

ΑΝΘΡΩΠΟΣ & ΕΡΓΑΣΙΑ

ΤΕΥΧΟΣ 42

Ετήσιο Πάρτι
Κυ.Συ.Δ.Α.Δ.
2016

Βιβλιοθήκη «Κώστας
Παπακυριακού»

3 Νέες Στήλες!

- Με 100 Λέξεις
- HR Dilemmas
- HR Practical Advice

Positive Examples
of Innovative and
Successful HR Practices

The Impact of HR
Competencies and
HR Department
Activities on HR Value
Creation: Round 7 of the
HR Competency Study



Επιμορφωτικές Δράσεις του Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. 14.10.2015 - 28.11.2015



DELTAsoft: WINNING WITH A CLOUD SOLUTION BASED ON SAP ERP HCM

... now making it even easier for companies to elevate their HR service delivery to the CLOUD

HR continues to move toward a more strategic role, with HR professionals spending more time on developing the people of an organisation and less on managing records, benefits and payroll. Delivering a global HR service to a global workforce has never been more critical. Web-based HR systems and employee self-services are supporting this trend. DeltaLink ALTUS, an HR and Payroll management solution delivered as a service - and based on SAP software - addresses all of these needs.

OUR OBJECTIVE

To deliver a high quality, high value solution which has complete and comprehensive capabilities, configurable at the setup stage in order to enable HR professionals to implement their own desired and acceptable level of HR management, while utilising the simplicity, efficiency and flexibility of a software-as-a-service delivery and deployment model.

WHY DELTAsoft

DeltaSoft is a software services company with highly skilled and experienced professional consultants, specialising in HR solutions providing complete coverage of the employee lifecycle processes across all industries and sectors. Customers are offered a choice of cloud-based, hosted or hybrid deployment of solutions.

DeltaSoft's primary area of expertise is in the SAP Human Capital Management Solution. We have a local team of HR software application specialists in Cyprus, and support from a global network of Human Capital Management software consultants, all standing firm on proven technology and best practices.

DeltaSoft can help companies harmonise processes, streamline operations and improve overall HR service delivery on a global level.

BENEFITS

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

"Our commitment is to provide customers with best-of-breed HR solutions. Delivering HR solutions in the cloud is the future, and there's no turning back from that. With over 15 years of experience in HR and Payroll, DeltaSoft is ready to deliver."

Demetris Demetriou, Managing Director, DeltaSoft Ltd



Products:



About SAP:



Aim HIGH !
Aim for the CLOUD !
... and trust the experts to get you there





the future of HR is in the cloud ...



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

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





From 1st January 2016, the GZG Academy will provide lectures, training sessions, workshops and breakfast meetings on all areas of Cypriot law including employment, pensions and corporate immigration. If you would like to receive information on the Academy's activities, please email GZGAcademy@gzg.com.cy.

Περιεχόμενα | Contents

Σελίδες / Pages

- 06 Από τη Σύνοψη | Editor's Note
- 08 – 09 Ετήσιο Πάρτι 2016 | Annual Party 2016
- 10 – 11 Positive Examples of Innovative and Successful HR Practices – Interview with Johny Abuaitah
- 12 – 13 “Owiwi Project” - Interview with Ilias Vartholomaios
- 14 Δείπνο προς Τιμή των Αποχωρούντων Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου
Dinner in Honor of the Outgoing Board Members
- 15 Εκδήλωση με το Διοικητικό Συμβούλιο και τα Μέλη των Επιτροπών
A Get Together Event with the Board of Directors and Members of Committees
- 16 Publications and Communication Committee Christmas Photo Shoot
& Participation in Escape the Room
- 18 – 26 Επιμορφωτικές Δράσεις του Κυ.Συ.Δ.Α.Δ.
- 28 – 29 Βιβλιοθήκη «Κώστας Παπακυριακού» | “Costas Papakyriacou” Library
- 30 – 31 Με 100 Λέξεις
- 32 HR Dilemmas
- 33 Practical HR Advice
- 34 – 35 The Impact of HR Competencies and HR Department Activities on
HR Value Creation: Round 7 of the HR Competency Study
- 36 Το Εργατικό Δυναμικό της Νέας Γενιάς
- 37 – 39 The Importance of Human Resource Management in Gaining
a Competitive Advantage and its Role in Economic Crisis
- 40 Είναι Αλήθεια τόσο Σημαντικό το Ανθρώπινο Δυναμικό μιας Επιχείρησης;
- 41 27th EAPM Congress
- 42 How to learn to Ski
- 43 The Reasons to Become a CyHRMA Member
- 44 – 45 Corporate Members of the CyHRMA
- 46 Νέα Μέλη του Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. | New Members of the CyHRMA
Διοικητικό Συμβούλιο του Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. | Board of Directors of the CyHRMA

ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΥΛΗΣ:
Μαρία Γεωργίου

ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ ΚΕΙΜΕΝΩΝ ΚΑΙ
ΜΕΤΑΦΡΑΣΕΙΣ
Ειρήνη Παπαδοπούλου
Κική Καλλή
Κώστας Παπακυριακού
Μαρία Γεωργίου
Pamela Miller

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



<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,

Έχουμε ήδη διανύσει τους πρώτους μήνες του χρόνου, ο οποίος όλοι ευχόμαστε να είναι παραγωγικός και θετικός. Σε κάθε τεύχος η κατάσταση στην οικονομία μας γίνεται καλύτερη, παρόλο που ακόμη αντιμετωπίζουμε σημαντικές προκλήσεις στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης. Μετροφυλλώντας το τεύχος αυτό θα βρείτε πολύ ενδιαφέρουσες απόψεις για την πορεία του τομέα του ΑΔ μέσα από την έρευνα HRCS, καινοτόμες ιδέες και πρακτικές αλλά και απόψεις για τη σημερινή θέση της ΔΑΔ στις επιχειρήσεις. Θα έλεγα πως το τεύχος αυτό βλέπει το μέλλον με αισιοδοξία και καινοτόμα διάθεση, αλλά και ένα στοιχείο ρεαλισμού ως προς το πώς θα θέλαμε εμείς να δούμε το ρόλο μας να γίνεται πιο ουσιαστικός και στρατηγικός.

Σε αυτό το τεύχος εισαγάγουμε κάποιες καινοτομίες που ελπίζουμε να βρείτε χρήσιμες και ενδιαφέρουσες. Η συνέντευξη που παρουσιάζουμε είναι ενός CEO μαζί με το άτομο στο Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού, για να δώσουμε τη στρατηγική σκοπιά του τομέα μας.

Έχουμε επίσης σχεδιάσει νέες στήλες με στόχο να αξιοποιήσουμε τις εμπειρίες των επαγγελματιών ΑΔ και να δημιουργήσουμε ένα χώρο για παράθεση απόψεων και προβληματισμών για θέματα που απασχολούν όλους. Οι νέες αυτές στήλες είναι:

- **Σε 100 λέξεις** όπου ζητούμε από άτομα του τομέα να παραθέσουν τις απόψεις τους ξεκινώντας από το θέμα 'Ο Τομέας Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού στην Κύπρο: Προκλήσεις και Προοπτικές'
- **Διλήμματα ενός ΔΑΔ** με θέμα την επιλογή για προαγωγή μεταξύ 2 διαφορετικών προφίλ υποψηφίων
- **Πρακτικές Συμβουλές** σε καθημερινές προκλήσεις με θέμα 'Πώς να διαχειριστείτε μεγάλο αριθμό αιτήσεων'

Διαβάστε επίσης για τις πολλές εκδηλώσεις που έχουν γίνει τους προηγούμενους μήνες από το Σύνδεσμο τόσο για τα μέλη μας, όσο και στα πλαίσια των στόχων μας για προσφορά, εκπαίδευση και κοινωνική ευθύνη.

Ελπίζω να απολαύσετε το περιεχόμενο και τις νέες μας στήλες και μη διστάσετε να μοιραστείτε μαζί μας τις ιδέες και απόψεις σας για το περιοδικό μας.

Μαρία Γεωργίου

Μέλος Διοικητικού Συμβουλίου του Κυ.Συ.Δ.Α.Δ., Υπεύθυνη Εκδόσεων και Επικοινωνίας

Dear readers,

We are already 3 months into the new year, which we all hope will be a productive and positive one. With every issue the economic environment is getting better, although we are still facing challenges in the areas of work and employment. Going through this issue you will read interesting views on how HRM is progressing through the HRCS survey, innovative ideas and practices, as well as views on the current role of HR in the business. I would say that this issue looks at the future with optimism and creativity, as well as realism on how we all want to see the role of HR becoming even more important and strategic.

In this issue we introduce some innovations which we hope you will find useful and interesting. For our interview column we present a CEO along with the HR professional, to provide a strategic lens to HR initiatives.

We are also introducing some new columns aiming to capitalise and share the experiences of HR professionals and provide a forum for exchange of views and concerns on areas that we all care about. These new columns are:

- **Within 100 words** where we ask HR professionals to share their opinions starting with the topic 'HR in Cyprus: Challenges and Prospects'
- **HR Dilemmas** with the topic of selecting a candidate for promotions between 2 very different candidate profiles
- **Practical Advice** on everyday issues with the topic of 'How to manage large amounts of applications'

Read also about the many events that took place in the past months, both for our members, as well as events contributing to our goals for professional development and social responsibility.

I hope you enjoy this issue and our new columns and we welcome your ideas and views on our magazine.

Maria Georgiou

Member of the CyHRMA Board of Directors, Publications and Communication Representative

TWO LETTERS OF THE ALPHABET THAT CAN DRIVE Leadership Development



“Emotional Intelligence is commonly integrated as a topic in leadership development courses, or as an objective in organizational coaching. Nearly half of organizations report that EI is a topic of Training & Development courses, as well as an objective for leadership/executive coaching.*”

*Source: “Leadership and Emotional Intelligence: The Keys to Driving ROI and Organizational Performance”. A research by the Human Capital Institute and MHS.

We all know by now, that in today’s complex business environment, leaders who are not emotionally and socially intelligent, are a thing of the past.

Emotional Intelligence, referred to as EI or **Emotional Quotient** (EQ), is no longer just a fancy, “buzz” word. It is a well-defined, measurable set of skills that should play a part, in leadership and talent development, selection and recruitment, teamwork development.

InterKNOWLEDGE now offers a range of Emotional Intelligence development services, based on the globally renowned and scientifically validated assessment tool EQ-i 2.0 by MHS.

To find out more, contact us at 22 625222 or 22 364786.



interKNOWLEDGE

36 Costa Mishiaouli Street, 2450 Kato Deftera, Nicosia



27.01.2016

Ετήσιο Πάρτι του Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. 2016

Ανταπόκριση από την Ειρήνη Παπαδοπούλου και τη Μαρία Χριστοφή

Την Τετάρτη, 27 Ιανουαρίου 2016, ο Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. διοργάνωσε το «Ετήσιο Πάρτι» του για τα Μέλη και Φίλους του Συνδέσμου στο μπαράκι/κάβα "Funky Vino" στη Λευκωσία.

Ένας μεγάλος αριθμός Μελών και Φίλων ανταποκρίθηκαν θετικά στην πρόσκληση του Συνδέσμου και μας τίμησαν με την παρουσία τους. Ο χώρος ήταν κατάμεστος! Οι παρευρισκόμενοι είχαν την ευκαιρία να διασκεδάσουν σε μια ευχάριστη και χαλαρή ατμόσφαιρα και να απολαύσουν μια ποικιλία από νόστιμα τσιμπήματα και ποτά!

Το πάρτι έσφυζε από ζωή και η επανένωση μελών και φίλων καθώς και η κοινωνικοποίηση ήταν ακριβώς αυτό που τα άτομα χρειάζονταν εκείνο το κρύο βράδυ. Όλοι μαζί γιόρτασαν και αποχαιρέτησαν το έτος 2015 και με πολύ ενθουσιασμό καλωσόρισαν το 2016, με τις καλύτερες ευχές για το επάγγελμα της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού και για το Σύνδεσμό μας.

Όταν όλοι πλέον έσμιξαν, είχε έρθει η ώρα για τη συναρπαστική κλήρωση να λάβει χώρα, που περιλάμβανε 34 δώρα από 18 εταιρείες.

Θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε θερμά τους χορηγούς του πάρτι μας, και τα δύο μέλη του Κυ.Συ.Δ.Α.Δ., των οποίων η συμβολή ήταν ζωτικής σημασίας για τη δημιουργία μιας επιτυχημένης εκδήλωσης: George Z Georgiou & Associates (Gold Sponsor) και Maravilhosa (Supporter) ιδιοκτήτρια κυρίας Muriel Matta, και να εκφράσουμε την ευγνωμοσύνη μας στους ακόλουθους οργανισμούς που μας παρείχαν τα δώρα για την κλήρωση: Alphamega, C.A. Papaellinas, Columbia Hotels & Resorts, Costas Theodorou, Cyprus Employers and Industrialists Federation, Cyprus Trading Corporation, Diplomat Distributors, Kapilio Tavernaki, Mallouppas & Papacostas, Maravilhosa, NHR Solutions, TGI Fridays, Thanos Hotels, The Advance Institute, Tryfon Tseriotis, Voici La Mode, Xinaris Home, Zorbas.



CyHRMA Annual Party 2016

Correspondence by Irene Papadopoulou and Maria Christofi

On the 27th of January, 2016 (Wednesday), the CyHRMA organized its "Annual Event" for the Members and Friends of the Association at "Funky Vino" wine bar in Nicosia.

A large number of Members and Friends responded positively to the Association's invitation and honored us with their presence. The place was overcrowded! This was a gathering point where all attendants participating in the event, had the opportunity to have fun in a pleasant and relaxed atmosphere and enjoy a variety of delicious finger food and drinks!

The party spirit was buzzing and friends' reunion and socialization was just what people needed on that cold evening. All together celebrated, saying goodbye to the year of 2015 and welcomed 2016 with a lot of enthusiasm, wishing the best for the HR Profession and our Association.

When everyone had mingled and finished their catching up, it was time for the exciting raffle to take place which involved 34 gifts by 18 companies!

We would like to warmly thank the sponsors of our party, both members of the CyHRMA, whose contribution was vital in creating a successful event: George Z. Georgiou & Associates (Gold Sponsor) and Maravilhosa (Supporter) owned by Mrs Muriel Matta, and express our gratefulness to the following organizations that provided us with gifts for the raffle: Alphamega, C.A. Papaellinas, Columbia Hotels & Resorts, Costas Theodorou, Cyprus Employers and Industrialists Federation, Cyprus Trading Corporation, Diplomat Distributors, Kapilio Tavernaki, Mallouppas & Papacostas, Maravilhosa, NHR Solutions, TGI Fridays, Thanos Hotels, The Advance Institute, Tryfon Tseriotis, Voici La Mode, Xinaris Home, Zorbas.



Thank you to our sponsors!

Gold Sponsor



Supporter



Gift Sponsors (in alphabetical order)



Positive Examples of Innovative and Successful HR Practices

by Marianna Efstathiou

Brief note from the Editor: In this issue we chose to have an interview with a CEO along with the HR professional, to give the business and strategic perspective of HR initiatives and demonstrate how HR and top management can achieve great things when working together.

Name, Company, Job Title

Johny Abuaitah, CEO of Windsor Brokers Ltd.

Educational/Background History

I was born in Palestine. I have a MSc. in Business Systems Analysis from London City University and a BSc. in Accounting and Computing from Leicester University, UK. I first joined Windsor Brokers as a Financial Dealer. For years I conducted extensive research on how to use mathematical models to study price movements and as trading signals. I used to publish a daily newsletter that provided analysis and recommendations on major world currencies. Windsor began its operations in 1988 with a capital of 10,000 Cypriot pounds. When Windsor Brokers obtained its CySec license, I became the Managing Director. Windsor was one of the first licensed Cypriot Investment Firms in Cyprus and I was one of the first to offer online trading to the MENA region. I became CEO beginning of 2014 – the same year that Windsor Brokers ranked one of the biggest CIFs based on capital reserves. As you can see, I cannot differentiate my background with the history of Windsor Brokers as we both grew and developed together.

Can you please describe the major initiatives you have recently undertaken?

To reach the top is not easy. To remain at the top is even harder. For this reason a company needs to develop and continuously progress. If change is required to step up and grow, then change needs to take place. This year we have undertaken several major initiatives, most of which involved the partial restructuring of our Company and a stronger focus on HR. This year we revamped policies and procedures, redesigned job descriptions and duties, the Staff Manual, the performance appraisal system and many more. At the same time, we have increased our Corporate Social Responsibility by organizing several activities such as charitable events and blood donations.

What was the need you identified that made this re-structuring essential? Which departments were involved in this process? When did this happen?

Restructuring is not an easy process as it involves everyone within a company; starting from the CEO, to the Directors, Managers, Supervisors and the entire team. Windsor Brokers has come a very long way since its establishment. However we want and are able to support further growth. In order to achieve growth, you must first make sure that your roots, your foundations, are strong and healthy enough so as to expand properly and steadily.

Our restructuring process began in September 2014 with our Corporate Governance, the Company organizational chart, authority and approval guidelines and expansion of HR.

Which parties were involved in this process?

Every single person and every department is interlinked to one another like a chain. Change therefore applies to all, on the same level, at the same pace. It cannot work otherwise.

What kind of innovative HR practices have you introduced so far?

CEO: Our HR has invested a lot of time and effort to cover several dimensions simultaneously. We have focused more on matters related to commitment and the promotion of stronger working relationships, health and safety at work, equality in employment, work-life reconciliation and other good practices. Following the successful implementation of the above, we were the first Cypriot Investment Firm to receive the SIR 2014 Accreditation.

From a safety point of view, we organized training of fire marshals, first aiders and employees with regards to certain emergencies. For our employees, we decided to dedicate a special training budget for educational purposes, to continue offering medical insurance and a provident fund, made new parking arrangements, flexible working conditions for special cases and have even established a small entertainment committee that is responsible for organizing Company activities inside and outside of the office.

Human Resources: Windsor Brokers is on a journey to create an environment that encourages success and growth. A critical aspect of creating this environment was to find a way to hear the voice of all Windsor brokers' employees'; this was achieved through a survey that all employees completed anonymously, providing their suggestions and expectations. Taking also into consideration the employees' survey results, we created and introduced many innovative HR practises namely:

- **Career Development for Employees' children:** Having one-to-one meetings with our employees' children for their career aspirations helping them with their career path through various character assessment questions and an introduction to all Windsor Brokers departments.

- **Entertainment Committee:** Organising indoor and outdoor various company events with different themes, in order to come closer with each other and increase employees motivations and efficiency. We have organised events such as Walk in Nature, Breakfast Day, International Cultural Diversity Day, and International Women's Day.

- **Equal Opportunity Employer:** Being an "Equal Opportunity Employer" made us review, re-assess and where needed correct all the procedures and processes used by the company, thus demonstrating the company's commitment of providing a working environment free from any form of discrimination.

- **Suggestion Box:** We are always open to hear our employees giving us their suggestions and opinions for improvements and/or complaints. The company assesses all recommendations / complaints and where applicable these are implemented / evaluated in order to improve the services and create better working conditions for our employees.

- **Corporate Social Responsibility:** Our employees' are always available to contribute and provide a helping hand that can make a difference in someone's else's life:

- a. **Closer to the new Generation:** We receive many CVs from interested candidates applying to our organisation for a recruitment opportunity. After the interview has been completed we offer our services, where we believe is needed and if they are interested, to provide them with feedback on the structure of their CV, in order to make it more professional for their future uses.

- b. **Syrian Refugee and Cypriot families Donations:** we have collected high volumes of clothing and food supplies, of over 50 boxes that were passed on to the Cyprus Red Cross Limassol.

- c. **Blood Donations:** we always have a high turnout volume of volunteer blood donor employees. This demonstrates the humanity in our employees in trying to help others in need.

- **Study Leave:** We have given employees additional paid study leave days to encourage individual professional and academic development.

- **Parking for pregnant women and employees with mobility problems:** The Company made every reasonable effort to facilitate the needs of employees with mobility problems or during pregnancy to enhance their accessibility to our offices.

- **Work-Life Balance (Flexible work schedule):** The Company understands the importance of work-life balance and is willing to

provide each requesting employee, at least on a temporary basis, reasonable means of achieving this.

• **Director's Appreciation Awards:** On the 12th of December 2015 at the company's Christmas party, the company recognised and rewarded employees' loyalty and commitment by giving employees with 10 years, 15 years and 20 years a Director's Appreciation Award and additional paid leave days.

Which were the most important benefits for the Company that came up after taking these innovations from your end?

CEO: The aim for these changes was to create a more professional environment whilst maintaining our humane approach. We wanted to encourage a healthier workflow, better communication, stronger teamwork and to make people feel more engaged towards each other, the Company and their duties.

When people - when 'we' feel engaged, we deliver better. When we deliver better, it is for the benefit of all. It is a simple principle yet a challenge to apply.

Human Resources: A critical aspect of enhancing the "employees' work environment" was to develop a stronger HR Department that addresses both the expectations and needs of its human assets: the Employees. We have received very positive and constructive feedback after the implementation of our innovative HR practises:

- Employee 1: "So far the HR Department has done a good job from what I can see."
- Employee 2: "I feel they are doing a great job!! Keep up the good work"
- Employee 3: "Need more training and career development activities"
- Employee 4: "I am glad that we have an HR Department and we are thankful for the improvements in terms of career development."

Which were the main challenges that you faced during the re-structuring process?

People were a bit sceptic at first with regards to the new changes and procedures. This is normal, as change instinctively puts people 'on guard' for a certain timeframe. Once they realise however that these procedures serve merely to promote a better and more professional working environment and to encourage further growth, then it is gradually accepted. This is why communication is key; both managers and employees need to listen to each other.

How do your employees perceive these new innovations and what employee behaviours have you encountered during the process?

Well, like I said, change is not easy. What we tried to do however, is to maintain a balance between changes. Yes, we elevated procedures, we also increased Company activities in order to maintain employee engagement and loyalty. At Windsor Brokers we have people working with us from over 20 different nationalities and it is no coincidence that we have a very low employee turnover. I intend to keep it this way as my team is one of the biggest assets of this Company.

What were the key success factors/the environment that supported this initiative?

Windsor Brokers is a 27 year old Company and remains a pioneer where innovations are concerned. We have received several awards for our products, services, partnership programs, customer support and so forth. However a Company cannot progress without its team. For this reason, it is vital to keep employees constantly motivated and to make them understand that no matter how good you are, there is always room for improvement. I must mention that the Windsor team has shown significant cooperation and understanding towards the adaptation of measures and the new developments that have taken place so far.

What kind of qualities should a HR Department possess and what do you expect from the HR Department?

A HR department must be the frontline. As a CEO, I unfortunately do not have the time or the privilege to be near my team every day to discuss where improvements can be made or to help tackle issues or difficulties that may arise. The HR team is dedicated for these specific purposes. They need to set the right example, suggest changes to

existing policies or establish new policies and to come up with solutions at the right time under different circumstances. It is then my role to determine whether they are suitable for my people.

What kind of suggestions/recommendations would you like to pass to other HR professionals when it comes to change and introduction of innovative HR practices?

CEO: I strongly recommend to HR professionals to be close to employees at all times and to also guide Management on how to remain close to their teams during times of change or transitional periods and how they should make their employees feel that they are actually part of the change process. Communication is key at all times and on all levels. Of course they need to think of what is beneficial for the Company however as HR, they must give priority to employee engagement, involvement and motivation in order to improve performance and achieve Company goals.



Human Resources: HR professionals should involve employees into every aspect of new and proposed changes, which can be a very important component towards a successful change. Innovating HR practices are very important to be implemented in all companies, as long as all HR practitioners understand that their "human assets" can be by neither black-or-white, nor right-or-wrong, rather just a "recipe" that requires the right ingredients and the right quantity to succeed.

For this year's successfully implemented innovative HR practises, we have to recognise the great support and openness shown by our CEO, Mr. Johny Abuaitah. Our CEO, Mr. Johny Abuaitah has helped us with his trust, support and open mind to implement all our proposed innovations which will add value and recognition to the company; Windsor Brokers in 2015 received the SIR 2014 Accreditation.

"Don't Pick a Job. Pick a Boss", we like to dedicate this well-known quote to Mr. Johny Abuaitah for being the employer that values innovation, commitment, hard work and dedication.

Owiwi Project

Interview with Ilias Vartholomaïos

by Theodoros Giovanni

First things first. What does 'Owiwi' mean?

We are asked this question on a daily basis, and quite frankly it's a great conversation starter for us. Owiwi stands for "Owl" in the dialect of the Yoruba tribe in Nigeria, which is renowned for its playful people and traditions. Furthermore, owls are very unique creatures with an incredible ability to see things in the dark that others cannot. Likewise, our assessment tool is able to provide valuable insights into people's talents.

Tell us a few things about team and your company. How did everything start?

Athina and I met in 2012 during our post graduate studies in International Business and Management at Alba Graduate Business School.

It was during one of our lectures where I first mentioned the concept of gamification. Athina, having heard the concept for the first time was completely fascinated by it and began asking me questions about how and where it could be applied in HR. It took us many brainstorming sessions to decide where exactly we felt that gamification could be applied

initiative designed from Eurobank and Corallia to boost entrepreneurship among young Greek businesspeople. The result? We won. The Enter-Grow-Go judges were impressed with Owiwi's gamified assessment tool, which is fun for job applicants and provides those in human resources with a very thorough assessment tool that offers valuable insights into prospective hires that would otherwise be unattainable.

Owiwi's mission is to 'help companies find the best fitting employees for their needs' and you plan doing so by using new and exciting technologies'. Tell us more about this

Serious games are games designed for a primary purpose other than entertainment. They involve the use of electronic games technologies and methodologies and are meant to take on real-world problems. Serious games are the byproduct of simulations and gamification, combining game-thinking, game elements and game-play into one application to solve a problem.

What we have done at Owiwi is combine serious games and psychometric testing to create a revolutionary assessment tool that complements existing tools seamlessly by providing valuable insights on candidates soft skills; i.e. Interpersonal skills.

Does research support this premise?

Scientific research on the effects of video games are a relatively recent field of study, however the findings are very promising. You see, Video games have the tremendous ability to take players on incredible journeys through their narrative, visuals and game-play! What we are trying to do at Owiwi is utilize that very process through video games, to gain valuable insights into the candidates' abilities, strengths and aspirations.

Gamification on the other hand is a proven process. Gamification is the concept of applying game mechanics and game design techniques to engage and motivate people to achieve their goals by creating engagement loops. Psychology constitutes an important component to gamification and the principles behind it are based on years of research. It is very important to get the design right and for that reason we have a "Design first, Data second" principle, as we believe that with good design you receive good results.

Which soft skills does this assessment tool aspire to measure?

The first version of our demo measures the Teamwork soft skill which consists of multiple subscales that we measure; such as communication skills, attitudes towards team members and emergent leadership qualities. However, our plan is to measure a total of 20 soft skills in our final product. It is very important to us that we offer solutions that solve real business problems and the only way to achieve that is by meticulously performing market research to identify the soft skills which HR managers value the most in their employees. Based off our research and feedback, the soft skills which you can expect to see from us in the next release of our tool which will be released in September of 2016 are: Resilience, Flexibility, Adaptability, Problem solving skills and Decision making skills. Other skills you can expect to see from us further down the line are skills like Leadership, Creativity, Time and Crisis management, Accountability, Ethics/Integrity, Self-Confidence and Patience.

What are the benefits to companies relative to traditional soft skill measurement techniques?

The most common reason we see companies making bad hires is because the position needs to be filled in quickly, but even still the average time to hire is approximately 45 days. You can imagine the kind of effects this would have on business performance. Add to this the high employee turnover rates, and what you see are companies scrambling to fill in vacant job positions with below average talent just to keep things going.



effectively, and it was not until a month after we graduated that we settled on our concept of gamified assessments. We came to this conclusion as a result of Athina working as an HR generalist in a tech company where talent was not only hard to come by, but also hard to retain.

Last year, we put our idea to the test in the Enter-Grow-Go competition, an

Taking into consideration the above point it becomes pretty clear that it comes as no surprise that HR managers have a very difficult problem on their hands. This problem only becomes amplified when you consider another factor...Millennial's. Millennials are a hot topic of conversation nowadays as they are the next generation of labor entering the workforce, and their demographics have forced companies to adapt their organizational values to those of the millennials they are trying to recruit. The result is companies «fighting» one another, as to who will hire the best candidate. This is the so called «War On Talent», and it's a battlefield out there. Only those who improvise and adapt, can overcome these obstacles; And we do just that...we help companies

make the process of identifying and selecting the best talent a simple and insightful process which in turn also helps improve the brand recognition of the company turning it into an employer of choice.

Having said that however, whenever you discuss the assessment of an individual, under no circumstances can we or any other psychometric provider guarantee 100% success rates with potential hires; For us a job is not just a job...it's an extension of who you are, and what you aspire to be, and we feel that through our tool we give people the opportunity to showcase their skills, aspirations and potential.



02.09.2015

Δείπνο προς τιμή των αποχωρούντων Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου του Κυ.Συ.Δ.Α.Δ.

Ανταπόκριση από τη Μαρία Γεωργίου

Dinner in honor of the outgoing Board Members of the CyHRMA

Correspondence by Maria Georgiou

Στις 2 Σεπτεμβρίου 2015, διοργανώθηκε δείπνο στο Caraffa Bastione στη Λευκωσία προς τιμή της κα Χάρις Αναστασιάδου, κα Μέλani Μιχαηλίδου και κα Βίκυ Χαραλάμπους των οποίων η θητεία τους ως Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου του Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. ολοκληρώθηκε τον Ιούνιο του 2015.

Στο δείπνο παρευρέθηκαν τα απερχόμενα, τα υφιστάμενα και τα νέα μέλη του Συμβουλίου. Η ατμόσφαιρα ήταν χαλαρή και ευχάριστη καθώς οι περισσότεροι είχαν μόλις επιστρέψει από τις καλοκαιρινές τους διακοπές και η επιλογή του εστιατορίου ήταν εξαιρετική.

Το δείπνο ήταν μια εξαιρετική ευκαιρία να γνωριστούν όλοι καλύτερα, να πρεμίσουν, να απολαύσουν ωραίο φαγητό και κρασί και να μοιραστούν αστείες και παράξενες ιστορίες από τη ζωή ενός Διευθυντή Προσωπικού.

Ο Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου, Γιώργος Παντελίδης, ευχαρίστησε τις 3 κυρίες για την αφοσίωση, τη σκληρή δουλειά και τον πολύτιμο χρόνο τους που αφιέρωσαν με σκοπό να συμβάλουν στην επίτευξη της αποστολής και των στόχων του Συνδέσμου μας. Τόνισε πως η εθελοντική τους συμμετοχή είναι ένα επιπρόσθετο κομμάτι στις πολλές άλλες υποχρεώσεις που έχουν, όπως η καριέρα τους, η οικογένειά τους και άλλες κοινωνικές δραστηριότητες.

Τα νέα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ευχαρίστησαν όλους για τη συμβολή τους όλα αυτά τα χρόνια καθώς και για την επιτυχημένη προσφορά τους στην αναβάθμιση και διαφοροποίηση του Συνδέσμου μέσα από το πάθος, τη γνώση και τις εμπειρίες τους και υποσχέθηκαν να συνεχίσουν με τον καλύτερο δυνατό τρόπο για το όφελος του Συνδέσμου.

Το βράδυ τελείωσε πολύ ευχάριστα και αρκετά αργά και όλοι αναχώρησαν με το αίσθημα ότι μοιράζονται όχι μόνο κοινό επάγγελμα αλλά και την κοινή του φιλοδοξία να προσφέρουν στο επάγγελμα.

On September 2, 2015, a dinner was arranged at Caraffa Bastione in Nicosia in honor of Mrs Charis Anastasiadou, Mrs Vicky Charalambous and Mrs Melanie Michaelidou, whose term of service as CyHRMA Board of Directors came to an end in June 2015.

At the dinner the leaving, the continuing and the new members of the Board were there. The atmosphere during the dinner was very relaxing and pleasant, as most have just returned from their summer holidays and the choice of restaurant was excellent.

The dinner was a great opportunity for everyone to get to know each other, relax, enjoy nice food and wine and share some interesting and funny stories and experiences from the HR field. Everyone was enjoying themselves and they were happily sharing their own experiences as well.

The Chairman of the Board, George Pantelides thanked the 3 ladies for all their dedication, hard work and their valuable time to accomplish the mission and goals of our Association. He stressed that being a member of the Board was in addition to many other important commitments in their lives like their career, their family and other social activities.

The new members of the Board thanked everyone for all their contribution over the years and for using their passion, insights and experience to move our Association forward, and promised to contribute to the best of their abilities for the benefit of the Association.

The evening ended very pleasantly and very late, with everyone feeling that they share more than a common profession but also a common aspiration to offer to the profession.



18.11.2015

Εκδήλωση με το Διοικητικό Συμβούλιο και τα Μέλη των Επιτροπών του Κυ.Συ.Δ.Α.Δ.

Ανταπόκριση από τη Ναστάζια Μιχαήλ

A Get Together Event with the CyHRMA Board of Directors and Members of Committees

Correspondence by Nastasia Michael

Ο Κυπριακός Σύνδεσμος Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού (Κυ.Συ.Δ.Α.Δ.) πραγματοποίησε την Τετάρτη, 18 Νοεμβρίου 2015 «Εκδήλωση με το Διοικητικό Συμβούλιο και τα Μέλη των Επιτροπών». Η εκδήλωση πραγματοποιήθηκε προς τιμήν των Μελών των Επιτροπών ως ένδειξη εκτίμησης και ευγνωμοσύνης για την υποστήριξη και εθελοντική συμβολή τους στην εκτέλεση των διαφόρων εργασιών των Επιτροπών και γενικά του Συνδέσμου.

Πληροφορικά οι Επιτροπές του Συνδέσμου είναι: Επιτροπή Εκδόσεων και Επικοινωνίας, Επιτροπή Συνεδρίου, Επιτροπή Δημοσίων Σχέσεων και Μάρκετινγκ, Επιτροπή Έρευνας, Διεθνών Σχέσεων και Βραβείων, Επιτροπή Δεοντολογίας, Επιτροπή Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και Εκπαίδευσης, Επιτροπή Συντονισμού: Λεμεσός και Πάφος. Περισσότερες λεπτομέρειες για το ρόλο της κάθε Επιτροπής, μπορείτε να βρείτε στην ιστοσελίδα του Συνδέσμου (www.cyhrma.org).

Η εκδήλωση πραγματοποιήθηκε στο Silver Star Wine Bar, στο κέντρο της Λευκωσίας. Ήταν ένας υπέροχος χώρος με μια ευχάριστη και χαλαρή ατμόσφαιρα: καλύτερος τρόπος να κλείσει υπέροχα μια μεγάλη και κουραστική μέρα μαζί με φίλους και συναδέλφους.

Τα νέα μέλη των Επιτροπών είχαν την ευκαιρία να δικτυωθούν με επαγγελματίες της ΔΑΔ με πολλά χρόνια πείρας στον τομέα καθώς και να μάθουν περισσότερα για τις εργασίες των Επιτροπών. Γενικά, ήταν μια εκδήλωση με μεγάλη παρουσία και συμμετοχή.

Θα ήθελα να ευχαριστήσω τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου του Συνδέσμου για την όλη υποστήριξή τους και για την πρωτοβουλία να διοργανώσουν μια τέτοια εκδήλωση, τα μέλη της Επιτροπής Δημοσίων Σχέσεων και Μάρκετινγκ για τη διοργάνωση της εκδήλωσης, όλους όσους συμμετείχαν, και φυσικά, το Silver Star Wine Bar για τη φιλοξενία και την άριστη εξυπηρέτησή!

The Cyprus Human Resource Management Association (CyHRMA) organized on Wednesday, 18th of November 2015 "A Get Together Event with the Board of Directors and Members of Committees". The event was organized in honor of the Members of the Committees as a token of appreciation and gratitude for their support and voluntary contribution to the implementation of the various projects and overall work of the Association.

For information purposes, the Association Committees are: Publications and Communication Committee, Conference Committee, Public Relations and Marketing Committee, Research, International Relations and Awards Committee, Ethics Committee, Corporate Social Responsibility & Education Committee, Limassol & Paphos Coordination Committee. More information on the role of each Committee can be found through the website of the Association (www.cyhrma.org).

The event was held at Silver Star Wine Bar, in the centre of Nicosia. It was a lovely venue with an enjoyable and relaxing atmosphere; the best way to end a long and exhausting day with friends and colleagues.

New Committees members had the opportunity to interact with HR professionals with many years of experience in the field and learn more about the Committees' projects. Generally, it was an event with high volume of attendance and participation.

I would like to thank the Association's Board Members for all their support and for making the event happen, the Public Relations and Marketing Committee Members for organizing the event, everyone who attended, and of course last but not least Silver Star Wine Bar for their hospitality and excellent service!



14.12.2015

Publications and Communication Committee Christmas Photo Shoot & Participation in Escape the Room

Correspondence by Irene Papadopoulou

Committees are an important part of CyHRMA's structure as they were established to contribute to the proper functioning and implementation of the Association's overall work. Sounds boring? CyHRMA Committees are not only that! By having fun and spending time with friends and colleagues, Committees offer their Members the opportunity to:

- Interact and network with experts in the HR field.
- Develop transferable and specialist skills.
- See their efforts incorporated into the projects of a recognized Association.

On 14th of December 2015, Members of the Publications and Communication Committee gathered at the CyHRMA offices for the Committee's regular meeting which usually takes place once a month.

During the meeting, tasks were allocated to the Members and decisions were taken on the Committee's various projects based on the input of all present Members. The meeting ended with a Christmas Photo shoot which has become a holiday tradition of the Committee. Then, Members of the Committee had the opportunity to participate in

"Escape the Room"; one of the greatest team building exercises ever created. They were locked into a room for 60 minutes and had to work together as a team, demonstrate group spirit in order to escape by solving various puzzles, riddles and all sorts of hints and codes.

The scenario:

The Pope is visiting Cyprus for two days but an assassin is out to get him. The detective has been kidnapped so it is up to you to continue his investigation and to uncover the culprit, the weapon, the location and the getaway vehicle and warn the police before it is too late!

The session was a highly unique experience where participants had to communicate, think out of the box, listen to each other and work together. The team managed of course to save the Pope and escape!

With this article, we would like to share our experiences of our participation in the Association's work and urge you to join CyHRMA Committees which can be an educational experience worth mentioning it to your CV. All you need to do is contact us (info@cyhrma.org, 22 318081) and submit your interest.



87% OF YOUR STAFF DON'T WANT TO COME TO WORK TOMORROW

Gallup Engagement Survey



watch the video

WWW.DEALWITHYOURELEPHANTS.COM

SEMINARS DON'T WORK

Generic classroom training does not bring about real change. Our Boot Camps are high-impact training interventions for business professionals. Through a series of specialised outdoor exercises and simulations, requiring them to overcome challenges and collaborate in order to accomplish objectives as a team, they experience an immediate change; a result we like to call **"The Boot Camp Effect"**

BOOT CAMP TRAINING FOR BUSINESS PROFESSIONALS

Through our specialised exercises we surface the natural tendencies and behaviours of each team member. This allows us to give ruthlessly direct feedback with the goal of bringing them face-to-face with the behaviours they need to improve, or even change, to be able to work effectively as part of a team. In between exercises, we give them the tools, methods and support they need to improve their performance within a group and on an individual basis.

- Challenge perceptions
- Stretch comfort zones
- Boost team performance
- Transfer leadership skills
- Align communication styles
- Promote responsibility



...TEAMBUILDING IS A CONSEQUENCE

**Our feedback
is like a mirror
in your face,
there's no
denying the
person staring
back at you.**

Open Box is a Change Management firm focusing on People and Strategy

Contact: +357-99-481716
info@anopenbox.com
www.anopenbox.com

14.10.2015 / 21.10.2015

Σύνταξη Βιογραφικού Σημειώματος και Συνοδευτικής Επιστολής

Ανταπόκριση από τον Δημήτρη Βασιλακκά

CV and Cover Letter Preparation

Correspondence by Demetris Vassilakkas

Ο Κυπριακός Σύνδεσμος Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού (Κυ.Συ.Δ.Α.Δ.) σε συνεργασία με το Γραφείο Σταδιοδρομίας του Cyprus International Institute of Management (CIIM), διοργάνωσε δύο παρουσιάσεις, μια στη Λεμεσό (14 Οκτωβρίου 2015) και μια στη Λευκωσία (21 Οκτωβρίου 2015) με θέμα «Σύνταξη Βιογραφικού Σημειώματος και Συνοδευτικής Επιστολής». Η παρουσίαση κέντρισε το ενδιαφέρον των φοιτητών του ακαδημαϊκού ιδρύματος και προσέλκυσε ένα μεγάλο αριθμό συμμετεχόντων και στις δύο εκδηλώσεις. Ο κύριος Δημήτρης Βασιλακκάς, Διευθύνων Σύμβουλος της εταιρείας Future Advisor Career Development ήταν ο κύριος εισηγητής των δύο διαλέξεων ενώ η κυρία Μόνικα Πότσου, Operations Advisor στην Frontica Global Employment, συμμετείχε στην παρουσίαση της Λεμεσού έχοντας υποστηρικτικό ρόλο. Η διάλεξη περιλάμβανε μια παρουσίαση σχετικά με τα σημαντικά σημεία που κάποιος πρέπει να λαμβάνει υπόψη κατά την ετοιμασία του Βιογραφικού Σημειώματος και της Συνοδευτικής Επιστολής και ακολούθησαν ερωτήσεις από τους φοιτητές στις οποίες απάντησαν οι εισηγητές. Κάποιοι από τους συμμετέχοντες είχαν την ευκαιρία να πάρουν εξατομικευμένη καθοδήγηση στο Βιογραφικό τους Σημείωμα και Συνοδευτική Επιστολή. Η εκδήλωση ήταν επιτυχής και παρέχει χρήσιμες πληροφορίες στα άτομα που αναζητούν εργασία.

The Cyprus Human Resource Management Association (CyHRMA) in collaboration with the Career Office of the Cyprus International Institute of Management (CIIM) organized two presentations: one in Limassol (October 14th, 2015) and one in Nicosia (October 21st, 2015) on "CV and Cover Letter Preparation". The presentation drew the attention of many students of the academic institution and the attendance on both events was high. Mr Demetris Vassilakkas, Managing Director of the company Future Advisor Career Development presented both lectures while Mrs Monica Potsou, Operations Advisor at Frontica Global Employment, participated in Limassol's presentation having a supportive role. The lecture featured a presentation on the key points of writing a CV and Cover Letter, followed by a Q&A session. Some of the attendees had the opportunity to get one-to-one advice on their CVs and Cover Letters. Overall, it was a successful event that provided key know-how to current and future job searchers.



17.11.2015 / 18.11.2015

Δεξιότητες και Τεχνικές στη Συνέντευξη Πρόσληψης

Interview Skills

Ανταπόκριση από την Ειρήνη Παπαδοπούλου

Correspondence by Irene Papadopoulou

Ο Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. σε συνεργασία με το Γραφείο Σταδιοδρομίας του CIIM, διοργάνωσε δύο παρουσιάσεις με θέμα «Δεξιότητες και Τεχνικές στη Συνέντευξη Πρόσληψης» για τους φοιτητές του ακαδημαϊκού ιδρύματος, οι οποίες πραγματοποιήθηκαν στις 17 Νοεμβρίου 2015 (Λευκωσία) και 18 Νοεμβρίου 2015 (Λεμεσό). Η εισηγήτρια της διάλεξης στη Λευκωσία ήταν η Δρ Κάθριν Λαζάρου-Κιτένι, Λέκτορας στη Σχολή Διοίκησης Επιχειρήσεων του Ευρωπαϊκού Πανεπιστημίου Κύπρου. Η κα Αννίτα Πέτρου, Human Resources Officer στην RCB Bank Ltd, ήταν η ομιλήτρια της διάλεξης στη Λεμεσό.

Και οι δύο ομιλήτριες τόνισαν τη σημασία της προετοιμασίας πριν από τη συνέντευξη, η οποία περιλαμβάνει κυρίως: την πρόσφατη αξιολόγηση των δεξιοτήτων, αξιών και επιτευγμάτων, την ενημέρωση του βιογραφικού σημειώματος, την έρευνα σχετικά με τον οργανισμό και θέση εργασίας, και τη σημασία του ντυσίματος και γενικά της εμφάνισης.

Παρουσίασαν τρόπους μείωσης του άγχους, αναφέρθηκαν στη γλώσσα του σώματος κατά τη διάρκεια της συνέντευξης και ανέλυσαν τις βασικές δεξιότητες που πρέπει να έχει/βελτιώσει κάποιος, προκειμένου να επιτύχει κατά τη διαδικασία πρόσληψης.

Οι ομιλήτριες ανέφεραν, επίσης, τη σημασία της προετοιμασίας απαντήσεων σε τυπικές και στοχευμένες ερωτήσεις που κάνουν οι εργοδότες καθόλη τη διάρκεια της συνέντευξης.

Κατά τη διάρκεια των διαλέξεων, οι συμμετέχοντες είχαν την ευκαιρία να επιλύσουν τις απορίες τους σε ένα ευρύ φάσμα ζητημάτων σχετι- κά με τις συνεντεύξεις πρόσληψης.

CyHRMA, in collaboration with the Career Office of CIIM, organized two presentations on the subject "Interview Skills" for the students of the academic institution which took place on November 17th, 2015 (Nicosia) and November 18th, 2015 (Limassol). Presenter of the lecture in Nicosia was Dr Cathrin Lazarou-Kitteni, Lecturer, School of Business, European University Cyprus. Mrs Annita Petrou, Human Resources Officer at RCB Bank Ltd, was the lecture speaker of the program in Limassol.

Both lecturers emphasized on the importance of preparation prior to a job interview which primarily includes: recent assessment of skills, values and accomplishments, CV updating, research on the targeted organization and position, and details of dress and appearance.

They showed ways on how to reduce interview stress, referred to the body language during the interview and analysed the basic skills someone must have/improve in order to succeed in the hiring process.

The lecturers also mentioned the importance of practicing on answering typical and targeted questions employers ask throughout an interview.

During the lectures, participants had the opportunity to get their queries answered on various issues of their concern.



18.11.2015

Τεχνικές Παρουσιάσεων

Presentation Skills

Ανταπόκριση από την Ειρήνη Παπαδοπούλου

Correspondence by Irene Papadopoulou

Στις 18 Νοεμβρίου 2015, ο Κυπριακός Σύνδεσμος Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού (Κυ.Συ.Δ.Α.Δ.) σε συνεργασία με το Πανεπιστήμιο Κύπρου διοργάνωσε διάλεξη για τους φοιτητές του Πανεπιστημίου με τίτλο «Τεχνικές Παρουσιάσεων». Η εισηγήτρια της διάλεξης ήταν η Δρ Κάθριν Λαζάρου-Κιτένι, Λέκτορας στη Σχολή Διοίκησης Επιχειρήσεων του Ευρωπαϊκού Πανεπιστημίου Κύπρου.

Ο σκοπός της διάλεξης ήταν να δώσει στους συμμετέχοντες πληροφορίες σχετικά με το σχεδιασμό, την οργάνωση και την υλοποίηση αποτελεσματικών παρουσιάσεων που έχουν το μέγιστο θετικό αντίκτυπο στο κοινό. Η ομιλήτρια έδωσε χρήσιμες συμβουλές στο πώς κάποιος μπορεί να μετατραπεί από έναν άπειρο σε έναν ικανό ομιλητή και συγκεκριμένα: πώς να κτίζεται και να εμφανίζεται το περιεχόμενο της παρουσίασης, πώς επιτυγχάνεται μια αποτελεσματική επικοινωνία, πώς να παρουσιάζονται οι ιδέες και απόψεις με πεποίθηση, πώς να αξιοποιούνται οι σημειώσεις (ειδικά αν ο ομιλητής έχει άγχος), πώς να χειρίζεται κανείς τη φωνή του, με ποιους τρόπους αυξάνεται η συμμετοχή του κοινού, πώς να χρησιμοποιούνται τα οπτικά βοηθήματα, και πώς γίνεται ο χειρισμός δύσκολων ερωτήσεων του κοινού.

Η ομιλήτρια αναφέρθηκε στη σημασία της προετοιμασίας και πρόβας πριν από την παρουσίαση για μεγιστοποίηση των αποτελεσμάτων της παρουσίασης.

Η διάλεξη έκλεισε με την εισηγήτρια να κάνει αναφορά στο πώς κάποιος μπορεί να παρουσιάσει τον εαυτό του κατά τη διάρκεια μιας συνέντευξης και πώς να απαντήσει έξυπνα στις ερωτήσεις που γίνονται από τον/τη Διευθυντή/τρια Ανθρώπινου Δυναμικού.

Τη διάλεξη παρακολούθησαν πολλοί φοιτητές, οι οποίοι είχαν την ευκαιρία να επιλύσουν τις απορίες τους κατά τη διάρκεια της παρουσίασης.

On 18th of November 2015, the Cyprus Human Resource Management Association (CyHRMA) in collaboration with the University of Cyprus organized a lecture for the University students titled "Presentation Skills". The lecture speaker was Dr Cathrin Lazarou-Kitteni, Lecturer, School of Business, European University Cyprus.

The objective of the lecture was to give participants information on planning, organizing and implementing effective presentations that have the maximum positive impact on the audience. The lecturer gave useful tips on how to transform from an inexperienced speaker to a skilled presenter and particularly: how to develop and organize the presentation content, how to communicate effectively, how to present ideas with conviction, how to handle notes (especially if the presenter is under stress), how to project the voice, how to engage the audience, how to use visual aids, and how to handle difficult questions from the audience.

The lecturer mentioned the significant importance of the preparation and rehearsal prior to a presentation for maximising the effects of a good presentation.

The presentation closed with the lecturer making a reference on how someone can present himself/herself during an interview and how to cleverly respond to the questions made by the HR Manager.

Many students attended the lecture and had the opportunity to resolve their queries during the presentation.



25.11.2015

Ομαδικότητα και Επικοινωνία

Teamwork and Communication

Ανταπόκριση από τον Χάρη Ταπάκη

Correspondence by Haris Tapakis

Στις 25 Νοεμβρίου 2015, ο Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. σε συνεργασία με το Πανεπιστήμιο Κύπρου, διοργάνωσαν ανοικτή διάλεξη/παρουσίαση για τους φοιτητές του Πανεπιστημίου με θέμα την «Ομαδικότητα & Επικοινωνία». Εισηγητής της διάλεξης ήταν ο Χάρης Ταπάκης, Σύμβουλος επιχειρήσεων και Εκπαιδευτής στην εταιρεία HRm Consultants.

Αρχικά έγινε σύνδεση με τα δεδομένα της εποχής και πως αυτά δυσχεραίνουν ακόμη περισσότερο το ομαδικό πνεύμα στους οργανισμούς. Ακολούθως και μετά τον ορισμό της «Ομάδας», ο Χάρης Ταπάκης συζήτησε προεκτάσεις και θέματα που αφορούν στην ανάπτυξη του ομαδικού πνεύματος. Ευχάριστο στοιχείο της παρουσίασης ήταν οι αξιολογες και ουσιαστικές ερωτήσεις και παρεμβάσεις από τους συμμετέχοντες που σημειωτέο ήταν από διαφορετικούς κλάδους σπουδών του Πανεπιστημίου Κύπρου.

Έγινε αναφορά στα στάδια ανάπτυξης της ομάδας, με προσπάθεια για πρακτική ανάλυση και επεξήγηση με πραγματικά παραδείγματα. Συνεπώς, τονίστηκε η σημασία που διαδραματίζει η ύπαρξη εμπιστοσύνης μέσα στις ομάδες και ποιες οι συνέπειες της απουσίας της. Η αναφορά στις ομάδες ολοκληρώθηκε με αναφορά στη διαφορετικότητα και στο ρόλο που διαδραματίζει στην ανάπτυξη των ομάδων και την αξιοποίηση της δημιουργικότητας στις ομάδες. Στη συνέχεια, αναλύθηκαν θέματα που αφορούν την επικοινωνία, τόσο σε διαπροσωπικό επίπεδο καθώς και σε επίπεδο οργανισμών καθώς και τις προκλήσεις που προκύπτουν κατά την επικοινωνία. Τέλος, αναλύθηκαν τύποι συμπεριφοράς και τρόποι διαχείρισης της επικοινωνίας.

Γενικά ήταν μία εξαιρετική ευκαιρία επικοινωνίας με φοιτητές από διαφορετικές σχολές του Πανεπιστημίου Κύπρου, με αναφορά σε δύο αλληλένδετα θέματα: την ομάδα και την επικοινωνία. Η πρόκληση πάντοτε σε τέτοιες περιπτώσεις, εστιάζεται στη δημιουργία των πρακτικών εικόνων για τους συμμετέχοντες που να βασίζεται στη θεωρία. Το ευχάριστο ήταν ότι οι συμμετέχοντες έδειξαν ενδιαφέρον, υπέβαλαν ερωτήσεις και προκάλεσαν συζήτηση και περαιτέρω ανάλυση.

On 25 November 2015, CyHRMA in collaboration with the University of Cyprus held an open lecture/presentation on "Teamwork & Communication". Haris Tapakis was the presenter for this lecture, who is a Business Consultant and Trainer at HRm Consultants.

Initially, a general framework was set mentioning the current challenges on teams and the negative influence that these challenges have on team spirit in organisations, followed by definition on 'Teams'. Participants, from different faculties, participated adding to the discussion with comments, while their questions gave the opportunity for further analysis.

The different team development phases were analysed in an effort to provide participants with a practical approach on what is happening in the real life working environment. Trust was an issue emphasised for its importance as a building block for teams and their development, followed by a brief analysis on team creativity. In the last half of the presentation interpersonal communication issues were analysed, as well as, the importance of communication in the working environment. At the end, different behavioural types were discussed and ways to manage behaviour and communication with each behavioural type.

In general, this was an excellent opportunity to communicate with students from various faculties and create a basic understanding for these two interrelated topics, teams and communication. As always, the greatest challenge is to create practical understanding for the participants based on theory. Participants' questions and comments allowed for further discussion and analysis.



26.11.2015

Δεξιότητες και Τεχνικές στη Συνέντευξη Πρόσληψης

Interview Skills

Ανταπόκριση από τον Δημήτρη Βασιλακκά

Correspondence by Demetris Vassilakkas

Στις 26 Νοεμβρίου 2015, ο Κυπριακός Σύνδεσμος Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού, στα πλαίσια επίτευξης των στόχων του για παροχή στήριξης και βοήθειας προς τους ανέργους και φοιτητές για ένταξη στην αγορά εργασίας, συμμετείχε στην Εβδομάδα Καριέρας του Πανεπιστημίου UCLan Cyprus. Ο Σύνδεσμος ανέλαβε να παρουσιάσει το πρόγραμμα «Κλινική Βιογραφικών» και τη διάλεξη «Δεξιότητες και Τεχνικές στη Συνέντευξη Πρόσληψης».

Ο κύριος εισηγητής της διάλεξης «Δεξιότητες και Τεχνικές στη Συνέντευξη Πρόσληψης» ήταν ο κος Δημήτρης Βασιλακκάς. Στη διάλεξη συμμετείχε και η κα Ναστάζια Μιχαήλ έχοντας υποστηρικτικό ρόλο. Μέσα από την παρουσίαση δόθηκαν στους συμμετέχοντες πληροφορίες για τη διαδικασία της Συνέντευξης Πρόσληψης, χρήσιμα στοιχεία για τη σωστή προετοιμασία και φυσικά κάποια πρακτικά παραδείγματα. Οι συμμετέχοντες, 20 στο σύνολο, ήταν ως επί το πλείστον φοιτητές του Πτυχίου της Νομικής που διένυσαν το 3ο έτος των σπουδών τους. Πολλοί από τους φοιτητές απέκτησαν περισσότερη επίγνωση για τη διαδικασία και ένοιωσαν περισσότερη αυτοπεποίθηση για την επίτευξη των στόχων τους.

Με το τέλος της παρουσίασης, εισακούστηκαν θετικά σχόλια τόσο από τους φοιτητές αλλά και τη συντονίστρια κα Έφη Χρίστου, Senior Student Support Officer στο UCLan.

On 26th of November 2015, the Cyprus Human Resource Management Association participated in UCLan Cyprus' Career Week. This action was within the scope of the CyHRMA's collaboration with Academic Institutions, to support students and unemployed youth in entering the labour market. The Association participated in the following two sessions: "CV Clinic" and "Interview Skills" lecture.

The main presenter of the lecture "Interview Skills" was Mr Demetris Vassilakkas. Mrs Nastasia Michael also participated in the presentation having a supportive role. The presenters provided participants with some valuable tips to use when attending an interview, how to prepare for an interview, as well as to practise on attending a real interview. The audience comprised 20 students and most participants being in their 3rd year of a Law degree. Many of the students had the chance to broaden their awareness and felt more confident in succeeding in the interview process.

There was a lot of positive feedback at the end of the presentation both from the students and the coordinator Mrs Effie Christou, Senior Student Support Officer at UCLan.



26.11.2015

Κλινική Βιογραφικών

CV Clinic

Ανταπόκριση από την Ειρήνη Παπαδοπούλου

Correspondence by Irene Papadopoulou

Στις 26 Νοεμβρίου 2015, Μέλη του Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. συμμετείχαν στην «Κλινική Βιογραφικών» που πραγματοποιήθηκε στο Πανεπιστήμιο UCLan Cyprus για τους φοιτητές του.

Συγκεκριμένα, οι Δημήτρης Βασιλακκάς, Ανδρέας Ματσάγκος, Ναστάζια Μιχαήλ και Ειρήνη Παπαδοπούλου συμμετείχαν εθελοντικά προσφέροντας τις γνώσεις τους σε ατομική βάση δίνοντας εισηγήσεις για βελτίωση των βιογραφικών.

Τα Μέλη του Συνδέσμου ενημέρωσαν τους φοιτητές σχετικά με τις κύριες αρχές που διέπουν τη σύνταξη του Βιογραφικού και που θα πρέπει να ακολουθούνται. Μερικές από αυτές αναφέρονται πιο κάτω:

- Το Βιογραφικό Σημείωμα πρέπει πάντοτε να είναι γραμμένο σε υπολογιστή και να είναι διαθέσιμο στη μητρική γλώσσα του αιτητή και στην ευρέως διαδεδομένη γλώσσα, την αγγλική.
- Τα έντονα χρώματα και σχέδια να αποφεύγονται, εκτός και αν κρίνεται απαραίτητο (πχ για μια θέση σχεδιαστή).
- Το Βιογραφικό Σημείωμα πρέπει να είναι σύντομο και συνήθως να μην ξεπερνάει τις δύο σελίδες.
- Το Βιογραφικό πρέπει να είναι ορθογραφημένο, ευανάγνωστο, σαφές, ομοιόμορφο και ελκυστικό.
- Το Βιογραφικό πρέπει να είναι ενημερωμένο πάντοτε με τα πιο πρόσφατα στοιχεία.
- Ποτέ δεν πρέπει να περιλαμβάνονται ψευδή στοιχεία ή να παραποιείται η αλήθεια.

Με το τέλος της «Κλινικής Βιογραφικών», οι φοιτητές ήταν σε θέση να αντιληφθούν γιατί δεν έβρισκαν ανταπόκριση στις διάφορες αιτήσεις εργασίας που έκαναν, ποια η σωστή δομή ενός Βιογραφικού και πώς να τοποθετούνται σωστά τα διάφορα μέρη που το απαρτίζουν (εργασιακή εμπειρία, εκπαίδευση, δεξιότητες κλη), πώς να συντάσσεται με τρόπο που να ανταποκρίνεται στην κάθε διαφορετική θέση εργασίας και να απευθύνεται στις ανάγκες τού κάθε εργοδότη και γενικά πώς να κάνουν το Βιογραφικό τους να ξεχωρίσει από το πλήθος βιογραφικών που οι εργοδότες λαμβάνουν καθημερινά.

On November 26, 2015, Members of the CyHRMA participated in the session “CV Clinic” held at UCLan Cyprus University for its students.

In particular, Demetris Vassilakkas, Andreas Matsangos, Nastasia Michael and Irene Papadopoulou participated voluntarily offering their knowledge in one-to-one sessions by giving their suggestions for CV improvement.

The Members of the Association briefed students on the main principles that should follow when drafting a CV. Some of these are listed below:

- The CV should always be typed on a computer and should be available in the native language of the applicant and in the most widely spoken foreign language, the English language.
- Bright colours and patterns should be avoided, unless necessary (designer position for example).
- The CV should be short and generally not exceed two pages.
- The CV should be grammatically correct, readable and clear, have uniformity, and be attractive.
- The CV should always be updated with the latest data.
- Phony information should never be included.

At the end of the session “CV Clinic”, students were able to understand why they did not get a response to the various job applications they made, learned the proper structure of a CV and how to put the various parts that compose it in the right way (work experience, education, skills etc.), how to target it to suit each job position and be addressed to the needs of each employer, and generally how to make their CV stand out from the crowd.



28.11.2015

Career Academy 2015

Career Academy 2015

Ανταπόκριση από τη Μόνικα Πότσου

Correspondence by Monica Potsou

Το Σάββατο, 28 Νοεμβρίου 2015, ο Κυπριακός Σύνδεσμος Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού (Κυ.Συ.Δ.Α.Δ.) συμμετείχε στο τριήμερο συνέδριο με τίτλο «Career Academy 2015» που διοργανώθηκε από τον Οργανισμό Νεολαίας Κύπρου, Eurodesk και Erasmus+. Σκοπός της εκδήλωσης ήταν να βοηθήσει τους συμμετέχοντες προφέροντάς τους ολοκληρωμένη πληροφόρηση για την ενδυνάμωση και ανάπτυξη καριέρας, μέσα από μια σειρά παρουσιάσεων και εργαστηρίων από ειδικούς στη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού και διακεκριμένους εκπαιδευτές και επιχειρηματίες.

Η εκπαίδευση επικεντρώθηκε στα ακόλουθα θέματα:

- Ανάπτυξη Αυτογνωσίας, Αυτοεκτίμησης και Αυτοπεποίθησης
- Ενίσχυση Συναισθηματικής Νοημοσύνης και Θετικής Σκέψης
- Βελτίωση Επαγγελματικής Δικτύωσης
- Τεχνικές Αναζήτησης Εργασίας
- Διόρθωση Βιογραφικού Σημειώματος
- Συμβουλές για Επιτυχημένη Συνέντευξη Εργασίας
- Αξιοποίηση Μέσων Κοινωνικής Δικτύωσης για Σωστή Προβολή
- Επιχειρηματικότητα και Καινοτομία
- Διαχείριση και Υλοποίηση Σχεδίων με παραδείγματα από Erasmus+

Το συνέδριο έλαβε χώρα στο ξενοδοχείο Ποσειδώνια στη Λεμεσό και ολοκληρώθηκε με μεγάλη επιτυχία. Περίπου 100 συμμετέχοντες παρεβρέθησαν, κυρίως φοιτητές, νέοι απόφοιτοι, άνεργοι, νέοι επαγγελματίες και άτομα που επιθυμούσαν να αλλάξουν τομέα σταδιοδρομίας.

Ο Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. συμμετείχε στις ακόλουθες τρεις ενότητες «Ετοιμασία Βιογραφικού Σημειώματος και Τεχνικές Αναζήτησης Εργασίας»,

«Διόρθωση Βιογραφικού Σημειώματος», και «Βασικές Αρχές Συνέντευξης Εργασίας και Πρακτική Εξάσκηση».

Εισηγήτρια της διάλεξης «Ετοιμασία Βιογραφικού Σημειώματος και Τεχνικές Αναζήτησης Εργασίας» ήταν η κα Αννίτα Πέτρου, Human Resources Officer στην RCB Bank Ltd και μέλος του Συνδέσμου μας (Κυ.Συ.Δ.Α.Δ.). Η διάλεξη σχεδιάστηκε με στόχο να παρέχει στους συμμετέχοντες τις απαραίτητες γνώσεις και δεξιότητες για τη συγγραφή του Βιογραφικού Σημειώματος και της Συνοδευτικής Επιστολής τους, αυξάνοντας τις πιθανότητες εξεύρεσης εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, η κα Πέτρου παρέθεσε τεχνικές που μπορεί κάποιος να χρησιμοποιήσει για να παρουσιάσει την εκπαίδευση, την εργασιακή πείρα και τις δεξιότητές του στο Βιογραφικό Σημείωμα με αποτελεσματικό τρόπο καθώς και τρόπους συγγραφής της Συνοδευτικής Επιστολής που κεντρίζει το ενδιαφέρον των εργοδοτών και ξεχωρίζει από το πλήθος συνοδευτικών επιστολών που λαμβάνουν.

Η εισηγήτρια συνιστά τα βιογραφικά να είναι πάντα στοχευμένα σε κάθε θέση εργασίας, και στη συνέχεια ανέφερε διάφορα εργαλεία/μέσα αναζήτησης εργασίας: Δημόσια Γραφεία Εργασίας, Ιδιωτικά Γραφεία Εργασίας, Έντυπος Τύπος, Διαδίκτυο, Μέσα Κοινωνικής Δικτύωσης, μέσω γνωστών.

Η κα Πέτρου έκλεισε την διάλεξη κάνοντας μια μεγάλη αναφορά στην προετοιμασία πριν από μια συνέντευξη (αναγνώριση των δεξιοτήτων, προετοιμασία για πιθανές ερωτήσεις, προφίλ και κουλτούρα του οργανισμού), τη γλώσσα του σώματος κατά τη διάρκεια της συνέντευξης, και τι κανείς να αποφεύγει.



Ακολούθησε η «Κλινική Βιογραφικού Σημειώματος», όπου μέλη του Συνδέσμου, η κα Αννίτα Πέτρου και η κα Ειρήνη Παπαδοπούλου έδωσαν ανατροφοδότηση και εισηγήσεις πάνω σε προσωπική βάση για τη βελτίωση του βιογραφικού σημειώματος των συμμετεχόντων και απάντησαν σε διάφορες ερωτήσεις σχετικά με τη συγγραφή του βιογραφικού σημειώματος.

Αργότερα, πραγματοποιήθηκε το εργαστήρι «Βασικές Αρχές Συνέντευξης Εργασίας και Πρακτική Εξάσκηση» που σκοπό είχε να δώσει στους συμμετέχοντες μερικές πολύτιμες συμβουλές που μπορούν να χρησιμοποιούν όταν παρευρίσκονται σε μία συνέντευξη, να τους βοηθήσει στην προετοιμασία για συνέντευξη, καθώς και να εξασκηθούν μέσω εικονικών συνεντεύξεων πρόσληψης.

Οι συμμετέχοντες χωρίστηκαν σε δύο ομάδες και οι ομιλητές ήταν η κα Μόνικα Πότσου για τη μια ομάδα και ο κος Δημήτρης Βασιλακάς για την άλλη ομάδα, και οι δύο ενεργά μέλη του Κυ.Συ.Δ.Α.Δ., καθώς και μέλη διαφόρων επιτροπών του Κυ.Συ.Δ.Α.Δ.

Η παρουσίαση ξεκίνησε με μια γενική εισαγωγή και αξιολόγηση της υφιστάμενης κατάστασης της αγοράς εργασίας στην Κύπρο και μια ανάλυση του τι είναι η συνέντευξη πρόσληψης.

Επιπλέον, κατά τη διάρκεια της παρουσίασης, οι συμμετέχοντες είχαν την ευκαιρία να μάθουν για τα ακόλουθα:

- Χαρακτηριστικά και τύποι συνεντεύξεων
- Πώς να κάνουν τη συνέντευξη πλεονέκτημα για τον εαυτό τους
- Πώς οι εταιρείες αξιολογούν τους υποψηφίους και τι είναι αυτό που ψάχνουν
- Τι θα πρέπει να αξιολογούν οι υποψήφιοι κατά τη διάρκεια μιας συνέντευξης
- Πώς να προετοιμάζονται (πριν, κατά τη διάρκεια, μετά τη συνέντευξη)
- Πώς να χρησιμοποιούν τα κοινωνικά μέσα δικτύωσης για την προώθηση και παρουσίαση του εαυτού τους
- Ντύσιμο και επαγγελματική εμφάνιση
- Γλώσσα του σώματος
- Σύστημα αξιολόγησης STAR
- Τυπικές ερωτήσεις κατά τη διάρκεια της συνέντευξης και ενδεικτικές απαντήσεις
- Ερωτήσεις που μπορεί να κάνει ο υποψήφιος

Επιπλέον, οι συμμετέχοντες είχαν την ευκαιρία να εργαστούν σε ομάδες αναλύοντας μια πραγματική αγγελία εργασίας και να προετοιμαστούν για να παρευρεθούν σε μια πραγματική συνέντευξη και στη συνέχεια, έγινε προσομοίωση συνέντευξης μπροστά από όλους τους συμμετέχοντες.

Επιπρόσθετα, δόθηκε στους συμμετέχοντες λίστα ελέγχου για τη συνέντευξη και λίστα με τυπικές ερωτήσεις που θα πρέπει να αναμένουν και τον τρόπο με τον οποίο μπορούν να απαντήσουν.

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

On Saturday, 28th of November 2015, the Cyprus Human Resource Management Association (CyHRMA) participated at the 3-day conference named "Career Academy 2015" organized by the Youth Board of Cyprus, Eurodesk and Erasmus+. The purpose of this event was to help participants by offering them comprehensive information on empowerment and career development, through a series of presentations and workshops by experts in the human resource management field and prominent educators and entrepreneurs.

The training focused on the following topics:

- Self-awareness, Self-esteem and Confidence Development
- Strengthening Emotional Intelligence and Positive Thinking
- Professional Networking Job Search Techniques
- CV Clinic
- Tips for a Successful Job Interview
- How to Use Social Media to Promote Yourself
- Entrepreneurship and Innovation
- Management and Implementation of Projects with examples from Erasmus +

The conference took place at Poseidonia Hotel in Limassol and it was a great success, with around 100 participants from different backgrounds, mainly university students, young graduates, unemployed people, young professionals and people who were looking to change their career field.



The CyHRMA participated in the following three sessions: “CV Preparation and Job Search Techniques”, “CV Clinic” and “Interview Skills and Role Plays”.

The presenter of “CV Preparation and Job Search Techniques” was Mrs Annita Petrou, Human Resources Officer at RCB Bank Ltd, member of our Association (CyHRMA). The lecture was designed to provide participants with the necessary knowledge and skills on CV and Cover Letter writing, aiming at increasing their employability. More specifically, Mrs Petrou illustrated techniques someone can use to present their education, working experience and skills on their CV in an effective manner and ways to write a Cover Letter that is intriguing for employers’ interest and stands out from the crowd.

She recommended that resumes should always be targeted to each job position, and then she mentioned the various job search tools/ means: Public Recruitment Offices, Private Recruitment Agencies, Press, Internet, Social Media, building relationships/networking.

Mrs Petrou closed the lecture by making a wide reference on the preparation prior to a job interview (skills identification, preparation on possible questions, knowing the organization’s profile and culture), body language during the job interview, and what to avoid.

The “CV Clinic” session followed, where members of the Association, Mrs Annita Petrou and Mrs Irene Papadopoulou, gave personal feedback and suggestions to participants for the improvement of their CV and answered to various questions relating to the write up of a CV.

The “Interview Skills and Role Plays” course followed, aiming to provide participants with some valuable tips to use when attending an interview, to prepare them for an interview, as well as to practice on attending a real interview.

The participants were split into two different groups and the speakers were Mrs Monica Potsou for one group and Mr Demetris Vassilakkas for the other group, both active members of CyHRMA as well as members of different CyHRMA Committees.

The presentation started with a general introduction and evaluation of the current market status in Cyprus and an analysis of what a job interview is about.

Moreover, during the course, participants had the chance to learn about:

- Characteristics and types of interviews
- How to make the interview an advantage for themselves
- How companies are evaluating candidates and what they are looking for
- What candidates should evaluate during an interview
- How to prepare themselves to attend an interview (before, during and after)
- How to use social media for personal branding and promotion
- Dress code and professional appearance
- Body language
- STAR evaluation system
- Typical interview questions and how to reply to them
- Questions a candidate can ask

Moreover, the participants had the chance to work in groups by analyzing a real job advert and prepare themselves to attend an interview and then, a role play was demonstrated in front of all participants.

In addition, the participants were given an interview check list and a list with some typical questions they should expect and the way they can answer.

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





ΔΙΑΦΗΜΙΣΤΕ ΣΤΟ

'ΑΝΘΡΩΠΟΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑ'

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

ΔΙΑΦΗΜΙΖΟΝΤΑΣ ΣΤΟ 'ΑΝΘΡΩΠΟΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑ' ΠΡΩΨΕΙΤΕ 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 ΕΠΙΚΟΙΝΩΗΣΤΕ ΜΕ ΤΗΝ ΕΙΡΗΝΗ ΠΑΠΑΔΟΠΟΥΛΟΥ
ΤΗΛ: 22318081, ΤΗΛΕΦΩΝΙΟΤΥΠΟ: 22318083, E-MAIL: INFO@CYHRMA.ORG

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

Βιβλιοθήκη «Κώστας Παπακυριακού» του Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. / CyHRMA Library “Costas Papakyriacou”

Ο Κυπριακός Σύνδεσμος Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού (Κυ.Συ.Δ.Α.Δ.) με χαρά ανακοινώνει την έναρξη της λειτουργίας της Βιβλιοθήκης του, η οποία έχει πάρει το όνομα του Επίτιμου Προέδρου του Συνδέσμου κ. Κώστα Παπακυριακού λόγω της δωρεάς μεγάλου αριθμού βιβλίων και εξειδικευμένων εκδόσεων από την προσωπική του βιβλιοθήκη, που καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα θεμάτων του τομέα Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού.

Η Βιβλιοθήκη, η οποία έχει ως στόχο την επιστημονική, ερευνητική και ευρύτερη πληροφόρηση καθώς επίσης και την ενθάρρυνση της φιλανθρωπίας, φιλοξενεί πάνω από 415 βιβλία καθώς και περισσότερα από 480 περιοδικά και ενημερωτικά δελτία στον τομέα της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού.

Τα Μέλη και οι Φίλοι του Συνδέσμου μπορούν να αξιοποιήσουν αυτό το χρήσιμο εργαλείο δωρεάν.

Η Βιβλιοθήκη βρίσκεται σε διαδικασία συνεχούς εμπλουτισμού. Προσκαλούμε τα Μέλη και Φίλους του Συνδέσμου να βοηθήσουν στην προσπάθεια αυτή δωρίζοντας βιβλία ή περιοδικά από τη δική τους προσωπική βιβλιοθήκη. Το όνομά τους/οργανισμός θα συμπεριληφθεί σε μια ειδική σελίδα στην ιστοσελίδα του Συνδέσμου, η οποία θα αναφέρει όλους τους δωρητές και χορηγούς.

Ο κατάλογος με όλα τα βιβλία, περιοδικά και ενημερωτικά δελτία βρίσκεται στην ιστοσελίδα του Συνδέσμου (www.cyhrma.org).

Για περισσότερες πληροφορίες, μπορείτε να επικοινωνήσετε μαζί μας στο 22 318081 ή στην ηλεκτρονική διεύθυνση info@cyhrma.org.

Πιο κάτω μπορείτε να βρείτε τους **Κανόνες Λειτουργίας Βιβλιοθήκης «Κώστας Παπακυριακού»:**

1. ΣΚΟΠΟΣ

Σκοπός της Βιβλιοθήκης του Κυπριακού Συνδέσμου Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού (Κυ.Συ.Δ.Α.Δ.) είναι να εξυπηρετεί πρωτίστως τα Μέλη του στο έργο της επιστημονικής, ερευνητικής και ευρύτερης πληροφόρησης.

2. ΟΝΟΜΑ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗΣ

Η Βιβλιοθήκη έχει πάρει το όνομα του Επίτιμου Προέδρου του Συνδέσμου κ. Κώστα Παπακυριακού λόγω της δωρεάς μεγάλου αριθμού βιβλίων και εξειδικευμένων εκδόσεων από την προσωπική του βιβλιοθήκη, που καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα θεμάτων του τομέα Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού.

3. ΥΛΙΚΟ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗΣ

Τα βιβλία είναι τοποθετημένα στη Βιβλιοθήκη κάτω από τις ακόλουθες κατηγορίες θεμάτων, για εύκολο εντοπισμό από τους ενδιαφερόμενους χρήστες:

- (A) LEARNING & DEVELOPMENT
- (B) GENERAL MANAGEMENT & MANAGEMENT DEVELOPMENT
- (C) ORGANIZATIONAL BEHAVIOUR
- (D) NEGOTIATIONS
- (E) LEADERSHIP
- (F) HEALTH & SAFETY MANAGEMENT/ LOSS CONTROL
- (G) HUMAN RESOURCE MANAGEMENT & RELATED SUBJECTS
- (H) INDUSTRIAL PSYCHOLOGY
- (I) INDUSTRIAL RELATIONS/ EMPLOYEE RELATIONS
- (J) GENERAL BUSINESS, INDUSTRIAL & MISCELLANEOUS TOPICS
- (K) NOTES FOR MANAGERS (Industrial Society publications)
- (L) SUPERVISORY MANAGEMENT
- (M) EMPLOYMENT LEGISLATION (Non - Cyprus)
- (N) EMPLOYMENT LEGISLATION (Cyprus)
- (O) HR SURVEYS & REPORTS, PROCEEDINGS (Europe and Cyprus)
- (P) CONFERENCE BOOKLETS, COURSE MANUALS ETC
- (Q) CyHRMA STRATEGIC PARTNERS (Directories etc)
- MAGAZINES

4. ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΧΡΗΣΗΣ

Οι χρήστες είναι υποχρεωμένοι να τηρούν τους κανονισμούς της Βιβλιοθήκης.

Το υλικό της Βιβλιοθήκης διατίθεται για χρήση εντός της Βιβλιοθήκης ή και για δανεισμό. Δικαίωμα χρήσης της Βιβλιοθήκης έχουν όλοι οι επισκέπτες, ενώ δικαίωμα δανεισμού έχουν μόνο τα Μέλη του Συνδέσμου.

Οι επισκέπτες μπορούν να χρησιμοποιούν το υλικό της Βιβλιοθήκης στα Γραφεία του Συνδέσμου (Πλινθόρρο 8, 1ος όροφος, Διαμ 103, 1060 Λευκωσία). Σε περί-



πτωση προβλήματος κατά τη χρήση του υλικού, οι χρήστες οφείλουν να ενημερώσουν τον/την Διοικητικό Λειτουργό του Συνδέσμου άμεσα.

Βιβλία που αφαιρούνται από τα ράφια για χρήση εντός της Βιβλιοθήκης δεν πρέπει να επανατοποθετούνται στα ράφια αλλά να παραδίδονται μετά τη χρήση τους στον/στην Διοικητικό Λειτουργό του Συνδέσμου.

Σε περίπτωση δανεισμού, ο χρήστης παραδίδει στον/στην Διοικητικό Λειτουργό του Συνδέσμου συμπληρωμένη και υπογεγραμμένη την «Αίτηση Δανεισμού», με την οποία αποδέχεται τους όρους και κανονισμούς λειτουργίας της Βιβλιοθήκης. Το έντυπο φυλάγεται στα αρχεία του Συνδέσμου για μελλοντική χρήση και δανεισμό από το χρήστη.

Οι αναγνώστες έχουν πρόσβαση στο υλικό της Βιβλιοθήκης και στην ανεύρεση του υλικού που τους ενδιαφέρει, με τη βοήθεια καταλόγου ο οποίος είναι αναρτημένος στον ιστοχώρο του Συνδέσμου.

5. ΩΡΕΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ

Η Βιβλιοθήκη λειτουργεί ολόκληρο το έτος, ωστόσο παραμένει κλειστή τις ημέρες αργίας/διακοπών του Συνδέσμου.

Οι ημέρες και ώρες λειτουργίας της Βιβλιοθήκης έχουν ως ακολούθως:

Δευτέρα – Πέμπτη 08:30 – 17:00

Παρασκευή 08:30 – 14:30

6. ΔΩΡΕΑΝ ΧΡΗΣΗ

Η πρόσβαση στη Βιβλιοθήκη είναι δωρεάν για όλους τους χρήστες.

7. ΔΑΝΕΙΣΜΟΣ

Κάθε Μέλος δύναται να δανείζεται μέχρι και τρία (3) συνολικά βιβλία. Η προθεσμία για επιστροφή δανειζόμενου βιβλίου είναι 30 μέρες.

Δεν επιτρέπεται ο δανεισμός loose-leaf βιβλίων καθώς και τεύχη περιοδικών.

8. ΑΠΩΛΕΙΕΣ - ΦΘΟΡΕΣ - ΚΥΡΩΣΕΙΣ

Τα Μέλη που δανείζονται βιβλία, θα πρέπει να τα επιστρέφουν στην ίδια κατάσταση που τα έχουν παραλάβει όταν τα δανείστηκαν. Για οποιαδήποτε απώλεια ή φθορά υλικού, ο χρήστης υποχρεούται να αποζημιώσει το Σύνδεσμο με την αγορά του βιβλίου ή άλλου βιβλίου ίσης αξίας.

Σε περίπτωση επιστροφής βιβλίων με εμφανή φθορά, ακολουθούνται οι ίδιες πρόνοιες που αφορούν την απώλεια βιβλίων.

Σε περίπτωση άρνησης του χρήστη να αποζημιώσει το Σύνδεσμο, ο χρήστης υπόκειται σε οριστικό αποκλεισμό από τη χρήση της Βιβλιοθήκης.

9. ΠΝΕΥΜΑΤΙΚΗ ΙΔΙΟΚΤΗΣΙΑ

Οι χρήστες της Βιβλιοθήκης είναι υποχρεωμένοι να σέβονται τη νομοθεσία που αφορά την προστασία της πνευματικής ιδιοκτησίας. Η αναπαραγωγή (φωτοτυπίες) του υλικού της Βιβλιοθήκης απαγορεύεται αυστηρά. Φωτοτυπίες επιτρέπονται μόνο σε βιβλία με loose-leaf σελίδες και περιοδικά στην παρουσία του/της Διοικητικής Λειτουργού.

10. ΑΣΦΑΛΕΙΑ

Για τη γενική ασφάλεια του υλικού της Βιβλιοθήκης, πρέπει να τηρούνται οι ακόλουθοι κανόνες:

A. Απαγορεύεται η μεταφορά αντικειμένων στη Βιβλιοθήκη, που κατά τη γνώμη του/ της Διοικητικού Λειτουργού μπορούν να προκαλέσουν καταστροφή ή φθορά των βιβλίων.

B. Απαγορεύεται αυστηρά το κάπνισμα και η κατανάλωση φαγητού ή ποτού κατά τη χρήση του υλικού της Βιβλιοθήκης.

Σε περίπτωση που δεν τηρούνται οι πιο πάνω κανονισμοί, ο/η Διοικητικός Λειτουργός έχει το δικαίωμα να ζητήσει από τα άτομα να εγκαταλείψουν το χώρο της Βιβλιοθήκης.

11. ΕΜΠΛΟΥΤΙΣΜΟΣ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗΣ

Ο εμπλουτισμός της Βιβλιοθήκης δύναται να γίνεται από πόρους του Συνδέσμου και περαιτέρω δωρεές από Μέλη, Φίλους του Συνδέσμου καθώς και Βιβλιοπωλεία.

.....

The Cyprus Human Resource Management Association (CyHRMA) is pleased to announce the launch of its Library which has been named "Costas Papakyriacou" after the Association's Honorary President, who donated a large number of books and specialized publications from his personal library, which cover a wide range of issues in the sector of Human Resource Management.

The Library which aims to provide scientific, research and wider information as well as cultivate a love of reading includes more than 415 books and more than 480 magazines and newsletters in the field of Human Resource Management.

Members and Friends of the Association can make use of this valuable resource for free.

The Library is under continuous enrichment. We invite Members and Friends of the Association to assist in this effort by donating books or magazines from their personal library. Their name/organization will be mentioned in a special page on the Association's website under a list with all donors and sponsors.

A catalogue with all books, magazines and newsletters can be found on the website of the Association (www.cyhrma.org).

For more information, please contact us at 22 318081 or send us an email to info@cyhrma.org.

Below you can find the **Operational Rules of "Costas Papakyriacou" Library:**

1. PURPOSE

The purpose of the Cyprus Human Resource Management Association (CyHRMA) Library is to primarily serve its Members for scientific, research and wider information.

2. NAME OF THE LIBRARY

The Library has been named "Costas Papakyriacou" after the Association's Honorary President, who donated a large number of books and specialized publications from his personal library, which cover a wide range of issues in the sector of Human Resource Management.

3. LIBRARY MATERIAL

The material arrangement in the Library is based on the following theme categories in order to be easily found by the interested users:

- (A) LEARNING & DEVELOPMENT
- (B) GENERAL MANAGEMENT & MANAGEMENT DEVELOPMENT
- (C) ORGANIZATIONAL BEHAVIOUR
- (D) NEGOTIATIONS
- (E) LEADERSHIP
- (F) HEALTH & SAFETY MANAGEMENT/ LOSS CONTROL

- (G) HUMAN RESOURCE MANAGEMENT & RELATED SUBJECTS
- (H) INDUSTRIAL PSYCHOLOGY
- (I) INDUSTRIAL RELATIONS / EMPLOYEE RELATIONS
- (J) GENERAL BUSINESS, INDUSTRIAL & MISCELLANEOUS TOPICS
- (K) NOTES FOR MANAGERS (Industrial Society publications)
- (L) SUPERVISORY MANAGEMENT
- (M) EMPLOYMENT LEGISLATION (Non - Cyprus)
- (N) EMPLOYMENT LEGISLATION (Cyprus)
- (O) HR SURVEYS & REPORTS, PROCEEDINGS (Europe and Cyprus)
- (P) CONFERENCE BOOKLETS, COURSE MANUALS ETC
- (Q) CyHRMA STRATEGIC PARTNERS (Directories etc)
- MAGAZINES

4. RIGHTS OF USE

The Library users must abide by all Library rules.

The library material is available for use within the Library or may be borrowed. All visitors have the right to use the Library however only the Association's Members have the right to borrow books.

Visitors may use the Library material which is located at the Association's Offices (8 Pindarou, 8, 1st floor, Apt 103, 1060 Nicosia). If any problem arises during reviewing library books and materials, users should instantly inform the Administrative Officer of the Association.

Books removed from shelves for use within the Library must not be re-shelved but handed over to the Administrative Officer after their use instead.

In case of borrowing, the user hands over to the Administrative Officer the "Borrowing Form" duly completed and signed, accepting the rules and regulations of the Library. The form is kept within the Association's archives for reference and monitoring.

Readers may access the Library's material and find the material of their interest through a catalogue which is available on the Association's website.

5. OPENING HOURS

The Library is open throughout the entire year and it remains closed during the Association's public holidays and vacations.

The Library's opening hours are:

Monday to Thursday 08:30 – 17:00

Friday 08:30 – 14:30

6. FREE USE

The access to the Library is free to all users.

7. BORROWING

Each Member may borrow up to three (3) books in total. The deadline for returning a borrowed book is 30 days.

Loose-leaf books, magazines and journals issues cannot be borrowed.

8. LOSSES - DAMAGES - PENALTIES

Members who borrow books need to return them in the same condition as when they were borrowed. For any material loss or damage, the user is obliged to fully compensate the Association by buying the same book or other book of equal value.

In case of a book return with obvious corruption/damage, the same provisions are applied related to books loss.

In case the user refuses to compensate the Association, he/she is subject to a definitive exclusion from using the Library.

9. COPYRIGHTS

The users of the Library are obliged to respect the law on the protection of intellectual property. The reproduction (copying) of the Library's material is strictly prohibited. Photocopies are allowed only for books with loose-leaf pages and magazines in the presence of the Administrative Officer.

10. SAFETY

For the general safety of Library material, the following rules must be followed:-

A. Carrying in the Library objects that, according to the Administrative Officer, may cause damage or corruption to the books is prohibited.

B. Smoking and food or beverage consumption during the Library material use is strictly prohibited.

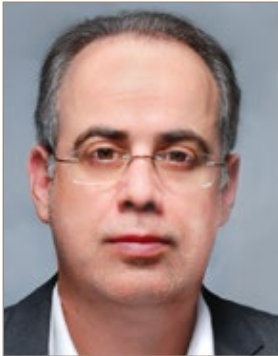
If the above rules are not followed, the Administrative Officer has the right to ask people to leave the Library.

11. LIBRARY ENRICHMENT

The enrichment of the Library can be made from the Association's funds and further donations from Members, Friends of the Association as well as from Bookstores.

Με 100 Λέξεις

Ο τομέας της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού στην Κύπρο: Προκλήσεις και Προοπτικές



Μάριος Αντωνίου
Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού,
Χ.Α. Παπαέλληνας Εμπορική

Ποια είναι η μεγαλύτερη πρόκληση που αντιμετωπίζει το επάγγελμα της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού στην Κύπρο?

Η μεγαλύτερη πρόκληση που αντιμετωπίζει το επάγγελμα Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού στη χώρα μας σήμερα είναι η προσέλκυση και η εξεύρεση ταλέντων τα οποία θα μπορούν να εξελιχθούν σε χρήσιμα στελέχη στις επιχειρήσεις. Ακολου-

θως, άλλη μια μεγάλη πρόκληση είναι και η διατήρηση των ταλέντων αυτών στις επιχειρήσεις.

Με ποιους τρόπους θα μπορούσε ο Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. να συμβάλει στην προώθηση του επαγγέλματος της ΔΑΔ?

Ο Κυπριακός Σύνδεσμος Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού έχει τα εργαλεία καθώς και το υλικό για να συμβάλει στην προώθηση του επαγγέλματός μας. Όμως, δεν υπάρχει η ανάλογη προβολή. Τα νέα του Συνδέσμου μαθαίνονται από τα άτομα που ασχολούνται με αυτόν, ενώ δεν υπάρχει πρόσβαση προς τον ευρύ επιχειρηματικό κόσμο. Ο Σύνδεσμος θα πρέπει να έχει προβολή σε ιστοσελίδες επιχειρηματικού περιεχομένου ώστε να διαδοθεί τόσο ο ίδιος αλλά και το επάγγελμα.

Με ποιους τρόπους θα μπορούσε ο τομέας της ΔΑΔ να ενισχύσει τη θέση και τη συμβολή του στην επίτευξη των επιχειρηματικών στόχων?

Η θέση του τομέα της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού και η συμβολή του στην επίτευξη των επιχειρηματικών στόχων μπορούν να ενισχυθούν αν ο Σύνδεσμος αναπτύξει δεσμούς με το Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και συγκεκριμένα με το Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων, δίνοντας έτσι το παρόν του σε συζητήσεις νομοθεσιών από τις Κοινοβουλευτικές Επιτροπές (π.χ. σε συζητήσεις για άδειες μητρότητας). Με τον τρόπο αυτό ο Σύνδεσμος θα βρίσκεται σε θέση να πληροφορεί τα μέλη του έγκαιρα και έγκυρα.

Ποιοι τομείς της ΔΑΔ πιστεύετε ότι θα έχουν πρωταρχική σημασία μέσα στα επόμενα χρόνια?

Τα επόμενα χρόνια θα δοθεί έμφαση στο θέμα των στοχευμένων αξιολογήσεων απόδοσης που θα συνδέονται με μισθολογικές αυξήσεις και άλλα ωφελήματα.

Βιογραφικό:

Ο Μάριος Αντωνίου σπούδασε Business Administration στο New York University της Νέας Υόρκης, με κατεύθυνση το Management, λαμβάνοντας το πτυχίο του το 1997. Το 1998 απέκτησε τον Μεταπτυχιακό του τίτλο από το Middlesex University του Λονδίνου στον κλάδο του Human Resource Management. Από το 1999 μέχρι και σήμερα εργάζεται ως Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού, αρχικά στην εταιρεία PHC (1999 – 2001), και στη συνέχεια στην εταιρεία Χ.Α. Παπαέλληνας Εμπορική Λτδ (2001 – σήμερα). Ο κύριος Αντωνίου είναι επίσης Γραμματέας του Παγκύπριου Συνδέσμου Λιανικού Εμπορίου (ΠΑ.ΣΥ.ΛΕ.), πάρεδρος του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών και μέλος του Κυπριακού Συνδέσμου Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού.



Νίκος Μ. Στυλιανού
Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού,
Lois Builders

Ποια είναι η μεγαλύτερη πρόκληση που αντιμετωπίζει το επάγγελμα της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού στην Κύπρο?

Θεωρώ ότι η μεγαλύτερη πρόκληση του χώρου μας είναι η καθιέρωση και αναγνώριση / κατανόηση της αξίας του ρόλου μας. Σίγουρα ανάμεσά μας, οι βασικές αρχές της διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού είναι πολύ ψηλά και αποτελούν βασική προτεραιότητα και εργαλείο για την επιτυχή εφαρμογή της εταιρικής στρατηγικής και επίτευξη των επαγγελματικών στόχων. Δυστυχώς όμως, ακόμη και εν έτη 2016, υπάρχει μια μεγάλη μερίδα κόσμου που διερωνάται για το ρόλο καθώς και την αναγκαιότητα του τομέα μας. Θα μπορούσατε να θέτατε ευθέως σε μια έρευνα το ερώτημα προς επιχειρηματίες, σε ποια θέση στη λίστα με τους στόχους σας είναι ο τομέας του ΔΑ; Τα πρακτικά (όχι λεκτικά ή θεωρητικά) αποτελέσματα θα ήταν μια έκπληξη για όλους μας.

Με ποιους τρόπους θα μπορούσε ο Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. να συμβάλει στην προώθηση του επαγγέλματος της ΔΑΔ?

Πιστεύω ότι ο Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. πρέπει να επιδιώξει παρουσία στα διάφορα κέντρα λήψης αποφάσεων που αφορούν τον τομέα μας, προωθώντας τα πιστεύω και τις αρχές μας. Σε Οργανισμούς και Αρχές που το αντικείμενο τους σχετίζεται άμεσα με θέματα του τομέα μας λ.χ. η ΑνΑΔ, ο Σύνδεσμος μας θα πρέπει να αντιπροσωπεύεται στα εκάστοτε Διοικητικά Συμβούλια, αντλώντας πολύτιμες πληροφορίες από τις εμπειρίες και γνώσεις των μελών μας. Επίσης, πρέπει επιπλέον να επιδιώξουμε την κατοχύρωση του χώρου μας νομικά – όπως π.χ. οι αρχιτέκτονες ή νομικοί. Να δημιουργηθεί το κατάλληλο νομικό πλαίσιο που να ρυθμίζει την εκτέλεση κάποιων καθηκόντων από άτομα που δεν υπάγονται στο Σύνδεσμό μας ή δεν τυγχάνουν αναγνώρισης από τον Κυ.Συ.Δ.Α.Δ.

Με ποιους τρόπους θα μπορούσε ο τομέας της ΔΑΔ να ενισχύσει τη θέση και τη συμβολή του στην επίτευξη των επιχειρηματικών στόχων?

Θεωρώ ότι ο τομέας της ΔΑΔ θα μπορούσε να παίξει καταλυτικό ρόλο σε κάθε επιχείρηση και οργανισμό υποστηρίζοντας με καινοτόμες τεχνικές τα σωστά συστήματα ΔΑΔ, όπως η Αξιολόγηση Απόδοσης, η Εκπαίδευση και Ανάπτυξη καθώς και οι υγιείς εργασιακές σχέσεις. Π.χ. μια από τις προκλήσεις του χώρου είναι η εισαγωγή της τεχνολογίας στην εκπαίδευση το γνωστό e-learning, όπως επίσης και ο θεσμός του Coaching and Mentoring στο χώρο εργασίας.

Ποιοι τομείς της ΔΑΔ πιστεύετε ότι θα έχουν πρωταρχική σημασία μέσα στα επόμενα χρόνια?

Πιστεύω ότι πρωταρχικής σημασίας τα επόμενα χρόνια είναι η διαχείριση ταλέντων. Η ανάγκη να μπορούμε να αναγνωρίζουμε, ξεχωρίζουμε, αναπτύσσουμε και διαχειριζόμαστε με το σωστό τρόπο τα άτομα αυτής της εξαιρετικής σημασίας στον κάθε οργανισμό, θα είναι και το κλειδί επιτυχίας. Αν προστεθούν σε αυτή την εξίσωση και οι τεράστιες και ραγδαίες αλλαγές που συντελούνται στον επιχειρηματικό κόσμο τα τελευταία χρόνια, είναι σίγουρο ότι οι επαγγελματίες στο χώρο μας θα έχουν να διαδραματίσουν ένα απίστευτα σημαντικό ρόλο τα επόμενα χρόνια!

Βιογραφικό:

Ο Νίκος Μ. Στυλιανού είναι απόφοιτος του Πανεπιστημίου του Warwick στο Management Science & Operational Research (MSc) με ειδίκευση σε θέματα που αφορούν το Ανθρώπινο Δυναμικό. Τα τελευταία χρόνια είναι ο Επικεφαλής του τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού στην πρωτοπόρα κατασκευαστική εταιρεία Lois Builders που δραστηριοποιείται στην Κύπρο και Σαουδική Αραβία. Υπήρξε ομιλητής και εκπαιδευτής για περισσότερα από 10 χρόνια σε θέματα ΔΑ. Ήταν επίσης λέκτορας σε σχολή τριτοβάθμιας εκπαίδευσης σε θέματα Διοίκησης και Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού (Πανεπιστήμιο Λευκωσίας) σε προπτυχιακό επίπεδο καθώς και σε μεταπτυχιακό επίπεδο στο Μεσογειακό Ινστιτούτο Διεύθυνσης (MIM) σε θέματα Τεχνοοικονομικών Μελετών, Διοίκησης Επιχειρήσεων και Ανθρώπινου Δυναμικού. Το 2014, διαπιστεύτηκε ως Life & Executive Coach από διεθνή οργανισμό (ICF).





Χρίστια Γιασίτη

Υπεύθυνη Ανθρώπινου Δυναμικού,
Fileminders

Ποια είναι η μεγαλύτερη πρόκληση που αντιμετωπίζει το επάγγελμα της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού στην Κύπρο?

Η μεγαλύτερη πρόκληση του επαγγέλματος είναι να μπορέσει η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού στην Κύπρο να αποτελέσει τον στρατηγικό συνεργάτη διεύθυνσης και προσωπικού ώστε να βοηθήσει την εταιρεία να προχωρήσει επιτυχημένα στο μέλλον. Οι επαγγελματίες του κλάδου καλούμαστε πρωτίστως να διαχειριστούμε τις αλλαγές που έγιναν την τελευταία περίοδο αλλά και που γίνονται καθημερινά στις εταιρείες και να αποδείξουμε ότι μπορούμε να παρέχουμε τις δομές, τις διαδικασίες και τα εργαλεία που θα επιτύχουν τους εταιρικούς στόχους. Η επιλογή των καλύτερων υποψηφίων, η κατάλληλη ανάπτυξη τους και η δημιουργία και εδραίωση μιας δυνατής εταιρικής κουλτούρας όπου οι εργοδότημένοι εργάζονται ομαδικά έχοντας την αίσθηση της ευθύνης για τα θέματα που διαχειρίζονται, μπορούν να αποτελέσουν τα σημαντικότερα εργαλεία για την επιχειρησιακή συνέχεια μιας εταιρείας.

Με ποιους τρόπους θα μπορούσε ο Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. να συμβάλει στην προώθηση του επαγγέλματος της ΔΑΔ?

Ο Σύνδεσμος είναι πολύ σημαντικό να βοηθήσει στην ανάπτυξη και βελτίωση των ικανοτήτων των μελών του. Η κάλυψη εκπαιδευτικών αναγκών μέσω σεμιναρίων και συνεδρίων με συγκεκριμένα και στοχευμένα θέματα είναι μια σημαντική ενέργεια που με σωστή οργάνωση μπορεί να βοηθήσει στην ενδυνάμωση της αξιοπιστίας και της εμπιστοσύνης των επαγγελματιών στις γνώσεις τους. Ένας σημαντικός τομέας είναι η Επαγγελματική δικτύωση (professional networking forums or programs) καθώς και οι γνώσεις που μπορούμε να μεταφέρουμε ο ένας στον άλλο. Επίσης, η σελίδα του Συνδέσμου θα μπορούσε να αποτελεί πηγή γνώσεων και πληροφοριών για όλους τους επαγγελματίες στην Κύπρο. Τεχνογνωσία από το εξωτερικό ή και επιτυχημένα έργα (projects) από την Κύπρο θα μπορούσαν να παρουσιάζονται ανά περιόδους σε κάποια συνέδρια έτσι ώστε μέσω της εμπειρίας συναδέλφων να επωφελούνται όλοι.

Με ποιους τρόπους θα μπορούσε ο τομέας της ΔΑΔ να ενισχύσει τη θέση και τη συμβολή του στην επίτευξη των επιχειρηματικών στόχων?

Αρχικά είναι πολύ σημαντικό να καταλάβουμε ποιο είναι το προϊόν της εταιρείας μας, ποιοι είναι οι πελάτες, πως τα διάφορα μέρη συνεργάζονται μεταξύ τους, ποια είναι τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν, ποιος είναι ο ανταγωνισμός και σε ποια σημεία υπερτερούμε εμείς ή όχι. Αφού γίνει αυτό, θα πρέπει σε συνεργασία με τη Διεύθυνση να δημιουργηθεί η στρατηγική και το πλάνο που θα σπρώξει την εταιρεία και το προσωπικό της να βελτιώνονται καθημερινά και να πετυχαίνουν τους εταιρικούς στόχους. Σημαντική βαρύτητα πρέπει να δοθεί στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων και της αντίληψης του προσωπικού που ηγείται ομάδας ή εργασίας (leaders, managers, supervisors) αλλά και στην αναθεώρηση των εσωτερικών διαδικασιών ώστε να μειωθούν τα γραφειοκρατικά σημεία και να χρησιμοποιηθεί η τεχνολογία που θα βοηθήσει να γίνονται καλύτερα και πιο παραγωγικά οι εργασίες. Η συνεχής αναθεώρηση και βελτίωση πρέπει να είναι στόχος όχι μόνο ενός τμήματος αλλά και της εταιρείας στο σύνολο.

Ποιοι τομείς της ΔΑΔ πιστεύετε ότι θα έχουν πρωταρχική σημασία μέσα στα επόμενα χρόνια?

Θεωρώ ότι το μέλλον θα απαιτήσει από τους επαγγελματίες του κλάδου να συνεισφέρουμε στη δημιουργία της επόμενης γενιάς ηγεσίας. Θα πρέπει να κτιστούν δυνατές ομάδες και να επιλεγούν οι καλύτεροι υπάλληλοι, οι οποίοι πρέπει να αναπτύσσονται συνεχώς και να ενισχύουν τις ηγετικές τους ικανότητες. Είναι επένδυση που θα αποδώσει και σε ατομικό επίπεδο αλλά και σε εταιρικό.

Ακόμα θα είναι πρωταρχικής σημασίας η συνεχής αναθεώρηση διαδικασιών και συστημάτων και η δημιουργία κουλτούρας συνεχούς βελτίωσης και καινοτομίας. Ο τρόπος εργασίας αλλά και η τεχνολογία αλλάζει καθημερινά και πρέπει να είμαστε έτοιμοι να αναπροσαρμόζουμε ότι κάνουμε για να ανταποκριθούμε στις απαιτήσεις.

Βιογραφικό:

Η Χρίστια Γιασίτη κατέχει πτυχίο στη Δημόσια Διοίκηση και Διοίκηση Επιχειρήσεων από το Πανεπιστήμιο Κύπρου καθώς και Μεταπτυχιακό στη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού από το University of Surrey. Είναι μέλος του Κυπριακού Συνδέσμου Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού καθώς και του Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD). Εργάζεται τα τελευταία 5.5 χρόνια στην εταιρεία Fileminders Ltd όπου διαχειρίζεται όλες τις εργασίες που αφορούν τη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού περιλαμβανομένων προγραμματισμού, προσλήψεων, εκπαίδευσης, αξιολογήσεων και ανάπτυξης.



Χρυστάλλα Κωνσταντίνου

Υπεύθυνη Ανθρώπινου Δυναμικού,
Jumbo

Ποια είναι η μεγαλύτερη πρόκληση που αντιμετωπίζει το επάγγελμα της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού στην Κύπρο?

Οι σημερινές οικονομικές συνθήκες της Κύπρου, οι τρέχουσες ανταγωνιστικές πιέσεις σε συνδυασμό με την τεχνολογική ανάπτυξη δημιουργούν ένα περιβάλλον προκλήσεων, αλλαγών και ευκαιριών για όλες τις σύγχρονες επιχειρήσεις. Το επάγγελμα της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού βρίσκεται

αντιμέτωπο με όλες αυτές τις προκλήσεις, έχοντας ως κύρια προτεραιότητα την ταχεία προσαρμογή στις αλλαγές και την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού των επιχειρήσεων. Παράλληλα, απαιτείται η ενίσχυση της συνεχούς προσπάθειας για την ανάπτυξη ενός ικανού προσωπικού που να αφομοιώνει τις εξελίξεις, να βελτιώνεται διαρκώς, να ανταποκρίνεται στις νέες προκλήσεις του περιβάλλοντος και να συνδέει τους δικούς του στόχους με τους στόχους της επιχείρησης.

Με ποιους τρόπους θα μπορούσε ο Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. να συμβάλει στην προώθηση του επαγγέλματος της ΔΑΔ?

Ο Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. μπορεί να συμβάλει αποτελεσματικά στην προώθηση του επαγγέλματος της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού, μέσω της συστηματικής πληροφόρησης και ηλεκτρονικής ενημέρωσης των επιχειρήσεων για τη σημαντικότητα του επαγγέλματος και την αναγκαιότητα ύπαρξης του σε κάθε μικρή ή μεγάλη επιχείρηση, ανεξάρτητα από την οργανωτική δομή και λειτουργία της. Η ύπαρξη Τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού σε όλες τις επιχειρήσεις σημαίνει καλύτερη οργάνωση της Εταιρείας σε όλα τα εργασιακά θέματα. Επιπρόσθετα, στην κατεύθυνση αυτή μπορεί να συμβάλουν προγραμματισμένες διαλέξεις μελών του Συνδέσμου σε σχολεία για ενημέρωση των τελειοφοιτών για τον κλάδο και σε πανεπιστήμια και κολλέγια για ενημέρωση των πρωτοετών φοιτητών πριν την τελική επιλογή τους για κατεύθυνση ειδικότητας. Τέλος, με τη χρησιμοποίηση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης μπορεί να προωθηθεί έξυπνα ο κλάδος.

Με ποιους τρόπους θα μπορούσε ο τομέας της ΔΑΔ να ενισχύσει τη θέση και τη συμβολή του στην επίτευξη των επιχειρηματικών στόχων?

Ο τομέας της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού έχει στρατηγικό ρόλο και αποτελεί βασικό παράγοντα για το συνολικό Management κάθε επιχείρησης, συμβάλλοντας καθοριστικά στην επίτευξη των επιχειρηματικών στόχων. Βοηθά στην οργάνωση για επίτευξη των στόχων κάθε επιχείρησης, αναλαμβάνοντας πρωτοβουλίες, κάνοντας παρεμβάσεις και παρέχοντας καθοδήγηση και υποστήριξη σε κάθε θέμα που αφορά τους υπαλλήλους της. Η ενίσχυση του προσωπικού μέσω εκπαίδευσης, αναγνώρισης, επιβράβευσης, προσωπικής ανάπτυξης, ίσης μεταχείρισης όλων των εργαζομένων και δημιουργίας ασφαλούς και επαγγελματικού περιβάλλοντος συμβάλλει καθοριστικά στη δημιουργία ανθρώπινου δυναμικού με υψηλές αποδόσεις που είναι και το κλειδί για να πετύχει τους στόχους η κάθε Εταιρεία.

Ποιοι τομείς της ΔΑΔ πιστεύετε ότι θα έχουν πρωταρχική σημασία μέσα στα επόμενα χρόνια?

Η προσπάθεια αναζήτησης και διατήρησης των ανθρώπων «ταλάντων», που αφομοιώνουν τις εξελίξεις και προσαρμόζονται στα νέα επιχειρηματικά δεδομένα, αποτελεί και θα αποτελεί βασική προτεραιότητα του τομέα Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού. Η αναζήτηση ταλαντούχων στελεχών πρέπει να αποτελεί συνεχή προσπάθεια, να γίνεται με τρόπο δυναμικό κάθε στιγμή και όχι μόνο όταν υπάρχουν ανάγκες στην επιχείρηση. Η αποτελεσματική διαχείριση και διατήρηση ταλάντων απαιτεί την αλλαγή του τρόπου σκέψης μιας επιχείρησης ώστε να πιστείοι ότι τα talenta μπορούν να τη βοηθήσουν να πετύχει τους στόχους της.

Επιπλέον, πιστεύω ότι στο μέλλον το coaching θα παίξει πρωταρχική σημασία γιατί λειτουργεί ως εργαλείο στην ανάπτυξη προσωπικών ικανοτήτων, γνώσεων και συμπεριφορών και βοηθά τον εργαζόμενο να κατανοήσει το πόσο καλά αποδίδει και τι χρειάζεται να μάθει.

Βιογραφικό:

Η Χρυστάλλα Κωνσταντίνου γεννήθηκε και μεγάλωσε στη Λάρνακα. Σπούδασε BSc in Business Administration στην Κύπρο και ακολούθως έκανε το μεταπτυχιακό της MSc in Management στο Leicester University στην Αγγλία. Ακολούθησε εργασία για 8 χρόνια ως Λειτουργός Τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού σε μεγάλη Εταιρεία Λιανεμπορίου και από το 2014 ανέλαβε καθήκοντα ως Υπεύθυνη Ανθρώπινου Δυναμικού της Εταιρείας Jumbo, μιας εκ των μεγαλύτερων Εταιρειών της Κύπρου. Ασχολείται κυρίως με την ανάπτυξη, εκπαίδευση, αναγνώριση προσωπικού και γενικότερα ότι αφορά τη Διεύθυνση του Τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού στην Εταιρεία της.



Annita Petrou holds an M.Ed degree in Educational Psychology from Manchester University, and in 2006 she graduated with an MSc in Occupational Psychology from Manchester Business School.

Annita is currently working at RCB Bank Ltd in the position of a Human Resources Officer for the last five years. Previously, she held posts as a Training Manager and Human Resources Coordinator at the Intercontinental Aphrodite Hills Resort Hotel, as a Business Psychology Lecturer at the College of Tourism and Management, and as a Human Resources Consultant at the Inter-college Consultancy Unit (Limassol).

Annita is a Chartered Member of the British Psychological Society and holds the title of CPsychol. Simultaneously, she is a member of the Health Professions Council as a Registered Practitioner Psychologist in the United Kingdom. She is also an external trainer for the Cyprus Productivity Center, and occasionally conducts trainings related to HR issues.



Panikkos Parmaxis graduated with a BA (Hons) degree in Social Administration from Plymouth University and a Postgraduate Degree in Personnel Management from Middlesex University.

He started his career as the Manpower Information Manager at the Lister Hospital, Stevenage, UK before relocating to Cyprus where he worked as a HR consultant and trainer before being employed as the HR Manager for Medochemie Ltd for 7 years and subsequently, since 2007, the HR Manager for Cybarco Ltd. with duties covering Cyprus and the Gulf Countries.

He is a chartered member of the Chartered Institute of Personnel and Development, UK and member of the Cyprus Human Resource Management Association.

HR Dilemmas

Dilemma:

Marianna is a member of your department. She is reliable, methodical and a real helping hand in the team, however she lacks confidence and she is hesitant to take initiatives unless required. More experienced colleagues say it is a pleasure to work with Marianna and she can support the team doing all sorts of back up tasks and be a last minute lifesaver, although they believe she has not shown marks of outstanding performance.

Linda on the other hand was employed and joined your department at the same time as Marianna. She is a real star performer. She can handle challenging projects with success despite her limited prior work experience. However, Linda can be abrupt with colleagues when under pressure and stress. Her teammates admire Linda's sharpness as she can be a creative asset to the team however find it difficult to cooperate with her due to her lacking team player spirit. In fact, in one case she promoted the idea of a colleague's the team discussed during the lunch break as hers.

Which of the two would you promote for the position of a Project Manager and why?

Annita Petrou

Why a HR Professional should promote the 1st employee?

Marianna can be promoted, as she is portrayed as reliable, methodical and has a pleasant personality. Marianna seems to understand the value of administration work and can perform pretty well as part of a team. As a last minute lifesaver, she is more likely to perform well under pressure, demonstrate a good quality of work and be effective in decision making. The fact that her colleagues describe her as a pleasant person to work with, means that she is more likely to be respected amongst the team, and her subordinates will be more willing to work for her and execute the tasks assigned by her. Marianna's style may lead to micromanaging; however her willingness to offer a real helping hand implies that she might take on some tasks, if the sheer volume of work cannot be handled by her employees.

Why a HR Professional should promote the 2nd employee?

A HR professional may promote Linda as she has shown high aptitude and processing skills. It takes a person of high quality orientation to hit the ground running when coming into a new job, and Linda demonstrated that she can take on challenging tasks. She is the star performer of the team and has characteristics of an intuitive person. Her creativity will definitely be valuable in situations where there are no clear solutions or unclear paths on how to handle various challenging situations. Linda's ability to work under stress offers clear thinking and decisiveness when others are not able to cope. Although, she may not be a likeable person she may be well respected if employees value her sharpness and creativity, and these character attributes outweigh her abruptness and her lack of team spirit.

Panikkos Parmaxis

Before deciding which one of the two employees to recommend for promotion, we need to take into consideration the new role and function the employee will have in the new position. Often employers make the fatal mistake to assume that because the employee performs well in one position, that employee automatically merits promotion to a more senior position. This is often a major mistake in judgement. For example a company's most successful Sales Person may not by default necessarily be a good Sales Manager.

Hence we need to consider first the new role and duties the employee will have for the position of Project Manager. As a Job Description is not provided, for this exercise we have to make some assumptions. A Project Manager is in essence a Team Leader, and must demonstrate high level of skills of (amongst others) team leadership, delegation, decision making, coordination and cooperation with colleagues.

Hence, based on this we can start to analyse the two employees given to see who merits the position of Project Manager.

Unfortunately we do not have a great deal of information on the two employees other than the above brief description. We need to take the information given and see if they have (or at least have the potential) the attributes and skills to succeed in the position of Project Manager and at the same time examine if there are signs that they are not suitable for the position.

Let's review Marianna.

Marianna has been described as a team player, and has support from her colleagues. They are generally satisfied with her overall performance even though she does not seem to be evaluated as outstanding, however certainly good enough. These are positive attributes for the position. The lack of confidence mentioned may be overcome in the new role of Project Manager which may give her a boost in confidence. I would not be too worried by the fact that she has not shown signs of outstanding performance, because, as mentioned before, performance on its own may be a misleading factor when considering promotions. If she has constantly demonstrated positive qualities and provided solutions to problems, there is no need to excel to a level of outstanding to be considered for promotion to the position if she can demonstrate she has the necessary attributes.

Who would you promote?

First of all, a HR professional should not promote anyone without the input of the Line Manager who actually should have the final say. Based on the information provided, none of them has exhibited clear managerial skills through their duties. The fact that they have performed well under different circumstances does not qualify them to be successful project managers. Unfortunately they both have a distinct disadvantage. On the one hand Marianna lacks of confidence which can be exploited by her subordinates in case she is promoted. Furthermore, she exhibits lack of initiative which is a key ingredient of a successful manager who is expected to generate new ideas for completing tasks, bringing new solutions to the table. Also be able to change and streamline procedures and processes to adapt to a changing environment whilst remain efficient.

On the other hand, Linda is abrupt and is not a likeable person. As a star performer she may be doing all the tasks well, however as a project manager where she will need to assign tasks to others, people will not be willing to put in the extra effort for her. Linda has also shown low ethical standards which is definitely a deal-breaker. This modus operandi may look like a minor issue however over the long run this type of behaviour will lead to similar incidents within the firm and even more worrisome may lead to issues outside the firm that may have negative legal consequences for the firm as a whole.

Overall, based on the above description of Marianna, I see more positive points than negative, and certainly can be considered for promotion to the position of Project Manager.

Now for Linda.

We see Linda has a lot of qualities relating to her abilities and described as a "star performer". She has admiration for her sharpness and creativeness from her colleagues. These are indeed positive attributes which are in her favour for promotion for the position of Project Manager. However, there are a number of negative signs which must be taken into consideration. The fact that she can be abrupt with colleagues when under pressure and stress is not in her favour. Even more significant is the fact that her team find it difficult to cooperate with her due to her lacking team player spirit. The example given, of her promoting an idea of a colleague as hers, is a sign of weakness and certainly has the potential to lose respect from her colleagues.

Unfortunately for Linda, there are more negatives than positives, and indeed the negatives are very significant in considering for promotion to the position of Project Manager. As I previously explained, the attributes required for this position include team leadership, delegation, decision making, coordination and cooperation with colleagues. Based on the above description, I have serious doubts if Linda has these attributes.

If someone only took into consideration performance (and possibly technical competences), than an argument may be put forward to promote Linda to the position of Project Manager, as she may be more technically competent than Marianna.

However, it is my overall opinion based on the above descriptions, Marianna is more suitable to be promoted to the position as there are no significant negative aspects. When considering promotions it is important to look out for negative aspects to the employee's character as well as positive signs.

This is why as a HR Professional I would suggest Marianna for promotion over Linda as she does not seem to have serious negative characteristics that Linda has, whilst at the same time demonstrating enough positive signs to merit the position.

Do you wish to know what others would do in your place? Just send your request to info@cyhrma.org and HR Professionals who are Members of the CyHRMA will provide you with their own perspective on how to deal with HR issues of your concern. For further information/clarification, please contact us (22 318081, info@cyhrma.org).

HR Practical Advice

How do you manage large volumes of applications?

Alexia Nicolaou

Assistant Manager, Human Capital Department, PwC Cyprus

At PwC Cyprus, we receive more than 4000 applications every year for our internship, graduate, experienced professional and client career opportunities.

All applications are managed in an efficient and timely manner by our recruitment specialists, through a structured recruitment and selection process.

- A standard application form is used for all job positions, which enables an easy and fast application screening, whilst ensuring that all the required candidate background information is submitted
- Pre-determined assessment criteria, such as meeting minimum academic and/or professional requirements and passing online aptitude tests, are used to assess candidates for each specific job position
- Automated processes, through the use of technology, are used to handle the administrative steps of our recruitment and selection process
- Our team of specialised recruitment professionals completes the application screening in a time-efficient and consistent manner
- Standard communication templates, which can be customised accordingly, are used to inform candidates of the way forward

As a result, we are in a position to inform all Candidates of our decision regarding the way forward (whether positive or negative), the latest within 2 weeks of having received their application for employment.

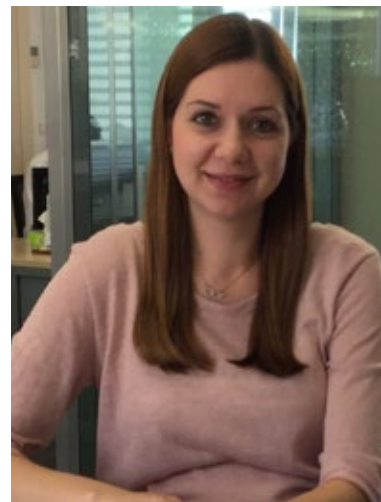
Christiana Palla

Senior HR Associate, EY

Every year at EY Cyprus we receive an extensive amount of applications. To manage these, at EY, we take a systematic approach towards recruitment:

- Organisation: Categorise CVs upon receipt in a structured manner based on the service line, position and level the applicants are seeking.
- Technology: Use technology to manage the application process and the applicant assessment process. Archive CV's and feedback from interviews creating an up to date database as a future point of reference - having a comprehensive system in place makes it easier and quicker to find the right candidate.
- Screening: Initial screening consists of filtering candidates meeting our entry criteria (in terms of education, accomplishments and CV presentation). Qualifying candidates then take a critical thinking test for further filtering.
- Prioritise: Rank candidates in terms of suitability for each position and contact them within two to three days of receiving their application - the best candidates will be in high demand, and if you do not get them, someone else will!
- Be responsive: Respond to all candidates promptly and keep them updated of the status of their application.
- Timely: Ensure time is devoted to progress applications on a daily basis, avoiding the building of a backlog.

The above processes are integral to managing large volumes of applications. From an HR management perspective, the most challenging aspect, is often that of managing time. Attention to detail, good team work and excellent organisation skills are some of the additional key attributes required from HR personnel.



Alexia Nicolaou is an Assistant Manager in the Human Capital Department of PwC Cyprus. She manages a team of recruitment professionals and has overall responsibility for the internal recruitment, selection and onboarding processes for interns, graduates and experienced hires. She is also responsible for PwC's internal and international mobility programmes. Alexia is a CyHRMA Member since 2008 and has served as a representative of the Marketing and Public Relations Committee. She holds a BSc in Operations Management from Lancaster University and an MSc in Human Resource Management and Industrial Relations from The University of Manchester.



Christiana Palla joined EY as a Senior Associate in the Talent Team in Cyprus. She is a holder of a bachelor degree in Psychology from Lincoln University in the United Kingdom and she previously held the position of HR Officer for Hyperion Systems Engineering where she was responsible for the HR function in a cross border role across EMEA that she held since 2010. She had originally begun her career as an HR Advisor for KPMG in Cyprus where she was primarily engaged in a Recruitment function for clients in various sectors in Cyprus.



This column is designed to give pieces of practical advice on how to manage different aspects of HR work. Please contact us to overcome challenges with simple strategies and tips! (22 318081, info@cyhrma.org)

The Impact of HR Competencies and HR Department Activities on HR Value Creation: Round 7 of the HR Competency Study

by David Kryscynski and Michael Ulrich

Sponsored by the Ross School at the University of Michigan and The RBL Group along with 22 regional partners around the world, we are delighted to present the results of the 7th round of the HR competency study (HRCS). For almost 30 years the HRCS has empirically defined the competencies of HR professionals and how those competencies impact performance. In this round we collected over 30,000 worldwide surveys rating the competencies and performance of more than 4,000 HR professionals from more than 1,500 organization units. The results simultaneously build upon insights from prior rounds and generate new insights for the HR.

What Drives the Perceived Performance of Individual HR Professionals?

Competencies of HR Professionals

We found that about 50% of the perceived performance of HR professionals that we can explain in our study comes from their perceived competencies.

HR professionals deliver business value through nine competencies (see model in figure 1). Business success comes when we can effectively translate business strategy into the right employee actions. HR professionals who help the organization effectively translate strategy into action must first be competent **strategic positioners** – i.e. they must have and apply knowledge of business context and strategy. HR professionals who are strategic positioners are able to accurately set the agenda for action within the organization by helping people point in the right direction.

In addition to pointing people in the right direction, however, HR professionals must also be **credible activists** - i.e. they must have relationships of trust and influence with key people within the organization. Credible activists are able to get people moving in the required direction. Thus, strategic positioners set the direction and credible activists actually get people moving in that direction. Both of these competencies are critical for driving performance.

A new competency to this round of research is **paradox navigator** – i.e. the ability to navigate the many embedded tensions in business operations (e.g. long term vs. short term focus, centralized vs. decentralized operations, internal vs. external focus, etc.). HR professionals are constantly wrestling with embedded tensions that must be resolved in some circumstances and cultivated in other circumstances in order to help the business move forward. Wisely navigating these many embedded tensions becomes one of the central challenges for modern HR professionals.

In addition to these three core competencies there are also six HR enablers – i.e. competencies that enable the translation of business strategy into individual action. Three of these enablers focus on building a strategic organization:

- **Culture and change champion:** Able to make change happen and to weave change initiatives into culture change.
- **Human capital curator:** Able to manage the flow of talent by developing people and leaders, driving individual performance, and building technical talent.
- **Total reward steward:** Able to manage employee wellbeing through financial and non-financial rewards.

The other three enablers focus on tactical delivery:

- **Technology and media integrator:** Able to use technology and social media to drive create high performing organizations
- **Analytics designer and interpreter:** Able to use analytics to improve decision making
- **Compliance manager:** Able to manage the processes related to compliance by following regulatory guidelines.

Each of these HR competencies is important for the performance of HR professionals. In more fine grained analysis, however, we see that some competencies seem more critical for certain stakeholders. Creating value for internal stakeholders such as line managers and employees requires being a credible activist. Creating value for external stakeholders such as investors and external customers, however, requires being a strategic positioner.



Figure 1: HR Competency Model: Round 7

*We can have great HR people,
but we need the HR department to be doing
the right things if we want to have impact.*

Demographics and Career Histories of HR Professionals

In addition to exploring how HR competencies relate to the perceived performance of HR professionals, we also explored the demographic characteristics and career histories of those HR professionals. We were intrigued to learn that about 35% of the perceived performance of HR professionals comes from their demographics and career histories.

Additional Findings for Individual Performance – the problem of self-reports in HR research

We have many additional findings related to demographics, regions, industries, and so forth, but one of the most critical findings relates to the poor quality of self-report data. Self-ratings had almost no relationship with performance while other-ratings had a very strong relationship with performance. This finding suggests that non-self-ratings may be particularly important when determining how competencies relate to performance.

What Drives the Perceived Performance of HR Departments?

We also studied how the HR competencies in HR departments and the activities of those HR departments related to the value the HR department creates for different stakeholders. A key overarching finding was that the activities of HR departments consistently explain more of the HR department performance than the competencies of the HR professionals within those departments (see table 1). This is particularly true for internal stakeholders. We believe this starts to indicate the relative importance of the team in HR rather than the individual. We can have great HR people, but we need the HR department to be doing the right things if we want to have impact.

	External Customers	Investors/ Owners	Communities	Regulators	Line Managers	Employees
HR Professional Competencies	24.8%	15.3%	22.0%	33.5%	10.0%	7.6%
Activities of HR Departments	59.1%	69.2%	76.6%	39.5%	89.2%	89.6%
Other Variables (e.g. strategy, culture)	16.1%	15.5%	1.5%	27.0%	0.8%	2.8%
Multiple Regression adj. R ²	0.481	0.424	0.364	0.283	0.485	0.570

Table 1: Relative importance of HR department activities compared to HR competencies in explaining the value HR departments create for different stakeholders¹.

¹ The table shows three groups of variables and the relative impact of each group. The results are scaled to 100% for convenience to show the relative impact of each group.

We explored the activities of HR departments that most impacted HR value creation for key stakeholders. We organized activities of HR departments into four domains of activity:

- **Employee performance HR practices:** HR activities that help employees develop their skills and abilities (e.g., performance appraisal, training, engagement)
- **Integrated HR practices:** HR activities that offer integrated and innovative solutions to business problems (e.g., developing an HR strategy linked to organization strategy, offering integrated HR solutions to business problems, HR being a cultural role model for the organization)

- **HR analytics practices:** HR activities related to a scorecard for the HR department

- **HR role in information management:** HR role in managing information to make better business decisions (e.g., bringing external information into the organization, using information to drive competitive advantage, using data for decision making).

In Table 2, we show that **integrated HR practices** have the most impact on internal stakeholders (employees and line managers), but **HR's role in information management** has much more impact on external stakeholders.

These findings suggest that HR professionals should learn to work together in creating HR practices that offer integrated solutions when serving line managers and employees. But, when working to position HR within the external business context, HR professionals need to master the flow of information to drive business results.

	External Customers	Investors/ Owners	Communities	Regulators	Line Managers	Employees
Employee Performance HR	2.3%	0.1%	4.8%	4.4%	1.3%	3.6%
Integrated HR	13.4%	41.9%	14.1%	49.8%	86.9%	91.3%
HR Analytics	2.0%	0.0%	2.3%	0.6%	1.8%	3.0%
HR Information Management	77.4%	55.6%	67.8%	36.5%	0.0%	0.3%
Total percentage explained by competencies	59.1	69.2	76.6	39.5	89.2	89.7

Table 2: Relative Importance of HR department Activities in explaining value created for different stakeholders².

² This table shows the relative importance of each of the HR activities by scaling the results to 100% for convenience.

CEO surveys increasingly point to businesses winning through differentiating themselves through organization and people. Competitors can more readily match access to capital, strategic intent, and operational excellence. In this research, we have identified what individual HR professionals should know and do to respond to these business opportunities. HR professionals need to be **paradox navigators** who effectively manage the inherent tensions in the business. HR professionals need to be both strategic **positioners** who understand business context and can think outside/in and **credible activists** who influence through relationships of trust. HR professionals also need to understand and master strategic and foundational HR enablers. These findings have implications for who is hired into HR, how HR professionals are trained, promoted, and paid.

In addition, we found that HR professionals have more impact on key stakeholders when they work as an effective HR department. The old adage, "I like my HR professional, but I hate HR" needs to change because the HR department's activities have more impact on all stakeholders than individual HR professionals. In particular, managing information and integrated HR solutions shapes the agenda of an effective HR department.

We are confident that these findings and the subsequent implications for developing HR professionals and creating HR departments will enable HR to continue to add value.

ΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΤΗΣ ΝΕΑΣ ΓΕΝΙΑΣ

του Δημήτρη Εργατούδη



Μέχρι το 2020 υπολογίζεται ότι το 50% του εργατικού δυναμικού, θα αποτελείται από ανθρώπους που γεννήθηκαν μεταξύ της δεκαετίας του 1980 και των αρχών του 21ου αιώνα. Η γενιά αυτή ονομάζεται «γενιά της νέας χιλιετίας» (millennial generation ή generation Y).

Οι ειδικοί σε θέματα Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού προβλέπουν ότι οι απαιτήσεις της νέας αυτής γενιάς, θα είναι πολύ διαφορετικές από εκείνες των δύο προηγούμενων γενιών, δηλαδή των εργαζομένων που γεννήθηκαν αμέσως μετά τον Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο (baby boomers) και της γενιάς X (generation X), δηλαδή αυτούς που γεννήθηκαν μεταξύ των δύο άλλων γενιών: της μετά τον πόλεμο γεννηθέντων και της γενιάς της χιλιετίας (Y).

Σύμφωνα με τους ειδικούς, τα μέλη της νέας γενιάς θα έχουν διαφορετικές ανάγκες όσον αφορά τον εργασιακό χώρο, θα έχουν διαφορετικές προσδοκίες και θα παρωθούνται από διαφορετικά κίνητρα, από ό,τι οι δύο προηγούμενες γενιές. Θα αποδίδουν περισσότερη σημασία στην καριέρα τους και στην προσωπική τους ανέλιξη, στις ευκαιρίες μάθησης, στην ευελιξία, στις ανθρώπινες σχέσεις, στην επιχειρηματικότητα και στο νόημα της εργασίας.

Προκειμένου οι οργανισμοί να παραμείνουν ανταγωνιστικοί και να μπορέσουν να ελκύσουν (και να κρατήσουν κοντά τους) το συνεχώς αναπτυσσόμενο εργατικό δυναμικό της γενιάς της χιλιετίας, οι Υπηρεσίες Ανθρώπινου Δυναμικού πρέπει να ευθυγραμμιστούν με τις απαιτήσεις της εποχής, όσον αφορά τις διαδικασίες πρόσληψης και προσφοράς κινήτρων, προκειμένου οι υπάλληλοι που θα προσλαμβάνονται να παραμένουν στη δουλειά τους.

Η νέα στρατηγική των Υπηρεσιών Ανθρώπινου Δυναμικού, πρέπει να περιλαμβάνει τα εξής:

• Εταιρική κουλτούρα

Όπως έχει ήδη αναφερθεί, όσοι ανήκουν στη γενιά της χιλιετίας, αποδίδουν μεγάλη σημασία στην εταιρική κουλτούρα ενός οργανισμού. Γι' αυτό, οι οργανισμοί θα πρέπει αμέσως να αξιολογήσουν την υφιστάμενη κουλτούρα τους και να τη βελτιώσουν, ούτως ώστε να μπορέσουν να ελκύσουν, να αναπτύξουν και να κρατήσουν κοντά τους τα μέλη της

γενιάς αυτής. Ορισμένοι επιμέρους τομείς της εταιρικής κουλτούρας που ενδιαφέρουν ιδιαίτερα τη νέα γενιά είναι η εταιρική ευθύνη, η κινητικότητα, η ευελιξία, η διαφάνεια, η συνεργασία και η συχνή αναγνώριση και ανατροφοδότηση όσον αφορά την απόδοσή τους. Τις Υπηρεσίες Ανθρώπινου Δυναμικού πρέπει να απασχολήσουν ιδιαίτερα:

- το ευέλικτο ωράριο εργασίας, και
- η ευελιξία όσον αφορά το χώρο στον οποίο θα εργάζονται οι υπάλληλοι. Με τη νέα τεχνολογία πολλοί υπάλληλοι, ανάλογα με τη φύση της εργασίας τους, θα μπορούν να εκτελούν τα καθήκοντά τους από τα σπίτια τους.

Σε αντίθεση με όσα στερεότυπα υποστηρίζουν τα μέλη της γενιάς X, τα μέλη της νεότερης γενιάς εργάζονται σκληρά και επιθυμούν διακαώς να συνεισφέρουν στην επίτευξη των στόχων του οργανισμού στον οποίο εργάζονται. Όμως δεν είναι φανατικοί υποστηρικτές του δόγμα-τος «δουλειά και μόνο δουλειά», αφού γι' αυτούς θεωρείται εκ των ων ουκ άνευ ο σωστός ισοζυγισμός μεταξύ εργασίας και ξεκούρασης/ψυχαγωγίας/οικογένειας.

Η νέα γενιά δεν ικανοποιείται με την ετήσια αξιολόγηση. Θέλουν συνεχώς να γνωρίζουν πώς τους αξιολογούν οι διευθυντές τους.

Χαίρονται όταν ο οργανισμός στον οποίο εργάζονται προβάλλει το κοινωνικό του πρόσωπο και ορισμένοι ζητούν και ελεύθερο χρόνο τον οποίο να αφιερώσουν στον εθελοντισμό.

• Τεχνολογία

Η τεχνολογία είναι βαθιά ριζωμένη στη ζωή της νέας γενιάς. Όπως οι προηγούμενες γενιές μάθαιναν ανάγνωση και γραφή, το ίδιο και η νέα γενιά: γεννήθηκε και μεγάλωσε μαζί με τη νέα τεχνολογία. Δεν έζησαν χωρίς αυτήν και είναι και η πρώτη γενιά της οποίας τα μέλη είναι όλα κοινωνικά δικτυωμένα. Όταν προσληφθούν σε έναν οργανισμό, αναμένουν ότι εκεί θα βρουν τουλάχιστον τις ίδιες τεχνολογικές διευκολύνσεις που έχουν και στα σπίτια τους. Η γενιά X συγχωρούσε τα μέλη της προηγούμενης γενιάς που δεν εξοικειώνονταν με την τεχνολογία, όμως η γενιά της χιλιετίας δεν είναι διατεθειμένη να δείξει την παραμικρή κατανόηση σε τέτοια φαινόμενα. Δεν μπορούν να φανταστούν ότι θα υπάρχουν συνάδελφοί τους που δεν γνωρίζουν καλά την τεχνολογία.

Αν βρουν πεπαλαιωμένα προγράμματα, συστήματα και μηχανήματα στον οργανισμό που θα προσληφθούν, όχι μόνο θα απογοητευτούν, αλλά και θα απεμπλακούν, και, στο μέτρο του δυνατού, δε θα τα χρησιμοποιούν, με αποτέλεσμα ο οργανισμός να ξοδεύει άδικα τα χρήματά του σε σχέδια ανέλιξης και εκπαίδευσης, τα οποία οι νέοι υπάλληλοι δε θα χρησιμοποιούν και δε θα επωφεληθούν από αυτά. Προτιμούν τα προγράμματα που είναι φιλικά προς τους χρήστες και τα οποία, με το πάτημα ενός κουμπιού, να φέρνουν στην οθόνη του υπολογιστή τους οποιαδήποτε πληροφορία θεωρούν απαραίτητη προκειμένου να εργάζονται με ταχύτητα και μεθοδικότητα.

• Η στρατηγική των Υπηρεσιών Ανθρώπινου Δυναμικού

Οι Υπηρεσίες Ανθρώπινου Δυναμικού πρέπει να αρχίσουν αμέσως να αλλάζουν και να προσαρμόζονται με τις απαιτήσεις της νέας γενιάς. Τα δεδομένα πάνω στα οποία οι Υπηρεσίες αυτές θα στηρίξουν τις αποφάσεις τους, πρέπει να είναι πλήρως ενημερωμένα και έγκυρα, ούτως ώστε να μπορούν να παρακολουθούν αποτελεσματικά πώς εξελίσσονται τα διάφορα προγράμματα που εφαρμόζουν όσον αφορά το προσωπικό, και να μπορούν να λαμβάνουν προληπτικά και διορθωτικά μέτρα. Οι Διευθύνσεις Ανθρώπινου Δυναμικού πρέπει να καταστούν περισσότερο συνειδητοποιημένες όσον αφορά την επεξεργασία των δεδομένων που σχετίζονται με την αφοσίωση, προσδοκίες και την παραγωγικότητα των υπαλλήλων, ούτως ώστε, ο οργανισμός να είναι βέβαιος ότι τα προγράμματα που εφαρμόζουν προσθέτουν αξία στον οργανισμό.

Επίλογος

Κάποια στιγμή η οικονομική κρίση που μας μαστίζει θα περάσει και τότε η προσέλκυση, η διατήρηση και η ανάπτυξη των ταλέντων της νέας γενιάς, θα αποτελεί την υπ' αριθμόν ένα προτεραιότητα όλων των οργανισμών. Και μια και η γενιά της χιλιετίας θα αποτελεί τη μεγάλη πλειοψηφία του ανθρώπινου δυναμικού, οι αρμόδιες υπηρεσίες πρέπει, από τώρα, να αρχίσουν να αναπροσαρμόζουν την κουλτούρα τους, την πολιτική και την τεχνολογία τους, ούτως ώστε αυτές να ευθυγραμμιστούν με τις ανάγκες της νέας γενιάς.



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

The Importance of Human Resource Management in Gaining a Competitive Advantage and its Role in Economic Crisis

by Elena Christou Zeniou

Mrs Elena Christou Zeniou, Associate Member of CyHRMA, conducted her Master's thesis on "The Importance of Human Resource Management in Gaining a Competitive Advantage and its Role in Economic Crisis" by collecting information through the Association. Members were asked to complete a short questionnaire with closed-ended questions.

The goal of her research was to find out how Cyprus organisations perceive HRM and how it enables companies gain a competitive advantage.

The research illustrates that by creating a unique and value-adding workforce, using the HRM practices, especially in difficult circumstances, and giving HRM a strategic role within the company, sustainable competitive advantage is achieved, which is the goal of every company in order to survive and be successful.

Objectives of the Research

The objectives of the research was to examine the following areas and test assumptions on the role of HR in the organization. The areas and assumptions examined are outlined below:

- Identification of the importance of Human Resource Management.
- How effective HRM practices are, and in what ways they support business goals and enable companies gain competitive advantage.
- The role of Human Resource Management in economic crisis.
- Examination of the importance of HRM in gaining a competitive advantage in Cyprus. Specifically attempt to establish how Cyprus organisations perceive HRM in gaining a competitive advantage. The management of human resources can increase companies' competitiveness managing in a global marketplace, introducing new technology, developing organisational knowledge, improving customer service, product quality or reducing product /service costs, requires the "human equation" (Pfeffer, 1998a).
- HR Managers are becoming even more involved in the strategic planning process by focusing on improving their individual business and specialised competencies. This occurs due to the tendency on maximising human capital.
- Human Resource Professionals need to understand the change demanded by the marketplace and forget their traditional roles, by adding value to operational excellence. Human capital development must be more effective in order to increase business results.
- The human as well as the financial effects of companies' business strategies need to be managed because today, as Antony and Norton (1991) suggest, HRM is much more integrated into both the management and the strategic development of the company. Researches show organisations that have the finest results in productivity, client service, and profitability have used their human resource departments as strategic partners to achieve this balance (Rothwell, Prescott & Taylor, 1998). Human Resources are of vital importance as certain media reports explain by positively correlating companies' choices on HRM practices with the influence of employees, managers, shareholders, the community and ultimately, the success of a company.
- HRM practices help organisations in addressing various challenges thus achieving competitive advantage.

Do Human Resource Management practices indeed help companies compete? And if they do in what ways do they achieve this?

Talented employees are the reason that many organisations gain competitive advantage (Robert L. Mathis and John H. Jackson, 2004). Human Resource Management involves the policies and practices that affect the attitude of employees and consequently their performance.

Competitiveness is very important for a company's survival. It is related to a company's effectiveness, which involves a combination of level of satisfaction of the shareholders who want a return on their investments, customers who want the best quality and best service, and last but not least employees who want better working conditions, better salaries and a reasonable compensation for their services in general.

Human resources can add value to a company and give competitive advantage if four basic requirements are met:

1. Employees' performance must give value to the firm.
2. Employees' skills must be unique and not easily imitated by competitors.
3. Employees' knowledge must be specific and not easily replicated.
4. As noted by Wright and McMahan (1992), in order to further decrease the probability of imitation, it is important to invest in firm specific human capital, through training and development.

At this point Human Resource Managers must step in and apply their practices, become strategic, train and develop employees' skills and knowledge. Also, they should try to attract new talented employees which their skills can hardly be imitated thus enabling the company to gain competitive advantage.

Organisations that wish to achieve a competitive advantage must try to be more competitive than their competitors by providing a unique low cost product or service (Porter, 1985). HR Managers can achieve uniqueness and be competitive through the training and development of the company's workforce.

Companies especially nowadays invest in talent, as a skillful and valuable personnel help organisations in becoming more efficient. This is a tremendous asset during economic crisis when the economic aspects are affected such as income, consumer satisfaction, quality, productivity, cost.

According to Ulrich (1997), in order for HRM to be successful in the changing environment, HR People must recognise the new demands and competencies of the field. Ulrich (1997) suggests that the HR has never been more necessary and that the competitive forces which Managers are challenged to face can be dealt with organisational excellence. In order to achieve this excellence, the company must train its employees, inspire teamwork, achieve quality, as everything is determined by the way organisations get things completed and the way they treat their people. HR must take a new role; it must focus on outcomes and not on "traditional HR activities", such as filling and payment. HR should be in charge of strategy execution with senior managers, and make sure that costs are reduced and efficiency arises. Also, an HR manager must be a hero for the employees, a person that represents their worries to Senior Management and someone who gives them incentive to work for the company which as a result will make employees feel committed to the company and produce more. HR Managers also must manage change and help employees accept change easier and not being afraid of it. In order for this to happen, there must be a person that will calm employees by explaining to them the exact changes and the reasons why some changes will occur. The role of the HR Manager is to create a relationship of trust between the company and its employees.

In order to become a strategic partner as Ulrich (1997) says, HR Managers must become partners by executing strategy. They must use technology for example in order to become experts in administration and

remove the role of administrators they had. Also technology can be used in making HRM more efficient resulting to costs decrease. A second way of becoming a strategic partner is to create engaged employees.

Human Resource Management Roles during Economic Crisis

Choosing a correct action in crisis periods is a difficult decision for human resource management.

Emrah Onder and Altan Dogan (2013), analyse this in their research and argue that an organisation's objectives are influenced by governments decisions, competition, changes in the workforce and in general the economic conditions. Economic conditions are the levels of unemployment, inflation rates stock market fluctuations etc.

Human Resource Managers must take into account the factors that are causing the economic crisis in order to become more effective and strategic. Technology, social, ecological, political, ethical, and economic factors are the companies' external environment factors.

The job that human resource management has is very important. First of all, it must take into consideration the company's needs and the employees' needs also. It must restructure the staff list and reduce salary expenses without the risk of losing employees which are efficient and valuable to the company (F.Stefanescu and D.Darabaneanu, 2011).

In times of crisis, Human Resource Managers must proceed with a strategy that will keep the most capable employees in the company and depress employees which are not so capable from hurting the company. Trying to run the organisation with the least possible cost is the most important thing that Managers are faced with. Managers' responsibility is to make sure that employees are motivated and efficient as much as possible.

It is also stated that Human Resource Managers must encourage communication in difficult times. As it is shown through researches, organisations that communicate with their people, increase their commitment, improve collaboration, productivity and performance. In times of economic crisis, employees have the need to know that their company is honest with them regarding the future of the business.

General Conclusions - Results

According to the analysis of the questionnaires, Cyprus Companies have not understood the importance of Human Resource Management and consequently the number of HR professionals in organisations is very small.

Organisations in Cyprus do not have consultative committees or work councils for workers representation. The results showed that employees' involvement in human resource practices is very low.

Human Resource Professionals need to forget their traditional role and adjust to the current marketplace. According to the results, organisations that have used their Human Resource Departments as strategic partners have the finest results in productivity, client service, and profitability.

In order to be successful, HR Managers must follow certain competencies such as providing results to employees with integrity, share information, build trusting relationships and have the ability to influence others and taking appropriate risks.

They must also help employees to find meaning in their work, to promote work-life balance practices and inspire innovation. They should manage talented people in an effective way and train employees in order to obtain more skills and advanced knowledge.

Ways to Increase Employee Engagement

1. Hire and promote the right behaviours and personalities. A skilled person with a bad attitude can do damage over time leading to disengaged employees.
2. Ask for their input:
 - Ask employees' opinion either directly to ensure them that their ideas are heard or by using the right means (surveys, intranet) to get accurate and real-time feedback.
 - Share good and bad results immediately showing full transparency and that all feedback is welcomed and valuable.
3. Listen what your employees are trying to tell you:
 - "I am bored": give them the opportunity to take on new responsibilities.
 - "Help": let your employees know that it is ok to seek assistance when their workload has become too much to handle. Bring interim staff that can assist with special projects.
 - "I need some coaching": offer coaching sessions and training programs out of the office. A change of scenery provides a break from routine.
4. Management level:
 - Select the right manager. Arrogant managers who seek to dominate and control should either be fired or given the opportunity to change.
 - Get managers accessible and visible so that staff sees them as approachable and available for guidance.
 - Managers should get to know their team (interests, hobbies). The more they know the more you will be able to identify what motivates them.
5. Set a good example when it comes to punctuality, appearance, courtesy.
6. Say "thank you": acknowledgement by management and peers lead to trust.
7. Set up groups: set up teams consisting of employees that can offer solutions to problems. These teams can also be responsible to make the changes required.
8. Focus on effective infrastructure: i.e. purchase equipment and software that makes employees' job easier.
9. Keep employees out of the dark: Trust employees with sensitive information which will help them feel connected to the company.
10. Volunteer: help people in need proving that the company is not just about making money but also making a difference in the world.
11. Provide rewards: extra days off, broaden job responsibilities, promotions.
12. Give them a break to recharge their batteries: for example organise a quick break with catered lunch, organise team building activities that encourage creativity and innovation.
13. Help staff achieve work-life balance by providing flexible schedules, child care, exercise facilities.
14. Recognise signs of dissatisfaction: increased absenteeism, complaints, conflicts, poor performance.
15. Learn from the exit interviews. Use the feedback from employees who are leaving the company to make changes and bring improvements.

Reference List:

- Laura Soper (2016, January 8), 6 steps to execute a successful employee engagement strategy, Retrieved from <https://www.interact-intranet.com/6-steps-to-execute-a-successful-employee-engagement-strategy/>
- Ray Gillenwater (2015, January 21), For True Employee Engagement, Follow These 6 Steps, Retrieved from <http://www.entrepreneur.com/article/242030>
- Tim Eisenhauer (2015, April 2), 10 Simple Secrets You Need to Know to Increase Employee Engagement, Retrieved from <http://www.entrepreneur.com/article/244590>
- Avery Augustine, 4 Things Your Employees Are Desperately Trying to Tell You, Retrieved from <https://www.themuse.com/advice/4-things-your-employees-are-desperately-trying-to-tell-you>
- OfficeTeam A Robert Half Company, Motivating your Team: 25 ways to increase Employee Engagement, Retrieved from: <https://www.roberthalf.com/officeteam>

Below are some positive examples of well-known organisations:



"Since founded in 1824, Cadbury has maintained its worker village and R&D factories. The village offers its staff and their families a comfortable environment to work and live. The company is built on an altruistic belief system that makes people a priority. The Cadbury culture combines positivity and balance, among work and life".



"The average hours of training per year at Boston Consulting Group (BCG) for full-time salaried employees are 100. Hourly employees receive approximately 40 hours of training per year. Both training programs are considered rare for companies of this kind. BCG is ranked number 3 by Fortune as the Best Company of 2014 to work for, particularly because of their extensive training programs. It is the training that allows employees of BCG to succeed. Many newcomers graduate to leadership positions within a short duration of time because of the training received early on at the company."

HumanResourcesMBA Staff (January 2015), The World's 30 Most Innovative Corporate Human Resources Departments, Retrieved from: <http://www.humanresourcesmba.net/worlds-30-innovative-corporate-human-resources-departments/>



From 1st January 2016, the GZG Academy will provide lectures, training sessions, workshops and breakfast meetings on all areas of Cypriot law including employment, pensions and corporate immigration. If you would like to receive information on the Academy's activities, please email GZGAcademy@gzg.com.cy.

Ήρας 1, 1ος Όροφος,
Λευκωσία 1060, Κύπρος

1st Floor, 1 Eras Street,
1060 Nicosia, Cyprus

T (+357) 22763340
F (+357) 22763343

E admin@gzg.com.cy
W www.gzg.com.cy

Είναι αλήθεια ότι είναι τόσο σημαντικό το ανθρώπινο δυναμικό μιας επιχείρησης;

Της Γαβριέλας Χριστοδούλου

Αρκετοί είναι αυτοί που πιστεύουν ότι υπάρχουν πολύ πιο σημαντικά πράγματα από το ανθρώπινο δυναμικό μιας επιχείρησης.

Μπορεί αυτοί που σκέφτονται με αυτόν τον τρόπο να είχαν τους λόγους τους, όπως μεγάλες σε διάρκεια και κουραστικές εργασίμες μέρες, λίγη ξεκούραση και πολλές υποχρεώσεις...

Το ανθρώπινο δυναμικό μιας επιχείρησης θα έπρεπε να αποτελεί πολύ σημαντικό παράγοντα επιτυχίας και ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος για την επιχείρηση. Πολλοί όμως βλέπουν τη θέση αυτή με σκεπτικισμό.

Ίσως όμως ο λόγος για αυτόν τον σκεπτικισμό να κρύβεται αλλού...

Σύμφωνα με μελέτη της Gallup Management Journal στις ΗΠΑ οι εργαζόμενοι μιας επιχείρησης χωρίζονται σε τρεις βασικές ομάδες όσον αφορά το πόσο απασχολημένοι είναι στο χώρο εργασίας τους:

- **Πλήρως απασχολημένοι εργαζόμενοι: 31%**, αυτοί είναι οι εργαζόμενοι οι οποίοι εργάζονται με ζήλο και νιώθουν δεσμευμένοι με την επιχείρηση. Αυτοί είναι οι εργαζόμενοι οι οποίοι σηκώνουν την επιχείρηση μπροστά με τη σκληρή δουλειά και τις καινοτομίες τους.
- **Μη απασχολημένοι εργαζόμενοι: 52%**, αυτοί είναι οι εργαζόμενοι οι οποίοι χαλαρίζουν το χρόνο τους στην επιχείρηση. Στο χώρο εργασίας τους επενδύουν μόνο το προσωπικό τους χρόνο, αλλά όχι την ενέργεια και τη δημιουργικότητά τους.
- **Ενεργά μη απασχολημένοι εργαζόμενοι: 17%**, αυτοί είναι οι εργαζόμενοι οι οποίοι δεν είναι ευχαριστημένοι στο χώρο εργασίας τους, υποσκάπτουν την επιχείρηση με κάθε δυνατό μέσο και λειτουργούν υποκινούμενοι από τη δυσαρέσκειά τους.

Η μελέτη στις ΗΠΑ αποδεικνύει ότι οι πλήρως απασχολημένοι εργαζόμενοι είναι οι πιο παραγωγικοί και φέρνουν μόνο έσοδα για την επιχείρηση, δημιουργούν καλές σχέσεις με τους πελάτες και μένουν στην επιχείρηση για μεγάλα χρονικά διαστήματα.

Από την άλλη, οι ενεργά μη απασχολημένοι εργαζόμενοι οι οποίοι είναι μόνο το 17%, αντιστοιχεί με 23,3 εκατομμύρια εργαζομένους, η χαμηλή παραγωγικότητά τους στοιχίζει στην αμερικανική οικονομία 370 δις δολάρια κάθε χρόνο. Αυτό είναι τεράστιο ποσό και για μια ισχυρή χώρα όπως είναι οι ΗΠΑ.

Στοιχεία για την Κυπριακή αγορά δεν υπάρχουν, αλλά και να υπήρχαν, δεν θα διέφεραν πολύ από αυτά των ΗΠΑ.

Από το μακρο-παράδειγμα των ΗΠΑ ας έρθουμε στο μικρο-παράδειγμα των κυπριακών επιχειρήσεων όπου πολλοί είναι αυτοί που αναρωτιούνται ακόμα αν είναι τόσο σημαντικό το ανθρώπινο δυναμικό σε μια επιχείρηση.

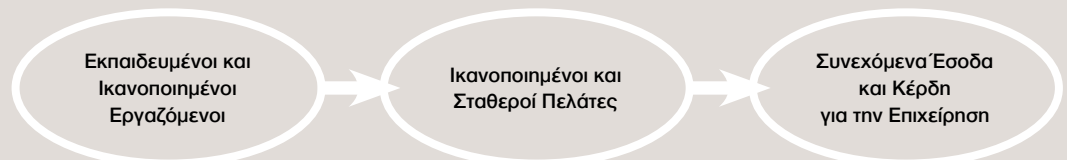
Εάν τα διοικητικά στελέχη ορισμένων επιχειρήσεων έχουν την άποψη ότι η δραστηριοποίηση στον τομέα της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού είναι αχρείαστη και άνευ σημασίας για την επιχείρηση, επειδή υπάρχουν πολύ πιο σημαντικά πράγματα, η αποτελεσματική και παραγωγική διοίκηση σε αυτές τις επιχειρήσεις θα είναι κάτι το πολύ δύσκολο.

Η στάση τους, θα έχει ως αποτέλεσμα να αυξάνονται οι μη απασχολούμενοι εργαζόμενοι και οι ενεργά μη απασχολημένοι εργαζόμενοι και βέβαια το τελικό αποτέλεσμα για την επιχείρηση θα είναι χαμηλή παραγωγικότητα και πραγματικές απώλειες για τους μετόχους και στο παρόν αλλά και στο μέλλον.

Πώς όμως μπορούμε να αναδείξουμε την καθοριστική σημασία της διοίκησης του ανθρώπινου δυναμικού μιας επιχείρησης για την επιτυχία και την πρόοδο της;

Καταρχάς πρέπει επιτέλους όλοι να κατανοήσουν ότι το ανθρώπινο δυναμικό μιας επιχείρησης μπορεί να είναι το ανταγωνιστικό της προτέρημα σε σύγκριση με τους ανταγωνιστές της στην αγορά και ότι εάν επενδύσουν σωστά στο ανθρώπινο δυναμικό τους θα βελτιώσουν την παραγωγικότητα και το τελικό προϊόν τους.

Για να επιτύχουν μια σωστή και παραγωγική διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού τους, οι επιχειρήσεις θα πρέπει να υιοθετήσουν και να εφαρμόσουν μια σειρά στρατηγικές και καλές πρακτικές όσον αφορά τη διοίκηση. Εφαρμόζοντας αυτές τις πρακτικές, οι επιχειρήσεις θα επιτύχουν την αύξηση των απασχολημένων εργαζομένων οι οποίοι εργαζόμενοι θα υλοποιήσουν στην ουσία τα υπόλοιπα στοιχεία της επιχειρηματικής στρατηγικής της εταιρείας:



Το πρώτο βήμα το οποίο πρέπει να κάνει η διοίκηση σε μια επιχείρηση είναι να βάλουν τα σωστά θεμέλια για μια σωστή και παραγωγική διοίκηση. Για να επιτευχτεί αυτό θα πρέπει να απαντήσουν σε τρία βασικά ερωτήματα, τα οποία είναι:

1. Ποιοι είναι οι βασικοί μας πελάτες;
2. Ποιοι είναι οι βασικοί μας ανταγωνιστές;
3. Ποιοι είμαστε πραγματικά εμείς; Πού βρισκόμαστε στην αγορά;

Είναι σημαντικό για την επιχείρηση να καθορίσει τη θέση της στην αγορά και την ταυτότητά της ως επιχείρηση το οποίο θα μεταφέρει και στο προσωπικό της. Αυτό βοηθά στην αύξηση της δέσμευσης και παραγωγικότητας του προσωπικού.

Αυτή θα είναι μόνο η αρχή.

Μια αρχή όμως που θα δείξει το δρόμο για τη σωστή και επαγγελματική διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού της επιχείρησης. Θα δείξει το δρόμο του μέλλοντος για να παραμένει η επιχείρηση στο απαιτητικό και ανταγωνιστικό περιβάλλον της αγοράς.



Η Γαβριέλα Χριστοδούλου εργάζεται στο Τμήμα Προσωπικού του Ραδιοφωνικού Ιδρύματος Κύπρου (ΡΙΚ). Τα καθήκοντά της αφορούν τη διοίκηση, την εκπαίδευση και την ανάπτυξη του προσωπικού.

27th EAPM Congress

The 27th EAPM Congress took place in Valencia, Spain on **October 22nd and 23rd 2015**. AEDIPE, the Spanish Association for People Management and Development, hosted a very successful event.

"I have to say that Valencia was a great place to have EAPM Congress there and our Delegate Assembly. The environment is very inspiring.

– The Congress put forward the importance of talent definition and the ways, how to discover the talent in a person either for profession or for private activities

– The role of HR professionals in the company is to discover talents in their company

– HR professionals should know their employees very well and help them to develop their talents"

Vanda Pečjak, SHRA (Slovenian HR Association)

"My absolute highlight was the speech of Professor Charles Handy. I already know him from CIPD Congresses in the past, but was very keen on listening to him after some years. I was in suspense, if he would be that good as he was in my memory and I have to say – he was even better!"

Ute Graf, DGFP (Deutsche Gesellschaft für Personalführung E. V., HR Association of Germany)



During the Congress in Valencia, Mr Izy Behar handed over his presidency to Bob Morton who was elected EAPM's President at the Delegates Assembly. The Delegate's Assembly also marked the formal handover of the EAPM Secretariat from CIPD to DGFP in Germany. Dr Sascha Armutat is the new Secretary General of EAPM and will be supported in the secretariat by Barbara Orlik, Manager International Affairs of DGFP. Finally, the elections for the EAPM Vice-Presidency took place where Mr Lucas Van Wees [Dutch Association for Personnel Management & Organisation Development (NVP)] was elected to the post of Vice-President. The other two nominations for the post of Vice-Presidency were Mrs Natasa Iacovides [(Cyprus Human Resource Management Association (CyHRMA))] and Mr Yigit Oğuz Duman [People Management Association of Turkey (PERYÖN)].

Mr Izy Behar as EAPM President hosted the ceremony and presented

the awards of 2015 European HR Award with this year's theme "Trust and Talent". There was a high standard of entries for this year's HR awards. After much deliberation and consideration the judges made their decision on the top three finalists who were then invited to Valencia to receive their award.

The winner of the European HR Award 2015 is:

Svetlana Valeva from Bulgaria – Network Intelligence: Trust and Talent Alliances

Svetlana tells the stories of 3 individuals – a top performer to be retained in difficult times, a woman trying to strike her work-life balance when planning to have a baby, and a young entrepreneur daring to develop his emotional intelligence in the company he had started at 16 – and how these situations may empower all of us to connect the dots and build a new employment framework that facilitates trust and benefits both organizations and talents.

The two runner ups were:

Antonia Specchia from Italy – Collaboration for Change: The Saipen Path Towards Social Collaboration

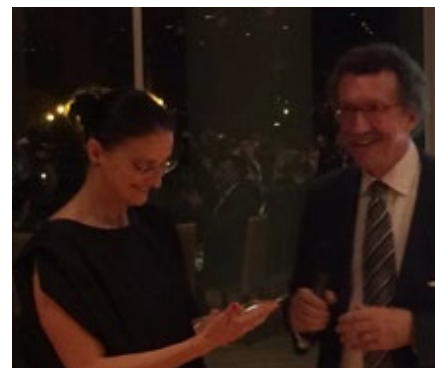
During 2014 Saipem launched the project "Collaboration for Change" aiming to merge the efforts dealing with:

- Knowledge Management, by extending and simplifying the management process of Lessons Learned;
- Internal Communication, with the creation of a virtual place where people may converge to create a common identity supporting collaboration and engagement; and
- Innovation, involving the entire company population in the generation of innovative ideas

"Collaboration for Change" represents an opportunity for SAIPEM to change the way it does business, by creating new opportunities, making room for people and their initiatives and their passion, valuing their commitment and work, speeding up ways of collaborating, and generating trust and engagement by bringing the entire SAIPEM world closer together.

SMR Hungary Bt. HR Team from Hungary – Mentoring Talents

"SMR Hungary Bt. is a part of Samvardhana Motherhood Group (SMG) multinational company group which is worldwide in 25 countries with more than 70 000 good-qualified colleagues.



Izy Behar awarding Svetlana Valeva from Bulgaria her trophy as 1st Place Winner.



Svetlana Valeva, Detelina Smilkova and Svetla Stoeva with the HR award trophy.

Inside the company is a huge focus on "family" trust between the employees, development of teamwork and recognizing and management of talents. Mentoring talents is what SMR represents, it is important for the corporation to create a positive atmosphere inside the company walls: where the employee feels good, and safe, can develop and plan for long-term."

The full essays can be found on the website of the Association (www.cyhrma.org).

How to learn to ski

by David Creelman

A part of HR's role is telling people how to do things. For example we tell people how to do performance management: we create processes; we have forms, we have software; we have training programs.

And yet, people still don't do it right! So you try to break it down in more detail. Maybe they have only been focusing on concrete goals, so you add in competencies. Maybe the objectives are not aligned with corporate needs, so you create a cascade process. Maybe...well there are a lot of things that can be done badly and each set of errors encourages us to provide more detailed guidance and controls.

The trouble with providing more and more help is that you end up with a complex, unwieldy process that still doesn't work. When that becomes too burdensome, you radically simplify the whole thing until people make mistakes, and you start adding in more and more structure again.

This unhappy dynamic of simple to complex and back again is driven by a fact that processes, forms, instructions and even training is insufficient for someone to master a technique. Think of learning to ski: you cannot set up a fool-proof process so that they never fall down. You cannot even really teach them to ski, all you can do is help them learn.

A change in mindset

Deciding to help people learn, rather than building more controls into a process, is a shift in mindset for some HR departments—maybe even more than a shift in mindset, it is a leap of faith.

One of my favourite insights into how people learn comes from Tim Gallwey's book *The Inner Game of Tennis*. He noticed that giving people detailed instructions ("keep your weight on your right knee as you wind up to hit the serve") was less helpful than telling people where to pay attention ("pay attention to your balance as you serve"). So rather than telling people what to do, we should tell them what to watch for.

A similar idea is to arm people with good questions instead of whole scripts. Pointing out what to ask can be all the help a manager needs to get something moving in the right direction. To develop any skill, people of course need a chance to practice and after practice they need a chance to reflect on how it went. The easiest way to get that reflection is to get groups of people together for a conversation.

The elements required to help people learn are quite straightforward; all that is needed is a commitment to that approach.

A learning culture

Moving from a world of trying to control what people do, to a world where people develop the skills to do it right on their own, works best with a learning culture. Most CEOs will agree that a learning culture is a good idea, but probably won't know how to create it, and may even work against it by punishing people who try something new and fail.

For those CEOs I recommend Chris Worley et al's book *The Agility Factor*. His research illustrates how important a "test and implement" approach is to sustained corporate performance. In other words, try something and if it fails take that as a data point to guide your next test).

Let me leave you with this: pay attention to what is and what isn't working. This is not a one-time exercise; it is a constant discipline. As you pay attention, you will learn where you need to shift your weight. But pay attention, instead of looking for a pre-packaged answer that tells you what to do.



David Creelman is CEO of Creelman Research. His current focus is on helping companies take advantage of the "Uberization of work" and build evidence-based thinking into the HR function. You can connect to Mr. Creelman on LinkedIn or email him at: dcreelman@creelmanresearch.com



This unhappy dynamic of simple to complex and back again is driven by a fact that processes, forms, instructions and even training is insufficient for someone to master a technique. Think of learning to ski: you cannot set up a fool-proof process so that they never fall down. You cannot even really teach them to ski, all you can do is help them learn.

THE REASONS TO BECOME A CyHRMA MEMBER

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

- Updates on current Human Resource Management trends and issues.
- A rich network of Human Resource Management professionals.
- Opportunities to develop professional knowledge through events, training programs, conferences and gatherings.
- Reduced fees 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
- Fellow Members, Full Members, Associate Members and Corporate Members through their representative (s) can 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".



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

AIRTRANS**AIRTRANS GROUP LTD**

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**AMDOCS LTD**

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) LTD**

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

apEXECUTIVE**AP EXECUTIVE CYPRUS**

Address: 8, John Kennedy Ave., Office 105,
1087 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22817817
Fax: +357 22817827
Email: hr@apgroupglobal.com
Website: www.ap-executive.com
Contact Person: AP Executive Cyprus
Limited, HR Department

**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

**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

**CONSULCO LTD**

Address: P.O. Box 26025,
1666 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22361300
Fax: +357 22361483
Email: chrisoulla.kailos@consulco.com
Website: www.consulco.com
Contact Person: Chrisoulla Kailos

**CYPRUS INTERNATIONAL INSTITUTE
OF MANAGEMENT (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

**DELOITTE LTD**

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

**DELTASOFT LTD**

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

**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@ecd.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: Christiana Palla

**EUROPEAN INSTITUTE OF
MANAGEMENT & FINANCE**

Address: 101 Acropolis Avenue, 3rd Floor,
2012 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22274470
Fax: +357 22274475
Email: info@eimf.eu
Website: www.eimf.eu
Contact Person: Marios Siathas

**GLOBAL RECRUITMENT SOLUTIONS LTD**

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

**HEALTH INSURANCE ORGANISATION**

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

**HUMAN ASSET LTD**

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

**I.E. MUHANNA & CO LTD**

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

**K. A. STAVRINOS CONSULTANTS LTD**

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

**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: Nicholas 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

**MV SPOUDES LTD**

Address: 112 Nikou & Despoinas Pattichis, 3070
Limassol, Cyprus
Tel: +357 25345800
Fax: +357 25345808
Email: spudes@iekvasiliou.com
Website: www.anergos.eu
Contact Person: Michalis Vasilou

ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ ΜΕΛΗ ΤΟΥ ΚΥ.ΣΥ.Δ.Α.Δ. | CyHRMA CORPORATE MEMBERS

 <p>OFFICE OF ELECTRONIC COMMUNICATIONS & POSTAL REGULATIONS (OCECPR) Address: P.O. Box 24412, 1704 Nicosia, Cyprus Tel: +357 22693000 Fax: +357 22693070 Email: info@ocepr.org.cy Website: www.ocepr.org.cy Contact Person: Neophytos Papadopoulos</p>	 <p>OPEN BOX COMMUNICATION Address: 46A Agias Fylaxeos Street, 3025 Limassol, Cyprus Tel: +357 96307715 Fax: N/A Email: deano@anopenbox.com Website: www.anopenbox.com Contact Person: Deano Symeonides</p>	 <p>OSM CREW MANAGEMENT LTD Address: 28th October Street 319 Kanika Business Centre, Office 401, 3105 Limassol, Cyprus Tel: +357 25335501 Fax: N/A Email: andreas.tziarras@osm.no Website: www.osm.no Contact Person: Andreas Tziarras</p>	 <p>P&P ICE CREAM GROUP Address: P.O. Box 25040, 1306 Nicosia, Cyprus Tel: +357 22445566 Fax: +357 22835738 Email: human.resource@pandpicecream.com Website: www.pandpicecream.com Contact Person: Jovanna Papaphilippou</p>
 <p>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</p>	 <p>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</p>	 <p>PwC CYPRUS Address: 43 Demostheni Severi Avenue, 1080 Nicosia, Cyprus Tel: +357 22555000 Fax: +357 22555001 Email: charis.anastasiadou@cy.pwc.com Website: www.pwc.com/cy Contact Person: Charis Anastasiadou (Senior Manager, Human Capital)</p>	 <p>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</p>
 <p>SEWERAGE BOARD OF LIMASSOL - AMATHUS (SBLA) Address: P.O. Box 50622, 3608 Limassol, Cyprus Tel: +357 25881888 Fax: +357 25881777 Email: info@sblla.com.cy Website: www.sblla.com.cy Contact Person: Hara Panera</p>	 <p>SONGA OFFSHORE LTD 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</p>	 <p>SUPERNOVA CONSULTING LTD Address: P.O.Box 56747, 3309 Limassol, Cyprus Tel: +357 25817880 Fax: +357 25817881 Email: kds@supernova-consulting.com Website: www.supernova-consulting.com Contact Person: Kyriacos Stylianides</p>	 <p>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</p>
 <p>TRICAN WELL SERVICE (CYPRUS) LTD Address: P.O.Box 25728, 1311 Nicosia, Cyprus Tel: +35722265370 Fax: +35722515441 Email: mjohnson@trican.ca Website: www.trican.ca Contact Person: Michael Johnson</p>	 <p>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</p>	 <p>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</p>	 <p>UNIVERSITY OF CENTRAL LANCASHIRE-CYPRUS Address: P.O. Box 42440, 6534 Larnaca, Cyprus Tel: +357 24812121 Fax: +357 24812120 Email: info@uclancypus.com.cy Website: www.uclancypus.com.cy Contact Person: Georgina Kyriacou</p>
 <p>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</p>	 <p>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</p>	<p>Let us know!</p> <p>Ειδοποιήστε μας!</p>	

**ΜΕΤΑΚΟΜΙΣΑΤΕ ΣΕ ΝΕΟ ΣΠΙΤΙ;
ΑΛΛΑΞΑΤΕ ΕΡΓΑΣΙΑ / ΕΡΓΟΔΟΤΗ;
ΕΧΕΤΕ ΜΕΤΑΚΟΜΙΣΕΙ ΣΕ ΝΕΑ ΓΡΑΦΕΙΑ;
ΕΧΕΙ ΑΛΛΑΞΕΙ Η ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΣΑΣ
(ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΚΑΙ ΜΗ);**

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.

**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 at info@cyhrma.org with your correct contact and/or professional details.

ΝΕΑ ΜΕΛΗ ΤΟΥ ΣΥΝΔΕΣΜΟΥ / NEW ASSOCIATION MEMBERS

ΠΛΗΡΗ ΜΕΛΗ / FULL MEMBERS

Όνοματεπώνυμο / Full Name

Stella Hadjicosti

Christiana Siali

ΣΥΝΔΕΔΕΜΕΝΑ ΜΕΛΗ / ASSOCIATE MEMBERS

Όνοματεπώνυμο / Full Name

Elena Kameri

Margarita Zindili

Andri Chatzikonstanti

Marlena Papanicolaou

Effie Savvides Syrimis

Elia Petrou

Eleni Karasavva

Fotios Bekris

ΦΟΙΤΗΤΙΚΑ ΜΕΛΗ / STUDENT MEMBERS

Όνοματεπώνυμο / Full Name

Iro Maria Demetriou

Irene Loizidou

Elena Apostolou

Mairi Nicolaou

Petros Ilia

Nicoletta Kyriacou

Margarita Salata

Konstantinos Xenos

Andreas Polycarpou

Anastasia Christofi

Christiana Talioti

Evropia Voukelatou

Constantina Christodoulides

Andreas Nicolaides

Andri Antoniou

Photini Mavrommati

Elina Andreou

Christina Neophytidou

ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ - ΜΕΛΗ / CORPORATE MEMBERS

Επωνυμία Εταιρείας / Name of Company

OSM CREW MANAGEMENT LTD

CONSULCO LTD

EUROPEAN INSTITUTE OF MANAGEMENT & FINANCE

OPEN BOX COMMUNICATION

MV SPOUDES LTD

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: Kyriacos Andreou / Ταμίας: Κυριάκος Ανδρέου

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

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

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

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

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

ΕΠΙΤΙΜΟΙ ΠΡΟΕΔΡΟΙ / HONORARY PRESIDENTS

Artemis Artemiou / Αρτέμης Αρτεμίου

Costas Papakyriacou / Κώστας Παπακυριακού



consulting | technology | outsourcing



OUR INNOVATION. YOUR EDGE.

With SAP® solutions implemented by Supernova Consulting you can operate more efficiently, sell more effectively and respond more rapidly to market shifts.

Supernova Consulting is a leading consulting, technology and outsourcing services firm serving clients in more than 25 countries.

Combining unparalleled industry experience with leading technology offering, together with its clients, Supernova Consulting creates and delivers business and technology solutions that fit their needs and drive the results they want. For over a decade, Supernova Consulting has built a firm to help its clients ***accelerate business performance*** and realize their most important goals.



Tel. 77771977, 38A, Iapetou Street, Agios Athanasios, 4101 Limassol, Cyprus
info@supernova-consulting.com www.supernova-consulting.com

©2015 Supernova Consulting Ltd. All rights reserved.

©2015 SAP® Solutions and SAP logos are the trademarks or registered trademarks of SAP SE in Germany and in several other countries.

"People and Work"

JOURNAL OF THE CYPRUS HUMAN RESOURCE
MANAGEMENT ASSOCIATION

"Άνθρωπος και Εργασία"

ΤΟ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ ΤΟΥ ΚΥΠΡΙΑΚΟΥ ΣΥΝΔΕΣΜΟΥ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ