

ΑΝΘΡΩΠΟΣ & ΕΡΓΑΣΙΑ

ΤΕΥΧΟΣ 41

Ετήσιο
Συνέδριο
Κυ.Συ.Δ.Α.Δ.
2015

Έκτακτη και
Ετήσια Γενική
Συνέλευση
2015

Έρευνα
Ικανοποίησης
Μελών του
Κυ.Συ.Δ.Α.Δ.
2015

Conducting an Organisational
Needs Analysis



Επιμορφωτικές Δράσεις του Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. 11.02.2015 - 03.06.2015



Ετήσιο Συνέδριο Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. 2015

Στις σελίδες 10-14 του περιοδικού μπορείτε να βρείτε το πλήρες άρθρο με όλες τις πληροφορίες από την εκδήλωση όπως επίσης και περισσότερες φωτογραφίες

CyHRMA Annual Conference 2015

The full article with all event's details and more images are available on pages 10-14 of the magazine



Όλα θυμίζουν Βαρκελώνη!

Επειδή εμείς γνωρίζουμε τις ανάγκες σας...
Μικρές αποδράσεις από τις κάρτες
της Ελληνικής Τράπεζας.

Αν βλέπεις παντού τη Sagrada Familia,
μπορείς να ζήσεις την εμπειρία από κοντά
κάνοντας τουλάχιστον 5 αγορές με τις κάρτες σου
της Ελληνικής Τράπεζας, από 20 Ιουνίου μέχρι
και 20 Αυγούστου 2015.

- 18 τετράμερα πακέτα για 2 άτομα
- Εισιτήρια για αγώνα της Μπαρτσελόνα,
στο πλαίσιο του Ισπανικού Πρωταθλήματος
για την Ποδοσφαιρική Περίοδο 2015-2016
- 1 ευρώ = 1 συμμετοχή στην κλήρωση



gromi®



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ



γραμμή εξυπηρέτησης 8000 9999

γραμμή από εξωτερικό +357 22 500500

www.hellenicbank.com



Εξαιρούνται οι προπληρωμένες κάρτες. Πλήρεις όροι και περισσότερες πληροφορίες στα καταστήματα και στην ιστοσελίδα της Ελληνικής Τράπεζας.



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.



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



Περιεχόμενα | Contents

Σελίδες / Pages

- 06 Από τη Σύntαξη | Editor's Note
- 07 - 08 Έκτακτη Γενική Συνέλευση 2015 | Extraordinary General Meeting 2015
- 09 Ετήσια Γενική Συνέλευση 2015 | Annual General Meeting 2015
- 10 - 14 Ετήσιο Συνέδριο Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. 2015 | CyHRMA Annual Conference 2015
- 15 Συνέντευξη με Επαγγελματία της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού
Interview with an HR Professional
- 16 Το Coaching ως αποτελεσματικό εργαλείο αξιοποίησης της
συλλογικής γνώσης των ανθρώπων μιας επιχείρησης
- 18 - 32 Επιμορφωτικές Δράσεις του Κυ.Συ.Δ.Α.Δ.
- 33 Μονομερής μείωση μισθού λόγω οικονομικών δυσκολιών
- 34 - 37 Έρευνα Ικανοποίησης Μελών του Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. 2015
CyHRMA Members Satisfaction Survey 2015
- 38 Ο Ενθουσιασμός είναι Μεταδοτικός
- 39 European Association for People Management
- 40 Conducting an Organisational Needs Analysis
- 41 - 42 Job Pairs: Καινοτομία στο HR
- 43 Going through the Motions
- 44 - 45 CyHRMA Corporate Members
- 46 The Reasons to Become a CyHRMA Member
- 47 Νέα Μέλη του Συνδέσμου | New Association Members
- Διοικητικό Συμβούλιο Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. | CyHRMA Board of Directors

ΥΠΕΥΘΥΝΕΣ ΥΛΗΣ:
Βίκυ Χαλαράμπους
Γιώτα Τσιόκρη

ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ ΚΕΙΜΕΝΩΝ ΚΑΙ
ΜΕΤΑΦΡΑΣΕΙΣ
Άντρια Αντωνιάδου
Ειρήνη Παπαδοπούλου
Κική Καλλή
Κώστας Παπακύριακου
Μαρία Γεωργίου

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 Ξενοφώντος

Επιτρέπεται η αναδημοσίευση
άρθρων αφού γίνεται αναφορά
στην προέλευσή τους και το
συγγραφέα.
Τα άρθρα απηχούν μόνο τις
απόψεις των συγγραφέων και
δε δεσμεύουν το Σύνδεσμο με
οποιοδήποτε τρόπο.

ISSN 1450 - 2895



ΤΕΥΧΟΣ 41 / ΙΟΥΛΙΟΣ 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>



Αγαπητοί αναγνώστες,

Με χαρά σας παρουσιάζουμε τη νέα έκδοση του περιοδικού μας!

Περιλαμβάνει όπως πάντα πλούσια ύλη σε θέματα του τομέα της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού και όλες τις εκδηλώσεις του Συνδέσμου μας κατά το πρώτο εξάμηνο του 2015, οι οποίες κύριο στόχο έχουν πάντα την αναβάθμιση του επαγγέλματος στον επιχειρηματικό κόσμο της Κύπρου!

Αξιοσημείωτη είναι η επιτυχία που σημείωσε και φέτος το Ετήσιο Συνέδριο, με καταξιωμένους ομιλητές από την Κύπρο και το εξωτερικό. Σε αυτό το τεύχος, γίνεται αναφορά στις καταστατικές αλλαγές που ψηφίστηκαν στα πλαίσια της Έκτακτης Γενικής Συνέλευσης και που αφορούν στην αναθεώρηση των κριτηρίων που συνιστούν τις πέντε κατηγορίες μελών καθώς επίσης και στην εκλογή του νέου Διοικητικού Συμβουλίου κατά την Ετήσια Γενική Συνέλευση.

Ιδιαίτερα διαφωτιστικά φαίνεται να είναι τα αποτελέσματα της δεύτερης Έρευνας Ικανοποίησης Μελών, τα οποία θα ληφθούν υπόψη στην αναβάθμιση των υπηρεσιών και δράσεων που θα προγραμματίσει ο Σύνδεσμος κατά την επερχόμενη διετία.

Μέσα σε όλες τις αλλαγές που συνεχώς μας περιβάλλουν θα πρέπει πάντα να θυμόμαστε ότι η μεγάλη πρόκληση για τους Διευθυντές Ανθρώπινου Δυναμικού είναι να προωθούν τη θετική οργανωσιακή κουλτούρα και τις κατάλληλες πρακτικές, που θα προάγουν έμπρακτα τόσο την ευημερία όσο και την παραγωγικότητα των εργαζομένων αλλά και του οργανισμού ως σύνολο.

Σε αυτή τη βάση, ιδιαίτερη έμφαση θα πρέπει να δίνεται στις δυνατότητες παρά στις αδυναμίες, εντοπίζοντας και επενδύοντας στα δυνατά στοιχεία των ανθρώπων και του οργανισμού, δημιουργώντας και ανακαλύπτοντας νέες ευκαιρίες παρά την εστίαση στις αποτυχίες, επικεντρώνοντας στις λύσεις παρά στα προβλήματα.

Εμείς ως επαγγελματίες στη ΔΑΔ θα συνεχίσουμε να ανανεωνόμαστε, να αναπτυσσόμαστε και να αγωνιζόμαστε διαρκώς για την καθιέρωση και καταξίωση του ρόλου μας μέσα στους οργανισμούς μας και στην κυπριακή κοινωνία!

Σας ευχόμαστε καλή ανάγνωση και να έχετε ένα όμορφο καλοκαίρι!

Βίκυ Χαράλαμπος

Απερχόμενο Μέλος Διοικητικού Συμβουλίου Κυ.Συ.Δ.Α.Δ./ Αντιπρόσωπος Επιτροπής Εκδόσεων και Επικοινωνίας

Dear readers,

We are pleased to present to you the new edition of our magazine!

It includes, as always, rich content on Human Resources Management issues and covers all the events of our Association that took place in the first half of 2015, the main objective of which is always to upgrade the HR profession in the Cyprus business world!

Noteworthy is the success of this year's Annual Conference, with esteemed speakers from Cyprus and abroad. In this issue, reference is made to the statutory changes that were passed in the Extraordinary General Meeting and decisions concerning the revision of the criteria of the five categories of membership as well as the election of the new Board of Directors at the Annual General Meeting.

Particularly illuminating seem to be the results of the second Member Satisfaction Survey, which will contribute to the improvement of the services and activities that will be scheduled by the Association in the coming two years.

Through all the changes that constantly surround us, we should always remember that the main challenge for HR managers is to promote a positive organizational culture and the appropriate practices, which will actively promote the well-being and productivity of employees and the organization as a whole.

On this basis, special attention should be given to strengths rather than weaknesses, identifying and investing in the strengths of people and the organization, creating and discovering new opportunities rather than emphasizing on failures, focusing on solutions rather than problems.

As HR professionals, we will continue to renew and develop ourselves and to strive constantly for the establishment and recognition of our role within our organizations and in the Cypriot society!

Enjoy your reading and have a nice summer!

Vicky Charalambous

Previous CyHRMA Board Member/ Representative of the Publications and Communication Committee

30.03.2015

Έκτακτη Γενική Συνέλευση 2015

Ανταπόκριση από την Ειρήνη Παπαδοπούλου

Στις 30 Μαρτίου 2015 πραγματοποιήθηκε Έκτακτη Γενική Συνέλευση στη Δημοσιογραφική Εστία στη Λευκωσία με στόχο την αναθεώρηση των κριτηρίων των πέντε Κατηγοριών Μελών του Κυπριακού Συνδέσμου Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού.

Τα νέα κριτήρια που έχουν εγκριθεί ομόφωνα από τα παρόντα μέλη έχουν ως ακολούθως:

Ομότιμο Μέλος (Fellow Member)

1. Πλήρες Μέλος του Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. για 10 έτη
ΚΑΙ
2. Συνεισφορά: Μέλη στην εν λόγω κατηγορία θα πρέπει να έχουν διατελέσει Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου για τουλάχιστον 1 πλήρη θητεία ή να έχουν διατελέσει Μέλη των Επιτροπών του Συνδέσμου για τουλάχιστον 4 χρόνια με αποδεδειγμένη ενεργό συμμετοχή.

Πλήρες Μέλος (Full Member)

1. Κάτοχος Πανεπιστημιακού πτυχίου ή/και μεταπτυχιακού πανεπιστημιακού τίτλου σε συναφή κλάδο με τον τομέα Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού **και** 3 χρόνια πείρας σε ρόλο στον τομέα Ανθρώπινου Δυναμικού. Το Διοικητικό Συμβούλιο καθορίζει στο Εγχειρίδιο Πολιτικής τους συναφείς κλάδους με τον τομέα Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού.

Ή

2. Κάτοχος οποιουδήποτε Πανεπιστημιακού πτυχίου **και** κάτοχος ισοδύναμου επαγγελματικού προσόντος το οποίο παρέχεται από Εθνικό Σύνδεσμο (National Association) ο οποίος είναι μέλος (Member-Country) του World Federation of People Management Associations (www.wfpma.com) **και** 3 χρόνια πείρας σε ρόλο στον τομέα Ανθρώπινου Δυναμικού.

Ή

3. Κάτοχος οποιουδήποτε Πανεπιστημιακού πτυχίου **και** 10 χρόνια πείρας σε ρόλο στον τομέα Ανθρώπινου Δυναμικού με την προϋπόθεση όπως αποκτηθεί εντός 5 ετών, από την ημερομηνία εγγραφής στον Κυ.Συ.Δ.Α.Δ., ισοδύναμο επαγγελματικό προσόν το οποίο παρέχεται από Εθνικό Σύνδεσμο (National Association) ο οποίος είναι μέλος (Member-Country) του World Federation of People Management Associations (www.wfpma.com).

Συνδεδεμένο Μέλος (Associate Member)

1. Κάτοχος πρώτου πτυχίου ή/και μεταπτυχιακού από Πανεπιστήμιο σε συναφή κλάδο με τον Τομέα Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού. Το Διοικητικό Συμβούλιο καθορίζει στο Εγχειρίδιο Πολιτικής τους συναφείς κλάδους με τον τομέα Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού.

Ή

2. Άτομο με ακαδημαϊκή κατάρτιση κάτοχος πρώτου πτυχίου ή μεταπτυχιακού διπλώματος Πανεπιστημίου στον τομέα των Επιχειρήσεων όπως π.χ. Business Administration, Business Management, **και** ασχολείται με θέματα Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού για περίοδο τουλάχιστο 3 χρόνων.

Ή

3. Άτομο το οποίο κατέχει διευθυντική θέση γραμμής (line manager) **και** χειρίζεται, μεταξύ άλλων, θέματα Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού για περίοδο τουλάχιστον 5 χρόνων.

Ή

4. Άτομο το οποίο εργάζεται στον Τομέα Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού για περίοδο τουλάχιστον επτά χρόνων.

Φοιτητικό Μέλος (Student Member)

1. Φοιτητής με εγγραφή σε Πανεπιστήμιο **ή** σε Σχολή Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης στην Κύπρο ή στο εξωτερικό με σπουδές στη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού **ή** σε σπουδές του τομέα Επιχειρήσεων (Business) που περιλαμβάνουν στο βασικό κορμό (core/major) θέμα(τα) σχετικά με τον κλάδο Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού **ή/και** παρακολουθεί μαθήματα για προετοιμασία απόκτησης ισοδύναμου επαγγελματικού προσόντος, το οποίο παρέχεται από Εθνικό Σύνδεσμο (National Association) ο οποίος είναι μέλος (Member-Country) του World Federation of People Management Associations (www.wfpma.com).

Οργανισμός – Μέλος (Corporate Member)

1. Εγγεγραμμένος Οργανισμός ή Επιχείρηση ή Υπηρεσία του ιδιωτικού ή του ημικρατικού ή του δημόσιου τομέα που ενδιαφέρεται να συνδεθεί με το Σύνδεσμο με σκοπό να συμμετέχει με αντιπρόσωπο στις διάφορες δραστηριότητες και να συμβάλλει στην επίτευξη των επαγγελματικών και επιστημονικών στόχων και επιδιώξεων του Συνδέσμου.
2. Το Διοικητικό Συμβούλιο καθορίζει στο Εγχειρίδιο Πολιτικής, τον ακριβή αριθμό των αντιπροσώπων σε σχέση με τον αριθμό εργαζομένων των Οργανισμών Μελών.
3. Ο Οργανισμός - Μέλος έχει το δικαίωμα να ορίζει ή/και να αλλάζει το φυσικό πρόσωπο που θεωρείται αντιπρόσωπός του. Ο Οργανισμός - Μέλος οφείλει να ενημερώνει το Σύνδεσμο γραπτώς εγκαίρως πριν από κάθε εκδήλωση όπως αυτό καθορίζεται στο Εγχειρίδιο Πολιτικής.

Στη συνέχεια της Συνέλευσης διεξήχθη γενική συζήτηση πάνω σε θέματα γενικού και ειδικού ενδιαφέροντος όπως είναι το επικείμενο Ετήσιο Συνέδριο 2015, η προσεχής Ετήσια Γενική Συνέλευση, θέματα Αρχείου, Εργασιακές Σχέσεις κλπ. Στο τέλος της Έκτακτης Γενικής Συνέλευσης προσφέρθηκε κοκτέιλ στους συμμετέχοντες.



30.03.2015

Extraordinary General Meeting 2015

Correspondence by Irene Papadopoulou

On March 30th 2015 the CyHRMA organized an Extraordinary General Meeting at the Journalists' House in Nicosia with the aim of reviewing the criteria of the five Member Categories of the Cyprus Human Resource Management Association.

The new criteria approved unanimously by all present members are as follows:

Fellow Member

1. CyHRMA Full Member for 10 years
AND
2. Contribution: Members in this category should have served as Members of the Board of Directors for at least 1 full term or have been Members of the Association's Committees for at least 4 years with proven active participation.

Full Member

1. Holder of a University degree or/and postgraduate university degree in an HR-related field **and** three years of experience in a role within the HR field. The Board of Directors determines the HR-related fields in the Policy Manual.
OR
2. Holder of any University degree **and** holder of an equivalent professional qualification which is provided by a National Association which is Member-Country of the World Federation of People Management Associations (www.wfpma.com) **and** three years of experience in a role within the HR field.
OR
3. Holder of any University degree **and** 10 years of experience in a role within the HR field provided that the member acquires within 5 years, from the date of registration in the CyHRMA, equivalent professional qualification which is provided by a National Association which is Member-Country of the World Federation of People Management Associations (www.wfpma.com).

Associate Member

1. Holder of a University degree or/and postgraduate degree in an HR-related field. The Board of Directors determines the HR-related fields in the Policy Manual.
OR
2. Holder of a University degree/ postgraduate degree in the Business field such as Business Administration, Business Management etc **and** has at least 3 years of experience in Human Resources Management matters.
OR
3. A person who holds a Line Management position (line manager) **and** handles, among other duties, Human Resource Management matters for at least 5 years
OR
4. A person who works in the Human Resource Management field for at least seven years.

Student Member

Registered student in a University or other Tertiary Education Institution in Cyprus **or** abroad, in the Human Resources Management **or** Business field, having Human Resources Management related subjects as core/ major subjects **or/and** attends courses towards the award of an equivalent professional qualification which is provided by a National Association which is Member-Country of the World Federation of People Management Associations (www.wfpma.com).

Corporate Member

1. A registered Organisation or Business or Service of the private, semi-government or public sector that wishes to join with the Association through a representative who will participate in the various events, and to contribute to the attainment of the Association's professional and scientific goals.
2. The exact number of representatives is defined by the Board of Directors based on the Policy Manual in relation to the Corporate Members' number of employees.
3. The Corporate Member has the right to designate and/or substitute the individual who will act as its representative. The Corporate Member should notify the Association in writing before each event according to the Policy Manual.

A discussion followed on issues of general and special interest such as the forthcoming Annual Conference 2015, the forthcoming Annual General Meeting, issues related to the CyHRMA Database and Archive, Industrial Relations etc. The Extraordinary General Meeting ended with a cocktail for the participants.



30.06.2015

Ετήσια Γενική Συνέλευση 2015

Ανταπόκριση από την Άντρια Αντωνιάδου

Annual General Meeting 2015

Correspondence by Andria Antoniadou

Την Τρίτη 30 Ιουνίου 2015 στην παρουσία 83 μελών διεξήχθη η Ετήσια Γενική Συνέλευση του Συνδέσμου μας στο Eleon Leisure Park στη Λευκωσία. Τον απολογισμό του έργου που έχει επιτελεστεί καθώς και των οικονομικών του Συνδέσμου, ακολούθησαν φέτος εκλογές για επιλογή νέου Διοικητικού Συμβουλίου για την περίοδο 2015-2017. Συνολικά 13 μέλη μας υπέβαλαν αυτή τη χρονιά υποψηφιότητα. Επίσης, κατά τη διάρκεια της Συνέλευσης, με ιδιαίτερη χαρά οι παρευρισκόμενοι ενέκριναν ψήφισμα για ανακήρυξη του κυρίου Κώστα Παπακυριάκου σε Επίτιμο Πρόεδρο, για τις εξαιρετικές υπηρεσίες και την πολύχρονη προσφορά του προς το Σύνδεσμο. Ανακοινώθηκε ακόμα η δωρεά του κυρίου Παπακυριάκου στο Σύνδεσμο εκατοντάδων βιβλίων που διαθέτει σχετικά με τον Τομέα Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού, με σκοπό τη δημιουργία βιβλιοθήκης στα Γραφεία του Συνδέσμου.

Μέλη του Συνδέσμου που συμμετείχαν στο Legion Run 2015 μοιράστηκαν με τους παρευρισκόμενους τις εντυπώσεις τους από την εμπειρία, ενώ ακολούθησε κοκτέιλ δίνοντας την ευκαιρία ν' απολαύσουν χαλαρή συζήτηση με συναδέλφους τους στον υπαίθριο χώρο του Eleon.

Με βάση τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας των μελών μας και τη σύσταση του Διοικητικού Συμβουλίου που ακολούθησε το ίδιο βράδυ, το νέο Διοικητικό Συμβούλιο του Συνδέσμου για την περίοδο 2015 – 2017 έχει ως ακολούθως:

Πρόεδρος: Γιώργος Παντελίδης, Συνέταιρος και Επικεφαλής του Τμήματος Συμβουλευτικών Υπηρεσιών, Deloitte Ltd
Αντιπρόεδρος: Έλενα Σταυρινού, Managing Director/HR Business Partner, Let's Talk! Human Potential Ltd
Γραμματέας: Παναγιώτης Θρασυβούλου, Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού και Ποιότητας, Unicars Ltd
Ταμίας: Κυριάκος Ανδρέου, Διευθυντής, Τμήμα Συμβουλευτικών Υπηρεσιών Ανθρώπινου Δυναμικού, Deloitte Ltd
Βοηθός Γραμματέας: Μαρία Στυλιανού – Θεοδώρου, Προϊστάμενη Τμήματος Μελετών & Στρατηγικού Προγραμματισμού, Ομοσπονδία Εργοδοτών και Βιομηχάνων (ΟΕΒ)
Υπεύθυνη Εκδόσεων και Επικοινωνίας: Μαρία Γεωργίου, Υπεύθυνη Ανάπτυξης και Κατάρτισης & Σύμβουλος Επιχειρήσεων, PwC Κύπρου
Υπεύθυνη Δημοσίων Σχέσεων και Μάρκετινγκ: Αθηνά Νεοφύτου, Βοηθός Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού, Χ.Α Παπαέλληνας Εμπορική Λτδ (Υπεραγορές Αλφαμέγα)
Υπεύθυνη Έρευνας και Διεθνών Σχέσεων: Νατάσα Ιακωβίδου, Ανώτερη Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού, Hermes Airports Ltd
Υπεύθυνη Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και Εκπαίδευσης: Έλλη Ματσούκα, Διευθύντρια Τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού και Εκπαίδευσης, Ευρώπη, Μέση Ανατολή & Αφρική, Amicorp

Ευχαριστούμε θερμά τον "Gold" Χορηγό της εκδήλωσης: Γιώργου Ζ. Γεωργίου & Συνεργάτες Δ.Ε.Π.Ε.

On Tuesday June 30th 2015 in the presence of 83 members, the Annual General Meeting of our Association was held at Eleon Leisure Park in Nicosia. This year, following the standard procedure of reference to the work done and the Association's financials, elections took place for the new Board of Directors for the period 2015-2017. A total of 13 of our members showed interest to be elected. In addition, at the Meeting, with great pleasure participants approved the voting for honoring Mr Costas Papakyriacou as Honorary President for his outstanding contribution and long-standing service to the Association. Moreover, Mr Papakyriacou's donation was announced, consisting of hundreds of books he possesses relating to Human Resource Management, towards the creation of a library at the Association premises.

Members of the Association who participated in the Legion Run 2015 shared with everyone their impressions of the experience, whilst a cocktail later on gave all the opportunity to enjoy casual discussions with their colleagues at the Eleon's outdoors space.

Based on the results of the voting and the Board's composition that followed on the same evening, the new Board of Directors for the period 2015 – 2017 is as follows:

President: George Pantelides, Partner and Head of the Consulting Services Department, Deloitte Ltd
Vice-President: Elena Stavrinou, Managing Director/HR Business Partner, Let's Talk! Human Potential Ltd
Secretary: Panayiotis Thrasyvoulou, HR & Quality Manager, Unicars Ltd
Treasurer: Kyriacos Andreou, Manager, Human Capital Services, Consulting, Deloitte Ltd
Assistant Secretary: Maria Stylianou –Theodorou, Head of Research and Strategic Planning Department, Cyprus Employers and Industrialists Federation
Publications and Communication Representative: Maria Georgiou, Learning and Development Director & Member of the Consulting Team, PwC Cyprus
Public Relations and Marketing Representative: Athena Neophytou, HR Assistant Manager, C.A Papaellinas Emporiki Ltd (Alphamega Hypermarkets)
Research and International Relations Representative: Natasa Iacovides, Senior Manager HR, Hermes Airports Ltd
Corporate Social Responsibility and Education Representative: Elli Matsouka, Human Resources and Development Manager, EMEA region, Amicorp

We would like to thank the "Gold Sponsor" of the event: George Z. Georgiou & Associates LLC



03.06.2015

Ετήσιο Συνέδριο Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. 2015

Ανταπόκριση από την Ειρήνη Παπαδοπούλου

Ακόμη ένα επιτυχημένο Ετήσιο Συνέδριο διοργάνωσε φέτος ο Κυπριακός Σύνδεσμος Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού. Το Συνέδριο έλαβε χώρα στις 3 Ιουνίου 2015 στο Συνεδριακό Κέντρο Φιλοξενία στη Λευκωσία.

Φέτος, δόθηκε η ευκαιρία σε συνέδρους να συμμετάσχουν σε ένα επιμορφωτικό Συνέδριο με σημαντικούς ομιλητές από το εξωτερικό και να παρακολουθήσουν μοναδικές παρουσιάσεις από εμπειρογνώμονες του τομέα μας.

Το Συνέδριο ξεκίνησε με καλωσόρισμα από τον Πρόεδρο του Συνεδρίου και Γραμματέα του Διοικητικού Συμβουλίου, κο Παναγιώτη Θρασυβούλου, ο οποίος έκανε μία γενική εισαγωγή για το Σύνδεσμο, το ρόλο της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού καθώς και για το φετινό Συνέδριο. Ακολούθησε χαιρετισμός από τον Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου, κο Γιώργο Παντελίδη, ο οποίος επίσης καλωσόρισε τους συμμετέχοντες και τους ευχαρίστησε για την παρουσία τους σε αυτό το σημαντικό γεγονός για το Σύνδεσμο.

Ο Πρόεδρος έπειτα, κάλεσε στο βήμα τον κο Ανδρέα Ασιώτη, Εκπρόσωπο της Υπουργού Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων κας Ζέτας Αιμιλιανίδου, ο οποίος, μέσα από μία σύντομη αλλά περιεκτική ομιλία, μίλησε για το ρόλο που καλείται να αναλάβει σήμερα το Υπουργείο. Ανέφερε τη σημασία που δίνει η κυβέρνηση στη σύγχρονη και αποτελεσματική διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού, που φαίνεται, μεταξύ και άλλων, μέσα από τις προσπάθειες που καταβάλει για αναβάθμιση και εκσυγχρονισμό της δημόσιας υπηρεσίας.

Επίκεντρο του Συνεδρίου ήταν οι ομιλίες των δύο κύριων ομιλητών. Ο πρώτος κύριος ομιλητής του Συνεδρίου ήταν ο Δρ Richard W. Beatty, Καθηγητής Στρατηγικής Ανθρώπινου Δυναμικού στο Rutgers University. Μέσα από την ομιλία του με τίτλο «**Στρατηγικός Σχεδιασμός Ανθρώπινου Δυναμικού: Η ΔΑΔ ως ένας Στρατηγικός Παίκτης**», ο Δρ Beatty ανέφερε τα βασικά βήματα ενός στρατηγικού σχεδιασμού ανθρώπινου δυναμικού μέσα από διάφορα παραδείγματα και, μεταξύ άλλων, ανέφερε ότι η στρατηγική εργασία δημιουργεί «Αξία Πελάτη» και «Οικονομική Αξία».

Ακολούθησε ένα σύντομο διάλειμμα και αμέσως μετά η ομιλία του κο Jeff Turner, Διευθυντή Εκπαίδευσης & Ανάπτυξης EMEA στην εταιρεία Facebook. Μέσα από τη δεύτερη αυτή κύρια ομιλία με θέμα «**The Manager Trumps The Brand**», ο ομιλητής πρόσφερε στο ακροατήριο τις δικές του πρακτικές εμπειρίες δίνοντας παραδείγματα. Αναφέρθηκε στις συμπεριφορές που πρέπει να επιδεικνύει ένας διευθυντής όπως: α) Να νοιάζεται κατανώντας τί είναι πιο σημαντικό για την εμπειρία του κάθε ατόμου στην εταιρεία, β) Να στηρίζει τα άτομα βρίσκοντας ευκαιρίες ανάπτυξης με βάση τις ικανότητες και τα ενδιαφέροντά τους, γ) Να ορίζει σαφείς προσδοκίες και στόχους για κάθε άτομο αλλά και για την ομάδα, δ) Να δίνει ξεκάθαρη επανατροφοδότηση έγκαιρα, ε) Να παρέχει τους πόρους που τα άτομα χρειάζονται ούτως ώστε να εκτελούν την εργασία τους καλά και σωστά και επίσης να απομακρύνει οποιαδήποτε εμπόδια που βρίσκονται στο δρόμο προς την επιτυχία, στ) Να δημιουργεί αίσθημα ευθύνης στα άτομα και στην ομάδα για την επιτυχία τους, ζ) Να αναγνωρίζει τα άτομα και την ομάδα για τις εξαιρετικές επιδόσεις τους.



Μετά το τέλος της ομιλίας του, οι συμμετέχοντες χωρίστηκαν σε τέσσερις (4) διαφορετικές ομάδες ανάλογα με τη δική τους προτίμηση και συμμετείχαν στα ακόλουθα παράλληλα εργαστήρια:

1. Αποδεικνύοντας την Αξία Ενεργειών Εκπαίδευσης & Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού – Συντονιστής: Κος Αντώνιος Δάσκος, Διευθύνων Σύμβουλος & Master Trainer, DOOR Training & Consulting Cyprus

2. Πώς η Τεχνολογία θα Αнуψώσει την Ποιότητα Παροχής Υπηρεσιών Ανθρώπινου Δυναμικού σας – Συντονιστής: Κος Κυριάκος Κυριάκου, Business Development Consultant, DeltaSoft

3. Τί Αναμένουν οι CEOs από τη ΔΑΔ: Πρακτική Vs Θεωρία – Συντονιστής: Κος Γιώργος Χριστοδουλίδης, Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου, Όμιλος Εταιρειών Λανίτη

4. Employer Branding via LinkedIn. Not an Option; a Must – Συντονίστρια: Κα Έθελ Αγγελάτου, LinkedIn Trainer & Consultant, Career Branding Coach, Σύμβουλος HR

Όλοι οι συμμετέχοντες γνώριζαν από προηγούμενως τα θέματα των εργαστηρίων και δήλωσαν οι ίδιοι σε ποιο ήθελαν να συμμετάσχουν, σύμφωνα με τις ανάγκες και τα ενδιαφέροντά τους. Όλα τα εργαστήρια είχαν ικανοποιητικό αριθμό συμμετεχόντων, και μέσα από αυτά, είχαν την ευκαιρία να συζητήσουν σε μικρότερες ομάδες θέματα τα οποία τους αφορούσαν.

Έπειτα ακολούθησε γεύμα για τους συμμετέχοντες δίνοντας και την ευκαιρία για δικτύωση.

Το υπόλοιπο του Συνεδρίου ξεκίνησε με το δεύτερο μέρος των παράλληλων εργαστηρίων που είχαν την εξής θεματολογία:

1. Η Αξία του Coaching στην Ευμετάβλητη Ζωή στους Οργανισμούς – Συντονιστής: Κος Κωστής Τσουνάκης, Systemic Appreciative Coach

2. Cultural Change is a Brand Campaign – Συντονιστής: Κος Αιμίλιος Ροσιδής, Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου, Α. Ζορπάς και Υιοί

3. Διεκδικώντας Ταλέντα: Πώς να Εντοπίσεις και να Κρατήσεις Ταλαντούχα Άτομα στον Οργανισμό σου – Συντονιστής: Κος Νίκος Μ. Στυλιανού, Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού, Lois Builders – Life Coach

4. Το Μέλλον της ΔΑΔ/ Νέες Πρακτικές ΔΑΔ – Συντονιστής: Κος Κυριάκος Ανδρέου, Διευθυντής, Τμήμα Συμβουλευτικών Υπηρεσιών Ανθρώπινου Δυναμικού, Deloitte

Το δεύτερο μέρος των παράλληλων εργαστηρίων έκλεισε επίσης με επιτυχία και στη συνέχεια, οι συμμετέχοντες συγκεντρώθηκαν στην κεντρική αίθουσα του Συνεδρίου όπου οι οκτώ (8) συντονιστές των εργαστηρίων παρουσίασαν τα συμπεράσματα του κάθε εργαστηρίου και μοιράστηκαν τις απόψεις τους με όλους τους παρευρισκομένους μέσω ενός απολογισμού.

Έπειτα, οι εργασίες του Συνεδρίου ολοκληρώθηκαν ενώ η επανατροφοδότηση που λήφθηκε έδειξε την ικανοποίηση των συμμετεχόντων όσον αφορά την οργάνωση και το περιεχόμενο των ομιλιών και εργαστηρίων.



03.06.2015

CyHRMA Annual Conference 2015

Correspondence by Irene Papadopoulou

The Cyprus Human Resource Management Association has organized once again its Annual Conference with great success. The Conference took place on the 3th of June 2015 at the Filoxenia Conference Centre in Nicosia.

This year, participants had the opportunity to participate in an educational Conference with important speakers from abroad and attend unique presentations given by experts of our field.

The Conference began with a welcome by the Conference Chairperson and Secretary of the Board, Mr Panagiotis Thrasylvoulou, who made a general introduction about the Association, the role of Human Resource Management and this year's Conference. A welcome by the President of the Board, Mr George Pantelides, followed thanking all participants for being present in this important event for the Association.

The President then, introduced Mr Andreas Assiotis, the Representative of the Minister of Labour, Welfare and Social Insurance, who on behalf of the Minister, Mrs Zeta Emilianidou, made a brief but comprehensive speech and spoke about the role of the Ministry. He mentioned the importance given by

the government in the modern and effective human resource management, which can be seen, among others, through the efforts made for upgrading the public service.

The Conference highlight was the speeches of the two keynote speakers. The first keynote speaker of the Conference was Dr Richard W. Beatty, Professor of Human Resource Strategy at Rutgers University. Through his speech titled **"Strategic Workforce Planning: HR as a Strategic Player"**, Dr Beatty presented the basic steps of a strategic human resources planning through various examples and, among others, he mentioned that strategic work creates "Customer Value" and "Economic Value".

A short break followed and right after that the speech of Mr Jeff Turner, Learning & Development Manager EMEA at Facebook. Through this second keynote speech titled **"The Manager Trumps The Brand"**, the speaker offered to the audience his own practical experiences by giving examples. He pointed out the behaviours a manager must exhibit such as: a) Show care by understanding what is most important for each person's



experience at the company, b) Support people in finding opportunities to develop and grow based on their own areas of strength and interest, c) Set clear expectations and goals for individuals and the team, d) Give clear, actionable feedback on a timely basis, e) Provide the resources people need to do their jobs well, and actively remove roadblocks to success, f) Hold people and the team accountable for success, g) Recognize people and teams for outstanding impact.

After his speech, participants were divided into four (4) different groups according to their own preference and participated in the following parallel workshops:

1. **Proving the Value of Training & HR (ROI)** – Coordinator: Mr Antonios Daskos, Managing Director & Master Trainer, DOOR Training & Consulting Cyprus
2. **How can Technology Elevate your HR Service Delivery** – Coordinator: Mr Kyriacos Kyriacou, Business Development Consultant, DeltaSoft
3. **What CEOs Expect from HR: Practice Vs Theory** – Coordinator: Mr George Christodoulides, Group HR Manager, Lanitis Group of Companies
4. **Employer Branding via LinkedIn. Not an Option; a Must** – Coordinator: Mrs Ethel Agelatou, LinkedIn Trainer & Consultant, Career Branding Coach, HR Consultant

All participants were informed about each workshop's topic in advance and hence, they had the opportunity to choose the topic of their interest based on their needs and interests. All groups consisted of an adequate number of participants and all of them had the opportunity to discuss various issues in smaller groups.

Lunch followed where participants had the opportunity to network.

Then, the Conference started with the second wave of the parallel workshops which are outlined below:

1. **The Value of Coaching in a Fast Changing Organizational Life** – Coordinator: Mr Kostis Tsounakis, Systemic Appreciative Coach
2. **Cultural Change is a Brand Campaign** – Coordinator: Mr Emillios Rotsides, Group HR Manager, A. Zorbas & Sons
3. **The War for Talent: Finding and Keeping Good People** – Coordinator: Mr Nicos M. Stylianou, Human Resources Manager, Lois Builders - Life Coach
4. **The Future of HR/ New Practices** – Coordinator: Mr Kyriacos Andreou, Manager, Human Capital Services, Deloitte

The second wave of workshops was completed again with great success and then all participants gathered in the main Conference room where the eight (8) coordinators presented their findings and conclusions and shared opinions with all the attendees.

Then, the Conference ended while the feedback received after the event showed participants' satisfaction with regards to the organization as well as the content of the speeches and workshops.





SPECIAL EVENT

Ευχαριστούμε θερμά τους χορηγούς του Συνεδρίου καθώς η συμβολή τους υπήρξε καθοριστική στη δημιουργία ενός αξέχαστου Συνεδρίου: Deloitte (Μέγα Χορηγός), Deltasoft (Κύριος Χορηγός), Γιώργος Ζ Γεωργίου & Συνεργάτες (Χορηγός), CIIM και CYTA (Υποστηρικτές).

We would like to thank the Conference sponsors whose contribution was vital in creating an unforgettable Conference: Deloitte (Mega Sponsor), Deltasoft (Main Sponsor), George Z. Georgiou & Associates (Sponsor), CIIM and CYTA (Supporters).



Deloitte.

Mega Sponsor

delta soft

Main Sponsor



Sponsor



Supporters



Ολοκληρωμένες λύσεις

Αξιοπιστία

Καινοτόμες υπηρεσίες

Εξυπηρέτηση

Υπηρεσίες και λύσεις για σας, με συνέπεια, αξιοπιστία και τεχνογνωσία

.....

Στη Cyta δημιουργούμε και σας προσφέρουμε **αξιόπιστες και ολοκληρωμένες υπηρεσίες και λύσεις** υψηλού επιπέδου, που ικανοποιούν τις ανάγκες κάθε επαγγελματικής και προσωπικής σας επικοινωνίας.

Με τεχνολογία αιχμής, **άρτιο δίκτυο εξυπηρέτησης και τεχνικής υποστήριξης**, καθώς και **προσιτές τιμές**, θα συνεχίσουμε να είμαστε δίπλα σας σε κάθε πρόκληση και να βλέπουμε, μαζί, το μέλλον με **αισιοδοξία**.

Βρείτε όλες τις πληροφορίες που χρειάζεστε για τις ανάγκες επικοινωνίας σας, στην **ιστοσελίδα** μας ή επισκεφθείτε ένα από τα **Cytashop** ή τα **καταστήματα του Δικτύου Συνεργατών** μας.

www.cyta.com.cy

Interview with an HR Professional

1) Όνομα, Οργανισμός και Θέση Εργασίας

Μαρία Ιωσήφ Νιώπα, Τσιμεντοποιία Βασιλικού Δημόσια Εταιρεία Απ, Διευθύντρια Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού & Βιομηχανικών Σχέσεων

2) Ακαδημαϊκά Προσόντα

Πτυχιούχος Τμήματος Διεθνών & Ευρωπαϊκών, Οικονομικών & Πολιτικών Σπουδών - Κατεύθυνση Οικονομικών, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Πιστοποιημένη Λειτουργός Εργασιακών Σχέσεων, Υπουργείου Εργασίας, Πρόνοιας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

3) Τί σας ώθησε να ακολουθήσετε καριέρα στον τομέα του Ανθρώπινου Δυναμικού;

Ξεκίνησα την καριέρα μου ως Διευθύντρια Προσωπικού, σε μια από τις μεγαλύτερες Κυπριακές Εταιρείες Λιανικού Εμπορίου. Εκεί διαπίστωσα ότι η μεγαλύτερη δύναμη σε μια Εταιρεία είναι η ποιότητα και η ανάπτυξη του Ανθρώπινου Δυναμικού της και η δημιουργία των κατάλληλων συνθηκών για ένα υγιές Εργασιακό Περιβάλλον.

Το μεγαλύτερο κεφάλαιο μιας εταιρείας είναι το ανθρώπινο δυναμικό της. Είναι ο σημαντικότερος παράγοντας ανάπτυξης ανεξαρτήτως του πλήθους και του μεγέθους των άλλων πόρων που μπορεί να διαθέτει. Όσο όμως σημαντικός παράγοντας είναι τόσο πολύπλοκη είναι η διαχείρισή του. Αυτό αρχικά κίνησε το ενδιαφέρον μου και στη συνέχεια αποτέλεσε τη μεγαλύτερη πρόκληση για μένα.

4) Ποιες οι μεγαλύτερες προκλήσεις που έχετε αντιμετωπίσει κατά τη διάρκεια της καριέρας σας;

Στα πρώτα βήματα της καριέρας μου, στο Λιανικό Εμπόριο, είχα να αντιμετωπίσω τη συνεχή μεταβολή του Ανθρώπινου Δυναμικού, λόγω των πολύ συχνών προσλήψεων/ αποχωρήσεων, οι οποίες απαιτούσαν άμεση αντικατάσταση, εσωτερική μετακίνηση και διαρκή εκπαίδευση.

Σήμερα, σε μια Εταιρεία στο βιομηχανικό τομέα, πρόκληση είναι η διαχείριση πολλών ανθρώπων, με διαφορετικές κουλτούρες και με εξειδικευμένη τεχνική κατάρτιση. Η πολιτική, το μέγεθος και η θέση της Εταιρείας επιβάλλει όλες οι ενέργειές μας να συνάδουν με το νομοθετικό πλαίσιο και τον Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων ώστε να εξασφαλίζονται υγιείς εργασιακές σχέσεις.

Στα πλαίσια των ενεργειών αυτών, καλούμαι να έχω συνεχή, ειλικρινή επικοινωνία με το προσωπικό μας, να δίνω λύσεις και να προτείνω διαδικασίες, με στόχο την εύρυθμη λειτουργία του εργασιακού περιβάλλοντος, σεβόμενη τόσο την Εταιρεία όσο και τον εργαζόμενο.

5) Πώς πιστεύετε η εμπειρία σας στον τομέα του Ανθρώπινου Δυναμικού, έχει συνεισφέρει στην προσωπική και επαγγελματική σας ανάπτυξη;

Ο κάθε άνθρωπος είναι διαφορετικός και η διαχείριση του μια ξεχωριστή και μοναδική εμπειρία. Λόγω της θέσης μου, είχα πολλές τέτοιες εμπειρίες. Ήρθα σε επαφή με πολλούς και διαφορετικούς ανθρώπους, διαχειρίστηκα περίπλοκες καταστάσεις, με αποτέλεσμα να διευρύνω την κατανόησή μου σχετικά με την ανθρώπινη συμπεριφορά. Αυτό με βοήθησε και σε επαγγελματικό και σε προσωπικό επίπεδο.

6) Πώς οι Διευθυντές Ανθρώπινου Δυναμικού μπορούν να βελτιώσουν και να διατηρήσουν την παρακίνηση και δέσμευση του προσωπικού στον οργανισμό τους και τί κίνητρα μπορούν να προσφερθούν αυτήν την περίοδο μέσω δύσκολων οικονομικών συνθηκών;

Οι Διευθυντές Ανθρώπινου Δυναμικού, πρέπει να ενεργήσουν προς την κατεύθυνση της αναγνώρισης του ρόλου και της προσωπικότητας του κάθε εργαζομένου, οι οποίες συμβάλλουν στην πρόοδο και την αύξηση της παραγωγικότητας και να δείξουν ότι οι ενέργειές του εκτιμούνται σε ανώτερο επίπεδο. Αυτό, σε συνδυασμό με τις συνθήκες εξασφάλισης της απασχόλησης, ειδικά σε περιόδους δύσκολων οικονομικών συνθηκών, συμβάλλουν στη δημιουργία ενός καλού κλίματος, που μπορεί να θεωρηθεί ικανοποιητικό από τον εργαζόμενο.

Οι Διευθυντές Ανθρώπινου Δυναμικού, μπορούν να προωθήσουν εσωτερικές μετακινήσεις και αναδιοργανώσεις, οι οποίες να εξυπηρετούν παράλληλα τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας και την ηθική ικανοποίηση του εργαζομένου, με στόχο τη δέσμευση και την παρακίνησή του. Ακόμη μπορούν να οργανωθούν εκδηλώσεις ομαδικής επιβράβευσης.

7) Πώς το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού μπορεί να συνεισφέρει στην επιτυχία ενός οργανισμού; Πώς μπορεί να λειτουργήσει ως στρατηγικός σύμμαχος και σύμβουλος προς την ανώτερη διεύθυνση καθώς επίσης να εργάζεται αρμονικά και να στηρίζει τους διευθυντές και το προσωπικό;

Κατά τη γνώμη μου, ο άνθρωπος παράγοντας είναι ο σημαντικότερος στην ανάπτυξη ενός οργανισμού. Αυτό, εξορισμού καθιστά το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού ως το τμήμα με τη σημαντικότερη συνεισφορά στην επιτυχία του.

Αντικείμενό του είναι η διαμόρφωση ενός δυναμικού, λειτουργικού και αποτελεσματικού οργανογράμματος. Επιμελείται τα οργανωτικά σημειώματα, τις περιγραφές θέσεων εργασίας, πολιτικές και διαδικασίες και δημιουργεί στρατηγικό πλάνο δράσης. Μεριμνά ώστε να εφαρμόζεται σύστημα αξιολόγησης και εκπαίδευσης με σκοπό την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, την ευελιξία και την εναλλαξιμότητα, ώστε ο καθένας να γίνεται αναγκαίος στον οργανισμό. Επιβρα-

βεύει το ανθρώπινο δυναμικό και του δίνει κίνητρα για να προχωρήσει δυναμικά και αποτελεσματικά.

Το τμήμα μπορεί να λειτουργήσει ως στρατηγικός σύμμαχος και σύμβουλος προς την ανώτερη διεύθυνση, συμμετέχοντας στη λήψη αποφάσεων, διασφαλίζοντας την εφαρμογή των πολιτικών και αποφάσεων της Εταιρείας, δίνοντας προς τη διεύθυνση μια συνεχή και πλήρη εικόνα της αξιολόγησης του προσωπικού και λειτουργώντας ως δίαυλος επικοινωνίας μεταφέροντας τις ανησυχίες και τα ερωτήματά τους.

8) Τί πρωτοβουλίες έχετε εφαρμόσει στον οργανισμό σας, για τις οποίες είστε περήφανη και πιστεύετε πως έχουν φέρει θετικά αποτελέσματα στον οργανισμό και στο προσωπικό σας;

• Έχουμε καθιερώσει μια φορά το χρόνο έρευνα γνώμης εργαζομένου (opinion survey), όπου ο εργαζόμενος καλείται να απαντήσει ανώνυμα ένα ερωτηματολόγιο πολλαπλής επιλογής, βασισμένο στις αξίες της εταιρίας (ήπιος ηγέτης, διαφάνεια, αξιοκρατία κ.λ.π.). Γίνεται ανάλυση των αποτελεσμάτων, αξιολόγηση προτεραιοτήτων και προχωρούμε σε ανάλογες δράσεις και διορθωτικές ενέργειες.

• Καθιερώσαμε σύστημα αξιολόγησης όσο αφορά την παραγωγικότητα, ευελιξία, αποτελεσματικότητα κ.α., όπου μέσα από έναν ανοικτό διάλογο ο προϊστάμενος τονίζει τα δυνατά σημεία του εργαζομένου, ενώ στα τεκμηριωμένα αδύνατα σημεία οι λύσεις δίνονται μετά από την συνεργασία των δύο, με στόχο την ανάπτυξή του.

• Το μοντέλο της αξιολόγησης είναι αμφίδρομο παρέχοντας τη δυνατότητα μιας ολοκληρωμένης εικόνας του εργαζομένου, η οποία προκύπτει από τη σχέση του τόσο με τους προϊστάμενους όσο και με τους υφιστάμενούς του.

• Μια σημαντική καινοτομία η οποία καθιερώθηκε τα τελευταία δύο χρόνια, είναι ο θεατός της «Ακαδημίας Ταλέντων». Αφορά την εκπαίδευση/ απασχόληση άνεργων πτυχιούχων δίνοντάς τους τη δυνατότητα να αποκτήσουν την πρώτη τους εργασιακή εμπειρία σε μια μεγάλη βιομηχανία με πλήθος διαφορετικών δραστηριοτήτων εμπλουτίζοντας το βιογραφικό τους. Το πρόγραμμα περιλαμβάνει μέρη από την πλευρά μας ώστε να εξασφαλίζεται αποτελεσματική εκπαίδευση και αξιοποίηση των εκπαιδευόμενων σύμφωνα με το επίπεδο των ακαδημαϊκών τους προσόντων και δεξιοτήτων. Για την επιτυχία του σκοπού αυτού, στο πρόγραμμα συμπεριλαμβάνεται μέντορινγκ δύο επιπέδων (τεχνικό επίπεδο και επίπεδο γενικής αξιολόγησης). Το πρόγραμμα αυτό συνεχίζεται με αποκλειστική ευθύνη και χρηματοδότηση της εταιρίας ως κοινωνική προσφορά.

• Εφαρμογή ίσης μεταχείρισης, αμοιβής και επιβράβευσης των εργαζομένων. Η αξιολόγηση τόσο κατά την εργοδότηση όσο και κατά την εξέλιξη των εργαζομένων βασίζεται αποκλειστικά στις γνώσεις και ικανότητές τους στην εργασία την οποία καλούνται να εκτελέσουν και είναι μακριά από τις υπάρχουσες κοινωνικές προκαταλήψεις και στερεότυπες αντιλήψεις. Αυτό τεκμηριώνεται με την τοποθέτηση γυναικών μηχανικών στο σύστημα βάρδιας, ως χειριστές εγκαταστάσεων και την ανέλιξη γυναικών σε θέσεις τόσο της ανώτατης όσο και της ανώτερης διεύθυνσης. Για τον λόγο αυτό υπήρξε βράβευση της εταιρίας από την Ομοσπονδία Εργοδοτών & Βιομηχανών (ΟΕΒ) σε συνεργασία με το Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, με το βραβείο «Καλές Πρακτικές για την Ισότητα των δύο Φύλων στον εργασιακό χώρο».

9) Τί συμβουλές θα δίνετε σε Κύριους νεαρούς που τώρα ξεκινούν την επαγγελματική τους καριέρα;

Να δείχνουν την προσωπικότητά τους και να έχουν αυτοπεποίθηση. Να έχουν ενθουσιασμό και όρεξη. Να φροντίζουν να έχουν μια κοινωνική παρουσία και δραστηριότητα. Να είναι ευέλικτοι και διορατικοί. Να είναι ενημερωμένοι σχετικά με το αντικείμενο και την δραστηριότητα του οργανισμού που θα αποταθούν για εργασία.



Interview:

Το Coaching ως αποτελεσματικό εργαλείο αξιοποίησης της συλλογικής γνώσης των ανθρώπων μιας επιχείρησης

Ο καθηγητής David Clutterbuck και η Agnieszka Bajer της PwC Κύπρου, εξηγούν γιατί η ανάπτυξη κουλτούρας coaching δεν είναι εύκολη υπόθεση



Ο καθηγητής David Clutterbuck είναι εκ των ιδρυτών του European Mentoring & Coaching Council και δραστηριοποιείται σήμερα ως Ειδικός Πρεσβευτής του Συμβουλίου, με στόχο την προώθηση των βέλτιστων πρακτικών coaching και mentoring στο διεθνές χώρο.



Η Agnieszka Bajer είναι Διευθύντρια στο τμήμα Συμβουλευτικών Υπηρεσιών της PwC Κύπρου και το έργο της με οργανισμούς επικεντρώνεται μεταξύ άλλων στην εισήγηση δημιουργικών λύσεων για τον εντοπισμό, την ανάπτυξη και την υποστήριξη ηγετικών στελεχών.

Γιατί πιστεύετε ότι το coaching κερδίζει όλο και περισσότερο έδαφος τις τελευταίες δεκαετίες;

DC: Η Δημοτικότητα του coaching είναι άμεσα συνδεδεμένη με την αντίληψη που επικρατεί γύρω από την αποτελεσματικότητα του, δηλαδή την ικανότητά του να προσφέρει αποτελέσματα μέσα από την ενίσχυση της απόδοσης των ατόμων και της ομάδας. Όλο και περισσότεροι οργανισμοί συνειδητοποιούν ότι το coaching αποτελεί ένα εργαλείο που υποστηρίζει άτομα και οργανισμούς στην αξιοποίηση των δυνατοτήτων τους και στην επίτευξη των στόχων τους.

Πολλοί οργανισμοί δηλώνουν ότι θέλουν να αναπτύξουν μια κουλτούρα coaching. Τι είναι η κουλτούρα coaching και πώς δημιουργείται;

AB: Με απλά λόγια, η οργανωτική κουλτούρα είναι «ο τρόπος με τον οποίο λειτουργούμε». Συνεπώς, η κουλτούρα coaching είναι μια κουλτούρα βάσει της οποίας ένας οργανισμός εφαρμόζει μια αναπτυξιακή προσέγγιση σε όλο το φάσμα των εργασιών και των σχέσεών του με τους συναδέλφους, τους πελάτες και τα άλλα εμπλεκόμενα μέρη τόσο εντός όσο και εκτός του οργανισμού. Αυτού του είδους η κουλτούρα επιτρέπει στους οργανισμούς να αξιοποιήσουν στο έπακρο τη συλλογική σοφία, τη δημιουργικότητα και τις δυνατότητες των ανθρώπων τους.

Τι θα συμβουλευάτε ένα διευθυντικό στέλεχος που επιθυμεί να ενσωματώσει το coaching στα καθημερινά διοικητικά του καθήκοντα;

DC: Πρώτα απ' όλα, θα πρέπει να είναι προετοιμασμένος να επενδύσει χρόνο καθώς το coaching απαιτεί αρκετό χρόνο στο αρχικό στάδιο. Αλλά για κάθε ώρα που ένα διευθυντικό στέλεχος αφιερώνει στο coaching, υπολογίζεται ότι εξοικονομεί τουλάχιστον 8 ώρες στους επόμενους 12 μήνες. Επίσης, τα διευθυντικά στελέχη δε θα πρέπει να αναμένουν ότι η ομάδα τους θα τηρήσει στην αρχή μια θετική στάση προς το coaching. Πρόκειται για μια νέα, παράξενη – και κάποιες φορές άβολη – εμπειρία. Οι διευθυντές, θα πρέπει να βοηθήσουν την ομάδα τους να κατανοήσει την αξία του coaching και να εμπλέξουν τα μέλη της ώστε να αναπτύξουν από κοινού μια κουλτούρα coaching εντός της ομάδας.

Ας μιλήσουμε λοιπόν για το coaching και τις ομάδες. Είναι εφικτό να καταστεί μια ομάδα πιο αποτελεσματική μέσω του coaching;

DC: Βεβαιότατα. Το coaching της ομάδας της επιτρέπει να αναπτύξει ένα κλίμα υποστηρικτικό προς τη μάθηση, να ιεραρχήσει με σαφήνεια τις προτεραιότητες, να διαχειριστεί συγκρούσεις, να μελετήσει την κουλτούρα της ομάδας και να τη βοηθήσει να εξελιχθεί, να αυξήσει τα επίπεδα δημιουργικότητας και καινοτομίας, να βελτιώσει την αποτελεσματικότητα της επικοινωνίας και να γίνει πιο ευέλικτη στην αντιμετώπιση των δυσκολιών.

Ποια είναι η άποψή σας για τον τρόπο με τον οποίο χρησιμοποιούν το coaching οι οργανισμοί στην Κύπρο;

AB: Τα τελευταία χρόνια, έχουμε παρατηρήσει μια σημαντική αύξηση του ενδιαφέροντος των πελατών μας για το coaching. Είναι σήμερα ευρέως αποδεκτό ότι αυτό μπορεί να έχει σημαντικό θετικό αντίκτυπο στην απόδοση, την ανάπτυξη και την αφοσίωση των εργαζομένων. Οι πλείστοι από τους οργανισμούς που γνωρίζουμε προσπαθούν να θέσουν τα θεμέλια μιας κουλτούρας coaching χρησιμοποιώντας εξωτερικούς coaches για τα ανώτερα εκτελεστικά τους στελέχη και καταρτίζοντας τους διευθυντές τους σε δεξιότητες coaching.

Έχετε οποιεσδήποτε εισηγήσεις για το πώς θα μπορούσαν οι οργανισμοί να μεγιστοποιήσουν τα οφέλη που αποκομίζουν από το coaching;

AB: Το coaching μπορεί να αποφέρει τα μέγιστα δυνατά οφέλη μόνο όταν επηρεάσει μια μεγάλη μάζα εργαζομένων, επεκταθεί σε ολόκληρο τον οργανισμό και παρασύρει τον καθένα στο πέρασμά του. Αυτό αποτελεί για κάθε οργανισμό το ιδανικό επίπεδο όσον αφορά την κουλτούρα coaching και δεν είναι εύκολο να επιτευχθεί. Ένα από τα σημαντικά βήματα για να εξαπλώσουμε αυτή την κουλτούρα είναι να μεταδώσουμε σε άτομα-κλειδιά, καθώς και σε ομάδες εργασίας, το μικρόβιο του coaching. Πιστεύουμε πραγματικά ότι το coaching εντός της ομάδας εργασίας βρίσκεται στο επίκεντρο της αλλαγής κουλτούρας. Όταν το coaching πάψει πλέον να επιβάλλεται στο ανθρώπινο δυναμικό και εξελιχθεί σε κάτι που γίνεται «από κοινού» ώστε να επιλύσουν καθημερινά προβλήματα, να μάθουν και να αναπτυχθούν, οι οργανισμοί αρχίζουν να αποκομίζουν τεράστια οφέλη.

«Όλο και περισσότεροι οργανισμοί συνειδητοποιούν ότι το coaching αποτελεί ένα εργαλείο που υποστηρίζει άτομα και οργανισμούς στην αξιοποίηση των δυνατοτήτων τους και στην επίτευξη των στόχων τους»

Οι David Clutterbuck και Agnieszka Bajer ήταν οι κύριοι ομιλητές στο συνέδριο της PwC «Systemic approach to building a coaching culture: strategies for success»



ΔΙΑΦΗΜΙΣΤΕ ΣΤΟ

‘ΑΝΘΡΩΠΟΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑ’

ΤΟ ΠΛΕΟΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ ΤΗΣ ΚΥΠΡΟΥ ΣΕ
ΘΕΜΑΤΑ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ.

ΔΙΑΦΗΜΙΖΟΝΤΑΣ ΣΤΟ ‘ΑΝΘΡΩΠΟΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑ’ ΠΡΩΘΕΙΤΕ ΤΙΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ
ΚΑΙ ΤΑ ΠΡΟΪΟΝΤΑ ΣΑΣ ΣΕ ΟΛΟΥΣ ΤΟΥΣ ΑΝΑΓΝΩΣΤΕΣ ΤΟΥ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟΥ
ΚΑΙ ΤΥΓΧΑΝΕΤΕ ΤΗΣ ΑΝΑΛΟΓΗΣ ΠΡΟΣΟΧΗΣ ΚΑΙ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗΣ.

Το περιοδικό του Επαγγελματικού μας Συνδέσμου
λαμβάνεται σε ηλεκτρονική και έντυπη μορφή από Μέλη,
Επαγγελματίες Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού,
Διευθυντικά Στελέχη του τόπου μας, Ακαδημαϊκούς
και Ερευνητές στην Κύπρο αλλά και στο εξωτερικό,
από ηγετικά στελέχη του τόπου μας που
καθορίζουν το μέλλον των επιχειρήσεων
στην Κύπρο.

ADVERTISE IN

PEOPLE AND WORK

THE CYPRIOT HUMAN RESOURCES
MANAGEMENT PROFESSIONAL MAGAZINE.

BY ADVERTISING IN ‘PEOPLE AND WORK’ YOU
PROMOTE YOUR SERVICES AND PRODUCTS TO ALL
READERS OF THE MAGAZINE AND YOU BENEFIT
FROM THEIR ATTENTION AND RECOGNITION.

The magazine of our Professional Association is
received electronically and in hard copy by Members,
HRM Professionals, Management Executives of our
country, Academics and Researchers in Cyprus and abroad,
as well as leading figures who determine the future of our
enterprises in Cyprus.

ΓΙΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΔΙΑΦΗΜΙΣΤΙΚΟΥ ΧΩΡΟΥ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΗΣΤΕ ΜΕ ΤΗΝ ΕΙΡΗΝΗ ΠΑΠΑΔΟΠΟΥΛΟΥ
ΤΗΛ: 22318081, ΤΗΛΕΦΩΜΙΟΤΥΠΟ: 22318083, E-MAIL: INFO@CYHRMA.ORG

FOR INFORMATION REGARDING RESERVATION OF ADVERTISING SPACE CONTACT IRENE PAPADOPOULOU
TEL: 22318081, FAX: 22318083, E-MAIL: INFO@CYHRMA.ORG

Ημερίδα Ενημέρωσης "Ζήσε το Όνειρό σου"

Educational Day "Start Your Dream"

Στα πλαίσια της Εταιρικής Κοινωνικής του Ευθύνης, ο Κυπριακός Σύνδεσμος Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού σε συνεργασία με τον Όμιλο Ρόταρακτ Λάρνακα- Κίτιον, ξεκίνησε μια προσπάθεια συγκέντρωσης χρημάτων και υποτροφιών για άτομα που είναι λήπτες βοήθειας από το Κοινωνικό Παντοπωλείο Λάρνακας και επιθυμούν να σπουδάσουν χωρίς να έχουν όμως την οικονομική δυνατότητα.

Στα πλαίσια της προσπάθειας αυτής, διοργανώθηκε Ημερίδα Ενημέρωσης για θέματα Παιδείας και Επαγγελματικής Ανάπτυξης με τίτλο «Ξεκίνα το όνειρό σου», στο Ξενοδοχείο Atrium Zenon στη Λάρνακα. Στην εκδήλωση προσήλθαν δεκάδες νέοι μαζί με τις οικογένειές τους.

Στην εκδήλωση συμμετείχαν Πανεπιστήμια και Κολλέγια, τα οποία πρόσφεραν όλες τις απαραίτητες πληροφορίες στους ενδιαφερομένους. Μέλη του Συνδέσμου μας ήταν παρόντες στην εκδήλωση δίνοντας συμβουλές στους επισκέπτες όσον αφορά τη δημιουργία ενός καλού Βιογραφικού Σημειώματος.

Συγκεκριμένα, στην εκδήλωση συμμετείχαν: Το Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού, το Πανεπιστήμιο Κύπρου, το Πανεπιστήμιο Λευκωσίας, το Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο Κύπρου, το Πανεπιστήμιο Frederick, το UCLAN Cyprus, το Ανώτερο Ξενοδοχειακό Ινστιτούτο Κύπρου (ΑΞΙΚ), το Intercollege Λάρνακας, το Alexander College, το Atlantis College, το C.D.A. College, The Cyprus Computer Society (CCS), το ECDL (European Computer Driving Licence), καθώς και η Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού.

Με τις δωρεές χρηματικών ποσών από τους συνεργάτες μας καταφέραμε να προσφέρουμε οικονομικό βοήθημα σε τέσσερις κοπέλες, των οποίων οι οικογένειες είναι λήπτες βοήθηματος, συμβάλλοντας έτσι στη συνέχιση των σπουδών τους.

Ευχαριστούμε θερμά το Ξενοδοχείο Atrium Zenon για τη φιλοξενία όπως επίσης και όλους τους Χορηγούς της εκδήλωσης: C. A Papaellinas, Deloitte, Deltasoftware, Grantxpert, Hellenic Bank, Lithotechnic Printers, Petrolina, Rotary International, SMC JV και Studio Bagno.

Within the context of its Corporate Social Responsibility, the Cyprus Human Resource Management Association in collaboration with the Rotaract Club of Larnaca Kition undertook a project with the goal to gather money and scholarships for unprivileged young people who wish to study, but do not have the means or financial resources to do so. The aim was to help the beneficiaries that are supported by the Municipal Welfare Store of Larnaca.

In the context of this effort, we have organized an Educational Day titled "Start your Dream", on education and professional development topics, which took place at Atrium Zenon Hotel in Larnaca. Dozens young people along with their families attended the event.

Universities and Colleges participated in the event by giving advice and information to the attendees. Members of our Association were there as well giving advice to the visitors on how to create an attractive CV.

The following Academic Institutions and Organizations have supported the event: Ministry of Education and Culture, University of Cyprus, University of Nicosia, Cyprus University of Technology, Frederick University, UCLan Cyprus, Higher Hotel Institute Cyprus, Intercollege Larnaca, Alexander College, Atlantis College, CDA College, Cyprus Computer Society (CCS), European Computer Driving Licence (ECDL), and the Human Resource Development Authority.

With the funds donations gathered from our partners, we managed to offer financial aid to four girls whose families are supported by the charitable organization, thus contributing to the continuation of their studies.

We would like to thank the Atrium Zenon Hotel for its hospitality as well as all the Sponsors of the event: CA Papaellinas, Deloitte, Deltasoftware, Grantxpert, Hellenic Bank, Lithotechnic Printers, Petrolina, Rotary International, SMC JV and Studio Bagno.



11.02.2015

Επαγγελματική Εικόνα

Professional Appearance

Ανταπόκριση από την Κρις Μαθά

Correspondence by Chris Mathas

Η θετική επίδραση και εντύπωση που μεταδίδει ένας υποψήφιος κατά τη διάρκεια της συνέντευξης πρόσληψης, είναι απαραίτητες προϋποθέσεις για τη διαμόρφωση μίας επιτυχημένης επαγγελματικής πορείας. Στις 11 Φεβρουαρίου 2015, η Διευθύνουσα Σύμβουλος της εταιρείας Let's Talk! Human Potential Ltd., κυρία Κρις Μαθά, παρέχει χρήσιμες πληροφορίες σε φοιτητές του Πανεπιστημίου Λευκωσίας για το θέμα αυτό. Στα πλαίσια της παρουσίασης με τίτλο «Επαγγελματική Εικόνα», που διοργανώθηκε από τον Κυ.Συ.Δ.Α.Δ σε συνεργασία με το Τμήμα Φοιτητικής Μέριμνας του Πανεπιστημίου Λευκωσίας, η Κρις έδωσε πρακτικές συμβουλές και παραδείγματα για το τί να εφαρμόζουν και τί είναι καλό να αποφεύγουν οι υποψήφιοι στις συνεντεύξεις, όπως και για τη σημασία της αξιοποίησης και προώθησης των προτερημάτων τους, με τρόπο που να δημιουργούν προστιθέμενη αξία για τους ενδεχόμενους εργοδότες.

Οι συμμετέχοντες είχαν την ευκαιρία να ωφεληθούν περαιτέρω από τη μακρόχρονη εμπειρία της Κρις στον τομέα προσλήψεων, όπως και από την ιδιότητά της ως σύμβουλος διαχείρισης απόδοσης και σταδιοδρομίας, όταν δόθηκε η ευκαιρία να απαντηθούν πολλές ερωτήσεις στο τέλος της παρουσίασης. Η ανατροφοδότηση που πήραμε από τους συμμετέχοντες ήταν ενδεικτική της υψηλής αξίας της πρωτοβουλίας αυτής για τους φοιτητές, που συνέβαλε στην αποτελεσματική προώθηση της συνεισφοράς του Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. στη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας νέων επαγγελματιών στην Κύπρο.

Increasing your impact and influence in an interview setting is key to defining a successful career path. On February 11th 2015, Mrs Chris Mathas, Managing Partner of Let's Talk! Human Potential Ltd. provided insights to students of the University of Nicosia on exactly how they can do that. Within the context of the presentation titled "Professional Appearance", which was organized by the CyHRMA in collaboration with the Student Affairs Department of UNic, Chris gave practical tips and examples of the dos and don'ts of interviewing and the importance of leveraging and selling your strengths in a value adding way to potential employers.

Participants had the opportunity to tap into Chris' extensive expertise as a recruiter and performance and career coach, during the extensive question and answer session that followed the presentation. The feedback received from participants was proof that this initiative was of high value for the students, enabling the CyHRMA to effectively demonstrate its contribution to the improvement of the competitiveness of young professionals in Cyprus.



11.02.2015

Επαγγελματική Συμπεριφορά και Εμφάνιση

Ανταπόκριση από τη Μαρία Παύλου

Professional Behaviour and Appearance

Correspondence by Maria Pavlou

Στις 11 Φεβρουαρίου 2015, 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 Παύλου, μέλος του Κυ.Συ.Δ.Α.Δ., η οποία έδωσε στους συμμετέχοντες συμβουλές όσον αφορά τη σωστή Συμπεριφορά και Εμφάνιση στο εργασιακό περιβάλλον.

Η εκπαιδευτρια ανέλυσε τη λέξη «επαγγελματισμός» από την άποψη των τρόπων και της συμπεριφοράς. Έδωσε πραγματικά παραδείγματα από την προσωπική της εμπειρία ούτως ώστε οι συμμετέχοντες να κατανοήσουν πιο εύκολα το θέμα.

Στο τέλος, υπέδειξε και επεξήγησε τη σημασία της ισορροπίας μεταξύ της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής.

Η παρουσίαση έγινε σε πολύ φιλικό και ευχάριστο περιβάλλον και στο τέλος οι συμμετέχοντες είχαν την ευκαιρία να επιλύσουν, μέσω ερωτήσεων, τις απορίες τους.

On February the 11th 2015 the CyHRMA in collaboration with the Cyprus University of Technology organized a presentation on "Professional Behaviour and Appearance" at the premises of the Cyprus University of Technology in Limassol, in order to provide help and support to all students and the unemployed youth.

The presentation was held by Mrs. Maria Pavlou, member of the CyHRMA, who gave advice on proper Behavior and Appearance in the working environment.

The trainer analyzed the word "professionalism" in terms of manners and attitude. She gave real life examples especially from her work environment in order to make the topic easier to understand.

At the end, she indicated and explained the importance of work-life balance.

The presentation was conducted in a friendly and pleasant environment and at the end the participants had the opportunity to resolve their queries in a Q & A session.



11.02.2015

Αυτογνωσία και Επαγγελματική Επιτυχία

Ανταπόκριση από τον Δημήτρη Βασιλακκά

Self-awareness and Professional Success

Correspondence by Demetris Vassilakkas

Στις 11 Φεβρουαρίου 2015, ο Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. σε συνεργασία με το Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο Κύπρου οργάνωσε παρουσίαση με θέμα «Αυτογνωσία και Επαγγελματική Επιτυχία».

Η παρουσίαση πραγματοποιήθηκε από τον κ. Δημήτρη Βασιλακκά, μέλος του Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. και Διευθυντή της εταιρείας Future Advisor Career Development, ο οποίος υπέδειξε στους συμμετέχοντες τα αποτελέσματα της προσωπικής ανάπτυξης μέσα από την αυτογνωσία πάνω στην επιτυχή επαγγελματική ανάπτυξη. Παρουσίασε τη διαδικασία αξιολόγησης των δεξιοτήτων, αξιών και της προσωπικότητας με στόχο τη δημιουργία ενός επαγγελματικού οράματος και αποστολής. Μέσα από την παρουσίαση και μια σειρά παραδειγμάτων, παρέχει την ουσία της δημιουργίας στόχων και σεναρίων που οδηγούν στην επιτυχία λαμβάνοντας υπόψη όλες τις πληροφορίες και τις γνώσεις που αποκτώνται μέσα από την αυτογνωσία.

Οι συμμετέχοντες είχαν την ευκαιρία να συσχετιστούν με την παρουσίαση θέτοντας ερωτήσεις σχετικά με τις προσωπικές τους εμπειρίες και αντιλήψεις.

On February 11th 2015, the CyHRMA in collaboration with the Cyprus University of Technology organized a presentation on "Self-awareness and Professional Success".

The presentation was held by Mr. Demetris Vassilakkas, member of the CyHRMA and Director of Future Advisor Career Development, who demonstrated to the participants the effects of personal development through self-awareness, on successful professional development. He presented the process of assessing their skills, values and personality to create a professional vision and mission. Through the presentation and a series of examples, he provided the essence of creating goals and scenarios that lead to success, taking into consideration all the information and knowledge they acquire through self-awareness.

The participants had the opportunity to relate to the presentation by posing questions about their personal experiences and perceptions.



18.02.2015

Τεχνικές Διαχείρισης Άγχους

Ανταπόκριση από τον Μαρτίνο Δημοσθένους

Stress Management Techniques

Correspondence by Martinos Demosthenous

Στις 18 Φεβρουαρίου 2015, ο Κυ.Συ.Δ.Α.Δ σε συνεργασία με το Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο Κύπρου στη Λεμεσό, διοργάνωσαν ανοικτή διάλεξη για φοιτητές και ανέργους με τίτλο «Τεχνικές Διαχείρισης Άγχους». Εισηγητής ήταν ο κύριος Μαρτίνος Δημοσθένους, Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού της εταιρείας 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 18th of February 2015, the CyHRMA in collaboration with the Cyprus University of Technology in Limassol organized an open-to-the public lecture aimed at students and unemployed people titled "Stress Management Techniques". The lecture speaker was Mr Martinos Demosthenous, Human Resources Manager at 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 statistical 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.



18.02.2015

Τεχνικές Επίλυσης Προβλημάτων στο Χώρο Εργασίας

Ανταπόκριση από τη Βαλεντίνα Τουμάνιου

Problem Solving Techniques in the Workplace

Correspondence by Valentina Toumaniou

Το θέμα της «Δημιουργικής Επίλυσης Προβλημάτων στο Χώρο Εργασίας» παρουσιάσαν στο Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο Κύπρου, τα μέλη του Συνδέσμου, Βαλεντίνα Τουμάνιου και Ναστασία Μιχαήλ. Η παρουσίαση πραγματοποιήθηκε στις 18 Φεβρουαρίου 2015, στα πλαίσια των σεμιναρίων για ανάπτυξη δεξιοτήτων για εξεύρεση εργασίας, τα οποία συνδιοργανώνουν το Γραφείο Σταδιοδρομίας του ΤΕΠΑΚ, το Europe Direct Λεμεσού, το Συμβούλιο Νεολαίας του Δήμου Λεμεσού και ο Κυπριακός Σύνδεσμος Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού.

Οι συμμετέχοντες είχαν την ευκαιρία να ακούσουν πρακτικές συμβουλές σχετικά με την αντιμετώπιση προβλημάτων που προκύπτουν στο χώρο εργασίας, αλλά και τεχνικές για εξεύρεση δημιουργικών λύσεων ("out of the box"), πέραν από τα συνηθισμένα. Δόθηκε ιδιαίτερη έμφαση στον καθορισμό του προβλήματος, που όπως εξηγήθηκε αποτελεί το κυριότερο στάδιο της διαδικασίας επίλυσης προβλημάτων, αλλά και της μεθοδολογίας που ακολουθείται για να προσεγγίσουμε προβλήματα που φαντάζουν δύσκολα στην επίλυσή τους. Στη συνέχεια, η Ναστασία Μιχαήλ παρουσίασε τη δημιουργική προσέγγιση σε σχέση με την επίλυση του θέματος της εξεύρεσης εργασίας, συζήτησε με τους συμμετέχοντες την αξία της αυτογνωσίας στην επιλογή της κατάλληλης θέσης εργασίας και τις διάφορες ευκαιρίες που πιθανόν να περνούν απαρατήρητες εν καιρώ οικονομικής κρίσης, λόγω της προσήλωσης στο αρνητικό κλίμα που επικρατεί.

Ακολούθησε διάλογος και ανταλλαγή απόψεων μεταξύ των συμμετεχόντων και των εκπαιδευτών και έγινε αναφορά σε συγκεκριμένα παραδείγματα προβλημάτων που αντιμετωπίζουν και πώς αυτά θα μπορούσαν να επιλυθούν με τρόπους "out of the box".

"Creative Problem Solving at the Workplace" was the topic of the presentation held at the Cyprus University of Technology, by Association members Valentina Toumaniou and Nastasia Michael. The presentation took place on the 18th February 2015, as part of the series of employment skills development workshops co-organised by the CUT Career Office, Limassol Europe Direct, the Limassol Municipality Youth Council and the Cyprus Human Resource Management Association.

Participants had the opportunity to listen to practical advice relating to dealing with problems that occur in the workplace, as well as techniques for creative ("out of the box") solutions. Particular emphasis was placed on defining the problem, which constitutes the most important stage in the problem solving process, as was explained, but also on the methodology adopted to approach problems which seem difficult to solve. Afterwards, Nastasia Michael presented the creative approach in relation to job hunting issue and discussed with participants about the value of self-awareness in finding the right job, as well as about the various opportunities that may pass unnoticed during the financial crisis, due to the negativity that tends to prevail.

Further discussion and exchange of opinions between participants and trainers then took place, whilst reference was made to specific examples of problems faced and how these could be solved through "out of the box" approaches.



25.02.2015

Η Τέχνη της Αποτελεσματικής Επικοινωνίας

Ανταπόκριση από τη Βασιλική Χριστοφί

The Art of Effective Communication

Correspondence by Vasiliki Christofi

Στις 25 Φεβρουαρίου 2015 πραγματοποιήθηκε σεμινάριο με τίτλο «Η Τέχνη της Αποτελεσματικής Επικοινωνίας» που οργανώθηκε από τον Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. σε συνεργασία με το Πανεπιστήμιο Κύπρου. Το σεμινάριο πραγματοποιήθηκε στις κτηριακές εγκαταστάσεις του Πανεπιστημίου Κύπρου και ήταν ανοικτό σε μαθητές του Πανεπιστημίου και ανέργους. Η εκπαιδευτρια που παρουσίασε το σεμινάριο ήταν η κα Βασιλική Χριστοφί, Επικοινωνιολόγος - Εκπαιδευτρια στην εταιρεία Conicon Ltd.

Το υλικό της παρουσίασης σχεδιάστηκε με σκοπό να ενημερώσει τους μαθητές και ανέργους σχετικά με το θέμα της αποτελεσματικής επικοινωνίας, αρχίζοντας από τα βασικά με τον ορισμό της λέξης «επικοινωνία», εξηγώντας τους τέσσερις βασικούς τύπους της επικοινωνίας, αναλύοντας τα εμπόδια της επικοινωνίας και το πιο βασικό, το ρόλο της αντίληψης στην επικοινωνία.

Η παρουσίαση εστιάστηκε στην Προφορική Επικοινωνία, στα 5 διαφορετικά επίπεδα ακρόασης και στον ρόλο τους στην επικοινωνία, στους 3 διαφορετικούς τρόπους με τους οποίους στέλνονται και λαμβάνονται μηνύματα, στη σημασία της Γλώσσας του Σώματος, στους διαφορετικούς τρόπους χειραψίας και στη σημασία που έχουν στα επαγγελματικά ραντεβού (π.χ. συνεντεύξεις) και τελευταίο, στο πώς οι επικοινωνιακές τεχνικές μπορούν να μας βοηθήσουν ως άτομα να ανελιχθούμε όχι μόνο στην καριέρα μας αλλά και στην προσωπική μας ζωή.

Κατά τη διάρκεια της παρουσίασης πραγματοποιήθηκαν πρακτικές ασκήσεις με σκοπό την ένδειξη της σημασίας της αντίληψης στην επικοινωνία μέσω εικόνων. Ερωτήσεις και ασκήσεις κατά τη διάρκεια της παρουσίασης βοήθησαν τους συμμετέχοντες να αναπτύξουν καρποφόρους διαλόγους και να κατανοήσουν καλύτερα τη σημασία της επικοινωνίας στην καθημερινή προσωπική τους ζωή και την καριέρα τους.

Στο σεμινάριο παρευρέθηκαν συνολικά περίπου 60 φοιτητές και άλλοι συμμετέχοντες, οι οποίοι έλυσαν περαιτέρω απορίες και διευκρινίσεις στο τέλος του σεμιναρίου.

On February 25th, 2015 a lecture titled "The Art of Effective Communication" was organized by the CyHRMA in collaboration with the University of Cyprus. The lecture took place at the University's premises and was open not only to University of Cyprus students but the unemployed as well. The presenter was Mrs. Vasiliki Christofi, a Communication Specialist at Conicon Ltd.

The presentation was designed to inform students and unemployed on the subject of effective communication, starting from the basics by defining the word "communication", illustrating and explaining the four basic types of communication, showcasing the obstacles of communication and most importantly, the role of perception in communication.

This presentation focused on Verbal Communication, the 5 different levels of listening and their role in communication, the 3 different ways of sending and receiving messages, Body Language and its value, multiple ways of handshake and their importance in professional meetings (e.g. interviews), and lastly how communication techniques can help us as individuals to advance not only in our careers but in our personal lives as well.

Throughout the presentation there were practical exercises aiming to illustrate that even if everyone is looking at the same picture, each and every one anticipates it differently. Questions and illustrations during the presentation allowed participants to develop fruitful conversations and a better understanding of the value of communication in both their personal everyday routines and their careers.

The seminar was attended by a total of approximately 60 students and other participants who asked questions and received further clarifications at the end of the lecture.



25.02.2015

Τεχνικές Διαχείρισης Χρόνου

Ανταπόκριση από τη Μόνικα Πότσου

Time Management Techniques

Correspondence by Monica Potsou

Στις 25 Φεβρουαρίου 2015, ο Κυπριακός Σύνδεσμος Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού (Κυ.Συ.Δ.Α.Δ.) σε συνεργασία με το Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο Κύπρου (ΤΕΠΑΚ) διοργάνωσαν ανοικτή διάλεξη με τίτλο «Τεχνικές Διαχείρισης Χρόνου». Η διάλεξη αυτή αποτελούσε μέρος μίας σειράς διαλέξεων, και 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.

Ομιλήτριες ήταν η Κα. Μόνικα Πότσου και η Κα. Ναστάσια Μιχαήλ, μέλη του Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. και της Επιτροπής Συντονισμού περιοχών Λεμεσού και Πάφου του Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. Η διάλεξη ξεκίνησε 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 ακολουθηθούν ούτως ώστε να πετύχουν πιο αποτελεσματική 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 «Εξυπνου» στόχου και οι συμμετέχοντες είχαν την ευκαιρία να κατανοήσουν κάποια χρήσιμα εργαλεία ώστε να μπορούν να θέτουν έξυπνους στόχους και να προγραμματίζονται και οι ίδιοι. Επίσης, οι συμμετέχοντες καθοδηγήθηκαν στο πώς 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 μια ενδιαφέρουσα συζήτηση στο θέμα της διάλεξης.

On the 25th of February 2015, the Cyprus Human Resource Management Association (CyHRMA) in collaboration with the Cyprus University of Technology (CUT) organised an open lecture titled "Time Management Techniques". The lecture was one of a series of lectures organised within the framework of the established collaboration between the CyHRMA and the CUT. The lecture took place at the University's premises with great success and the participants were mainly University students, young graduates and unemployed people.

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

Examples of different time wasters were given and the way these can affect our lives. Moreover, the trainers 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 followed by an interesting discussion on the topic.



04.03.2015

Ψυχομετρικά Τεστ και Εργαλεία Πρόσληψης

Ανταπόκριση από την Άννα Σοφοκλέους

Psychometric Tests and Recruitment & Selection Tools

Correspondence by Anna Sofokleous

Στις 4 Μαρτίου 2015, ο Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. σε συνεργασία με το Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο Κύπρου, διοργάνωσε 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 σχετικές 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 αυτό 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.

Στο τέλος της διάλεξης, οι φοιτητές είχαν την ευκαιρία να επιλύσουν, μέσω ερωτήσεων, τις απορίες τους.

On March 4th 2015 the CyHRMA in collaboration with the Cyprus University of Technology organized a lecture 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.

At the end of the lecture, the students had the opportunity to resolve their queries in a Questions & Answers session.



04.03.2015

Αποτελεσματικές Παρουσιάσεις

Ανταπόκριση από τον Γιαννάκη Μουζούρη

Effective Presentations

Correspondence by Yiannakis Mouzouris

Στις 4 Μαρτίου 2015, ο Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. σε συνεργασία με το Πανεπιστήμιο Κύπρου διοργάνωσε διάλεξη για τους φοιτητές του Πανεπιστημίου με τίτλο «Αποτελεσματικές Παρουσιάσεις». Εισηγητής της διάλεξης ήταν ο κύριος Γιαννάκης Μουζούρης, Επικεφαλής Συμβουλευτικής & Εκπαίδευσης στην εταιρεία Conicon Ltd.

Σκοπός της παρουσίασης ήταν να δώσει στους συμμετέχοντες χρήσιμες συμβουλές για το σχεδιασμό, οργάνωση και υλοποίηση αποτελεσματικών παρουσιάσεων.

Σύμφωνα με τον εισηγητή, μια αποτελεσματική παρουσίαση πρέπει να συναρπάξει το κοινό αλλά παράλληλα να το παρακινεί για δράση. Έκανε αναφορά στους Αρχαίους Έλληνες, οι οποίοι στηρίζονταν στο τρίπτυχο: Ήθος, Πάθος, Λόγος. Με άλλα λόγια από το Τί λέει κάποιος, Πώς το λέει και Ποιος το λέει, το λιγότερο σημαντικό είναι το Τι λέει! Το Ποιος είναι και Πώς παρουσιάζει κάτι είναι πολύ πιο σημαντικά.

Τα πιο πάνω αναδεικνύουν τη σημασία του ανθρώπινου παράγοντα σε μια παρουσίαση και ιδιαίτερα το χαρακτήρα, τα κίνητρα, το πάθος που έχει για το αντικείμενο καθώς και τις επικοινωνιακές του ικανότητες με ιδιαίτερη έμφαση τη μη λεκτική επικοινωνία (στάση του σώματος, εκφράσεις προσώπου, κινήσεις χεριών κλπ.)

Η επιτυχία μιας παρουσίασης επίσης είναι σχετιζόμενη με τις συνθήκες εμπλοκής (engagement) που δημιουργεί ο παρουσιαστής με το ακροατήριό του.

Ανέφερε στους φοιτητές το τεχνικό μέρος μιας παρουσίασης, η οποία αποτελείται από 3 μέρη: 1) Σχεδιασμός και Οργάνωση, 2) Εκτέλεση, 3) Επανάτροφοδότηση.

Ο Σχεδιασμός και Οργάνωση μιας παρουσίασης περιλαμβάνει την ανάλυση της περίπτωσης, αναγνώριση του ακροατηρίου, καθορισμό του σκοπού και στόχων της παρουσίασης, εξοικείωση με το χώρο παρουσίασης, προϋπολογισμό, επιλογή οπτικοακουστικών μέσων και διάρκεια/χρόνο παρουσίασης. Ο καλός σχεδιασμός και οργάνωση της παρουσίασης εξασφαλίζουν πέρα του 70% της επιτυχίας.

Ο σκοπός και οι στόχοι της παρουσίασης πρέπει να είναι σύντομοι αλλά και περιεκτικοί και να διατυπώνονται με σαφήνεια. Να σχετίζονται με τα κίνητρα της παρουσίασης, του τί θέλουμε να πετύχουμε.

Ο χώρος και η διαρρύθμιση του χώρου της παρουσίασης είναι εξαιρετικά σημαντικοί παράγοντες που σχετίζονται με τις συνθήκες άνεσης του παρουσιαστή και του ακροατηρίου, με την προσβασιμότητα και διαδραστικότητα του παρουσιαστή με τους συμμετέχοντες αλλά και τη διαρρύθμιση και χρήση των οπτικοακουστικών μέσων και άλλων βοηθημάτων.

Σε ό,τι αφορά τα οπτικοακουστικά μέσα, αυτά πρέπει να χρησιμοποιούνται ως βοηθήματα στην παρουσίαση και όχι ως σημεία αναφοράς ή επικέντρωσης της προσοχής του ακροατηρίου. Σε κάθε περίπτωση, η προσοχή θα πρέπει να είναι ως επί το πλείστον στραμμένη προς τον παρουσιαστή.

Τέλος, το στάδιο αυτό περιλαμβάνει τις δοκιμές (πρόβες) του παρουσιαστή σε συνθήκες προσομοίωσης έτσι ώστε να νιώσει άνεση και αυτοπεποίθηση αλλά και για να ρυθμίσει την παρουσίαση σε σχέση με το διαθέσιμο χρόνο.

Το στάδιο της Εκτέλεσης περιλαμβάνει τις ικανότητες διεξαγωγής της παρουσίασης που σχετίζονται με την άνεση και αυτοπεποίθηση του παρουσιαστή (ο καλός σχεδιασμός και προετοιμασία βοηθά σημαντικά σε αυτό), τις επικοινωνιακές ικανότητες, και τις ικανότητες χειρισμού του ακροατηρίου και των ερωτήσεων. Σημαντική είναι και η κατανομή των θεμάτων της παρουσίασης στο χρόνο.

Τέλος, το στάδιο της Επανάτροφοδότησης περιλαμβάνει μια γρήγορη περίληψη των κυριότερων θεμάτων, ενημέρωση του ακροατηρίου ότι φθάνουμε στο τέλος και βέβαια μια εντυπωσιακή έξοδος. Επίσης, στο στάδιο αυτό βεβαιωνόμαστε αν το ακροατήριό μας πήρε αυτό που ανέμενε.

Στο τέλος της παρουσίασης, υπήρξε ενθουσιώδης συμμετοχή κατά τη διάρκεια των ερωτοαπαντήσεων.

On the 4th of March 2015, the CyHRMA in collaboration with the University of Cyprus organized a lecture on "Effective Presentations" for the students of the University. Mr Yiannakis Mouzouris, Head of Consulting and Training at Conicon Ltd, was the presenter of the lecture.

The aim of the presentation was to provide participants with useful tips on planning, organizing and delivering effective presentations.

According to the presenter, a successful presentation should be captivating but also inspire the audience to take action. The presenter made a reference to the ancient Greeks who were following the principles of Ethics, Passion and Speech. This means that, Who speaks and How he/she presents something, are far more important than What is being said.

The above remarks highlight the importance of the human factor in a presentation and especially the personal characteristics, the motivation and passion of the presenter for the topic, as well as his/her communication skills and particularly the non-verbal ones (posture, facial expressions, hand movements etc.).

The success of a presentation is also associated with the engagement conditions created by the presenter when interacting with the audience.

Mr Mouzouris also mentioned the technical part of a presentation which consists of 3 phases: 1) Planning and Organizing, 2) Implementation 3) Feedback.

The first phase (Planning and Organizing) includes analyzing the subject, identifying the audience, determining the purpose and the presentation objectives, getting familiar with the presentation venue, the budget, audio visual selection and determining the duration of the presentation. A good planning and organization of the presentation, ensures more than 70% of success.

The purpose and objectives of the presentation should be short and concise and clearly stated. They should relate to the presentation incentives, meaning what we want to achieve.

Factors such as the venue and the layout of the venue area are especially important, as they are associated with the comfort of the presenter and the audience, accessibility and interactivity of the presenter with the audience, as well as the use of audiovisual aids and other means.

Regarding the use of audiovisual aids in a presentation, it was stated that they should be used as an aid rather than as a point of reference and they should not be the main focus of the audience. In any case, the attention and focus should be on the presenter.

Finally, this stage involves rehearsing by using simulations, in order for the presenter to feel comfortable and confident and also to adjust the presentation within the available time.

The Implementation phase includes the capacity of the presenter to deliver a presentation which is associated with how comfortable and confident he/she is (good planning and preparation contribute significantly to that), his/her communication skills and the ability of handling the audience and its questions. Equally important is the appropriate distribution of time to the subjects of the presentation.

Finally, the stage of Feedback includes a quick summary of the main issues covered, a closure to inform the audience that we have reached the end and an impressive exit. Also, at this stage we make sure that we have met the expectations of our audience.

Following the presentation, the audience participated enthusiastically in a Q&A session.



26.03.2015

Ομαδικότητα

Teamwork

Ανταπόκριση από τον Γιώργο Χριστοδουλίδη

Correspondence by George Christodoulides

Στις 26 Μαρτίου 2015, ο Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. σε συνεργασία με το Πανεπιστήμιο Κύπρου, διοργάνωσαν ανοιχτή διάλεξη/παρουσίαση για τους φοιτητές του Πανεπιστημίου με θέμα την «Ομαδικότητα». Εισηγητής της διάλεξης ήταν ο κος Γιώργος Χριστοδουλίδης, Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού του Ομίλου Εταιρειών Λανίτη.

Σκοπός της διάλεξης ήταν να τονιστεί η σημασία της ομαδικότητας και της συνεργασίας σε όλο το φάσμα της προσωπικής και επαγγελματικής μας ζωής. Αναπτύχθηκαν, συζητήθηκαν και αναλύθηκαν διάφορα σενάρια, πραγματικά και μη, με στόχο την πλήρη κατανόηση και αφομοίωση της σημαντικότητας της συνεργασίας για επίτευξη ενός κοινού σκοπού.

Η διάλεξη περιλάμβανε τους δέκα βασικούς κανόνες της ομαδικότητας και έγινε ιδιαίτερη αναφορά στο γεγονός πως το άθροισμα των ικανοτήτων του συνόλου της ομάδας, είναι μεγαλύτερο από το άθροισμα των ικανοτήτων του κάθε μέλους της ομάδας ξεχωριστά.

Έγινε επίσης συζήτηση όσον αφορά στη διαφορετικότητα του κάθε ατόμου και της κάθε κουλτούρας στην έννοια της «ομάδας». Μέσα από τη συζήτηση αναπτύχθηκε πώς οι πρακτικές σύμφιξης επαγγελματικών σχέσεων πρέπει να προσαρμόζονται στα δεδομένα των αναγκών των μελών της ομάδας, του στόχου που έχει τεθεί, αλλά και της νοοτροπίας/κουλτούρας που χαρακτηρίζει τα μέλη της.

Περαιτέρω πρακτικά παραδείγματα δόθηκαν και για ομάδες όπου ο ηγέτης έχει να επιτελέσει σημαντικό και κυρίαρχο ρόλο. Η φιλοσοφία του ηγέτη, ο χαρακτήρας του και η θετική ενέργεια που εκπέμπει αποτελούν σημαντικά χαρακτηριστικά σε σχέση με τη διαμόρφωση της ομάδας. Επίσης, η σημασία των σχέσεων «Εμπιστοσύνης» μεταξύ των μελών της ομάδας και η συναισθηματική νοημοσύνη του ηγέτη, αποτελούν βασικές αρχές για μια επιτυχημένη ομάδα.

On 26 March 2015, the CyHRMA in collaboration with the University of Cyprus held an open lecture/presentation on "Teamwork". Presenter of the lecture was Mr. George Christodoulides, Manager of the Human Resources Department of Lanitis Group of Companies.

The purpose of the lecture was to emphasise the importance of teamwork and cooperation in all aspects of our personal and professional life. Various scenarios, both from real life and hypothetical, were developed, discussed and analysed, in order to fully understand and assimilate the importance of cooperation in achieving common goals.

The lecture analysed the ten basic rules of teamwork and particular reference was made to the fact that the sum of the efforts of the entire group, is greater than the sum of the efforts of each member individually.

A discussion also took place regarding the individuality of each person, as well as the diversity of each culture, within the concept of "team". Through the discussion, it was highlighted how the professional relationship tightening practices should be adjusted to the needs of the team members, the targets set and the mentality and culture that characterises the members of the team.

Further practical examples were made regarding teams where the leader has to perform an important and dominant role. The leader's philosophy, character and positive energy are significant group configuration features. Also, the significant role of "Trust" between team members and the leader's emotional intelligence are basic principles for a successful team.



04.04.2015

Η Συμμετοχή Ομάδας του Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. στο Legion Run

Ανταπόκριση από τη Γιώτα Τσιόκλη

Το team building έχει πολλές διαστάσεις και αυτό επειδή υπάρχει μια βαθύτερη αξία, αυτού του κτισίματος της ομάδας. Σκοπός του team building είναι η συνέργεια μεταξύ των μελών μιας ομάδας και όχι απλά η συνεργασία, αυτή άλλωστε είναι η ιδιοποιώς διαφορά μεταξύ μιας ομάδας που απλώς έχει "συσταθεί" από εκείνη που έχει "κτισθεί", οι άνθρωποι καταφέρνουν να ξεπεράσουν τον εαυτό τους αλληλεπιδρώντας με τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας.

Μια τέτοια περίπτωση ζήσαμε στον αγώνα Legion Run που πραγματοποιήθηκε στις 4 του περασμένου Απριλίου στο Δάλι με μια μικτή ομάδα αποτελούμενη από τους Δημήτρη Βασιλάκκα, Έλενα Ζένιου-Χρήστου, Ειρήνη Παπαδοπούλου, John Παπαχρήστο, Μόνικας Πότσου, Γιώτα Τσιόκλη και Κυριάκο Αντωνίου.

Οι περισσότεροι από εμάς πριν τον αγώνα γνωριζόμασταν λίγο έως καθόλου μεταξύ μας, αυτό που μας συνέδεε ήταν ότι είμαστε μέλη του Συνδέσμου. Λάθος! Στην πραγματικότητα είχαμε αρκετά κοινά μεταξύ μας που πολύ σύντομα θα τα ανακαλύπταμε. Είναι αλήθεια αυτό που λένε ότι μετά από μια κατάσταση εκτός του συνηθισμένου δένεσαι ιδιαίτερος μαζί με εκείνους που την έζησες... Αξιοποιώντας στοιχεία όπως παρακίνηση, ευρηματικότητα, χιούμορ, αντοχή κάτω από πίεση, ψυχραιμία, αποφασιστικότητα και πολλά άλλα που ο καθένας μας από μόνος του δε μπορεί να διαθέτει στο βαθμό που βγήκαν από το σύνολο της ομάδας, το αποτέλεσμα ήταν όχι απλά να γνωριστούμε μεταξύ μας αλλά και να ανακαλύψουμε νέα στοιχεία για τους ίδιους μας τους εαυτούς, όντας πιο δεμένοι και αποτελεσματικοί.

Εκτός από την εμπειρία του αγώνα που όλοι μας απολαύσαμε, σαν ομάδα αποκτήσαμε κοινούς στόχους και αξίες, νοοτροπίες, συμπεριφορές, ενσυναίσθησης, συνεργασία και κυρίως αρχές ουσιαστικής επικοινωνίας.

Ήταν απερίγραπτη η αίσθηση να γινόμαστε όλοι μαζί παιδιά που σκαρφαλώνουν και περνούν εμπόδια, αναρριχώνται και κάνουν κατάβαση σε υψώματα, διασχίζουν έρποντας σκοτεινά τούνελ, έρθουν στη λάσπη, βουτάνε σε παγάκια, διασχίζουν χαντάκια με λασπόνερα... Δε μπορώ να περιγράψω με λόγια την αίσθηση που σου αφήνει μια τέτοια βιωματική εμπειρία: εικόνες, ήχοι, μυρωδιές τυπώνονται στη μνήμη. Το να μπορείς να τσαλακωθείς, να παίξεις, να εμπιστευτείς, να γελάσεις και προπαντός να νιώσεις όμορφα σαν μέλος της ευρύτερης ομάδας.

Δε μπορώ να ξεχάσω κάτι που είναι πλέον δικό μου βίωμα, ή μάλλον, δικό ΜΑΣ βίωμα, Δημήτρη, Ειρήνη, Έλενα, Κυριάκο, Μόνικα, John! Μέσα σε ένα χαοτικό και στρεσογόνο περιβάλλον όπως εκείνο του Legion Run, αποδείξαμε ότι μπορούμε να ξεπεράσουμε τους φόβους και τις ανασφάλειές μας σαν μια πραγματικά δεμένη ομάδα που νοιαζόμασταν ο ένας για τον άλλο.



22.04.2015

Συμμετοχή στις εκδηλώσεις «Σταδιοδρομία και Επιχειρηματικότητα 2015», Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο Κύπρου

Ανταπόκριση από τη Βαλεντίνα Τουμάνιου

Contribution to the “2015 Career Fair”, Cyprus University of Technology

Correspondence by Valentina Toumaniou

Πραγματοποιήθηκε στις 22 Απριλίου 2015, στους χώρους του Τεχνολογικού Πανεπιστημίου Κύπρου η Έκθεση Σταδιοδρομίας και Επιχειρηματικότητας 2015. Η Έκθεση συγκέντρωσε το ενδιαφέρον εκατοντάδων φοιτητών και άλλων νέων που παρακολούθησαν εξαιρετικά επίκαιρες παρουσιάσεις αναφορικά με την επιχειρηματικότητα, τις start-ups και τις σύγχρονες εξελίξεις σε σημαντικούς κλάδους της οικονομίας. Στο πλαίσιο της Έκθεσης οι επισκέπτες είχαν επίσης την ευκαιρία να συμμετέχουν σε προσομοιώσεις συνέντευξης πρόσληψης (mock job interviews) που πραγματοποιήθηκαν από μέλη του Κυπριακού Συνδέσμου Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού και να υποβάλουν βιογραφικά σημειώματα σε 56 πρωτοποριακές επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην Κύπρο σε τομείς όπως οι νέες τεχνολογίες, η διαχείριση των φυσικών πόρων, η επικοινωνία, το εμπόριο, η ναυτιλία, η χρηματοοικονομική, η επικοινωνία, κ.ο.κ.

Συμμετέχοντας στα mock job interviews οι φοιτητές πραγματοποίησαν ένα σημαντικό πρώτο βήμα συγκροτημένης προετοιμασίας της παρουσιάσής της υποψηφιότητάς τους για μια θέση εργασίας. Παρουσιάστηκαν σε συνθήκες όμοιες με μια πραγματική συνέντευξη, απάντησαν σε ερωτήσεις που υπέβαλαν τα μέλη του Κυ.Συ.Δ.Α.Δ., έλαβαν ανατροφοδότηση για την απόδοσή τους, εντόπισαν τα δυνατά τους σημεία αλλά και περιοχές που χρήζουν βελτίωσης και γενικά εξοικειώθηκαν με την όλη διαδικασία και το περιβάλλον που σύντομα θα κληθούν να διαχειριστούν σε συνευθέξεις για πρόσληψη.

Career Fair and Entrepreneurship 2015 Exhibition was held on April 22, 2015 in the premises of the Cyprus University of Technology. The exhibition attracted the interest of hundreds of students and other young people who attended very timely presentations regarding entrepreneurship, start-ups and modern developments in key sectors of the economy. Under the Fair, visitors also had the opportunity to participate in recruitment interview simulations (mock job interviews) that were conducted by members of the Cyprus Human Resource Management Association and to submit resumes to 56 innovative companies operating in Cyprus in fields such as new technologies, the management of natural resources, communication, trade, shipping, finance, communication, etc.

With their participation in the mock job interviews, students achieved an important first step for their preparation and the presentation of their employment candidacy. Presented in conditions similar to a real interview, the students answered questions submitted by members of the CyHRMA, received feedback on their performance, identified their strengths and areas for improvement and generally got familiar with the whole process that sooner or later they will be called to face in the recruitment process.



28.04.2015

Συμμετοχή στις εκδηλώσεις «Σταδιοδρομία και Επιχειρηματικότητα 2015», Πανεπιστήμιο Κύπρου

Ανταπόκριση από την Άντρια Αντωνιάδου

Ο Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. συμμετείχε ενεργά στις εκδηλώσεις με τίτλο «Σταδιοδρομία και Επιχειρηματικότητα 2015» που διοργάνωσαν τα Γραφεία Σταδιοδρομίας του Πανεπιστημίου Κύπρου και του Τεχνολογικού Πανεπιστημίου Κύπρου. Κατά την Έκθεση Σταδιοδρομίας και Επιχειρηματικότητας 2015, που πραγματοποιήθηκε στο Πανεπιστήμιο Κύπρου στις 28 Απριλίου 2015, μέλη του Συνδέσμου ανέλαβαν τη διεξαγωγή 'Κλινικής' Βιογραφικών και Προσομοίωσης Συνεντεύξεων για τους ενδιαφερόμενους φοιτητές και απόφοιτους των Πανεπιστημίων.

Στην 'Κλινική' Βιογραφικών δόθηκαν εισηγήσεις για βελτίωση των βιογραφικών τους και απαντήθηκαν διάφορα ερωτήματα φοιτητών σχετικά με τη σύνταξη του βιογραφικού τους, από επαγγελματίες στον τομέα Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού και μέλη του Συνδέσμου, κες. Άντρια Αντωνιάδου και Ειρήνη Παπαδοπούλου και κο. Αντρέα Ματσάγκο.

Παράλληλα, σε όλους όσους αξιοποίησαν την ευκαιρία να παρευρεθούν σε προσομοίωση συνέντευξης, οι κες. Βαλεντίνα Τουμάνιου και Άντρια Ιάκωβα, παρείχαν πολύτιμες συμβουλές και ανατροφοδότηση.

Η προσέλευση των νέων στις εκδηλώσεις αυτές ήταν αθρόα. Είναι με ιδιαίτερη ικανοποίηση που όλα τα μέλη του Συνδέσμου που έλαβαν μέρος, συνέβαλαν στην επιτυχία της πιο πάνω σειράς εκδηλώσεων Σταδιοδρομίας και Επιχειρηματικότητας και βοήθησαν νέους να αναδείξουν τα προσόντα και επιτεύγματά τους, σε σχέση με την ακαδημαϊκή και επαγγελματική τους πορεία.

Contribution to the “2015 Career Fair”, University of Cyprus

Correspondence by Andria Antoniadou

The CyHRMA actively contributed to the events of the “2015 Career Fair” organised by the Careers Offices of the University of Cyprus and the Cyprus University of Technology. During the Career Fair that took place at the University of Cyprus on the 28th of April 2015, members of the Association carried out CV ‘Clinics’ and Mock Interviews for interested students and graduates of the Universities.

In the course of the CV ‘Clinics’, suggestions for improvement and answers to various questions relating to the write up of their CV, were provided by Human Resource professionals and members of the Association, Ms. Andria Antoniadou and Irene Papadopoulou and Mr. Andreas Matsangos.

At the same time, all those who utilised the opportunity to attend the Mock Interviews, benefited from valuable advice and feedback offered by Ms. Valentina Tournaniou and Andria Iapona.

An impressive number of young people attended the events. It is with great pleasure that all the Association's members taking part, contributed to the success of the above series of Career Fair events, by helping young people promote their qualifications and achievements, supporting their academic and professional career paths.



13.05.2015 + 18.05.2015

Ψυχομετρικά Εργαλεία και Τεστ: Η σημασία τους στην Επιλογή και Ανάπτυξη Προσωπικού

Ανταπόκριση από τη Μαρία Γεωργίου

Psychometric Tools and Tests: Their importance in Employee Selection and Personnel Development

Correspondence by Maria Georgiou

Ο Κυπριακός Σύνδεσμος Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού (Κυ.Συ.Δ.Α.Δ.) διοργάνωσε δύο συναντήσεις - επαγγελματικά προγεύματα με θέμα «Ψυχομετρικά Εργαλεία και Τεστ: Η σημασία τους στην επιλογή και ανάπτυξη προσωπικού». Η πρώτη συνάντηση διεξήχθη στις 13 Μαΐου 2015 στα γραφεία της Deloitte στη Λεμεσό με την Ελένη Δημοσθένους, Σύμβουλο Ανθρώπινου Δυναμικού και Επαγγελματία Καθοδηγήτη στο Advanced Institute. Η δεύτερη συνάντηση διεξήχθη στις 18 Μαΐου 2015 στα γραφεία της PwC στη Λευκωσία με τις Έλενα Λεωνίδου και Αργυρώ Δημητρίου Λοιζίδου, Σύμβουλοι Ανθρώπινου Δυναμικού στην PwC και Πιστοποιημένοι Εργασιακοί Αξιολογητές. Οι συμμετέχοντες ήταν κυρίως επαγγελματίες του τομέα ανθρώπινου δυναμικού, με κάποιες συμμετοχές από Γενικούς Διευθυντές και Επιχειρηματίες.

Οι παρουσιάσεις των ομιλητριών κάλυψαν κυρίως τα πιο κάτω θέματα:

- Ορισμός των ψυχομετρικών εργαλείων
- Διαφορετικοί τύποι ψυχομετρικών εργαλείων όπως τεστ χαρακτηριστικών και προσωπικότητας και τεστ ικανοτήτων
- Στάδια της διαδικασίας αξιοποίησης ψυχομετρικών τεστ
- Τρόποι αποτελεσματικής αξιοποίησης των ψυχομετρικών εργαλείων στις διαδικασίες πρόσληψης και σε προγράμματα ανάπτυξης του προσωπικού

Κατά τη διάρκεια των παρουσιάσεων, οι συμμετέχοντες είχαν την ευκαιρία να μάθουν για διάφορα εργαλεία, να κάνουν ερωτήσεις, να ανταλλάξουν εμπειρίες, να συζητήσουν για διάφορες περιπτώσεις και να συμμετέχουν σε πρακτικές ασκήσεις σε σχέση με τη χρήση των εργαλείων αυτών. Επιπρόσθετα πήραν πρακτικές συμβουλές όσον αφορά στην ενσωμάτωση των εργαλείων αυτών στη διαδικασία προσλήψεων και σε προγράμματα ανάπτυξης προσωπικού. Οι συμμετέχοντες επέδειξαν ιδιαίτερο ενδιαφέρον να ακούσουν πραγματικά παραδείγματα οργανισμών που χρησιμοποίησαν ψυχομετρικά εργαλεία σε προσλήψεις, τόσο από τους παρουσιαστές όσο και από άλλους συμμετέχοντες που έχουν χρησιμοποιήσει τα εργαλεία αυτά σε κάποιο βαθμό.

Και στις δύο παρουσιάσεις, οι συμμετέχοντες χαρακτήρισαν τις συναντήσεις χρήσιμες και διαφωτιστικές και ανέφεραν πως νοιώθουν πιο σίγουροι να εξετάσουν το ενδεχόμενο αξιοποίησης των εργαλείων αυτών. Ανέφεραν επίσης πως έχουν αποκτήσει καλύτερη κατανόηση όσον αφορά στα οφέλη από τη χρήση των εργαλείων αυτών και πως αυτά μπορούν να ενσωματωθούν στις υφιστάμενες διαδικασίες ανθρώπινου δυναμικού.

The Cyprus Human Resource Management Association (CyHRMA) organised two breakfast meetings on the subject of 'Psychometric Tools and Tests: Their importance in Employee Selection and Personnel Development'. The first meeting was held on the 13th May 2015, at the Deloitte offices in Limassol, with Eleni Demosthenous, a Human Capital Consultant and Executive Coach of the Advanced Institute. The second meeting was held on the 18th May 2015, at the PwC offices in Nicosia with Elena Leonidou and Argyro Demetriou Loizidou, Human Resource Consultants at PwC and Certified Occupational Assessors. Both events were a great success and participants were mainly professionals in the Human Capital area, with some participation from company owners and General Managers as well.

The presentations covered mainly the following topics:

- Definition of psychometric tools
- Different types of tools including Personality tests and Aptitude tests
- Steps in psychometric testing
- How to effectively use Psychometric tools in Employee Selection and Employee Development processes and activities

During the meetings, participants were presented with different tools and had the opportunity to ask questions, share experiences, discuss case studies and carry out practical exercises, in using such tools. They were also provided with key tips and advice on how to incorporate psychometric tools to the recruitment process and employee development programs. Participants were particularly interested to hear real examples of organisations that are using psychometric tools in Recruitment and such examples came from both the presenters and other participants, who are using to some extent such tools.

In both groups, participants found the presentation and the discussions very useful and enlightening and shared that they are now more comfortable to explore the possibility to use such tools. Participants commented that the meeting helped them to gain more clarity regarding the benefits of using such tools and ideas on how to incorporate them in their human resource processes.



Μονομερής μείωση μισθού λόγω οικονομικών δυσκολιών

του Γιώργου Ζ. Γεωργίου

Τον τελευταίο χρόνο το κυπριακό εργατικό δίκαιο έχει έρθει στο προσκήνιο λόγω της ιδιαίτερα αρνητικής οικονομικής κατάστασης στην οποία η πλειοψηφία των εργοδοτών οι οποίοι συχνά προβαίνουν σε πράξεις αντίθετες με τις νομοθετικές επιταγές. Συγκεκριμένα, έχει παρατηρηθεί μια σημαντική αύξηση των περιπτώσεων μονομερούς μεταβολής των όρων εργοδότησης και συγκεκριμένα της μονομερούς μείωσης μισθών και άλλων ωφελημάτων από πλευράς εργοδοτών. Η πλειοψηφία των περιπτώσεων αυτών είναι αποτέλεσμα ανυπερβλήτων οικονομικών δυσκολιών, ενώ σε πολύ λίγες περιπτώσεις η μονομερής αυτή μεταβολή δε συνοδεύεται από οικονομικές δυσκολίες.

Επ' ευκαιρίας του κλεισίματος του εθνικού μας αερομεταφορέα, των Κυπριακών Αερογραμμών, θεωρούμε σκόπιμο να αναφερθούμε σε μία πρόσφατη απόφαση του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών Λευκωσίας (ΔΕΔ) στην οποία αποφασίστηκε ότι η μονομερής μεταβολή μισθών και λοιπών ωφελημάτων δε δικαιολογείται, ακόμη και σε περιπτώσεις στις οποίες η εργοδότη εταιρεία αντιμετωπίζει εξαιρετικά σοβαρές οικονομικές δυσκολίες.

Στην υπόθεση υπ' αριθμόν 763/2005, Χρύσανθος Χατζηχρυσάνθου και Κυπριακές Αερογραμμές Λτδ, ο Αιτητής, ο οποίος εργοδοτείτο σαν πιλότος στις Κυπριακές Αερογραμμές, προχώρησε σε καταχώρηση αίτησης στο ΔΕΔ κατά της εργοδότης εταιρείας λόγω μονομερούς μείωσης του μισθού και ωφελημάτων του από πλευράς της, με την οποία ζητούσε την καταβολή όλων των ποσών που μονομερώς είχαν αποκοπεί αναφορικά με το έτος 2005. Το ΔΕΔ εξέδωσε τη μακροσκελή και λεπτομερή απόφασή του στις 15 Οκτωβρίου 2014, σύμφωνα με την οποία η εργοδότη εταιρεία κλήθηκε να καταβάλει όλα τα ποσά τα οποία ο Αιτητής δικαιούτο, μιας και η αποκοπή μέρους του μισθού του και λοιπών ωφελημάτων του κρίθηκε ως αδικαιολόγητη.

Συγκεκριμένα, ο Αιτητής υποστήριξε ότι οι όροι εργοδότησης του ίδιου και των υπόλοιπων εργοδοτούμενων της εταιρείας διέπονταν από τη συλλογική σύμβαση μεταξύ της εταιρείας και της συντεχνίας των πιλότων, η οποία ανανεωνόταν και/ή τροποποιείτο από καιρόν εις καιρόν. Μέρους της συλλογικής σύμβασης ήταν και η συμφωνία σχετικά με τους όρους μισθοδοσίας των εργοδοτούμενων καθώς και των διαφόρων λοιπών ωφελημάτων τους. Η θέση του Αιτητή ήταν ότι η εργοδότη εταιρεία κατά το Δεκέμβριο του 2004, και προφασίζομενη τις οικονομικές δυσκολίες που αντιμετώπιζε, πρότεινε στις συντεχνίες των πιλότων μειώσεις αναφορικά με τους μισθούς και ωφελήματα που ελάμβαναν. Ωστόσο, παρά το ότι η πρόταση αυτή δεν έγινε αποδεκτή ούτε από τις συντεχνίες αλλά ούτε και από τους ίδιους τους εργοδοτούμενους, η εργοδότη εταιρεία προχώρησε σε μονομερή μείωση των μισθών και των λοιπών ωφελημάτων τους, συμπεριλαμβανομένου και του Αιτητή. Τέλος, ο Αιτητής υποστήριξε ότι απέστειλε αριθμό επιστολών προς την εταιρεία με τις οποίες διαμαρτυρόταν για τις υπό κρίση μονομερείς μειώσεις.

Η εργοδότη εταιρεία από την πλευρά της, υποστήριξε ότι ο Υπουργός Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων υπέβαλε πρόταση προς τα ενδιαφερόμενα μέρη με σκοπό την επιβίωση της εταιρείας λόγω των σοβαρών οικονομικών προβλημάτων που αντιμετώπιζε. Η πρόταση αυτή περιελάμβανε, μεταξύ άλλων, μειώσεις μισθών, παγοποιήσεις αυξήσεων και/ή προσαυξήσεων και τροποποίηση όρων

της συλλογικής σύμβασης. Περαιτέρω, η εργοδότη εταιρεία υποστήριξε ότι επειδή δεν ήταν σε θέση να εφαρμόσει την υφιστάμενη συλλογική σύμβαση λόγω των οικονομικών δυσκολιών που αντιμετώπιζε προχώρησε σε εφαρμογή της σχετικής πρότασης του Υπουργείου. Η εργοδότη εταιρεία τόνισε ότι εάν δεν προχωρούσε στις επίδικες ενέργειες δεν θα ήταν δυνατή η επιβίωσή της και για το λόγο αυτό ισχυρίστηκε ότι δεν παραβίασε με κανέναν τρόπο τους όρους εργοδότησης του Αιτητή, αλλά αντίθετως οι υπό κρίση ενέργειες κατέστησαν αναγκαίες ως αποτέλεσμα εξωτερικών παραγόντων και αντικειμενικών λόγων (*force majeure*).

Επιπλέον, η εργοδότη εταιρεία υποστήριξε ότι ήταν η θέση του αρμόδιου Υπουργείου ότι η εφαρμογή της πρότασης δε θεωρείτο ως «εξόφθαλμη παραβίαση της υφιστάμενης συλλογικής σύμβασης» λόγω του ότι η εργοδότη εταιρεία, με βάση τους προαναφερόμενους λόγους, είχε ήδη καταγγείλει την υφιστάμενη συλλογική σύμβαση. Τέλος, η εργοδότη εταιρεία ανέφερε ότι ο Αιτητής δεν τερμάτισε την εργοδότησή του, παρά την υποστηριζόμενη αντίθεσή του με τις μεταβολές στο μισθό και ωφελήματά του αλλά ούτε και διαμαρτυρήθηκε, και συνεπώς αποδέχθηκε με τον τρόπο αυτό τις υπό κρίση μεταβολές.

Στην υπόθεση αυτή το βάρος απόδειξης των ισχυριζόμενων μεταβολών στο μισθό και ωφελήματα του είχε ο Αιτητής.

Το ΔΕΔ, αφού προέβη σε μία εκτενή ανάλυση και αξιολόγηση, ανέφερε μεταξύ άλλων ότι «οποιαδήποτε τροποποίηση σε όρους της σύμβασης εργασίας απαιτεί τη συγκατάθεση, ρητή ή σιωπηρή, και των δύο μερών και να υποστηρίζεται από αντιπαροχή. Η συγκατάθεση του εργοδοτούμενου μπορεί να εξασφαλιστεί μέσω συλλογικών ή ξεχωριστών διαπραγματεύσεων ή μπορεί να συναχθεί από τη συμπεριφορά του εργοδοτούμενου». Περαιτέρω, το ΔΕΔ επεσήμανε ότι «από τη στιγμή που εκδηλώθηκε η ενέργεια του εργοδότη, δηλαδή η παράβαση των όρων της σύμβασης εργασίας με τη μονομερή τροποποίηση όρων εργασίας, η οποία παράβαση προκαλεί άμεση και έμμεση ζημία στον εργοδοτούμενο, ο εργοδοτούμενος έχει το δικαίωμα είτε να θεωρήσει τη μονομερή μεταβολή των όρων εργασίας του ως καταγγελία της σύμβασης εργασίας του με τον εργοδότη και να αξιώσει αποζημιώσεις για εξαναγκασμό του σε παραίτηση είτε να εμμένει στη σύμβαση εργασίας του και να ζητήσει την τήρηση των συμβατικών όρων». Κατέληξε δε στο συμπέρασμα ότι η μονομερής μεταβολή όρων εργοδότησης, ακόμη και στην περίπτωση που ο εργοδότης αντιμετωπίζει ανυπερβλήτες οικονομικές δυσκολίες, είναι αδικαιολόγητη και συνιστά παραβίαση της σχετικής εργατικής νομοθεσίας.

Έχοντας υπόψην τα ανωτέρω θεωρούμε σημαντικό να αναφέρουμε ότι η επίκληση οικονομικών δυσκολιών από πλευράς εργοδοτών δε συνιστά υπεράσπιση και συνεπώς η συνεπακόλουθη μονομερής μεταβολή όρων εργοδότησης αποτελεί παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας. Ο καλύτερος τρόπος αντιμετώπισης είναι η πρόληψη από πλευράς εργοδοτών με την οποία εννοείται η μη αλόγιστη παροχή ωφελημάτων προς τους εργοδοτούμενους. Η συνεχής αξιολόγηση των εργοδοτούμενων συνοδευόμενη από την αντίστοιχη εισαγωγή συστημάτων αξιολόγησης στις κυπριακές επιχειρήσεις καθώς και η εισαγωγή μη χρηματικών ωφελημάτων, αποτελούν αντισταθμικά μέτρα τα οποία ωστόσο μπορούν να θεωρηθούν εξίσου επιβραβευστικά με την παροχή χρηματικών ωφελημάτων.



Ο Γιώργος Ζ. Γεωργίου είναι ο Διευθύνων Συνέταιρος στη Γιώργος Ζ. Γεωργίου & Συνεργάτες Δ.Ε.Π.Ε. Είναι απόφοιτος της Νομικής Σχολής του Πανεπιστημίου Bristol, Αγγλίας, και έγινε μέλος του Honourable Society of the Inner Temple. Αμέσως μετά την επιστροφή του στην Κύπρο ολοκλήρωσε την πρακτική του άσκηση και έγινε μέλος του Παγκύπριου Δικηγορικού Συλλόγου. Η εξειδίκευση του Γιώργου Ζ. Γεωργίου αφορά σε όλους στους τομείς του ιδιωτικού δικαίου του και θεωρείται ως ειδικός σε θέματα κυπριακού εργατικού δικαίου, συντάξεων, εταιρικής μετανάστευσης και ακίνητης ιδιοκτησίας. Πολύ συχνά συμμετέχει ως εκπαιδευτής σε νομικά σεμινάρια και ως ομιλητής σε εγχώρια και διεθνή συνέδρια. Είναι μέλος του European Employment Lawyers Association (EELA) - όπου είναι και το μοναδικό κυπριακό μέλος στο Διοικητικό Συμβούλιο - του European Employment Law Cases (Cyprus Editor), του Κυπριακού Συνδέσμου Ανθρώπινου Δυναμικού (CyHRMA), του Chartered Institute of Arbitrators (CI-Arb), του Royal Institute of Chartered Surveyors (RICS), του European Circuit, του International Bar Association (IBA), του American Immigration Lawyers Association (AILA), του Law Society of England & Wales ενώ είναι Διαμεσολαβητής στο Cyprus Arbitration and Mediation Centre. Επίσης, η Γιώργος Ζ. Γεωργίου & Συνεργάτες Δ.Ε.Π.Ε. είναι το μοναδικό κυπριακό μέλος του Ius Laboris, της παγκόσμιας συμμαχίας δικηγόρων εργατικού δικαίου και συντάξεων που αριθμεί περίπου 2,500 μέλη ανά το παγκόσμιο. Τέλος, ο Γιώργος Ζ. Γεωργίου έχει συνεισφέρει πολλά νομικά άρθρα σε πολλά περιοδικά, διεθνείς εκδόσεις και κεφάλαια σε νομικά βιβλία αναφορικά με το κυπριακό δίκαιο.



2015 CyHRMA Member Satisfaction Survey

At beginning of 2015, the CyHRMA Research and International Relations Committee conducted the second Members Satisfaction Survey, with the scope to evaluate whether the members' satisfaction level was as high as the first survey indicated in October 2013.

In this issue, we are sharing with you the results of this Survey, which was conducted between 29/01/2015 – 15/02/2015.

93 members provided their feedback. 77.4% of the survey participants are HR Professionals and 59.1% of them are CyHRMA members for more than 5 years.

Overall, the majority of our members indicated that they are satisfied with their CyHRMA membership (79.6%).

Taking the feedback from the survey results into account the Board of the Association has prepared an action plan and is committed to do its best so that the needs and suggestions of its members are satisfied.

Στις αρχές του 2015, η Επιτροπή Έρευνας και Διεθνών Σχέσεων του Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. διεξήγαγε μια δεύτερη Έρευνα Ικανοποίησης Μελών με σκοπό να αξιολογήσει αν το επίπεδο ικανοποίησης των μελών παρέμενε το ίδιο ψηλό όπως κατέδειξε η πρώτη έρευνα που πραγματοποιήθηκε τον Οκτώβριο του 2013.

Σε αυτό το τεύχος, μοιραζόμαστε μαζί σας τα αποτελέσματα αυτής της Έρευνας η οποία πραγματοποιήθηκε την περίοδο 29/01/2015 - 15/02/2015.

93 μέλη έλαβαν μέρος δίνοντας την ανατροφοδότησή τους. 77,4% των συμμετεχόντων είναι επαγγελματίες στη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού και 59,1% αυτών είναι μέλη του Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. για πάνω από 5 χρόνια.

Συνολικά, η πλειοψηφία των μελών είναι ικανοποιημένα από την ιδιότητα μέλους του Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. (79.6%).

Λαμβάνοντας την πληροφόρηση από τα αποτελέσματα της έρευνας, το Διοικητικό Συμβούλιο έχει ετοιμάσει σχέδιο δράσης και δεσμεύεται να πράξει το καλύτερο δυνατό ώστε να ικανοποιηθούν οι ανάγκες και οι εισηγήσεις των μελών.

What is your gender?		
Answer Options	Response %	Response Count
Female	66.7%	62
Male	33.3%	31

Which category below includes your age?		
Answer Options	Response %	Response Count
21-29	15.1%	14
30-39	38.7%	36
40-49	26.9%	25
50-59	14.0%	13
60 or older	5.4%	5

My current status is:		
Answer Options	Response %	Response Count
Student	2.2%	2
Employed	80.6%	75
Self-Employed	11.8%	11
Unemployed	5.4%	5
Other		2

What is your current job role? (If not applicable, please indicate your last job role)		
Answer Options	Response %	Response Count
HR related	77.4%	72
Non HR related	20.4%	19
Never employed	2.2%	2

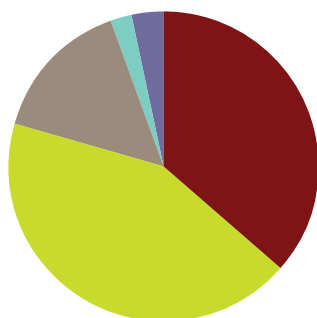
What is your current job level? (If not applicable, please indicate your last job level)		
Answer Options	Response %	Response Count
HR Assistant	2.2%	2
HR Officer/ Supervisor	26.9%	25
HR Manager	24.7%	23
Top Executive	15.1%	14
Other	29.0%	27
Never Employed	2.2%	2

What type of CyHRMA membership do you currently hold?		
Answer Options	Response %	Response Count
Individual Membership	82.8%	77
Corporate Membership	11.8%	11
Both Individual & Corporate Membership	5.4%	5

For how long have you been a member of the CyHRMA?

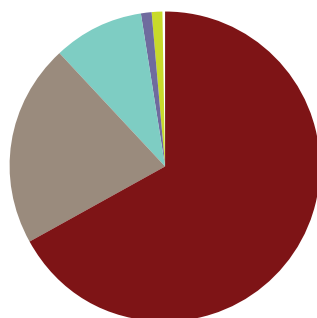
Answer Options	Response %	Response Count
Less than 6 months	5.4%	5
6 months to a year	11.8%	11
1 - 3 years	10.8%	10
3 - 5 years	12.9%	12
More than 5 years	59.1%	55

Overall, how satisfied are you with your CyHRMA membership?



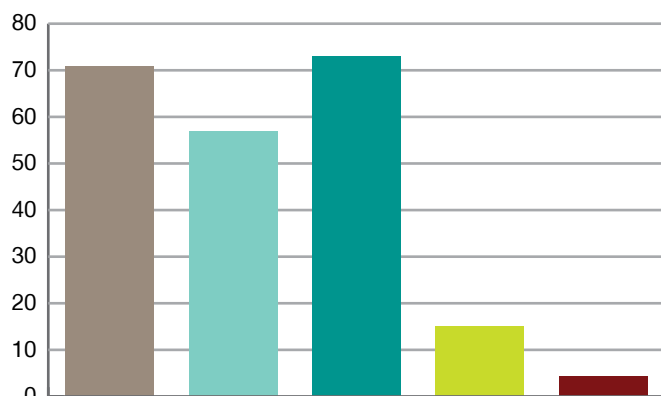
Answer Options	Response	Response Count
Very Satisfied	36.6%	34
Somewhat Satisfied	43%	40
Neutral	15.1%	14
Somewhat Dissatisfied	2.2%	2
Very Dissatisfied	3.2%	3

How likely would you be to recommend a CyHRMA membership to a colleague / friend / associate?



Answer Options	Response	Response Count
Very Likely	67.1%	57
Somewhat Likely	21.2%	18
Neutral	9.4%	8
Somewhat Unlikely	1.2%	1
Very Unlikely	1.2%	1

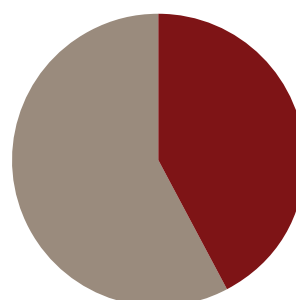
What are the reasons for maintaining your CyHRMA Membership?



Answer Options	Response	Response Count
Professional Networking Opportunities	71.0%	66
Continuous Professional Development & Training	57.0%	53
Updates on current Industry Trends & Issues	73.1%	68
Membership Discounts Benefits	15.1%	14
None of the Above	4.3%	4
Other		2

STRATEGY
RESEARCH
ANALYSIS
DEVELOPMENT
GROWTH
INNOVATION
PARTNERSHIP
MARKETING

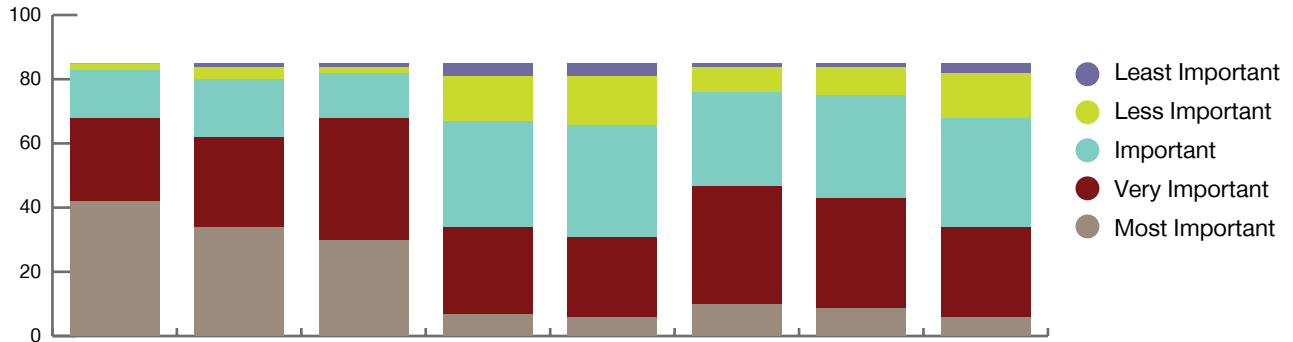
Have you been involved more in CyHRMA activities in 2014?



Answer Options	Response	Response Count
Yes	42.4%	36
No	57.6%	49

2015 CyHRMA Member Satisfaction Survey

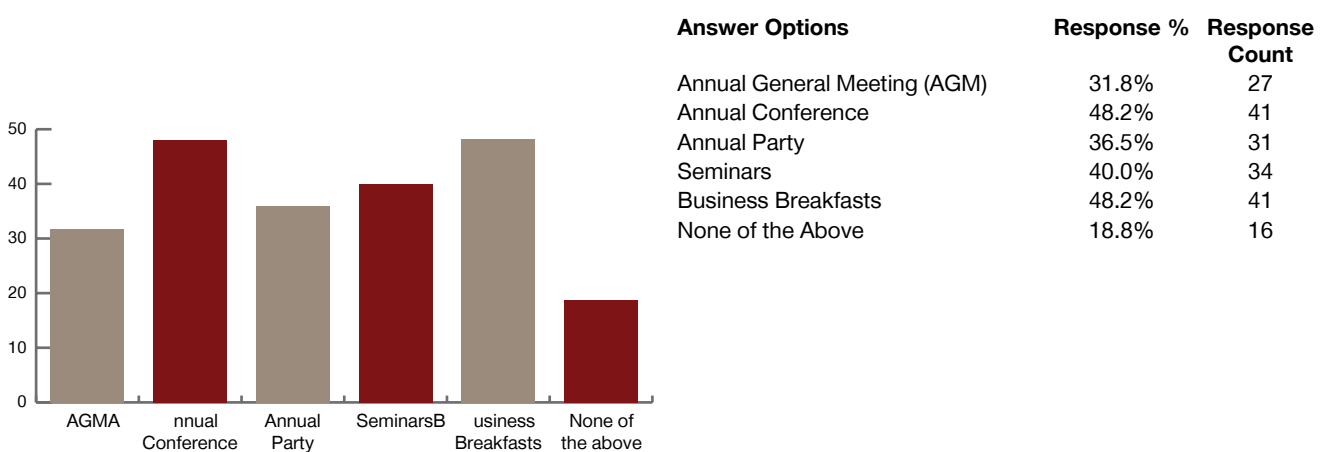
The CyHRMA is offering a number of benefits to its members. Please indicate the importance of the benefits below:



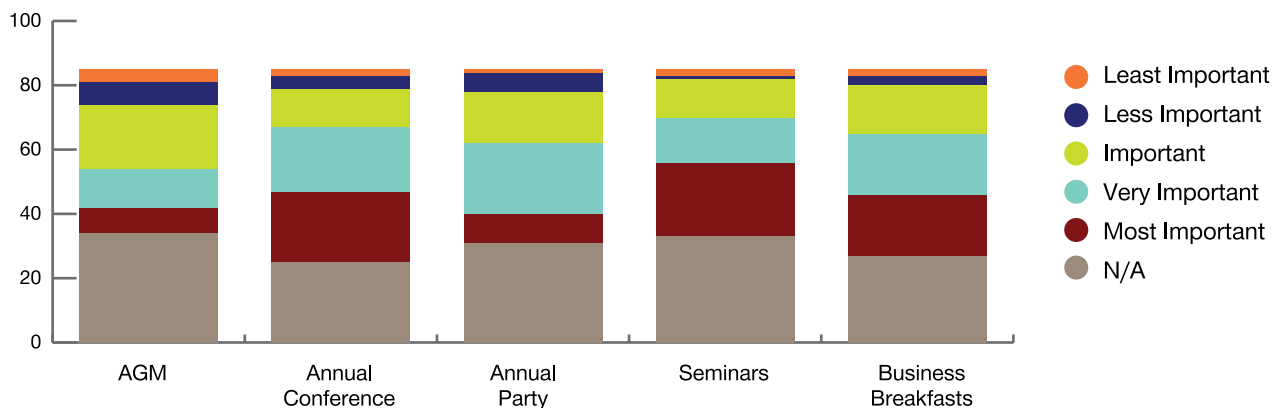
Answer Options

	Least Important	Less Important	Important	Very Important	Most Important	Response Count
Professional Networking Opportunities	0	2	15	26	42	85
Continuous Professional Development & Training	1	4	18	28	34	85
Updates on current Industry Trends & Issues	1	2	14	38	30	85
People and Work (e-magazine)	4	14	33	27	7	85
Human.Net (newsletter)	4	15	35	25	6	85
Worldwide HR Publications	1	8	29	37	10	85
Updates via Email	1	9	32	34	9	85
Website Exclusive Content	3	14	34	28	6	85
Other						1

Which CyHRMA events have you attended in the past 3 years?

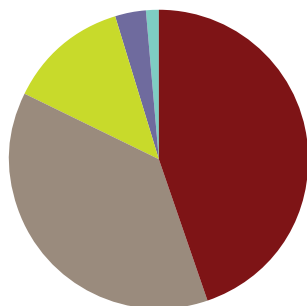


Please rate the value you have received out of the following CyHRMA events:



Answer Options	Least Important	Less Important	Important	Very Important	Most Important	N/A	Response Count
Annual General Meeting (AGM)	4	7	20	12	8	34	85
Annual Conference	2	4	12	20	22	25	85
Annual Party	1	6	16	22	9	31	85
Seminars	2	1	12	14	23	33	85
Business Breakfasts	2	3	15	19	19	27	85
Other							1

Overall, how satisfied are you with the services provided by the CyHRMA?



Answer Options	Response	Response Count
Very Satisfied	44.7%	38
Somewhat Satisfied	37.6%	32
Neutral	12.9%	11
Somewhat Dissatisfied	3.5%	3
Very Dissatisfied	1.2%	1



Ο ΕΝΘΟΥΣΙΑΣΜΟΣ ΕΙΝΑΙ ΜΕΤΑΔΟΤΙΚΟΣ

του Δημήτρη Εργατούδη

Για να είναι αποτελεσματικός ένας ηγέτης, πρέπει πάντοτε να συμπεριφέρεται με θετικό τρόπο. Μόνο έτσι θα μπορέσει να εμπνεύσει και να παρωθήσει τους υπαλλήλους του με σκοπό την επίτευξη των στόχων του οργανισμού του οποίου ηγείται.

Το όραμα

Ένα πράγμα που κάνει τους ηγέτες να ξεχωρίζουν από τους διευθυντές, είναι ότι οι πρώτοι έχουν ένα καθαρό όραμα σχετικά με το τι θέλουν να πετύχουν. Οι ηγέτες έχουν στο μυαλό τους έναν ξεκάθαρο στόχο, και δεσμεύονται με τον εαυτόν τους να τον πετύχουν.

Ο στόχος αυτός θα επιτευχθεί γρηγορότερα και με μεγαλύτερη επιτυχία αν και οι υπάλληλοι σκέφτονται και ενεργούν με την ίδια αφοσίωση και δέσμευση. Πιθανόν κάποιοι από το περιβάλλον του ηγέτη, να εκφράσουν αμφιβολίες ή επιφυλάξεις σχετικά με το κατά πόσο ο στόχος είναι εφικτός. Ο ενθουσιασμός και η αποφασιστικότητα του ηγέτη δε θα επιτρέψουν να παραισφύσουν τέτοια εμπόδια στο δρόμο που ο ίδιος χάραξε προκειμένου να πετύχει το σκοπό του.

Εμπόδια αυτού του είδους αντιμετωπίζονται αποτελεσματικά αν ο ηγέτης επιλέξει σωστά την ομάδα των ανθρώπων που θα τον βοηθήσουν να πετύχει τους στόχους του. Αφού επιλέξει τους κατάλληλους ανθρώπους, το επόμενο που έχει να κάνει είναι να τους μεταλαμπαδεύσει τον ενθουσιασμό και τη θετική του ενέργεια, ούτως ώστε να εργαστούν και αυτοί με ζήλο για επιτυχία των στόχων.

Το όραμα να είναι κοινό όλων

Θα είναι πιο εύκολο για έναν ηγέτη να επιλέξει την κατάλληλη ομάδα, αν ενημερώσει εκ των προτέρων τα υποψήφια μέλη της για το όραμά του. Με τον τρόπο αυτό, τα υποψήφια μέλη θα αντιληφθούν τί έχει υπόψη του να πετύχει ο ηγέτης και ποια σημασία θα έχει – για τον οργανισμό τους και για τους ίδιους – η επίτευξη των στόχων αυτών. Από την αντίδραση και ανταπόκριση των υποψήφιων μελών, ο ηγέτης θα αντιληφθεί ποιοι απ' αυτούς είναι διατεθειμένοι να τον στηρίξουν με όλη τη δύναμη της ψυχής τους, για να πετύχει τους στόχους του, που θα είναι πλέον και στόχοι των μελών της ομάδας.

Ο ενθουσιασμός είναι μεταδοτικός

Από τη στιγμή που το όραμα του ηγέτη θα γίνει αποδεκτό από τα μέλη της ομάδας του, το επόμενο βήμα του ηγέτη είναι να τους μεταδώσει και τον ενθουσιασμό του. Ο ενθουσιασμός του ηγέτη πρέπει να είναι ορατός όταν ο ηγέτης εξηγήσει το όραμά του στην ομάδα του. Δυνατή ομιλία, γρήγορες κινήσεις, κατάλληλες χειρονομίες και άλλα παρόμοια, θα συμβάλουν ώστε ο ηγέτης να μεταδώσει τον ενθουσιασμό του στην ομάδα του. Επίσης, το περιεχόμενο της ομιλίας του θα επηρεάσει θετικά ή αρνητικά την αποδοχή του οράματος από την ομάδα. Π.χ. ένα υποτονικό

«νομίζω ότι είναι μια καλή ιδέα και πιστεύω ότι το όραμά μου θα γίνει πραγματικότητα αν όλοι εργαστούμε σκληρά», πολύ λίγο ενθουσιασμό θα μεταδώσει στην ομάδα. Αντίθετα μια δήλωση όπως αυτή που ακολουθεί, θα την ενθουσιάσει: «*πρόκειται για ένα μεγαλεπήβολο σχέδιο, το οποίο θα φέρει επανάσταση στην αγορά και ο κόσμος θα ενθουσιαστεί από το αποτέλεσμα. Για να φέρουμε εις πέρας την αποστολή μας χρειάζεται σκληρή δουλειά από όλους μας, αλλά – σας διαβεβαιώνω – ότι αξίζει τον κόπο. Είμαι σίγουρος ότι όταν τελειώσουμε θα είμαστε όλοι περήφανοι που συμμετείχαμε στην επίτευξη του στόχου μας.*».

Ο ενθουσιασμός παρωθεί

Επαναλαμβάνω: ο ενθουσιασμός είναι μεταδοτικός. Από τη στιγμή που τα μέλη της ομάδας θα γίνουν κοινωνοί του ενθουσιασμού του ηγέτη τους, θα αρχίσουν και οι ίδιοι να ενθουσιάζονται και να σκέφτονται πώς μπορούν να βοηθήσουν ούτως ώστε το όραμα του ηγέτη τους – που τώρα είναι και δικό τους – να γίνει πραγματικότητα το συντομότερο. Αρχίζουν να επινοούν καινοτομίες και θέλουν να συμπληρώσουν το έργο όσο το δυνατόν πιο σύντομα και με μεγαλύτερη επιτυχία, για να μοιραστούν με τον ηγέτη τους, τους καρπούς της επιτυχίας αυτής.

Η αρνητικότητα αφαιρεί από τον ενθουσιασμό

Κάθε άρνηση, κάθε επιφύλαξη και κάθε έκφραση φόβου για αποτυχία, αφαιρούν από τον ενθουσιασμό του ηγέτη. Αυτό αποκτά ιδιαίτερη σημασία σε καιρούς οικονομικής κρίσης. Αποφάσεις τύπου «*πρόκειται για καλή ιδέα, δυστυχώς όμως τα οικονομικά του οργανισμού μας, αμφιβάλλω αν θα μας επιτρέψουν να την υλοποιήσουμε.*». Είναι προτιμότερη μια ειλικρινής απάντηση: «*Είμαι κατενθουσιασμένος από αυτήν την ιδέα και υπόσχομαι να προσπαθήσω να βρω τους πόρους να την υλοποιήσουμε.*».

Επίλογος

Αν ένας ηγέτης θέλει να πετύχει τους στόχους του, πρέπει πρώτα να πιστέψει ο ίδιος σ' αυτούς και μετά να κάνει τα μέλη της ομάδας του να πιστέψουν κι αυτά. Οι επιφυλάξεις και η άρνηση αφαιρούν από τον ενθουσιασμό, τόσο από εκείνο του ηγέτη όσο και από αυτόν της ομάδας.



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

European Association for People Management

The European Association for People Management (EAPM) was founded in 1962 by the national associations and professional institutions of personnel management in France, Germany, Switzerland and the United Kingdom. Today, 31 countries are full members. EAPM is also a member of the WFPMA (World Federation of People Management Associations).

CyHRMA is a full member of EAPM, as well as a member of the Executive Committee which governs the EAPM.

Scope

The scope of the EAPM is to provide guidance and assistance to its members on people issues and HR activities, by promoting and developing knowledge, exchanging professional practices, networking, benchmarking and working on different projects (internal ones or connected to European Union policies and decisions).

EAPM also has the responsibility to organise every two years, a European congress on topics which are connected to our professional lives. This year, on October 22nd and 23rd, the European HR Congress will take place in Valencia, Spain, with the overall theme "Trust and Talent".

EAPM Executive Committee Meeting in Malta

The Executive Committee meeting is held twice a year, in different member countries of the EAPM. During the meeting in Malta, on 16 January 2015, the members discussed the overall EAPM vision and strategy, as well as key aspects on how to enhance EAPM's role and how to involve and energise its members. The specific questions addressed were:

- What do you believe should be the purpose of EAPM?
- What's the mission of EAPM?
- What do we need to do, to further promote the group's interests at a European level?
- What do we need to do, to encourage EAPM members to contribute to the group's activities to generate a useful outcome?

The meeting resulted in valuable insights and yielded a number of ideas/suggestions that provide a good platform for EAPM to build on. Executive Committee members agreed to progress a number of these ideas, including the extension of the successful NEEM (Northern European Exchange Meeting) initiative to other cluster countries.

Main Projects

Currently EAPM is working on the following 2 main projects:

• 2015 Human Resources Competency Study

For the past twenty-five years the Human Resource Competency Study (HRCS) has

answered the question: "What knowledge and abilities are necessary for successful HR Professionals?" This study helps to shape the future of HR and further define the contributions that HR makes to business success.

CyHRMA is a member of this project team, with the responsibility to act as coordinator in Cyprus. 500 Companies globally are participating in this study, 9 of which are Cypriot Companies. On behalf of the Board of CyHRMA, we would like to thank the Companies that have shown interest in this study!

• WFPMA Talent Survey 2015

The EAPM in association with the World Federation for People Management Associations (WFPMA) are running the largest global study on talent management focusing on smaller organizations - the cornerstone and source of innovation in all economies worldwide. The survey aims to provide national HR organisations with insights on how smaller organisations manage talent successfully.

European HR Award 2015 – Trust and Talent

EAPM introduced the European HR Award 2015, and the winner and runner-up entries will be announced at the EAPM Congress in Valencia, Spain on 22-23 October. The theme of the Award is "Trust and Talent" and organisations are challenged to answer the following question:

"Having in mind all the positive effects that trust brings to an organization, a reasonable question that arises is how to build trust in the workforce, especially in those employees identified as valuable talents, and how to avoid losing it?"

EAPM is seeking papers that can demonstrate and evidence specific approaches or initiatives showing how trust has been developed in an organisation and the role it has played in attracting, developing and retaining talent. The paper should include the instrumental role that HR has played in the process and examples on how it supported talent management.

CyHRMA would like to give this great opportunity to Cypriot organisations to share their practices and initiatives at a European level. The competition will run on a national level and the winner will be announced via email at the beginning of August. The winner will then be nominated for the European Award. Stay tuned for the Cyprus & European results!

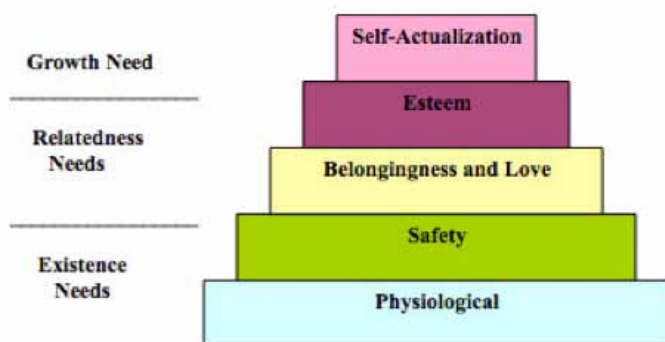


Natasa Iacovides was born and raised in Limassol. Her educational background includes a BSc in Business Administration and Management from the University of Piraeus in Greece and a MA in Human Resources Management from Thames Valley University in UK. She has 12 years work experience in the Human Resources field. The last eight years she works at Hermes Airports and currently she holds the position of Senior Manager Human Resources of the company. Natasa Iacovides is also certified member of CIPD and member of the Cyprus Human Resource Management Association.

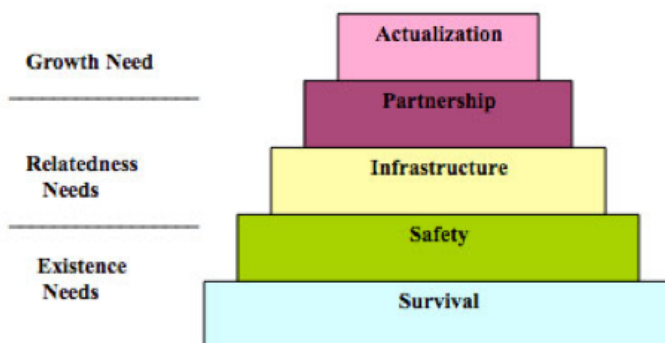
Conducting an Organisational Needs Analysis

Corporations may not be people, but they are comprised of them. So it stands to reason that some of the fundamentals of psychology can be applied at the organizational level as well. Maslow's hierarchy of needs is a good example.

In the 1940s, the American psychologist Abraham Maslow theorized that humans have five basic needs that inform their behavior. They are often represented as a pyramid that includes basic physiological needs such as hunger, thirst, and shelter at the bottom of the pyramid, and more-abstract human desires, such as self-esteem and self-actualization, at the top. The need for safety, belonging and love fall somewhere in between. The needs at the bottom of the pyramid are critical for survival; those at the top typically only become concerns after the basic needs are met.



Now let's take that same model and apply it to an organization. The model looks remarkably similar.



For organizations, survival needs are the resources required for basic survival: Money to do business, manpower to get the work done, and the tools needed to facilitate work (phones, computers, etc.).

Safety refers to the absence of any type of perceived threat, whether it be bankruptcy, a hostile takeover, high turnover, a new competitor, etc.

Infrastructure consists of the internal systems that allow information to be recorded, analyzed, shared, and stored. It includes basic metrics

and reporting, budgets, compensation plans, performance review tools, and communication systems. These tools and systems will guide an organization toward its ultimate goal: a business strategy.

For a business, **partnership** means collaborating with other constituencies to engage in mutually satisfying relationships that work towards common goals.

The highest aspiration for an organization is **actualization**, the need to fulfill its full economic and social potential. The primary question at this stage is whether the organization is producing in meaningful ways, rather than simply profitable ones. The entity wishes to develop itself and its constituencies and contribute to the greater good, perhaps by investing in community development or scholarship funds.

Where Do You Stand?

Like people, organizations can be out of touch with their own needs. It is difficult to step back and view a situation from an impartial viewpoint, particularly for leaders who are vested in the business. But it is worthwhile to make the effort. Here's why:

You can predict an organization's behavior based on its needs. This model has implications not only for what a given organization should do, but also for what it can do and often what it will do based on its stage of development. For example, take an organization that does not, as a rule, deal with performance issues. That seems utterly illogical: Why continue to pay someone who is not performing? The reason is most often an underlying need that has not been met. Until an organization develops infrastructure, for example, it does not have a secure sense of "self" that will allow it to make confident and consistent decisions.

Leaders can get pushed into making decisions that are out of step with the organization's dominant need. It may be true that a business is in desperate need of a compensation plan. But if it is dealing with a survival or safety issue, that should take precedence over an infrastructure investment (higher-level need).

It's important to know that needs are relative and dynamic. Although an entity may have reached a higher stage of development in the hierarchy, lower needs can dominate at any time. If survival resources become threatened, an organization will need to reprioritize. Today's business environment is too fast-paced to think that lower needs can be permanently met.

Some organizations will never reach the higher levels of the hierarchy and that's OK. It is tempting to believe that businesses (and people) must change if they are behaving in ways that do not lead to growth. This is simply not the case. Some organizations have low expectations or lack the skills and resources to meet their own higher-level needs. An organization can remain at any level of need indefinitely.

So maybe it's time to put your organization on the couch and do a deeper assessment of its needs. Knowing where you stand can help you lead your company forward.



Amanda Richards has an M.S. in Human Resource Management and an M.A. in Labor and Industrial Relations from Rutgers University. In her two most recent positions, she served as head of HR at Pennsylvania technology companies. Today Amanda works as a consultant, helping Converge HR Solutions clients optimize their business results in areas such as human capital strategy, mergers and acquisitions, driving and aligning organizational values and culture, negotiating and overseeing employee benefits, performance management, corporate branding, HR compliance, and organizational policy. When not at work, Amanda enjoys spending time with her husband and two children, writing, and training in Shotokan karate.

JOB PAIRS

Καινοτομία στο HR

ΔΗΜΙΟΥΡΓΩΝΤΑΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ

Το Job-Pairs είναι μια εθελοντική πρωτοβουλία mentoring, που απευθύνεται σε αποφοίτους AEI/TEI (mentees) από έμπειρους επαγγελματίες (mentors).

Το όραμα του Job-Pairs είναι η δημιουργία ευκαιριών για την αντιμετώπιση της ανεργίας των νέων και η αποστολή του είναι δισδιάστατη. Αφορά την επαφή νέων αποφοίτων AEI/TEI (κυρίως, αλλά όχι μόνο) με την αγορά εργασίας δίνοντάς τους ευκαιρίες καθοδήγησης και επαγγελματικής δικτύωσης και τη δημιουργία ευκαιριών εθελοντικής προσφοράς και υποστήριξης σε στελέχη/επαγγελματίες και επιχειρήσεις μέσα από το mentoring.

Η συνεργασία αυτή στηρίζεται στην αλληλεγγύη και στον επαγγελματισμό. Αυτό σημαίνει ότι δεν περιλαμβάνεται καμία χρηματική συναλλαγή ή/και δέσμευση εύρεσης εργασίας και η επιτυχία των συναντήσεων εξαρτάται από την ειλικρινή διάθεση για συνεργασία, τον αλληλοσεβασμό, την τήρηση των χρονοδιαγραμμάτων, τη συνέπεια και τη δέσμευση ως προς τις υποχρεώσεις που έχει ο mentee και ο mentor καθώς και την εμπιστευτικότητα των πληροφοριών.

Στην πράξη η πρωτοβουλία συνδέει άτομα που αναζητούν εργασία με στελέχη του κλάδου για τον οποίο ενδιαφέρονται. Το στέλεχος με τουλάχιστον 5ετή εργασιακή εμπειρία (mentor) αποδέχεται να εμπλακεί σε 4 συναντήσεις με τον υποψήφιο για εύρεση εργασίας (mentee), προκειμένου να ανταλλάγουν εμπειρίες και να προσφέρει καθοδήγηση για την επιτυχημένη μετάβαση του δεύτερου στην αγορά εργασίας.

Η ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

Στην ιστοσελίδα του Job-Pairs (<http://www.job-pairs.gr>) δηλώνεται το ενδιαφέρον συμμετοχής στις ειδικές φόρμες και ακολούθως η ομάδα εθελοντών του Job-Pairs ενημερώνει για τα επόμενα βήματα. Το «ταίριασμα» του mentor και του mentee γίνεται από τα άτομα της ομάδας, βάσει των κοινών ενδιαφερόντων, του κλάδου απασχόλησης κ.λπ. των δύο μελών.

Η ομάδα που εργάζεται για το Job-Pairs έχει αναπτύξει υποστηρικτικό υλικό στηριζόμενο στις επιστημονικές αρχές της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού, με σκοπό να διευκολύνει τις συναντήσεις των δύο μελών, κάνοντάς τες όσο πιο αποτελεσματικές γίνεται. Το υλικό αυτό αποστέλλεται στα δύο μέλη πριν από κάθε συνάντηση για την καλύτερη προετοιμασία τους.

Πιο συγκεκριμένα, οι τέσσερις συναντήσεις ακολουθούν ένα ενδεικτικό περιεχόμενο, το οποίο όμως δεν είναι περιοριστικό, αφού το κάθε επαγγελματικό ζευγάρι μπορεί να αναμορφώνει τις συναντήσεις αναλόγως με τις προσδοκίες, τους στόχους και τις ιδιαιτερότητες του κάθε κλάδου.

Καθώς η πρωτοβουλία δεν δύναται να καλύψει όλους τους επαγγελματικούς κλάδους, το Job-Pairing επικεντρώνεται (προς το παρόν τουλάχιστον) στους εξής κλάδους:

- Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων
- Πληροφορική / Τεχνολογία
- Επικοινωνία / Δημόσιες Σχέσεις
- Marketing / Πωλήσεις
- Οικονομικά / Λογιστική
- Ηλεκτρολόγος Μηχανικός
- Μηχανολόγος Μηχανικός
- Χημικός Μηχανικός



Η ΔΙΑΔΡΟΜΗ

Η ιδέα γεννήθηκε στο μυαλό δύο αναπληρωτών καθηγητών του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών και οργανωσιακών ψυχολόγων, της Μαρίας Βακόλα και του Γιάννη Νικολάου, στα μέσα του 2013. Οι ιδρυτές θέλησαν να δημιουργήσουν ευκαιρίες καθοδήγησης, δικτύωσης, πληροφόρησης, μεταφοράς γνώσεων και εμπειρίας, αλληλεγγύης και συνεργασίας σε μια περίοδο όπου από τις θέσεις τους αφουγκράζονταν τις ανάγκες των νέων και τις δύσκολες συνθήκες των ημερών. Ο Απρίλιος του 2013 ήταν καθοριστικός, καθώς έγιναν κάποιες αρχικές συναντήσεις για διαμόρφωση της τελικής μορφής του εγχειρήματος με feedback από φοιτητές, αποφοίτους και επαγγελματίες. Δύο μήνες αργότερα, τον Ιούνιο του 2013, πραγματοποιήθηκε η πρώτη παρουσίαση του Job-Pairs στο TEDxAthens Unconference και ταυτόχρονα πραγματοποιήθηκε ο σχηματισμός της «ατμοσφαιρικής» (ομάδας εθελοντών) με την έναρξη βασικών λειτουργιών HR, Marketing και IT. Τον Νοέμβριο της ίδιας χρονιάς, το Job-Pairs «βγαίνει στον αέρα» και μέσα σε μία μόλις μέρα αποκτά 1.000 fans στο facebook, πολλά θετικά σχόλια και ένθερμους υποστηρικτές!

ΤΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ

Το Job-Pairs είναι μια μεγάλη κοινότητα. Μια κοινότητα που αναπτύσσεται συνεχώς, online και offline και ενστερνίζεται το ίδιο όραμα και την αποστολή της προσπάθειας. Η επιτυχία του προέρχεται από όλα αυτά τα άτομα που εμπλέκονται με πολλούς τρόπους. Πέρα από τους εμπνευστές και την ομάδα εθελοντών, που αριθμεί περίπου 40 άτομα και ενεργούν σε τομείς HR, Marketing και IT, το Job-Pairs έχει προσκαλέσει και εταιρείες

προσφέροντας εμπράκτως τη στήριξή τους, παρακινώντας τα στελέχη τους να συμμετέχουν ως job mentors. Επιπλέον, έμπρακτη είναι η υποστήριξη ανεξάρτητων μεντόρων και επαγγελματιών που απαρτίζουν μία συμβουλευτική επιτροπή για την εύρυθμη λειτουργία της ενέργειας αλλά και τη δημιουργία πρεσβευτών της. Ακόμη, εξίσου σημαντική είναι η υποστήριξη χορηγών.

ΣΗΜΕΡΑ

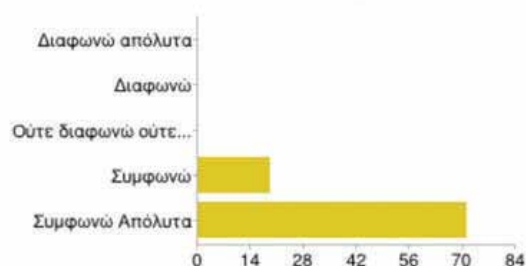
Έναν περίπου χρόνο επίσημης λειτουργίας και η προσπάθεια έχει γιορτάσει τις πρώτες τις επιτυχίες με τα επιτυχημένα επαγγελματικά ζευγάρωμα που έχουν πραγματοποιηθεί. Αυτή τη στιγμή, τα αποτελέσματα της προσπάθειας είναι:

- **89 ζευγάρια** που έχουν ολοκληρώσει τις συναντήσεις τους
- **72 ζευγάρια** πραγματοποιούν αυτή την περίοδο τις συναντήσεις τους
- **197 Αιτήσεις Mentors**
- **528 Αιτήσεις Mentees**

Πρόσφατα, επίσης, το Ελληνικό Ινστιτούτο Μάνατζμεντ Ανθρώπινου Δυναμικού (ΕΙΜΑΔ) της Ελληνικής Εταιρίας Διοικήσεως Επιχειρήσεων βράβευσε το Job-Pairs στο πλαίσιο του διαγωνισμού HR Excellence Awards μετά από αξιολόγηση ανεξάρτητων κριτών, στην κατηγορία Innovation in HR.

Τέλος, σε πρόσφατη έρευνα ανατροφοδότησης, από δείγμα περίπου 90 ατόμων που ολοκλήρωσαν τις συναντήσεις τους ως mentees, σημειώθηκε αρκετά ικανοποιητικός αριθμός συμμετεχόντων που δηλώνουν πως προσωπικά ωφελήθηκαν από την εμπειρία του Job-Pairs. Επίσης, ένα ποσοστό άνω του 75% δήλωσε ότι θα σύστηνε την εμπειρία αυτή και σε άλλους ανέργους.

Πιστεύω ότι προσωπικά ωφελήθηκα από την εμπειρία αυτή



Σημαντική, επίσης, είναι η συμμετοχή εταιρειών και μεντόρων στην προσπάθεια με δήλωση ενδιαφέροντος και καθοδήγηση. Οι εταιρείες που συμμετέχουν στην πρωτοβουλία, ενθαρρύνουν ουσιαστικά τα στελέχη τους να προσφέρουν καθοδήγηση σε μια εποχή κρίσης. Αυτό σημαίνει πως η επιχείρηση γνωρίζει το πρόγραμμα και συναινεί να δέχεται ο/η μέντορας τον/την job mentee στα γραφεία της εταιρείας μετά το τέλος του ωραρίου. Τα οφέλη από αυτή τη συμμετοχή, μεταξύ άλλων, είναι:

- Η προσφορά στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού της χώρας, το οποίο μπορεί να ενταχθεί στο πρόγραμμα εταιρικής κοινωνικής ευθύνης
- Η ανάπτυξη των ικανοτήτων των στελεχών της επιχείρησης στην υποστήριξη και στην καθοδήγηση
- Η δημιουργία κλίματος «νοιάζομαι», που επιδρά στην παρακίνηση και στη δέσμευση των εργαζομένων
- Η καλλιέργεια και ανάπτυξη της εικόνας ενός εργοδότη που νοιάζεται για το ευρύτερο κοινωνικό σύνολο
- Η προβολή μέσα από την ιστοσελίδα και τα υπόλοιπα κανάλια επικοινωνίας του Job-Pairs

Σε πρόσφατη έρευνα, σε δείγμα 70 περίπου μεντόρων, ποσοστό πάνω από 70% δήλωσε πως θα σύστηνε την εμπειρία σε συναδέλφους του, για να εμπλακούν ως mentors και ένα αντίστοιχο ποσοστό θα επιθυμούσε να συμμετάσχει και πάλι ως mentor στο μέλλον.

ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ ΤΟΥ JOB-PAIRS

Καθώς η κοινότητα μεγαλώνει για να καλύψει περισσότερες ανάγκες, το μέλλον της προσπάθειας προβλέπεται δυναμικό μέσα από συνεργασίες και νέες πρωτοβουλίες. Συγκεκριμένα, η ανάπτυξη της προσπάθειας θα πραγματοποιηθεί με την ένταξη ακόμη περισσότερων εταιρειών-υποστηρικτών σε αυτή στο προσεχές μέλλον. Επίσης, σχεδιάζεται συνεργασία με το Innovathens, την πλατφόρμα καινοτομίας του Δήμου Αθηναίων για εκπαίδευση ανέργων σε θέματα Ανάπτυξης Προσωπικών Δεξιοτήτων, Job-Pairs Interview Simulation Series, επέκταση του Job-Pairs στην Κύπρο και σε άλλους επαγγελματικούς κλάδους αλλά και επέκταση των υφιστάμενων συνεργασιών με το Ελληνικό Ινστιτούτο Μάνατζμεντ Ανθρώπινου Δυναμικού (ΕΙΜΑΔ) της Ελληνικής Εταιρίας Διοικήσεως Επιχειρήσεων (ΕΕΔΕ) αλλά και το Σύνδεσμο Διοικήσεως Ανθρώπινου Δυναμικού Ελλάδας (ΣΔΑΔΕ).



Η κ. Μαρία Βακόλα και ο κ. Ιωάννης Νικολάου, Αναπληρωτές Καθηγητές στο Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών, με το βραβείο που παρέλαβαν από τον Γενικό Διευθυντή και Μέλος του Δ.Σ. της ΕΕΔΕ, κ. Αθανάσιο Ρούλια

Secrets of Human-Capital Management

by David Creelman



43

Going through the motions

Even the best people management techniques don't deliver much if managers just go through the motions. Dr. Charles Scherbaum (CUNY) has done research showing that recognition improves employee performance; however, if you require managers to give more recognition, the risk is that they will just go through the motions and not achieve any meaningful result. Essentially: the research showed sincere recognition worked; I'd hypothesize that non-sincere recognition wouldn't.

The same phenomenon occurs in selecting new hires. There are many approaches to assessing candidates, but Jeffrey Pfeffer's classic *The Human Equation*, leads me to believe that what matters most is managers putting real effort into whichever approach they use. If they are deeply concerned with digging deeply and finding if the person is a fit then the process is likely to work well, if they are just going through the motions then the most scientifically designed techniques may disappoint.

I'd encourage you to pause for a moment to answer this question: "Are there any processes your organization has in place that are undermined because managers don't take them seriously?" Write the answer down, because if you named a process then you've named a problem that shouldn't be ignored.

How do we know if managers are just going through the motions?

The point of going through the motions, as opposed to doing nothing, is that from a distance it looks like you are complying with policy. If no one enquires too deeply, it may look like all the relevant boxes are being ticked. This is one of the disadvantages of relying on metrics: if you just look at the numbers it can give you the false impression that you know what is going on.

"To change managers' behaviour we need to start with understanding the cause of the behaviour. A useful framework is that lack of performance may be caused by one of three things: lack of opportunity, lack of motivation or lack of skill"

However, it is rarely a big secret that managers are not taking some process seriously. All we need to do is get out of our offices and ask the people directly involved. If people "don't know" this is happening it is usually because they are turning a blind eye to the problem, not that it is hard to find out.

This leads to my second questions: "If managers are just going through the motions, is this allowed to continue because leaders do not know; or because they don't want to know?"

What can you do?

To change managers' behaviour we need to start with understanding the cause of the behaviour. A useful framework is that lack of performance may be caused by one of three things: lack of opportunity, lack of motivation or lack of skill.

- Lack of opportunity may not be a literal lack of opportunity to do the process correctly, but rather a lack of time or energy. If managers are overly stretched, they may feel they don't have time to do a good job on people management. Dealing with lack of time and energy is a gnarly problem. The knee jerk reaction is to try to force compliance, but, we need to be thoughtful about how much work we pile on managers. It may be better to cut out the activity all together if it can't be done properly.
- Lack of motivation may be surprising since you would imagine that managers would be highly motivated to achieve excellence in people management. However, they often believe HR techniques won't make a difference and hence are not motivated to do them well. Motivating people is a sprawling topic, and may vary from manager to manager; however if this is the cause then it is worth applying your know-how in motivation to effect a cure.
- Lack of skill is always a possibility and in some ways that is the easiest to remedy since we know how to deliver training or coaching. In fact, one of Scherbaum's findings was that training managers on how to give recognition led to even better outcomes.

What if managers' behaviour cannot be changed?

If managers are just going through the motions one solution is to drop the process. If, for example, goal setting is just a pretend exercise with no significant impact, and attempts to change that have failed, then HR should seriously consider abandoning the process. We tend to only celebrate new things that we add, but we should also celebrate the brave decision to stop doing something that is not working.

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



In many ways going through the motions is an extension of Jeffrey Pfeffer's knowing-doing gap. Pfeffer says we *know* what to do in people management, but we fail to *do* it. Sometimes we go as far as knowing what to do and then pretending to do it. That's may be worse than not doing it at all. Facing up to the uncomfortable reality of what is going on, rather than living with illusion that managers are executing good people practices, is the mark of good HR leader.



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 Person: Natale Mastoroudes

**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 Person: Marios Antoniou

**CAREERFINDERS LTD**

Address: 6th Floor, Athlos Building, 28 Nikis Avenue, 1086 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22002285
Fax: N/A
email: jobs@careerfinders.com.cy
Website: www.careerfinders.com.cy
Contact Person: Chris Moore

**CENTAUR TRUST SERVICES (CYPRUS) LTD**

Address: 2 Apostolou Varnava, Centaur House 2571 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22499994
Fax: +357 22499984
Email: info@centaurtrust.com
Website: www.centaurtrust.com
Contact Person: Demetris Papaprodromou

**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: Sophie Kyriacou

**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 Persons: George Pantelides, Nicos Papakyriacou

**DELTAISOFT LTD**

Address: P.O.Box 16152, 2086 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22375254
Tel: +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: Michalis Papadopoulos

**ECDL CYPRUS**

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

**ERNST & YOUNG CYPRUS LTD**

Address: P.O. Box 21656, 1511 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22209999
Fax: +357 22209997
Email: christiana.palla@cy.ey.com
Website: www.ey.com
Contact Person: Christina Palla

**GLOBAL RECRUITMENT SOLUTIONS LTD**

Address: Lophitis Business Centre, 28th October & Emiliou Choumouziou 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 Nicolau, Nimeli Court, Block C, 2408 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22600191
Fax: +357 22600001
Email: christiana.christofi@humanasset.com
Website: www.humanasset.gr
Contact Person: Christina 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 Stavrinou

**LOIS BUILDERS LTD**

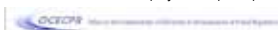
Address: P.O. Box 24360, 1703 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22778777
Fax: +357 22773153
Email: info@loisbuilders.com
Website: www.loisbuilders.com
Contact Person: Nicolas Lois

**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 Pajunen

**OFFICE OF ELECTRONIC COMMUNICATIONS & POSTAL REGULATIONS (OCECPR)**

Address: P.O. Box 24412, 1704 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22693000
Fax: +357 22693070
Email: info@ocecpr.org.cy
Website: www.ocecpr.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@pandpiecream.com
Website: www.pandpiecream.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

**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 person: 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

**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



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

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



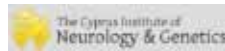
SUPERNOVA CONSULTING LTD

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



THE CYPRUS FOUNDATION FOR MUSCULAR DYSTROPHY RESEARCH

Address: P.O.Box 23462, 1683 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22358600
Fax: +357 22358238
Email: annam@cing.ac.cy
Website: www.cing.ac.cy
Contact Person: Anna Michaelidou



TRICAN WELL SERVICE (CYPRUS) LTD

Address: P.O.Box 25728, 1311 Nicosia, Cyprus
Tel: +35722513835
Fax: +35722515441
Email: epapasozomenos@trican.ca
Website: www.trican.ca
Contact Person: Elena Papasozomenos



TSYS LTD

Address: P.O. Box 12691, 2251 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22882600
Fax: +357 22882982
Email: cyprushr@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 Lamaca, 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 Person: Dina Hassabi



WORKFORCE CYPRUS

Address: 1 Nicolaou Skoufa, Office 202, 2415 Egkomi, Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22679800
Fax: +357 22679802
Email: info@workforcecyprus.com
Website: www.workforcecyprus.com
Contact Person: John Papachristos



MOVED HOUSE?

HAVE YOU CHANGED JOBS / EMPLOYER?

HAVE YOU MOVED YOUR OFFICES?

CHANGED ADDRESS (ELECTRONIC OR OTHERWISE)?

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

Let us know!

ΜΕΤΑΚΟΜΙΣΑΤΕ ΣΕ ΝΕΟ ΣΠΙΤΙ;

ΑΛΛΑΞΑΤΕ ΕΡΓΑΣΙΑ / ΕΡΓΟΔΟΤΗ;

ΕΧΕΤΕ ΜΕΤΑΚΟΜΙΣΕΙ ΣΕ ΝΕΑ ΓΡΑΦΕΙΑ;

ΕΧΕΙ ΑΛΛΑΞΕΙ Η ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΣΑΣ (ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΚΑΙ ΜΗ);

Ειδοποιήστε μας!

Δε θέλουμε να χάσει κανένα μέλος μας κάποια από τις εκδόσεις μας! Αν έχετε μετακομίσει ή έχετε αλλάξει εργοδότη, παρακαλούμε όπως αποστείλετε στη Λειτουργό του Συνδέσμου, Ειρήνη Παπαδοπούλου, τα σωστά στοιχεία επικοινωνίας σας στο info@cyhrma.org.

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"

NEA ΜΕΛΗ ΤΟΥ ΣΥΝΔΕΣΜΟΥ / NEW ASSOCIATION MEMBERS

ΠΛΗΡΗ / FULL

Όνοματεπώνυμο / Full Name

Elena Pantazidou

Stavri Paraskeva

Evie Ioannou

ΣΥΝΔΕΔΕΜΕΝΟ / ASSOCIATE

Όνοματεπώνυμο / Full Name

Pavlos Kokkinos Davina Charalambous

Eiriana Polydoride Georgina Christodoulou

Konstantina Lambidonitou Andrie Kaiafa

Chrystalla Constantinou Marios Loizou

Nayia Antoniou Rafaela Michail

Eleni Marouchou Antonia Kalaitzi

Elina Kyratzi

ΦΟΙΤΗΤΙΚΑ / STUDENTS

Όνοματεπώνυμο / Full Name

Rafaela – Marietta Longou Christiana Constantinidou

Maria – Elena Pattichi George Georgiou

Theodora Athanasova Eleni Papaspyrou

Irene Papadopoulou

ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ / ORGANIZATIONS

Επωνυμία Εταιρείας / Name of Company

THE CYPRUS FOUNDATION FOR MUSCULAR

DYSTROPHY RESEARCH

CENTAUR TRUST SERVICES CYPRUS LTD

CAREERFINDERS LTD

ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗ ΣΕ ΟΜΟΤΙΜΟ ΜΕΛΟΣ / UPGRADE TO FELLOW MEMBER

Όνοματεπώνυμο / Full Name

Artemis Artemiou

Marios Melanides

Avgi Mylona

Philippos Pattouras

Costas Papakyriacou

Chris Mathas

Kiki Kallis

Elena Stavrinou

Marianna Souglidou

George Pantelides

Charis Anastassiadou

Melanie Michaelidou

Vicky Charalambous

ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗ ΣΕ ΠΛΗΡΕΣ ΜΕΛΟΣ UPGRADE TO FULL MEMBER

Όνοματεπώνυμο / Full Name

Areti Papadopoulou Constantinos Georgiades

Andria Iapona Despo Palli

George Christodoulides Maria Gallou

Neophyta Neophytou Maria Aresti

Costas Marangos Yiannoula Pattichi

Marios Mouzouris Xenia Panteli

Adonis Anastasiou

ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗ ΣΕ ΣΥΝΔΕΔΕΜΕΝΟ ΜΕΛΟΣ UPGRADE TO ASSOCIATE MEMBER

Όνοματεπώνυμο / Full Name

Eleni Tsielepi

Maria Perikleous

ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. / CyHRMA BOARD OF DIRECTORS

President: George Pantelides / Πρόεδρος: Γιώργος Παντελίδης

Vice - President: Elena Stavrinou / Αντιπρόεδρος: Έλενα Σταυρινού

Secretary: Panayiotis Thrasyvoulou / Γραμματέας: Παναγιώτης Θρασυβούλου

Treasurer: Kyriakos Andreou / Ταμίας: Κυριάκος Ανδρέου

Assistant Secretary: Maria Stylianou - Theodorou / Βοηθός Γραμματέας: Μαρία Στυλιανού - Θεοδώρα

Publications and Communication Representative: Maria Georgiou / Υπεύθυνη Εκδόσεων & Επικοινωνίας: Μαρία Γεωργίου

Public Relations and Marketing Representative: Athena Neophytou / Υπεύθυνη Δημοσίων Σχέσεων & Μάρκετινγκ: Αθηνά Νεοφύτου

Research and International Relations Representative: Natasa Iacovides / Υπεύθυνη Έρευνας & Διεθνών Σχέσεων: Νατάσα Ιακωβίδου

Corporate Social Responsibility and Education Representative: Elli Matsouka / Υπεύθυνη Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης & Εκπαίδευσης: Έλλη Ματσούκα

ΕΠΙΤΙΜΟΙ ΠΡΟΕΔΡΟΙ / HONORARY PRESIDENTS

Artemis Artemiou / Αρτέμης Αρτεμίου

Costas Papakyriacou / Κώστας Παπακύριακου

"People and Work"

JOURNAL OF THE CYPRUS HUMAN RESOURCE
MANAGEMENT ASSOCIATION

"Άνθρωπος και Εργασία"

ΤΟ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ ΤΟΥ ΚΥΠΡΙΑΚΟΥ ΣΥΝΔΕΣΜΟΥ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ