πρόβλημα, και αισθάνονται περήφανοι για τις επιτυχίες και τις καινοτομίες της εταιρείας τους. Αντίθετα, στις αυταρχικές επιχειρήσεις οι υπάλληλοι δεν ενδιαφέρονται ποσώς για την εταιρεία στην οποία εργάζονται. Οι προϊστάμενοί τους πιθανόν να μην το αντιλαμβάνονται αυτό, αφού οι φιμωμένοι υπάλληλοι σπάνια διαμαρτύρονται. Στο μεταξύ, οι ανταγωνιστές τους πιθανόν να προσεγγίσουν και να αρπάξουν τους καλύτερους υπαλλήλους τους. Κι αυτό είναι πολύ εύκολο να γίνει. Στη νέα τους δουλειά, στη δημοκρατική επιχείρηση, θα δείτε τους μαραμένους φοβισμένους υποτακτικούς να ανθίζουν και να ευδοκιμούν. Κι αυτό να οφείλεται μόνο σε έναν παράγοντα: τη δημοκρατία.



Ο Δημήτρης Εργατούδης είναι αφυπηρετήσας (2006) Ανώτερος Διευθυντής της Λαϊκής Τράπεζας και ιδρυτικό μέλος του Κυπριακού Συνδέσμου Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού.

ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ ΜΕΛΗ ΤΟΥ Κ.Σ.Υ.Δ.Α.Δ. | CyHRMA CORPORATE MEMBERS

AIRTRANS
Address: P.O. Box 25532, 1310 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22559000
Fax: +357 22559111
Email: info@airtrans-group.com
Website: www.airtrans-group.com
Contact Person: Andreas Papadopoulos



AMDOCS
Address: P. O. Box 50483, 3045 Limassol, Cyprus
Tel: +357 25886000
Fax: +357 25886560
Email: cyphr@amdocs.com
Website: www.amdocs.com
Contact Persons: Bettina Bungert, Natale Mastorouides



AMICORP CYPRUS
Address: 15 Dimitriou Karatasou, Anastasio Building, Office 601, 2024 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22504000
Fax: +357 22504100
Email: e.matsouka@amicorp.com
Website: www.amicorp.com/Cyprus/index.html
Contact Person: Elli Matsouka



AON HEWITT
Address: 8 John Kennedy Avenue, Athienitis House, 4th Floor, 1087 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22458011
Fax: +357 22458012
email: philippos.mannaris@aonhewitt.com.cy
Website: www.aonhewitt.com.cy
Contact Person: Philippos Mannaris



AP EXECUTIVE CYPRUS
Address: 8, John Kennedy Ave., Office 105, 1087 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22817817
Fax: +357 22817827
Email: accounts@apgroupglobal.com
Website: www.ap-executive.com
Contact Person: Gina Le Prevost



C.A. PAPAELLINAS EMPORIKI LTD (ALPHAMEGA)
Address: P.O.Box 27879, 2433 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22469469
Fax: +357 22469540
email: marios@alphamega.com.cy
Website: www.alphamega.com.cy
Contact Persons: Marios Antoniou



CIIM
Address: P.O. Box 20378, 2151 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22462246
Fax: +357 22331121
Email: ciim@ciim.ac.cy
Website: www.ciim.ac.cy
Contact Person: Marios Siathas



CONICON
Address: P.O. Box 53300, 3301 Limassol, Cyprus
Tel: +357 25749370
Fax: +357 25749371
Email: vasiliki@conicon.com
Website: www.conicontraining.com
Contact Person: Vasiliki Christofi



DELOITTE LIMITED
Address: P.O.Box 21675, 1512, Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22360300
Fax: +357 22666006
Email: hrcy@deloitte.com
Website: www.deloitte.com/cy
Contact Person: George Pantelides, Nicos Papakiriadou



DELTAISOFT LTD
Address: P.O.Box 16152, 2086 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22375254
Fax: +357 22519369
Skype: deltasoft_ltd
Website: www.deltasoft.eu
Email: apapagiou@deltasoft.eu
Contact Person: Andreas Papagiou



DIAPO LTD
Address: P.O.Box 12764, 2252 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22507900
Fax: +357 22815846
Email: hr@diapo.com.cy
Website: www.diapo.com.cy
Contact Person: Kyriakos Andreou



ECDL CYPRUS
Address: P. O. Box 27038, 1641 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22460680
Fax: +357 22767349
Email: info@ecd.com.cy
Website: www.ecdl.com.cy
Contact Person: Christina Papamiltiadou



ERNST & YOUNG CYPRUS LTD
Address: P.O. Box 21656, 1511 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22209999
Fax: +357 22209997
Email: nicos.marcou@ey.com
Website: www.ey.com
Contact Persons: Nicos Marcou



GLOBAL RECRUITMENT SOLUTIONS LTD
Address: Lophitis Business Centre, 28th October & Emiliou Chourmouziou Street, Mezzanine Floor, Office 6, Limassol 3035, Cyprus
Tel: +357 25342720
Fax: +357 25342718
Email: jobs@grsrecruitment.com
Website: www.grsrecruitment.com
Contact Person: Donna Stephenson



HEALTH INSURANCE ORGANISATION
Address: P.O.Box 26765, 1641, Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22557200
Fax: +357 22875021
Email: hio@gesy.org.cy
Website: www.hio.org.cy
Contact Person: Christina Antoniou



HUMAN ASSET LTD
Address: 41-49 Ayiou Nicolaou, Nimeli Court, Block C, 2408 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22600191
Fax: +357 22600001
Email: christiana.christofi@humanasset.com
Website: www.humanasset.gr
Contact Persons: Christiana Christofi



I.B.C.S. TRADING & DISTRIBUTION CO LTD
Address: P.O. Box 53049, 3300 Limassol, Cyprus
Tel: +357 25837000
Fax: +357 25360018
Email: hr@audelh-group.com
Website: www.audelh-group.com
Contact Person: Andreas Savvides



I.E. MUHANNA & CO.
Address: P.O. Box 24949, 1355 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22456045
Fax: +357 22456046
Email: renne.luciani@muhanna.com
Website: www.muhanna.com
Contact Person: Renne Luciani



JOBS CYPRUS
Address: P.O.Box 23984, 1687 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22269530
Email: ayis@jobscyprus.com
Website: www.jobscyprus.com
Contact Person: Ayis Virides



K. A. STAVRINOS CONSULTANTS LTD
Address: P.O.Box 23404, 1683 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22468300
Fax: +357 22468303
Email: kypros@kas-cy.com
Contact Person: Kypros Stavrinos



KDS SUPERNOVA CONSULTING LTD
Address: P.O.Box 56744, 3309 Limassol, Cyprus
Tel: +357 25817880
Fax: +357 25817881
Email: kds@supernova-consulting.com
Website: www.supernova-consulting.com
Contact Person: Kyriacos Stylianides



LOIS BUILDERS LTD
Address: P.O. Box 24360, 1703 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22778777
Fax: +357 22773153
Email: info@loisbuilders.com
Website: www.loisbuilders.com
Contact Person: Nicolas Lois



MERITSERVUS LIMITED
Address: P.O. Box 53180, 3301, Limassol, Cyprus
Tel: +357 25857700
Fax: +357 25356010
Email: info@meritservus.com
Website: www.meritservus.com
Contact Person: Heidi Paiunen



MRV SIMPLE TECHNIQUES LTD
Address: 3 Mouseou, Kythira 6 Building, Flat 303, 3090, Limassol, Cyprus
Tel: +357 25811511
Fax: +357 25375118
Email: christine@michaelvirardi.com
Website: www.michaelvirardi.com
Contact Person: Christine S. Antoniou



OFFICE OF ELECTRONIC COMMUNICATIONS & POSTAL REGULATIONS (OCECPR)
Address: P.O. Box 24412, 1704 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22693000
Fax: +357 22693070
Email: info@ocepr.org.cy
Website: www.ocepr.org.cy
Contact Person: Neophytos Papadopoulos



P&P ICE CREAM GROUP
Address: P.O. Box 25040, 1306 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22445566
Fax: +357 22835738
Email: human.resource@pandpicecream.com
Website: www.pandpicecream.com
Contact Person: Jovanna Papaphilippou



PEOPLE ACHIEVE
Address: P.O. Box 24273, 1703 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22773334
Fax: +357 22780999
Email: consult@peopleachieve.com
Website: www.peopleachieve.com
Contact Person: Aleen Andreou



PERFORMA CONSULTING LTD
Address: 16-18 Halkokondili, Amaral Building, Office 104, 1071 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22315930
Fax: +357 22315760
Email: info@performa.net
Website: www.performa.net
Contact Person: Marios Nicolaou



PLANNING CYPRUS LTD
Address: P.O. Box 23392, 1682 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22456050
Fax: +357 22456070
Email: info@planningcyprus.com.cy
Website: www.planningcyprus.com.cy
Contact Person: Mary Ayiotou



PRICEWATERHOUSECOOPERS (PWC) LIMITED
Address: P.O. Box 21612, 1591 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22555000
Fax: +357 22555029
Email: charis.anastasiadou@cy.pwc.com
Website: www.pwc.com/cy
Contact Person: Charis Anastasiadou (Manager, Human Capital Department)



PRIMETEL PLC
Address: 141 Omonia Avenue, The Maritime Centre, Block B, 3045 Limassol, Cyprus
Tel: +357 25867000
Fax: +357 25028422
Email: hr@prime-tel.com
Website: www.primetel.com.cy
Contact persons: Stefania Vlasceanu



RENAISSANCE INSURANCE BROKERS LTD
Address: P. O. Box 28391, 2093 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22311662
Fax: +357 22311644
Email: info@mbrokers.com
Website: www.mbrokers.com
Contact Person: Christos Gavriel



ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ ΜΕΛΗ ΤΟΥ Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. | CyHRMA CORPORATE MEMBERS

SEWERAGE BOARD OF LIMASSOL - AMATHUS (SBLA) Address: P.O. Box 50622, 3608 Limassol, Cyprus Tel: +357 25881888 Fax: +357 25881777 Email: info@sbla.com.cy Website: www.sbla.com.cy Contact Person: Hara Panera 	SONGA OFFSHORE Address: P.O. Box 54023, 3720 Limassol, Cyprus Tel: +357 25207700 Fax: +357 25311175 Email: nneophytou@songaoffshore.com website: www.songaoffshore.com Contact Person: Neophyta Neophytou 	TRICAN WELL SERVICE (CYPRUS) LTD Address: P.O.Box 25728, 1311 Nicosia, Cyprus Tel: +35722513835 Fax: +35722515441 Email: aspyrou@trican.ca Website: www.trican.ca Contact Persons: Anna Spyrou 	TSYS LTD Address: P.O. Box 12691, 2251 Nicosia, Cyprus Tel: +357 22882600 Fax: +357 22882982 Email: cypushr@tsys.com Website: www.tsys.com Contact Person: Kenneth Cuschieri, Zoe Leonidou 
UNIVERSAL LIFE INSURANCE PUBLIC CO LTD Address: P.O. Box 21270, 1505 Nicosia, Cyprus Tel: +357 22882222 Fax: +357 22882200 Email: info@unilife.com.cy Website: www.unilife.com.cy Contact Persons: Kypros Miranthis, Maria Kakouri 	UNIVERSITY OF CENTRAL LANCASHIRE-CYPRUS Address: P.O. Box 42440, 6534 Larnaca, Cyprus Tel: +357 24812121 Fax: +357 24812120 Email: info@uclancypus.com.cy Website: www.uclancypus.com.cy Contact Person: Georgia Kyriacou 	UNIVERSITY OF NICOSIA Address: P.O. Box 24005, 1700 Nicosia, Cyprus Tel: +357 22841500 Fax: +357 22352057 Email: hassabi.d@unic.ac.cy Website: www.unic.ac.cy Contact Persons: Dina Hassabi 	WORKFORCE CYPRUS Address: 1 Nicolaou Skoufa, Office 202, 2415 Egkomi, Nicosia, Cyprus Tel: +357 22679800 Fax: +357 22679802 Email: info@workforcecypus.com Website: www.workforcecypus.com Contact Person: John Papachristos 

MOVED HOUSE?

HAVE YOU CHANGED JOBS / EMPLOYER?

HAVE YOU MOVED YOUR OFFICES?

CHANGED ADDRESS (ELECTRONIC OR OTHERWISE)?

Let us know!

We don't want anybody to miss out on our publications! If you have moved house or changed employer please e-mail our database co-ordinator Irene Papadopoulou on info@cyhrma.org with your correct contact and/or professional details.

ΜΕΤΑΚΟΜΙΣΑΤΕ ΣΕ ΝΕΟ ΣΠΙΤΙ;

ΑΛΛΑΞΑΤΕ ΕΡΓΑΣΙΑ / ΕΡΓΟΔΟΤΗ;

ΕΧΕΤΕ ΜΕΤΑΚΟΜΙΣΕΙ ΣΕ ΝΕΑ ΓΡΑΦΕΙΑ;

ΕΧΕΙ ΑΛΛΑΞΕΙ Η ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΣΑΣ (ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΚΑΙ ΜΗ);

Ειδοποιήστε μας!

THE REASONS TO BECOME A CyHRMA MEMBER

Membership of the CyHRMA carries a lot of benefits for you, including:

- A rich network of Human Resource Management professionals. The last "Annual People Survey" has indicated that our Members feel that the relationships made through the CyHRMA have provided them with professional support in their careers
- Updates on current Human Resource Management trends and issues
- Opportunities to develop professional knowledge through events, training programs, conferences and gatherings
- Member rate for participation in seminars, conferences, and other events
- Access to free professional publications and resources on Human Resource Management issues (e.g. People & Work magazine, Human.Net newsletter, worldwide publications, surveys and articles)
- Participation in the various CyHRMA Committees, which contribute to the overall work of the Association
- Access to exclusive content on the CyHRMA website. To find out more visit our website: www.cyhrma.org/MenuPages/exclusive
- Right to vote for a new Board of Directors at the Annual General Meeting
- Fellow Members, Full Members and Associate Members are entitled to write after their names the relevant designations i.e. FCyHRMA, MCyHRMA, ACyHRMA.

THE REASONS TO BECOME A CyHRMA CORPORATE MEMBER

IN ADDITION TO THE ABOVE MENTIONED BENEFITS, THE CORPORATE MEMBERSHIP ALLOWS ANY ORGANIZATION TO ENJOY ALSO THE FOLLOWING:

Service / Benefit

- Free listing in a special page in the journal "People and Work"
- Free listing in a special page on the website (<http://www.cyhrma.org/MenuPages/corporate-members-directory>)
- Use the Logo of the Association on the Organization's letterhead and include a mention that the Organization is a Corporate Member of the Association (free after approval)
- Discounts on email distributions to the members of the Association
- Discounts on advertisements in "People and Work"

ΝΕΑ ΜΕΛΗ ΤΟΥ ΣΥΝΔΕΣΜΟΥ / NEW ASSOCIATION MEMBERS

ΠΛΗΡΗ / FULL

Ονοματεπώνυμο / Name

George Araklitis

Eugenios Savva

ΕΤΑΙΡΙΚΑ / ASSOCIATE

Ονοματεπώνυμο / Name

Eleni Mikrommati

Theodora Constantinou

Ji Kong-Hughes

Polis Xinaris

Kristin Iacovou

Andreas Patsalides

Christakis Zavros

Maria Yiannitsarou

Barry Anastasiou

Doxa Alexandrou

Maria Constantinidou

Maria Stylianou

ΦΟΙΤΗΤΙΚΑ / STUDENTS

Ονοματεπώνυμο / Name

Pantelitsa Christou

Stephanie Michael

Elissa Milliou

Christos Alkidis

Ioulia Papaeftychiou

Andria Neocleous

Stella Hadjigeorgiou

ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ / ORGANIZATIONS

Ονοματεπώνυμο / Name

KDS SUPERNOVA CONSULTING LTD

CONICON LTD

ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΚΥ.ΣΥ.Δ.Α.Δ. / CYHRMA BOARD OF DIRECTORS

George Pantelides
Γιώργος Παντελίδης

Chairperson
Πρόεδρος

Elena Stavrinou
Έλενα Σταυρινού

Vice - President
Αντιπρόεδρος

Panayiotis Thrasynvoulou
Παναγιώτης Θρασυβούλου

Secretary
Γραμματέας

Maria Stylianou - Theodorou
Μαρία Στυλιανού - Θεοδώρου

Assistant Secretary
Βοηθός Γραμματέας

Kyriakos Andreou
Κυριάκος Ανδρέου

Treasurer
Ταμίας

Vicky Charalambous
Βίκυ Χαραλάμπους

Publications and Communications Representative
Υπεύθυνη Εκδόσεων και Ενημέρωσης/Επικοινωνίας

Charis Anastassiadou
Χάρης Αναστασιάδου

Public Relations and Marketing Representative
Υπεύθυνη Δημοσίων Σχέσεων και Μάρκετινγκ

Natasa Iacovides
Νατάσα Ιακωβίδου

Research and International Relations Representative
Υπεύθυνη Έρευνας και Διεθνών Σχέσεων

Melanie Michaelidou
Μέλανι Μιχαηλίδου

Corporate Social Responsibility and Education Representative
Υπεύθυνη Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και Εκπαίδευσης

ΕΠΙΤΙΜΟΣ ΠΡΟΕΔΡΟΣ / HONOURARY CHAIRPERSON

Artemis Artemiou
Αρτέμης Αρτεμίου

Honourary Chairperson
Επίτιμος Πρόεδρος

"People and Work"

JOURNAL OF THE CYPRUS HUMAN RESOURCE
MANAGEMENT ASSOCIATION

"Άνθρωπος και Εργασία"

ΤΟ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ ΤΟΥ ΚΥΠΡΙΑΚΟΥ ΣΥΝΔΕΣΜΟΥ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ