

ΑΝΘΡΩΠΟΣ & ΕΡΓΑΣΙΑ

ΤΕΥΧΟΣ 46

CyHRMA Annual Party 2018 and EAPM Presentation

Ο Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. ΣΤΟ
ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟ
ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΤΟΥ HR -
Συνέντευξη του Προέδρου
κ. Παναγιώτη Θρασυβούλου
στο περιοδικό InBusiness

Δράσεις Δικτύωσης
και Επιμόρφωσης





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 ...*

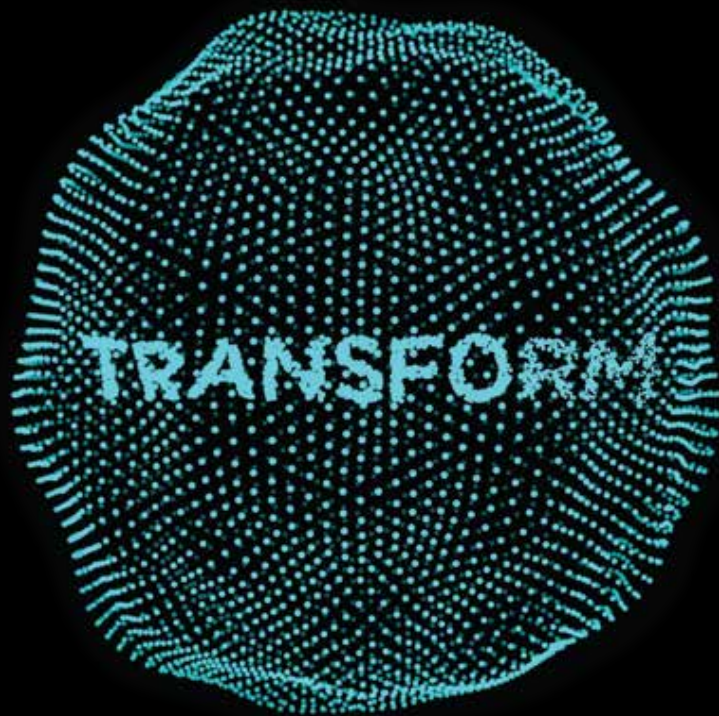


Deloitte.

Human Capital

Helping organisations innovate,
transform and lead

Moving together, making tomorrow



www.deloitte.com/cy/hcs



MSc Human Resource Management

Μεταπτυχιακό στη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού

ΝΕΟ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΥΠΡΟΥ

Ένα καινοτόμο Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών θα προσφέρει το Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων και Δημόσιας Διοίκησης του Πανεπιστημίου Κύπρου. Πρόκειται για το Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα στη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού, το οποίο θα προσφέρει σφαιρική και εις βάθος γνώση στον τομέα, ώστε να εφοδιάζει τους/τις απόφοιτους του με σημαντικό πλεονέκτημα στη μετέπειτα καριέρα τους. Το Πρόγραμμα είναι κατάλληλο για άτομα με ή χωρίς προηγούμενο υπόβαθρο στον τομέα της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού (Δ.Α.Δ.). Κύριος στόχος του προγράμματος είναι να παρέχει ένα εποικοδομητικό περιβάλλον, όπου οι φοιτητές/τριες θα αποκτήσουν ένα ισχυρό υπόβαθρο, είτε για να συνεχίσουν για διδακτορικές σπουδές, είτε για να αναπτυχθούν ως επαγγελματίες στο χώρο της Δ.Α.Δ.

Για υποβολή αιτήσεων ηλεκτρονικά επισκεφθείτε τον πιο κάτω σύνδεσμο μέχρι και την 27^η Απριλίου 2018: <http://www.ucy.ac.cy/graduateschool/el/admissions/postgraduate-programmes-places>

NEW MASTER'S PROGRAM IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AT THE UNIVERSITY OF CYPRUS

The Department of Business and Public Administration is offering a new and innovative Master's program in Human Resource Management. The program offers students the opportunity to learn from leading HRM and organizational experts within Europe and beyond and to apply their knowledge in real-world settings. In addition, it provides valuable knowledge and skills to help advance students' career as well as access to a strong human resource management network in Cyprus. Finally, it enables students to strengthen their analytical, team, and communication skills, and increase their understanding of business ethics and social responsibility either for a career in the HRM profession or to continue with their studies.

To apply, visit the following link by April 27th 2018:
<http://www.ucy.ac.cy/graduateschool/el/admissions/postgraduate-programmes-places>

Πληροφορίες / Information

Τηλέφωνο/telephone **22893650/22893740**

Ηλ. Διεύθυνση/email **mschrm@ucy.ac.cy**

Ιστοσελίδα/website <http://ucy.ac.cy/bpa/el/postgraduate/master-in-management> or
<http://ucy.ac.cy/bpa/en/postgraduate/master-in-management>

Σελίδες / Pages

- 06 Από τη Σύntαξη | Editor's Note
- 07 – 10 Ετήσιο Πάρτυ 2018 | Annual Party 2018
- 11 Χριστουγεννιάτικο Επαγγελματικό Πρόγευμα Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. με θέμα την «Ψυχική Ανθεκτικότητα στο χώρο εργασίας»
- 12 Career Fair University of Cyprus
- 13 Συνάντηση της Επιτροπής Εκδόσεων και Επικοινωνίας
- 14 – 16 Συνέδριο με θέμα «Προστασία Προσωπικών Δεδομένων στην απασχόληση και επιχειρηματική δραστηριότητα»
- 17 Δημόσιος Διάλογος για το Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για τη Νεολαία – European Pact 4 Youth (EP4Y)
- 18 EAPM (European Association for People Management) Delegates Assembly Meeting
- 19 2017 CIPD Annual Conference and Exhibition
- 20 – 24 Διεθνής Έρευνα της Deloitte για το έτος 2018 - Οι διεθνείς τάσεις στον Τομέα Διαχείρισης και Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού
- 25 – 26 Με 100 λέξεις
- 27 – 28 Δεξιότητες απασχολησιμότητας που επιθυμούν οι εργοδότες – Ευρωπαϊκό πρόγραμμα EAGLES (E.A.G.L.E.S. = Empowering and Activating the young Generation through the Learning of Employability Skills)
- 29 – 30 Ο Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. ΣΤΟ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΤΟΥ HR Συνέντευξη του Προέδρου κ. Παναγιώτη Θρασυβούλου στο περιοδικό InBusiness από την κ. Στέλλα Μουρέττου
- 31 Διεθνές Πρότυπο ISO 37001: Εργαλείο για τη Διαχείριση και Πρόληψη της Δωροδοκίας
- 32 Υπηρεσία Ανθρώπινου Δυναμικού – Ευχάριστες και Δυσάρεστες Στιγμές
- 33 Linking HR to Business Outcomes
- 34 The Reasons to Become a CyHRMA Member
- 35 – 36 Οργανισμοί Μέλη | Corporate Members
- 37 Νέα Μέλη του Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. | New Members of the CyHRMA

ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΥΛΗΣ:
Μαρία Γεωργίου

ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ ΚΕΙΜΕΝΩΝ ΚΑΙ
ΜΕΤΑΦΡΑΣΕΙΣ
Άρτεμις Ριαλά
Ειρήνη Παπαδοπούλου
Κώστας Παπακυριακού
Μαρία Γεωργίου

ΚΑΤΑ ΝΟΜΟ ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ
Παναγιώτης Θρασυβούλου

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
Άρτεμις Ριαλά

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 οποιονδήποτε τρόπο.

ISSN 1450 - 2895



Why we invite you to write an article for our magazine **People & Work**?

- Publication of your article brings additional professional recognition and prestige to you personally
- Your published article reflects credit on your close associates/colleagues and to your employer as well
- You are helping our profession by providing additional knowledge and expertise transfer and adding to the cumulative knowledge of Human Resource Management in Cyprus
- Finally, you contribute to the overall excellence of CyHRMA publication People & Work

Before embarking in writing your article please refer to our Publications Policy which you can find in our website www.cyhrma.org

<https://twitter.com/cyhrma>

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

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

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



Αγαπητοί Αναγνώστες

Με χαρά σας παρουσιάζουμε το καινούργιο τεύχος του Περιοδικού 'Ανθρώπος και Εργασία' το οποίο περιλαμβάνει τις κύριες δραστηριότητες του Συνδέσμου μας τους τελευταίους μήνες και παρέχει χρήσιμες πληροφορίες σε σχέση με το επάγγελμά μας. Οι εκδηλώσεις που παρουσιάζονται είναι τόσο κοινωνικής φύσεως για σκοπούς δικτύωσης όπως το Ετήσιο Πάρτι του Συνδέσμου, όπως και για την επαγγελματική ανάπτυξη των μελών μας.

Η δικτύωση των μελών μας εξακολουθεί να είναι ψηλά στις προτεραιότητες μας, προσφέροντας την ευκαιρία να γνωρίσουμε καινούργιους συναδέλφους και να επανασυνδεθούμε με παλιούς φίλους σε ένα χαλαρό περιβάλλον. Είμαστε ιδιαίτερα περήφανοι και χαρούμενοι που φέτος φιλοξενήσαμε στην Κύπρο τις εργασίες του Συμβουλίου του EAPM (European Assembly of Personnel Management) και αξιοποιήσαμε την παρουσία τους με τον καλύτερο δυνατό τρόπο. Σας ευχαριστούμε για ακόμη μία φορά για τη συμμετοχή σας στις δραστηριότητες του Συνδέσμου και καλωσορίζουμε τις ιδέες σας για να διατηρήσουμε τη θετική ενέργεια και το ενδιαφέρον τους.

Όλοι μας έχουν εμπλακεί με τη 'φρενίτιδα' της Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων με τον ένα ή τον άλλο τρόπο και μοιραζόμαστε μαζί σας τα αποτελέσματα έρευνας που έχουμε διεξάγει όσον αφορά στην προετοιμασία των οργανισμών σε σχέση με την νομοθεσία αυτή. Το ταξίδι δεν σταματά εδώ και φυσικά θα παρακολουθούμε τις εξελίξεις και θα συνεχίσουμε να παρέχουμε πληροφόρηση στον τομέα αυτό.

Θα θέλαμε επίσης να μοιραστούμε μαζί σας χρήσιμες διεθνείς εξελίξεις από την έρευνα τάσεων στο ανθρώπινο δυναμικό 'International HR Trends Survey', καθώς και από το τελευταίο συνέδριο του CIPD στο οποίο συμμετείχαμε. Είναι σημαντικό να γνωρίζουμε και να ακολουθούμε τις διεθνείς τάσεις στον τομέα μας και παρατηρούμε πως τα τελευταία χρόνια το επάγγελμα και οι πρακτικές ανθρώπινου δυναμικού στην Κύπρο συνάδουν σε ακόμη μεγαλύτερο βαθμό με τις διεθνείς εξελίξεις και τάσεις.

Η επιδίωξη μας είναι να δυναμώσουμε τη φωνή και παρουσία του Συνδέσμου και να συνεχίσουμε να συνεισφέρουμε σε ενέργειες προς αυτή τη κατεύθυνση. Στο τεύχος αυτό παρουσιάζουμε τις δραστηριότητες που έχουμε συμμετάσχει όπως εκθέσεις σταδιοδρομίας και διεθνείς συνέδρια όπως το CIPD. Θα θέλαμε να μοιραστούμε επίσης μαζί σας τη συνέντευξη του Προέδρου του Συνδέσμου σε σχέση με Προκλήσεις Ανθρώπινου Δυναμικού στο ειδικό ένθετο του περιοδικού InBusiness, το οποίο είμαι σίγουρη θα βρείτε πολύ ενδιαφέρον.

Θα ήθελα με την ευκαιρία αυτή να ευχαριστήσω τα μέλη της Επιτροπής Εκδόσεων για τη συνεχή συνεισφορά και το πάθος που επιδεικνύουν για να έχετε το περιοδικό αυτό στα χέρια σας. Ειδικές ευχαριστίες θα ήθελα να δώσω στην Ειρήνη Παπαδοπούλου, η οποία ξεκινά μια διαφορετική επαγγελματική καριέρα και η οποία ήταν η καρδιά, το μυαλό και η ψυχή του Περιοδικού και των υπολοίπων εκδόσεων όλα αυτά τα χρόνια. Ειρήνη μου, σε ευχαριστούμε για τη δημιουργική συνεισφορά σου, την οργάνωση σου και την επιμονή και υπομονή σου κατά την ολοκλήρωση κάθε τεύχους. Παράλληλα θα ήθελα να καλωσορίσω την Άρτεμις Ριαλά στην 'οικογένεια' του Συνδέσμου. Στους τελευταίους μήνες που είναι μαζί μας, η Άρτεμις έχει δείξει απίστευτο δυναμισμό, ενέργεια και προσαρμοστικότητα και φυσικά ο ρόλος της στη διαμόρφωση του τεύχους αυτού ήταν σημαντικός. Σ' ευχαριστούμε Άρτεμις.

Κλείνοντας θα ήθελα να ανανεώσουμε την υπόσχεσή μας να συνεχίσουμε μέσα από το περιοδικό να σας προσφέρουμε ενδιαφέρουσα και χρήσιμη πληροφόρηση και υποσχόμαστε να συνεχίσει το περιοδικό μας να γίνεται όλο καλύτερο και πιο δημιουργικό.

Σας ευχόμαστε ένα υπέροχο, ευχάριστο και ανανεωτικό καλοκαίρι

Μαρία Γεωργίου

Μέλος Διοικητικού Συμβουλίου του Κυ.Συ.Δ.Α.Δ.

Dear Readers

We are happy to present to you the newest issue of our magazine 'People and Work', outlining key activities of our Association and providing useful insights for our profession. The activities presented cover both our networking and social events, like our Annual Party, as well as activities focusing on the professional development of our members.

Networking events will continue to be high in our priorities, offering the opportunity to meet new colleagues and reconnect with old friends in a relaxing and casual setting. We are particularly proud and happy to have this year in Cyprus the Board of the EAPM (European Assembly of Personnel Management) and to make the most of their presence in our island. Thank you all for participating in these events and we welcome your ideas to keep up the interest and positive energy.

All of us have been involved in the GDPR 'phrenziness', one way or another and in this issue we share the outcomes of our own survey on how organisations were preparing for this. The journey continues and we will of course look out on what is hot in this area and inform you of any important developments.

We are also sharing some useful international insights from the most recent International HR Trends survey and the CIPD Annual Conference. Keeping up with international trends and developments is key for our profession, and we are observing that organisations in Cyprus are now closer than ever to what organisations are doing internationally.

Our aim is to strengthen the voice and presence of our Association and we continue to participate in a number of activities in this respect. We share with you in this issue some of these events including our participation in local career fair forums and in international conferences like the CIPD. We also include the interview of the President of the Association on HR Challenges in the special issue of InBusiness Magazine, which I am sure you will find very interesting.

I would like to take this opportunity to thank all the members of the Publications committee for their ongoing contribution and passion in bringing our publications to you. I would like to extend a very special thanks to Irene Papadopoulou, who is now embarking on a new professional path and has been the heart, mind and soul of our publications all these years. Thank you Irene for your creative contributions, your strong planning and your persistence and patience at the finishing of every issue. At the same time, I would like to welcome Artemis Riala in our 'family'. In the few months she is with us Artemis has shown remarkable agility and drive to make things happen and was of course instrumental in the preparation of this issue. Thank you Artemis.

We promise that our magazine will continue to bring to you news and insights that you will find interesting and valuable and will keep innovating and becoming better. Have a great, relaxing and reenergising summer

Maria Georgiou

Member of the CyHRMA Board of Directors

25.01.2018

Ετήσιο Πάρτυ 2018

2018 Annual Party & EAPM Presentation

Ανταπόκριση από την Άρτεμις Ριαλά / Correspondence by Artemis Riala



Την Πέμπτη, 25 Ιανουαρίου 2018, ο Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. διοργάνωσε το Ετήσιο Πάρτυ του για τα Μέλη και Φίλους του Συνδέσμου στο "Options" στη Λευκωσία, καθώς και την παρουσίαση από τον Πρόεδρο του European Association of People Management (EAPM), κ. Lucas van Wees, με θέμα «The future of HR» στο ξενοδοχείο Κλεοπάτρα στη Λευκωσία.

Τα Μέλη και Φίλοι του Συνδέσμου ανταποκρίθηκαν θετικά στην πρόσκληση του Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. και η βραδιά στέφθηκε με επιτυχία αφού περισσότερα από 100 Μέλη δήλωσαν το παρόν τους και στις δυο εκδηλώσεις.

Την παρουσίαση παρακολούθησαν με ιδιαίτερο ενδιαφέρον οι συμμετέχοντες και αφού ολοκληρώθηκε μεταφέραμε τη βραδιά στον χώρο όπου θα απολαμβάναμε όλοι τα λαχταριστά εδέσματα και ποτά, αλλά και τα πλούσια δώρα που χαρίζει κάθε χρόνο ο Σύνδεσμος στους συμμετέχοντες.

Περισσότερα από 30 δώρα κληρώθηκαν που προσφέρθηκαν από 19 χορηγούς όπου Μέλη και Φίλοι απόλαυσαν με ιδιαίτερη χαρά.



Association of People Management (EAPM), on "The future of HR" at the Cleopatra Hotel in Nicosia.

The Members and Friends of the Association responded positively to the CyHRMA's invitation and the evening was a great success with more than 100 Members declared their presence in both of these events.

The presentation was attended with great interest by the participants and once completed we all moved to the place where we would enjoy all the delicious dishes and drinks, as well as the generous gifts that the Association annually offers to the participants.



SPECIAL EVENT



Θα θέλαμε να εκφράσουμε τις θερμές μας ευχαριστίες προς όλους τους οργανισμούς και άτομα η συνεισφορά των οποίων εκτιμάται ιδιαίτερα: Alphamega, Cava Bottles, Celestyal Cruises, Constantinos Kapodistrias, Costas Theodorou, Διάδρασις, Performa, Hilton Park, Logicom Public Ltd, Malloupas & Papacostas Group, Tryfon Tseriotis, Papaphilippou Ice Cream, Public, PWC Cyprus, Social Space, Stylianos Christoforou & Co, Yummy Imports Ltd, Zorbas Bakeries.

Δεν θα μπορούσαμε να παραλείψουμε να ευχαριστήσουμε τα Μέλη και Φίλους του Συνδέσμου που έδωσαν το παρόν τους και στηρίζουν τον Σύνδεσμο με κάθε τρόπο.

Η όλη διοργάνωση σημείωσε μεγάλη επιτυχία και ανυπομονούμε για την επόμενη χρονιά!

More than 30 gifts were drawn and donated by 19 sponsors, which Members and Friends enjoyed with great joy.

We would like to express our sincere thanks to all the organizations and individuals whose contribution is highly appreciated: Alphamega, Cava Bottles, Celestyal Cruises, Constantinos Kapodistrias, Costas Theodorou, Διάδρασις, Performa, Hilton Park, Logicom Public Ltd, Malloupas & Papacostas Group, Tryfon Tseriotis, Papaphilippou Ice Cream, Public, PWC Cyprus, Social Space, Stylianos Christoforou & Co., Yummy Imports Ltd, Zorbas Bakeries.

We should not neglect to thank the Members and Friends of the Association who gave their presence and they support the Association in every way.

The whole event has been a great success and we are looking forward to next year!





SPECIAL EVENT



Thank you to our Sponsors!

Gift Sponsors (in alphabetical order)

αλφαμεγα

bottles
wine & spirit

Celestial Cruises
Sea more.

KAPODISTRIAS
AUTOMOTIVE PARTS

CTH costas
theodorou Ltd

Διάδρασις
performa
CONSULTING LTD.

Hilton
PARK NICOSIA

logicom

MSP
MALLOUPPAS & PAPACOSTAS
[GROUP]

P&P
ICE CREAM GROUP

Public

pwc

SocialSpace
Academy

STYLIANOS CHRISTOFOROU & CO
LAW FIRM

TRYFON
TSEIOTIS
www.TryfonTseiotis.com

YUMMY
IMPORTS

ΖΟΠΙΑΣ

19.12.2017

Χριστουγεννιάτικο Επαγγελματικό Πρόγευμα Κυ.Συ.Δ.ΑΔ. με θέμα την «Ψυχική Ανθεκτικότητα στο χώρο εργασίας»

Ανταπόκριση από την Βίκυ Χαραλάμπους / Correspondence by Vicky Charalambous

Στις 19 Δεκεμβρίου 2017, ο Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. διοργάνωσε Χριστουγεννιάτικο Επαγγελματικό Πρόγευμα με θέμα την «Ψυχική Ανθεκτικότητα στο χώρο εργασίας», το οποίο είχε φιλικό χαρακτήρα καθώς κατά τη διάρκεια του μαζεύτηκαν τρόφιμα και άλλα είδη πρώτης ανάγκης, τα οποία δόθηκαν σε άπορες οικογένειες στα πλαίσια της εκστρατείας «Υιοθετήστε μια οικογένεια τα Χριστούγεννα» που διοργάνωσε το Παγκύπριο Συντονιστικό Συμβούλιο Εθελοντισμού.

Την παρουσίαση έκανε η κα Βίκυ Χαραλάμπους, μέλος του Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. και Διευθύντρια του Ινστιτούτου Ανάπτυξης (Ν. Χαραλάμπους), η οποία ανέλυσε την έννοια και τη σημασία της ψυχικής ανθεκτικότητας τόσο για την απόδοση και ευημερία των ιδίων των εργαζομένων όσο και του Οργανισμού ως σύνολο, καθώς θεωρείται ως ύψιστη δεξιότητα, η οποία θα πρέπει να καλλιεργείται και να υφίσταται ειδικά σε περιόδους κρίσεων και οργανωτικών αλλαγών. Επιπλέον, παρουσίασε πρακτικούς τρόπους για το τί μπορεί να κάνει ο ίδιος ο εργαζόμενος για ενίσχυση της δικής του ανθεκτικότητας

και παρατέθηκαν συνάμα ιδέες για το τι παρεμβάσεις μπορεί να κάνει ο Οργανισμός και η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού στα πλαίσια της στρατηγικής τους για ενίσχυση τόσο της ανθεκτικότητας και προσαρμοστικότητας του προσωπικού, όσο και για την πρόληψη και διαχείριση δύσκολων καταστάσεων. Τέλος, αναφέρθηκαν επτά βασικές δεξιότητες που καλλιεργώντας και διαθέτοντας τις συντελούν στο χτίσιμο ψυχικής ανθεκτικότητας και οι οποίες μπορούν να αναπτυχθούν με ειδικές τεχνικές και ασκήσεις που προκύπτουν από το επιστημονικό πεδίο της Θετικής Ψυχολογίας.

Η παρουσίαση ήταν διαδραστική και οι συμμετέχοντες είχαν την ευκαιρία να καταθέσουν ερωτήματα, προβληματισμούς καθώς και να ανταλλάξουν απόψεις και να μοιραστούν τις δικές τους πραγματικές εμπειρίες για ένα θέμα τόσο σημαντικό για την αποτελεσματικότητα, την επιβίωση αλλά και την περεταίρω ανάπτυξη των σύγχρονων οργανισμών.





26.04.2018

Career Fair University of Cyprus

Ανταπόκριση από την Άρτεμις Ριαλά / Correspondence by Artemis Riala

Ο Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. συνέβαλε ενεργά στην "Εκθεση Καριέρας 2018" που διοργάνωσαν τα Γραφεία Καριέρας του Πανεπιστημίου Κύπρου. Κατά τη διάρκεια της Εκθέσης Καριέρας που πραγματοποιήθηκε στο Πανεπιστήμιο Κύπρου στις 26 Απριλίου 2018, τα Μέλη του Συνδέσμου βοήθησαν τους ενδιαφερόμενους φοιτητές του Πανεπιστημίου να ετοιμάσουν το βιογραφικό τους (CV Clinics) και πραγματοποιήσαν Συνεντεύξεις Προσομοίωσης (Mock Interviews).

Κατά τη διάρκεια των CV Clinics, δώθηκαν προτάσεις για βελτίωση καθώς και απαντήσεις σε διάφορα ερωτήματα σχετικά με τη σύνταξη του βιογραφικού των φοιτητών από επαγγελματίες του Ανθρώπινου Δυναμικού και Μέλη του Συνδέσμου. Ταυτόχρονα, όσοι αξιοποίησαν την ευκαιρία να συμμετέχουν στις Συνεντεύξεις Προσομοίωσης (Mock Interviews), επωφεληθήκαν από πολύτιμες συμβουλές και ανατροφοδότηση.

Ένας εντυπωσιακός αριθμός νέων προσήλθε στην έκθεση. Με μεγάλη ευχαρίστηση τα συμμετέχοντα Μέλη του Συνδέσμου, συνέβαλαν στην επιτυχία της «Εκθέσης Καριέρας», βοηθώντας τους νέους να προωθήσουν τα προσόντα και τα επιτεύγματά τους, υποστηρίζοντας την ακαδημαϊκή και επαγγελματική σταδιοδρομία τους.

Θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε ιδιαίτερα για τη συμμετοχή και συνεισφορά τους:

κ. Παναγιώτη Θρασυβούλου (Πρόεδρο του Κυ.Συ.Δ.Α.Δ.)
κα Μαρία Στυλιανού Θεοδωρού (Αντιπρόεδρο του Κυ.Συ.Δ.Α.Δ.)
κ. Μάριο Χριστοφόρου (Μέλος του ΔΣ του Κυ.Συ.Δ.Α.Δ.)
κ. Ανδρέα Σαββίδη (Βοηθός Γραμματέα του Κυ.Συ.Δ.Α.Δ.)
κα Άννα Μυλωνά (Μέλος του Κυ.Συ.Δ.Α.Δ.)
κα Άντρια Αλεξάνδρου (Μέλος του Κυ.Συ.Δ.Α.Δ.)
Global Recruitment Solution Ltd (Εταιρικό Μέλος του Κυ.Συ.Δ.Α.Δ.)

The CyHRMA actively contributed to the events of the "2018 Career Fair" organised by the Careers Offices of the University of Cyprus. During the Career Fair that took place at the University of Cyprus on the 26th of April 2018, members of the Association carried out CV Clinics and Mock Interviews for interested students of the University.

During these CV Clinics suggestions for improvement and answers to various questions relating to the write up of their CV, were provided by Human Resource professionals and members of the Association. At the same time, all those who utilised the opportunity to attend the Mock Interviews, benefited from valuable advice and feedback.

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

We would like to especially thank for their participation and contribution:

Mr. Panayiotis Thrasyvoulou (President of CyHRMA)
Mrs Maria Stylianou Theodorou (Vice President of CyHRMA)
Mr. Marios Christoforou (Member of the Board of Directors of CyHRMA)
Mr. Andreas Savvides (Assistant Secretary of CyHRMA)
Mrs Anna Mylona (Member of CyHRMA)
Mrs Andria Alexandrou (Member of CyHRMA)
Global Recruitment Solution Ltd (Corporate Member of CyHRMA)



15.11.2017

Συνάντηση της Επιτροπής Εκδόσεων και Επικοινωνίας Meeting of The Publications and Communication Committee

Ανταπόκριση από την Έλενα Χάννα / Correspondence by Elena Hanna

Στις 15 Νοεμβρίου 2017 η Επιτροπή Εκδόσεων και Επικοινωνίας πραγματοποίησε την τελευταία της συνάντηση για το έτος 2017 στα γραφεία του Κυπριακού Συνδέσμου Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού.

Στη συνάντηση παρευρέθηκαν το Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, Μαρία Γεωργίου, και τα ακόλουθα μέλη της Επιτροπής (με αλφαβητική σειρά): Άντρια Αντωνιάδου, Βίκυ Χαραλάμπους, Ειρήνη Παπαδοπούλου, Έλενα Χάννα, Κώστας Παπακυριάκου, Μαρία Γεωργίου, Μαρία Χριστοφί και Pamela Miller.

Στη συνάντηση, έγινε καταμερισμός των εργασιών στα μέλη της Επιτροπής για το «Human.Net», το ενημερωτικό δελτίο του Συνδέσμου το οποίο δημοσιεύεται ηλεκτρονικά 4 φορές το χρόνο (Μάρτιος, Ιούνιος, Σεπτέμβριος, Δεκέμβριος).

Επιπρόσθετα, συζητήθηκαν σκέψεις και ιδέες για το επόμενο τεύχος του περιοδικού του Συνδέσμου «Άνθρωπος και Εργασία», το οποίο εκδίδεται δύο φορές το χρόνο. Το περιεχόμενο του περιοδικού αποφασίζεται λαμβάνοντας υπόψη τις τάσεις στον τομέα του Ανθρώπινου Δυναμικού, νέες νομοθεσίες ή αλλαγές στις υφιστάμενες, καθώς και τις προκλήσεις και ανησυχίες των επαγγελματιών Ανθρώπινου Δυναμικού.

Τέλος, τα μέλη της Επιτροπής ενημερώθηκαν για τις αλλαγές στις αρμοδιότητες των Επιτροπών του Συνδέσμου, όπως αποφασίστηκαν από το Διοικητικό Συμβούλιο. Συγκεκριμένα, η Επιτροπή Εκδόσεων και Επικοινωνίας, εκτός από τις εκδόσεις και την ιστοσελίδα, τώρα αναλαμβάνει και τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης (Facebook, LinkedIn, Twitter, YouTube).

Η συνάντηση μας έκλεισε με τη χριστουγεννιάτικη φωτογράφιση στα γραφεία του Συνδέσμου.

Η Επιτροπή Εκδόσεων και Επικοινωνίας μπήκε ακόμη περισσότερο στο γιορτινό κλίμα απολαμβάνοντας μια βραδινή έξοδο στο «Koukouvaya Bistro Bar» στις 14 Δεκεμβρίου 2017 με κρασί, νόστιμο φαγητό και καλή παρέα!

On November 15th 2017, the Publications and Communication Committee held its last meeting for the year 2017 at the offices of the Cyprus Human Resource Management Association.

The meeting was attended by Member of the Board of Directors, Maria Georgiou, and the following members of the Committee (in alphabetical order): Andria Antoniadou, Vicky Charalambous, Irene Papadopoulou, Elena Hanna, Costas Papakiriakou, Maria Georgiou, Maria Christofi and Pamela Miller.

During the meeting, tasks were allocated among the Members of the Committee with regard to the «Human.Net», the newsletter of the Association which is issued electronically 4 times a year (March, June, September and December).

Additionally, thoughts and ideas were discussed for the next issue of the Association's magazine «People and Work» which is published twice a year. The content of the magazine is decided keeping in mind the trends within the field of Human Resources, new legislation or amendments to existing legislation, as well as the challenges and concerns of HR professionals.

Finally, the members of the Committee were informed about the changes in the responsibilities of the Association's Committees, as decided by the Board of Directors. Specifically, the Publications and Communication Committee, in addition to the publications and the website, it now owns the responsibility for social media (Facebook, LinkedIn, Twitter, YouTube).

Our meeting ended with the Christmas photo shoot at the Association's offices.

The Publications and Communication Committee got more into the festive spirit by enjoying a night out at «Koukouvaya Bistro Bar» on December 14th 2017 with wine, delicious dishes and good company!



24.10.2017

Συνέδριο με θέμα «Προστασία Προσωπικών Δεδομένων στην απασχόληση και επιχειρηματική δραστηριότητα

EU General Data Protection Regulation GDPR Mini Survey

Ανταπόκριση από την Ειρήνη Παπαδοπούλου / Correspondence by Irene Papadopoulou

Στις 24 Οκτωβρίου 2017 πραγματοποιήθηκε Συνέδριο με θέμα «Προστασία Προσωπικών Δεδομένων στην απασχόληση και επιχειρηματική δραστηριότητα», το οποίο διοργάνωσε η Ομοσπονδία Εργοδοτών & Βιομηχάνων (ΟΕΒ).

Στόχος του Συνεδρίου ήταν η ενημέρωση σχετικά με τον νέο Ευρωπαϊκό Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων (ΕΕ) 2016/679, ο οποίος τίθεται σε εφαρμογή στις 25 Μαΐου 2018 και καθιερώνει ενιαίο νομικό πλαίσιο για την προστασία των προσωπικών δεδομένων σε όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ. Ο Κανονισμός αυξάνει σημαντικά τις υποχρεώσεις τόσο των δημόσιων αρχών όσο και των ιδιωτικών οργανισμών.

Στο Συνέδριο συμμετείχαν ειδικοί και εμπειρογνώμονες σε θέματα προσωπικών δεδομένων. Το Συνέδριο χαιρέτισε ο Πρόεδρος της Κοινοβουλευτικής Επιτροπής Θεσμών, Αξιών και Επιτρόπου Διοικήσεως κ. Ζαχαρίας Ζαχαρίου και η Επίτροπος Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα κ. Ειρήνη Λοϊζίδου.

Στις εργασίες του Συνεδρίου συμμετείχε ο Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου του Κυπριακού Συνδέσμου Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού (Κυ.Συ.Δ.Α.Δ.), κ. Παναγιώτης Θρασυβούλου. Στα πλαίσια της ομιλίας του, αναφέρθηκε στα αποτελέσματα της έρευνας που διεξήγαγε ο Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. μεταξύ των μελών του σχετικά με την παρούσα κατάσταση και τον βαθμό ετοιμότητας αυτών και των οργανισμών τους όσον αφορά στον νέο κανονισμό. Σας κοινοποιούμε την **ομιλία του κ. Παναγιώτη Θρασυβούλου**:

«Εκ μέρους του Κυπριακού Συνδέσμου Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού θα ήθελα να ευχαριστήσω την ΟΕΒ και τους χορηγούς για την πρόσκληση να συμμετάσχω στο Συνέδριό σας. Θεωρούμε ότι σαν εκπρόσωποι των Επαγγελματιών Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού αντιπροσωπεύουμε μια μεγάλη ομάδα, η οποία επηρεάζεται από τις πρόνοιες του νέου κανονισμού αλλά και επηρεάζει την αποτελεσματική του εφαρμογή. Με τη σημερινή μου ομιλία, ελπίζω να αντιπροσωπεύω στο έπακρο τα Μέλη του Συνδέσμου μας.

Θα ήθελα να εκφράσω την αισιοδοξία μου όσον αφορά στην επιτυχή εφαρμογή και διαχείριση του νέου κανονισμού.

Παρά τη γενικότερη ανησυχία που διακρίνουμε ως προς τις λεπτομερείς του απαιτήσεις, υπάρχει και ένα ρητό που λέει: «η νύχτα είναι πιο σκοτεινή αμέσως πριν την αυγή».

Παρά τις 260 σελίδες του νέου κανονισμού και της αυστηρής προθεσμίας που υπάρχει για τον Μάιο του 2018, θεωρώ πως τόσο το γραφείο της Επιτροπής Προσωπικών Δεδομένων όσο και οι εκστρατείες διαφώτισης και εκπαίδευσης, σε συνδυασμό με τον υπάρχον Οδηγό Προστασίας Δεδομένων (Data Protection Directive) αλλά και την εκτέλεση των επιβαλλόμενων (υπό προϋποθέσεις) εκτιμήσεων των επιπτώσεων σχετικά με την ιδιωτική ζωή (privacy impact assessments) θα μας οδηγήσουν στην πλήρη συμμόρφωση και λειτουργία με βάση τον νέο κανονισμό.

Εξάλλου, πολλές αναφορές γίνονται για τους κινδύνους με τη μη συμμόρφωση και συχνά (φυσιολογικά) επικεντρωνόμαστε στο πώς να «αντιμετωπίσουμε» τον αυξημένο όγκο εργασίας που θα επιφέρουν τα νέα δικαιώματα πρόσβασης, περιορισμού της επεξεργασίας, διόρθωσης των δεδομένων, εναντίωσης κλπ, και παραμελούμε να αναφέρουμε τα οφέλη από τη συμμόρφωση, πέραν φυσικά της νομικής προστασίας και κατοχύρωσης: συγκεκριμένα, ο νέος κανονισμός, εάν εφαρμοστεί αποτελεσματικά, δύναται να ενισχύσει την εμπιστοσύνη των εργαζομένων, πελατών και συνεργατών προς την επιχείρηση. Ο επαγγελματισμός στην αντιμετώπιση ενδεχόμενων κρίσεων που σχετίζονται με παραβίαση δεδομένων (data breach), «ό μή γένοιτο», θα αυξήσει τα επίπεδα αυτοπεποίθησης και εμπιστοσύνης στον διαχειριστή δεδομένων (data controller) ή/και επεξεργαστή δεδομένων (data processor). Πέραν τούτου, συγκεκριμένες αρχές και πρόνοιες, όπως αυτή που αφορά στην φορητότητα δεδομένων (data portability), δηλαδή στο δικαίωμα επαναχρησιμοποίησης δεδομένων τα οποία δόθηκαν σε αυτοματοποιημένη μορφή, μπορεί να επιφέρει ευελιξία και μείωση των εμποδίων για ελεύθερο ανταγωνισμό στην εσωτερική αγορά, με παράλληλη διευκόλυνση μας για διενέργεια συναλλαγών μεταξύ παρόχων.

Έχω πρόσφατα διαβάσει ότι ο Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων (General Data Protection Regulation) τυγχάνει επεξεργασίας από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή από το

2011, και έχει επιδεχτεί πέραν των 3.000 τροπολογιών. Αυτό καθιστά επίσημα τον κανονισμό με τις εντονότερες πιέσεις (heavily lobbied) στην ιστορία της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Αυτό από μόνο του είναι ενδεικτικό των εμπορικών και άλλων επιπλοκών που επιφέρει, αλλά και της σημασίας του.

Παρότι από μια άποψη θεωρείται επέκταση του υφιστάμενου Οδηγού Προστασίας Δεδομένων (Data Protection Directive) εντούτοις επιφέρει νέα δεδομένα. Για τον τομέα Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού θεωρούμε ιδιαίτερα σημαντικά τα εξής:

1. Τον λεπτομερή ορισμό του τι σημαίνει προσωπικά δεδομένα και των ειδικών κατηγοριών – πρώην ευαίσθητων - προσωπικών δεδομένων. Αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό εάν αναλογιστούμε τις εξελίξεις στον τομέα της τεχνολογίας και της βιοτεχνολογίας. Δεδομένα όπως η Διεύθυνση IP (IP Address) του υποκείμενου των δεδομένων (data subject) αλλά και ευαίσθητα γενετικά και βιομετρικά δεδομένα τα οποία δύναται να χρησιμοποιηθούν για την αναγνώριση προσώπων περιλαμβάνονται πλέον ξεκάθαρα στον νέο κανονισμό. Χαρακτηριστική είναι η περίπτωση της εταιρείας από το Wisconsin των ΗΠΑ, της Three Square Market, όπου οι 50 από τους 80 εργαζομένους δέχτηκαν να τοποθετήσουν τσιπ (chip) (εναλλακτικά, προβολή βίντεο). Οι καιροί αλλάζουν και ο νέος κανονισμός στοχεύει στο να εξελίξει τις πολιτικές μας για το θέμα σύμφωνα με τους καιρούς που αλλάζουν.

2. Τη δημιουργία ξεκάθαρα πλαισίου υποχρεώσεων των επεξεργαστών δεδομένων (data processors). Πέραν αυτών οι οποίοι ελέγχουν τα δεδομένα, δηλαδή ορίζουν πώς και γιατί τα δεδομένα αυτά θα τύχουν επεξεργασίας για πρώτη φορά εισάγεται ξεκάθαρο πλαίσιο κανονισμών που αφορά και αυτούς οι οποίοι τα επεξεργάζονται εκ μέρους τους. Οι κανονισμοί αυτοί αφορούν τη διατήρηση αρχείων και τις δραστηριότητες επεξεργασίας στις οποίες εμπλέκονται. Ιδιαίτερα δε, οι επεξεργαστές (processors) πλέον έχουν ξεκάθαρες υποχρεώσεις σε περιπτώσεις παραβίασης δεδομένων (data breach).

3. Η απλή συγκατάθεση από μόνη της δεν αρκεί, αποτελεί μια από τις προϋποθέσεις με τη διασφάλιση της οποίας μπορούμε νόμιμα να επεξεργαστούμε προσωπικά δεδομένα. Θα πρέπει να αναγνωριστεί μια ξεκάθαρη, νομικά έγκυρη βάση προτού προχωρήσουμε με την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων. Πέραν της απλής συγκατάθεσης, θα πρέπει να υπάρχει και ξεκάθαρη βάση για επεξεργασία, όπως για παράδειγμα η ανάγκη επεξεργασίας των δεδομένων για νομική συμμόρφωση, για την εκτέλεση της σύμβασης με τον επηρεαζόμενο, για την εκτέλεση των επίσημων εξουσιών του διαχειριστή δεδομένων (data controller) ή για τη διενέργεια συγκεκριμένου καθήκοντος που αφορά δημόσιο συμφέρον κλπ. Όσον αφορά στη συγκατάθεση, ο νέος κανονισμός αναφέρει ξεκάθαρα ότι θα πρέπει με απλή γλώσσα να ενημερώνουμε τους επηρεαζόμενους ότι μπορούν να εξασκήσουν το δικαίωμα να την αποσύρουν. Εδώ φυσικά θα πρέπει να αναλογιστούμε σαν επαγγελματίες του τομέα ανθρώπινου δυναμικού εάν δημιουργούμε συνθήκες κοινωνικής πίεσης ή/και αποθάρρυνσης για άρνηση συγκατάθεσης. Με λίγα λόγια, υπάρχει ο κίνδυνος ο κάθε επόμενος εργαζόμενος που καλείται να συναινέσει

να αντιμετωπίσει την πίεση του κάθε προηγούμενου που το έχει ήδη πράξει. Αυτό δεν αφορά μόνο τον κανονισμό (ο οποίος ορίζει ότι η άρνηση συγκατάθεσης δεν πρέπει να δημιουργεί αρνητικές επιπτώσεις στον επηρεαζόμενο) αλλά την κουλτούρα διαφάνειας, σεβασμού και επαγγελματισμού που ο κάθε οργανισμός θα πρέπει να υιοθετήσει. Και αυτό θεωρούμε ότι αποτελεί ευθύνη, μεταξύ άλλων, του επαγγελματία ανθρώπινου δυναμικού.

4. Η πληροφόρηση για τα στοιχεία που θα συλλεγούν, την περίοδο αποθήκευσης, τον σκοπό, τους λήπτες των δεδομένων, τα δικαιώματα των υποκείμενων δεδομένων (data subjects) κλπ κατά το χρονικό σημείο της συλλογής. Αυτό εκ πρώτης επηρεάζει τόσο τους νεοεισερχόμενους στην εργασία όσο και τους υποψήφιους προς εργοδότηση. Ένα παρεμφερές θέμα που συναντούμε μιλώντας με τα μέλη μας είναι ο τρόπος χειρισμού των περιπτώσεων όπου ένας εργαζόμενος δίδει τη συγκατάθεσή του για επεξεργασία των δεδομένων του για πέραν του ενός σκοπού: αυτό που συναντούμε συχνά αφορά στην εγγραφή του εργαζομένου σε σύστημα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού και αυτού της διαχείρισης του μισθολογίου, αλλά παράλληλα και σε άλλα συστήματα, όπως είναι το Σύστημα Διαχείρισης Πελατειακών Σχέσεων (Customer Relationship Management “CRM”) ή ακόμα και το μεγαλύτερο Σύστημα Ενδοεπιχειρησιακού Σχεδιασμού (Enterprise Resource Planning “ERP”). Συχνά, αυτό γίνεται με όλη την καλή πρόθεση και πραγματικά αφορά στην καλύτερη διαχείριση του εργαζομένου. Για παράδειγμα, αρκετοί οργανισμοί που γνωρίζουμε στον τομέα της λιανικής πώλησης (retail) εγγράφουν τους εργαζομένους τους τόσο υπό αυτή τους την ιδιότητα (δηλαδή του εργαζομένου) όσο και υπό την ιδιότητα του πελάτη, για να δικαιούνται αυτόματα την προκαθορισμένη έκπτωση εργαζομένων σε όλα τα σημεία πώλησης της εταιρείας παγκύπρια. Πέραν της προφανούς ανάγκης για εξασφάλιση συγκατάθεσης για κάθε ένα από τους λόγους και ιδιότητες του εργαζομένου, υπάρχει μεγάλη συζήτηση για το είδος των δεδομένων που απαιτούνται σε κάθε περίπτωση, το εύρος των δικαιωμάτων πρόσβασης από το υπόλοιπο προσωπικό της επιχείρησης (π.χ. τους πωλητές και τους λειτουργούς εξυπηρέτησης που θα τιμολογήσουν τον εργαζόμενο όταν επισκεφθεί το σημείο πώλησης σαν πελάτης), καθώς και για την ανάγκη για διαφορετικές περιόδους κατακράτησης του κάθε είδους δεδομένων.

5. Φύλαξη αρχείων: σε συνέχεια του προαναφερθέντος η φύλαξη αρχείων και η περίοδος φύλαξης τους ποικίλει, ανάλογα με τον σκοπό που κρατούμε τα δεδομένα. Με βάση τις συζητήσεις που έχουμε με μέλη μας υπάρχει μια σχετική αβεβαιότητα ως προς το ποια είναι τα λογικά εκείνα χρονικά πλαίσια φύλαξης τέτοιων δεδομένων και πώς οι σχετικές πολιτικές θα μπορούσαν να στοιχειοθετήσουν πειστικά την ανάγκη φύλαξης. Για παράδειγμα, η περίοδος φύλαξης κάποιων δεδομένων των εργαζομένων που αποχωρούν, για φορολογικούς σκοπούς ή για σκοπούς ενδεχόμενης νομικής αντιπαράθεσης που έπεται παραμένει θέμα συζήτησης. Πέραν τούτου, η περίοδος φύλαξης βιογραφικών σε περίπτωση απόρριψης κάποιου υποψηφίου ο οποίος ενδεχομένως να κληθεί σε κατοπινό στάδιο να συμμετάσχει σε μια νέα διεργασία επιλογής (γεγονός που ήδη γνωρίζουμε) και πάλι αποτελεί αντικείμενο συζήτησης. Η αντίληψή μας είναι ότι

θα πρέπει να σχεδιάσουμε πολιτικές με γνώμονα τις αρχές του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων (GDPR), ούτως ώστε να διασφαλίσουμε ότι ο εργαζόμενος ή ο πρώην εργαζόμενος ή ο υποψήφιος προς εργοδότηση διασφαλίζεται μέσω των αρχών ελαχιστοποίησης των δεδομένων που κατακρατούνται, περιορισμού του σκοπού και της περιόδου αποθήκευσης στο ελάχιστο δυνατό και ούτω καθ' εξής. Οι ενέργειές μας, πέραν από τη λογική «του καλύτερου δυνατού υπό τις περιστάσεις», θα πρέπει να έχουν ως γνώμονα και τις απαιτήσεις του κανονισμού αλλά και καλές πρακτικές που εφαρμόζονται αλλού. Σημειώνουμε ότι οι καλές πρακτικές δεν επιφέρουν πάντοτε επιπλέον κόστος, ούτε δημιουργούν απαραίτητα επιπλέον γραφειοκρατία (για αυτό και πρέπει να είναι «καλές»).

Θα πρέπει επίσης να τονιστεί ότι, παρά το ότι πολλοί θα πουν ότι είναι αυτονόητο, η συμμόρφωση με ηλεκτρονικά δικαιώματα πρόσβασης και ο ηλεκτρονικός έλεγχος της επεξεργασίας των δεδομένων δεν συνεπάγεται αυτομάτως και συμμόρφωση με τον νέο κανονισμό. Υπάρχει ξεκάθαρη ανάγκη τόσο σε τεχνικά όσο και σε οργανωτικά μέσα διαχείρισης του όλου συστήματος.

Προτού κλείσω θα ήθελα να σας αναφέρω το εξής: στα πλαίσια της προετοιμασίας μου για την σημερινή εκδήλωση αποφασίσαμε σαν Σύνδεσμος να διεξάγουμε μια σύντομη έρευνα μεταξύ των μελών μας, σχετικά με την παρούσα κατάσταση και τον βαθμό ετοιμότητας αυτών και των οργανισμών τους όσον αφορά στον νέο κανονισμό. Λάβαμε απαντήσεις από ένα αντιπροσωπευτικό και ομαλά κατανομημένο δείγμα μεγάλων και μικρών οργανισμών, στο σύνολο 71. Ο βαθμός ετοιμότητας δείχνει ακόμη χαμηλός, αλλά αναμένουμε να αυξηθεί καθώς πλησιάζει η προθεσμία εφαρμογής.

Στην ερώτηση κατά πόσον ο οργανισμός τους έχει προβεί σε ενημέρωση του προσωπικού σχετικά με την ύπαρξη του επερχόμενου κανονισμού, περίπου 2 στους 3 απάντησαν είτε όχι είτε όχι ακόμη. Από τους περίπου 1 στους 3 οι οποίοι έχουν ενημερώσει, ο 1 στους 3 το έχει κάνει μόνο προφορικά. Πέραν τούτου, περίπου 60% δεν έχουν ακόμη ορίσει Λειτουργό Προστασίας Δεδομένων (Data Protection Officer) και το 70% από αυτούς που έχουν ορίσει, ο/η Λειτουργός Προστασίας Δεδομένων (Data Protection Officer) ανήκει είτε στο Τμήμα Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού (HR) (20%) ή στο IT (17%) ή στο Νομικό Τμήμα/Τμήμα Συμμόρφωσης (33%). Το πού ανήκει ο/η Λειτουργός Προστασίας Δεδομένων (Data Protection Officer) επίσης χρήζει συζήτησης. Ένα 8.70% από το 40% που έχει ορίσει Λειτουργό Προστασίας Δεδομένων (Data Protection Officer) δήλωσε ότι ο/η Λειτουργός Προστασίας Δεδομένων (Data Protection Officer) είναι νέο άτομο στον οργανισμό και έχει προσληφθεί για αυτόν τον σκοπό. Υπάρχει προφανώς δρόμος να καλυφθεί. Από την άλλη, η ενημέρωση που έχουμε σχετικά με τη συμμετοχή στελεχών στα διάφορα εργαστήρια ενημέρωσης για το θέμα αλλά και η σημερινή εκδήλωση με την αθρόα συμμετοχή μας δίνει σιγουριά ότι θα είμαστε έτοιμοι.

Σε κάθε περίπτωση, επιστρέφω και πάλι στο ρητό: «η νύχτα είναι πιο σκοτεινή αμέσως πριν την αυγή». Μέσω του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων (GDPR) έχουμε μια μοναδική ευκαιρία να κτίσουμε κουλτούρα σεβασμού στο άτομο και την ιδιωτικότητά του, αλλά και ένα διάφανο σύστημα επεξεργασίας και χρήσης δεδομένων, το οποίο θα επιταχύνει τις εμπορικές συναλλαγές και τις οργανωτικές διεργασίες με τον σωστό τρόπο.

Σας ευχαριστώ θερμά.»



Δημόσιος Διάλογος για το Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για τη Νεολαία - European Pact 4 Youth (EP4Y)

Της Ειρήνης Παπαδοπούλου

Στις 25 Οκτωβρίου 2017 πραγματοποιήθηκε ο Δημόσιος Διάλογος για το Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για τη Νεολαία – European Pact 4 Youth (EP4Y). Το EP4Y ξεκίνησε ως πρωτοβουλία του CSR Europe και αφορά στην ανάπτυξη και εδραίωση συνεργασιών μεταξύ του επιχειρηματικού και ακαδημαϊκού κόσμου, καθώς και διάφορων άλλων κοινωνικών φορέων, με στόχο την στήριξη της απασχολησιμότητας μέσω παροχής θέσεων πρακτικής άσκησης και την ένταξη των νέων στην αγορά εργασίας χωρίς αποκλεισμούς.

Ως εθνικός εταίρος του CSR Europe, το CSR Cyprus ανέλαβε τη διοργάνωση δημόσιου διαλόγου για τη διερεύνηση της ανάπτυξης αντίστοιχης πρωτοβουλίας στην Κύπρο. Στις εργασίες του δημόσιου διαλόγου συμμετείχε και ο Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου του Κυπριακού Συνδέσμου Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού, κ. Παναγιώτης Θρασυβούλου.

Βασικό συμπέρασμα του διαλόγου ήταν η επιβεβαίωση ύπαρξης χάσματος δεξιοτήτων μεταξύ αυτών που διαθέτουν οι νέοι και αυτών που ζητούν οι επιχειρήσεις καθώς και η ανάγκη ανάληψης πρωτοβουλιών από τις επιχειρήσεις για την υποστήριξη των νέων για την ομαλή ένταξή τους στην αγορά εργασίας.

Πιο κάτω παρατίθεται αυτούσιος ο χαιρετισμός της Υπουργού Εργασίας κ. Ζέτας Αιμιλιανίδου, τον οποίο δημοσίευσε το Γραφείο Τύπου και Πληροφοριών. Την Υπουργό Εργασίας εκπροσώπησε ο Διευθυντής του Τμήματος Εργασίας, κ. Αλέξανδρος Αλεξάνδρου:

«Είναι με μεγάλη μου χαρά που χαιρετίζω το σημερινό Συνέδριο του Κυπριακού Δικτύου για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (CSR Cyprus), με θέμα: «Δημόσιος Διάλογος για το Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για τη Νεολαία (European Pact 4 Youth)».

Το Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για τη Νεολαία αποτελεί μια αμοιβαία δέσμευση των επικεφαλής του επιχειρηματικού κόσμου και της Ευρωπαϊκής Ένωσης και υποστηρίζει την απασχολησιμότητα των νέων, μέσω συνεργασιών μεταξύ αρμόδιων δημόσιων και ιδιωτικών ενδιαφερόμενων φορέων.

Πρόκειται για μια πρωτοβουλία, η οποία συσπειρώσε εκπροσώπους των επιχειρήσεων, της εκπαίδευσης, της νεολαίας και των ευρωπαϊκών θεσμικών οργάνων, καλώντας όλες τις επιχειρήσεις, τους κοινωνικούς εταίρους, τους παροχείς εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης, τις οργανώσεις νεολαίας, τις δημόσιες και ιδιωτικές υπηρεσίες απασχόλησης, τους δάσκαλους, τους εκπαιδευτές, τους εκπαιδευόμενους, τους γονείς καθώς επίσης και τους λοιπούς παράγοντες κομβικής σημασίας να αναπτύξουν και να εδραιώσουν συνεργασίες που σπηρίζουν την απασχολησιμότητα και την ένταξη των νέων χωρίς αποκλεισμούς.

Σε αυτό το πλαίσιο, το Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, μέσω του Τμήματος Εργασίας, εκπόνησε και έθεσε σε λειτουργία το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την

Απασχόληση των Νέων (ΕΖΔΑΝ) και την υλοποίηση της σύστασης «Εγγύηση για τη Νεολαία».

Τα μέτρα που εφαρμόστηκαν αφορούσαν εγκεκριμένους πόρους του Επιχειρησιακού Προγράμματος που συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, όπου ανακατανεμήθηκαν για την αντιμετώπιση των συνεπειών της οικονομικής κρίσης. Καθώς η κρίση στην αγορά εργασίας βάθαινε, τα μέτρα εξειδικεύτηκαν περισσότερο εστιάζοντας στις ομάδες ανέργων νέων που παρουσίαζαν μεγαλύτερη δυσκολία ένταξης στην αγορά εργασίας, όπως οι άνεργοι νέοι κάτω των 25 ετών και οι άνεργοι νέοι μεταξύ 25 και 29 ετών.

Η υλοποίηση των σχεδίων αναλαμβάνεται από τα αρμόδια Τμήματα του Υπουργείου Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, την Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού (ΑνΑΔ), αρμόδιες διευθύνσεις του Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού, του Υπουργείου Ενέργειας, Εμπορίου, Βιομηχανίας και Τουρισμού καθώς και του Οργανισμού Νεολαίας Κύπρου (ONEK).

Οι Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης για άνεργους νέους που εφαρμόστηκαν, αφορούσαν κυρίως στην ένταξη και επανένταξη στην αγορά εργασίας μέσω προγραμμάτων κατάρτισης και απόκτησης εργασιακής εμπειρίας, την επιδοτούμενη απασχόληση και την προώθηση της επιχειρηματικότητας με την επιχορήγηση επιχειρηματικών σχεδίων.

Διενεργήθηκαν διαδοχικές προσκλήσεις των σχεδίων, δίδοντας τη δυνατότητα επίτευξης των στόχων και την προσαρμογή των σχεδίων για να ανταποκρίνονται πληρέστερα στις διαμορφούμενες συνθήκες της αγοράς εργασίας.

Τα συμπεράσματα από την αξιολόγηση των παραπάνω σχεδίων κατέδειξαν τα πιο κάτω:

- Οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης υλοποιήθηκαν με υψηλής ποιότητας επαγγελματισμό και σύνδεση με την αγορά εργασίας.
- Σχεδιάστηκαν και υλοποιήθηκαν προγράμματα και σχέδια για άνεργους νέους.
- Οι αρμόδιες αρχές ανταποκρίθηκαν έγκαιρα στο φαινόμενο της ανεργίας των νέων, σχεδιάζοντας και υιοθετώντας μέτρα για την καταπολέμηση της ανεργίας και του κοινωνικού αποκλεισμού, βάση των αναγκών και των τάσεων της αγοράς εργασίας.

Κλείνοντας, θα ήθελα να χαιρετίσω την πρωτοβουλία «Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την Νεολαία» (European Pact for Youth) που άμεσο στόχο έχει τη δημιουργία αριθμού θέσεων «προετοιμασίας για την απασχόληση», την οποία θα υποστηρίξουμε ως Υπουργείο. Να σας ευχαριστήσω για την πρόσκληση, και να σας ευχηθώ ένα πολύ δημιουργικό και παραγωγικό διάλογο».



26.10.2017

EAPM (European Association for People Management) Delegates Assembly Meeting

Ανταπόκριση από τη Έλλη Μαρσούκα / Correspondence by Elli Matsouka

On the 26th of October, 2017, the CyHRMA participated in the EAPM (European Association for People Management) Delegates Assembly which took place in Paris (France), with the participation of more than 20 representatives from the national-member HR Associations.

During the meeting, elections were held for 4 EAPM Board positions, where Lucas van Wees (NVP, The Netherlands) was elected as the new EAPM President for three years, starting President and Dana Cavaleru (HR Club, Romania) and Raffaele Credidio (AIDP, Italy) were elected as Board members for a period of two years.

The agenda of the meeting also covered a number of matters concerning the coming initiatives and actions that will be adopted by EAPM for adding further value to its member-associations. In this context, there was a dialogue for deciding the objectives and key priorities for 2018, as well as the exchange of experiences about strategies that can be adopted on the national level, for winning new members and retaining old ones.

Additionally, during the meeting it has been agreed that an International HR Day will be established for celebrating the HR profession and CyHRMA will be amongst the first national HR associations that will launch this initiative in year 2019. Elli Matsouka is representing the CyHRMA at the EAPM Delegates Assembly and she also participates in the EAPM International Relations Subcommittee, which is the responsible body for rolling-out the concept of the International HR Day.

The final suggestions and actions about the concept of the International HR Day will be presented at the next EAPM Delegates Assembly meeting which will take place in Switzerland, in September 2018. The agenda will also include a discussion and exchange of experiences about the digital delivery and services of national HR Associations, as well as the possibility of launching an HR Certification.



8 - 9.11.2017

2017 CIPD Annual Conference and Exhibition

Correspondence by Miranda Archontidou

Running for its 70th year, with over 4,000 HR and L&D professionals in attendance, the 2017 CIPD Annual Conference and Exhibition was the biggest HR event of the year. The CIPD Annual Conference was held at Manchester Central, 8-9 November 2017.

Our Association was invited to participate at the event and was represented by Miranda Archontidou as Member of the Board of Directors and our PR and Event Organiser.

The theme for this year was embracing the new world of work, and the focus was mainly on the major shifts that are affecting organisations, the people profession, and the world of work at large.

While there is much talk about preparing for the future of work, many argue that the future is here already.

HR needs the confidence to challenge, says Peter Cheese

CIPD chief executive, Mr Peter Cheese, opened the Annual Conference by emphasising professionalism and the power of L&D

"HR has to have the confidence to challenge and engage," said Cheese. "With all this technology and all this change that is happening, how can we make sure we're getting the best out of our people? HR has to be part of these debates."

Mr Cheese, comments: "We are already seeing many changes in the world of work from digitisation and the impact of rising automation, to the changing expectations and demographics of our workforces, and the ongoing change and uncertainty in the socio-political landscape."

He unveiled several core themes that form part of the CIPD's ongoing Professional Standards Framework, including the idea that HR should be **principles-led, evidence-based** and **outcomes-driven**.

Mr Cheese also said he expected learning and development to become increasingly vital over the next few years, given rapid

advances in technology that may displace workers and change the skills landscape. "If we can't predict all the jobs [of tomorrow] we know we're going to have to re-skill and develop people. L&D is going to be a strategic capability for businesses, and we will need a real understanding of the science of learning."

Just some of the more unusual sessions the Conference offered was an opening keynote from Baroness Martha Lane Fox, co-founder of Lastminute.com and former UK Digital Champion talking about creating a fair and inclusive digital world. She made an impassioned plea to make technology more accessible across society and criticised the lack of diversity in the technology sector on both sides of the Atlantic.

A unique experience was also the closing keynote from Professor Gernot Schulz, a conductor and former member of the Berlin Philharmonic Orchestra, with his orchestra to illustrate how leaders can enable optimal performance.

The Conference hosted CIPD experts and conference speakers who shared their knowledge and expertise on how to understand and approach current and future challenges in work and working lives.

Through a wide variety of topic areas and learning formats, from ethics in HR to what Artificial Intelligence (AI) will do to the profession, and from agile organisation to better benefits the Conference delved deep into some of the most important challenges facing the HR profession.

HR professionals need to change and modernise their people practices not only to succeed in a new reality of work, but also to shape a fairer future that will benefit everyone. The digitalisation of work, the impact of technology on jobs, the macro socio-political changes around us, and the increased pace of organisational transformation are examples of a new world of work that is already upon us. A new world which presents major challenges and opportunities for business leaders and the people profession.

In addition to the conference programme, the exhibition featured over 180 leading suppliers plus over 60 FREE bite-sized learning sessions on the exhibition floor that participants were free to choose from.



Survey:

Διεθνής Έρευνα της Deloitte για το έτος 2018 -
Οι διεθνείς τάσεις στον Τομέα Διαχείρισης και
Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού

By Deloitte Ltd.

Deloitte.



Το 73% των ερωτηθέντων της ετήσιας έρευνας που διεξάγει η Deloitte σε διεθνές επίπεδο, δηλώνει ότι υπάρχει ανάγκη για περαιτέρω ενίσχυση της συνεργασίας μεταξύ των στελεχών της ανώτερης διευθυντικής ομάδας κάθε οργανισμού, με στόχο τη διαχείριση των σύγχρονων απαιτήσεων και προκλήσεων του τομέα ανθρώπινου δυναμικού.

Εν μέσω ανησυχιών για την αυτοματοποίηση στο χώρο εργασίας, την ανάγκη ανάπτυξης νέων δεξιοτήτων και ικανοτήτων, τη γήρανση του ανθρώπινου δυναμικού και τους περιορισμούς στην αγορά εργασίας, παρατηρείται έντονα η ανάγκη προσαρμογής των εργασιών των ανώτερων διευθυντικών στελεχών κάθε οργανισμού, με στόχο τη διαχείριση των νέων δεδομένων.

Αυτά είναι τα πιο σημαντικά θέματα που παρατίθενται και αναλύονται στην έρευνα που

πραγματοποιεί η Deloitte και στην οποία καταγράφονται οι διεθνείς τάσεις στον τομέα Διαχείρισης και Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού - «Global Human Capital Trends». Στη φετινή έρευνα που έχει τίτλο «Ο ενισχυμένος ρόλος των οργανισμών ως Κοινωνικές Επιχειρήσεις» - «The Rise of the Social Enterprise», η Deloitte αναλύει, ανάμεσα σε άλλα, τις εναλλασσόμενες προσδοκίες των εργαζομένων, καθώς και τον ταχύτατο ρυθμό με τον οποίο η τεχνολογία διαμορφώνει τις προτεραιότητες ενός οργανισμού στα θέματα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού.

Καθώς η κοινωνία έρχεται αντιμέτωπη με τεράστιες προκλήσεις, κυρίως σχετικά με τα δημογραφικά δεδομένα, αλλά και τεχνολογικές και κοινωνικές προκλήσεις, το ανθρώπινο δυναμικό αναμένει από τα μέλη της ανώτερης διεύθυνσης να αντιμετωπίσουν τις εν λόγω

προκλήσεις, καλύπτοντας έτσι τυχόν ελλείψεις που υφίστανται. Τα αποτελέσματα της φετινής έρευνας στόχο έχουν να αφυπνίσουν τους οργανισμούς, καλώντας τους να κοιτάξουν πέραν από τα δεδομένα της δικής τους επιχείρησης και να επαναπροσδιορίσουν τον ευρύτερο τους ρόλο στην κοινωνία. Η ενεργή συμβολή των στελεχών της ανώτερης διεύθυνσης στην ενίσχυση της κοινωνικής επιχειρηματικότητας, συνιστά την ειδοποιό διαφορά των οργανισμών, οι οποίοι θα έχουν τη δυνατότητα να προσελκύσουν και να εργοδοτήσουν ταλέντα, να ενισχύσουν τα επίπεδα αφοσίωσης των πελατών τους και να διασφαλίσουν μια αειφόρο ανάπτυξη.

Η εν λόγω έρευνα, αποτελεί τη μεγαλύτερη στο είδος της που έχει πραγματοποιηθεί ποτέ, καθώς έλαβαν μέρος πέραν των 11,000 διευθυντικών στελεχών και στελεχών διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού σε διεθνές επίπεδο. Η συντριπτική πλειοψηφία των ερωτηθέντων, και συγκεκριμένα το 85%, θεωρεί ως πολύ σημαντική τάση την ανάγκη για αρμονική δια-τμηματική συνεργασία και ομαδικότητα ανάμεσα στα μέλη της ανώτερης διευθυντικής ομάδας, με απώτερο σκοπό την αντιμετώπιση πολύπλο-

κων και πολύπλευρων στρατηγικών θεμάτων. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της μελέτης, οι οργανισμοί στους οποίους τα διευθυντικά στελέχη συνεργάζονται εποικοδομητικά, έχουν κατά ένα τρίτο περισσότερες πιθανότητες να παρουσιάσουν 10% ανάπτυξη των εργασιών τους σε σχέση με οργανισμούς στους οποίους η ηγεσία δε συνεργάζεται αρμονικά. Παρά την εν λόγω αναγκαιότητα, το 73% των συμμετεχόντων ανέφερε ότι τα διευθυντικά τους στελέχη δε συνεργάζονται στη βάση των απαιτούμενων επιπέδων.

Καλύπτοντας το κενό στον τομέα κοινωνικής διαχείρισης των σύγχρονων επιχειρήσεων

Η ανάγκη για ενίσχυση της διαφάνειας και η γενικότερη πολιτική ευαισθητοποίησης έχουν ενισχύσει το ρόλο των επιχειρήσεων ως φορέων κοινωνικής αλλαγής. Συνεπώς, αναμένεται ολοένα και περισσότερο από τους οργανισμούς να δρουν προς το ευρύτερο όφελος της κοινωνίας, τόσο εξωτερικά δηλαδή προς



τους πελάτες, όσο και εσωτερικά δηλαδή προς τους εργαζόμενους τους. Οι οργανισμοί με πραγματική κοινωνική επιχειρηματικότητα οφείλουν να υιοθετήσουν μια ολοκληρωμένη και συστηματική προσέγγιση, εγείροντας και προωθώντας κοινωνικοπολιτικά ζητήματα με στόχο τη διασφάλιση της εταιρικής εικόνας και της έμπρακτης συνάφειας τους προς τη σύγχρονη κοινωνία.

Καθώς η πίεση προς τις επιχειρήσεις ολοένα αυξάνεται ώστε να δρουν αποτελεσματικά και να εντοπίζουν λύσεις σε κοινωνικές προκλήσεις, η κοινωνική επιχειρηματικότητα επιβάλλεται να αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι της ταυτότητας και της αποστολής κάθε σύγχρονου οργανισμού. Συγκεκριμένα, το 77% των ερωτηθέντων της έρευνας θεωρούν την κοινωνική επιχειρηματικότητα πολύ σημαντική. Σύμφωνα με την έρευνα «Millennial» που διεξήχθη πέρσι από τη Deloitte, η εν λόγω γενιά (δηλαδή η γενιά των ατόμων που έχει γεννηθεί μετά το 1982), έχει υψηλές προσδοκίες από τους οργανισμούς ως προς τις δράσεις τους σε θέματα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης. Ταυτόχρονα, το 76% των ερωτηθέντων θεωρεί πως οι σύγχρονες επιχειρήσεις έχουν τη δυνατότητα θετικής και ουσιαστικής παρέμβασης προς τα κοινωνικά δρώμενα. Παρά το συσχετισμό που προκύπτει ανάμεσα στον κοινωνικό αντίκτυπο και την οικονομική απόδοση των οργανισμών, μόνο το 18% των ερωτηθέντων θεωρούν την κοινωνική επιχειρηματικότητα ως ύψιστη προτεραιότητα στον καθορισμό της εταιρικής τους στρατηγικής. Το 34% των ερωτηθέντων προσφέρει και επενδύει ελάχιστα σε προγράμματα κοινωνικής επιχειρηματικότητας, ενώ το 22% των ερωτηθέντων δεν εστιάζει καθόλου σε αυτόν τον τομέα.

Παρατηρείται ότι η εταιρική επιχειρηματικότητα αποτελεί την πλέον στρατηγική προτεραιότητα για τα ανώτερα διευθυντικά στελέχη και έχει σημαντικό αντίκτυπο στα οικονομικά δεδομένα ενός οργανισμού. Δεν είναι απλό ένας οργανισμός να υιοθετεί δράσεις σε θέματα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης. Πρέπει ο κύριος σκοπός

του οργανισμού, καθώς και οι αρχές που διέπουν τον τρόπο λειτουργίας του να συγκλίνουν. Τόσο οι πελάτες όσο και το προσωπικό τρέφουν μεγαλύτερη εκτίμηση προς οργανισμούς με ανεπτυγμένη κοινωνική συνείδηση.

Την ίδια ώρα, οι τάσεις του τομέα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, εφιστούν την προσοχή στη γήρανση του προσωπικού των οργανισμών σε διεθνές επίπεδο. Το αυξημένο προσδόκιμο ζωής εγείρει ερωτήματα σχετικά με τη διάρκεια της επαγγελματικής ζωής και τις επιπτώσεις στην οικονομία και την πολιτική των κρατών. Το 15% των ερωτηθέντων της έρευνας ανέφεραν ότι στον οργανισμό όπου εργάζονται, κυριαρχεί η εντύπωση ότι τα μεγαλύτερα σε ηλικία στελέχη αποτελούν εμπόδιο στην ανέλιξη των νεότερων και ταλαντούχων στελεχών. Παρά ταύτα, το προσωπικό που διαθέτει περισσότερη εργασιακή εμπειρία, παραμένει ως μια αστείρευτη πηγή γνώσης που μπορεί να χρησιμοποιηθεί προς όφελος των κοινωνικών επιχειρήσεων.

Καθώς η κοινωνία παρακολουθεί συνεχώς τις εξελίξεις σε σχέση με τον τρόπο που οι οργανισμοί αντιμετωπίζουν το προσωπικό τους, η αντιμετώπιση του εναλλακτικού ανθρώπινου δυναμικού αποτελεί επίκεντρο πολλών συζητήσεων. Μέχρι το 2020, το 37% των οργανισμών αναμένουν την αύξηση εργοδότησης συμβασιούχων, το 23% αύξηση στους ελεύθερους επαγγελματίες και το 13% αύξηση στο προσωρινό προσωπικό. Παρά την αναμενόμενη αυτή αύξηση, μόνο 16% των συμμετεχόντων δηλώνουν ότι έχουν εισαγάγει πολιτικές και πρακτικές για αποτελεσματική διαχείριση των διαφορετικών κατηγοριών εργοδότησης. Ως εκ τούτου, είναι πολύ σημαντικό να εφαρμοστούν με επιτυχία εναλλακτικές στρατηγικές εργοδότησης, καθώς και διαχείρισης και ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού, αφού θα έχουν ουσιαστικό αντίκτυπο στη φήμη του οργανισμού ως εργοδότης προτίμησης, καθώς και στη γενικότερη του εικόνα προς την κοινωνία.

Προσέγγιση σε θέματα θέσεων εργασίας και επαγγελματικής ανέλιξης

Τα τελευταία χρόνια, οι οργανισμοί εστίασαν στις επιπτώσεις της διείσδυσης του αυτοματισμού στο χώρο εργασίας. Η έρευνα της Deloitte καταδεικνύει ότι περισσότεροι από 4 στους 10 οργανισμούς πιστεύουν ότι ο αυτοματισμός θα έχει τεράστια επίπτωση στις διαθέσιμες θέσεις εργασίας, ενώ 61% επανασχεδιάζουν τις περιγραφές των εν λόγω θέσεων εργασίας με γνώμονα την Τεχνητή Νοημοσύνη - Artificial Intelligence και τη ρομποτική. Το εν λόγω επιβεβαιώνεται καθώς το 72% των διευθυντών ανθρωπίνου δυναμικού και επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα, θεωρούν το εν λόγω θέμα ως πολύ σημαντικό.

Στη βάση αυτών των εξελίξεων, το παραδοσιακό μοντέλο επαγγελματικής ανέλιξης θεωρείται πλέον ξεπερασμένο από τους πλείστους συμμετέχοντες. Το 47% των ερωτηθέντων θεωρούν ότι είναι σημαντικό να δημιουργηθούν νέα μοντέλα επαγγελματικής ανέλιξης, δεξιοτήτων / ικανοτήτων, καθώς και τεχνικών γνώσεων. Ταυτόχρονα, πέραν του 54% των οργανισμών δηλώνουν ότι δε διαθέτουν προγράμματα για ανάπτυξη των σύγχρονων δεξιοτήτων που απαιτούνται ή θα απαιτούνται στο μέλλον, ενώ μόνο το 18% των οργανισμών θεωρούν ότι προσφέρουν στους εργαζόμενους τους ευκαιρίες προσωπικής ανάπτυξης. Ως εκ τούτου, παρατηρείται η ανάγκη ώστε οι οργανισμοί να υιοθετήσουν και να ενισχύσουν το ρόλο τους ως φορείς κοινωνικής αλλαγής, βάζοντας γερά θεμέλια για την ανάπτυξη των δεξιοτήτων και ικανοτήτων του προσωπικού τους.

Πέραν από το να επενδύσουν στην επαγγελματική ανάπτυξη του προσωπικού τους, οι οργανισμοί πρέπει επίσης να αναλογιστούν και τον τρόπο επένδυσης στην προσωπική ανάπτυξη των στελεχών τους. Το 43% των ερωτηθέντων δηλώνει ότι πρωτοβουλίες που προωθούν την υγεία και ευεξία του προσωπικού,

συμβάλλουν ουσιαστικά προς την επίτευξη της αποστολής τους, το 60% δηλώνει ότι ενισχύει τα επίπεδα διατήρησης του προσωπικού, ενώ το 61% ότι αυξάνει την παραγωγικότητα και τα οικονομικά τους αποτελέσματα. Παρόλα αυτά, σύμφωνα με την έρευνα της Bersin, μόνο το 3% των οργανισμών θεωρούν ότι οι απολαβές που λαμβάνει το προσωπικό τους αποτελούν κίνητρο για προσέλκυση και διατήρηση ταλέντων. Στα πλαίσια της κοινωνικής επιχειρηματικότητας, οι οργανισμοί πρέπει να προσφέρουν εναλλακτικές μεθόδους επιβράβευσης, όπως για παράδειγμα περισσότερο ελεύθερο χρόνο για ανάπαυση ή αποπληρωμή φοιτητικών δανείων, κ.ά.

Η παροχή κινήτρων σύμφωνα με τις προσωπικές ανάγκες των εργαζομένων και οι στρατηγικές προώθησης της υγείας και ευεξίας του προσωπικού αποτελούν ουσιαστικούς παράγοντες στην προσέλκυση και διατήρηση ταλέντων, ιδιαίτερα στις αγορές με περιορισμένη διαθεσιμότητα στην εν λόγω κατηγορία προσωπικού. Οι ετήσιες αξιολογήσεις και τα φιλοδωρήματα δε θεωρούνται επαρκείς πηγές αναγνώρισης για τις σύγχρονες επιχειρήσεις. Πρέπει να προσφέρεται ένα ευρύ φάσμα κινήτρων, καθώς και να εφαρμόζονται περισσότερες ενέργειες προώθησης της υγείας και ευεξίας του προσωπικού, εάν οι οργανισμοί θέλουν να προσελκύουν και να διατηρούν ταλαντούχα στελέχη.

Αξιοποίηση της τεχνολογίας για αιεφόρο ανάπτυξη

Καθώς η χρήση της Τεχνητής Νοημοσύνης, της ρομποτικής, των αυτοματισμών και της ανάλυσης δεδομένων του ανθρώπινου δυναμικού παρατηρείται ότι αυξάνεται συνεχώς, οι οργανισμοί εστιάζουν στην ανάγκη για περαιτέρω ανάπτυξη των εξειδικευμένων δεξιοτήτων του προσωπικού τους και κατ' επέκταση της παραγωγικότητας. Ταυτόχρονα, το 72% θεωρεί το εν λόγω θέμα σημαντικό, ενώ μόνο το 31% αισθάνεται έτοιμο να το αντιμετωπίσει.

Ο Brett Walsh, επικεφαλής Συμβουλευτικών Υπηρεσιών Ανθρώπινου Δυναμικού της Deloitte Global, δηλώνει ότι «Οι αυτοματισμοί ήρθαν για να μείνουν και να βελτιώσουν την ποσότητα, την ταχύτητα, καθώς και την ποιότητα των εργασιών κάθε σύγχρονου οργανισμού. Αλλά πρέπει να έχουμε κατά νου ότι στα πλαίσια της αυτοματοποίησης, θα δημιουργηθούν νέες θέσεις εργασίας, οι οποίες σχετίζονται με την εξυπηρέτηση πελατών και στηρίζονται σε εξειδικευμένες δεξιότητες. Μόνο οι οργανισμοί των οποίων η ηγεσία αποδέχεται αυτή την εξέλιξη και προσαρμόζει τη διεκπεραίωση των εργασιών σε αυτή τη βάση, θα μπορέσουν να διατηρήσουν το ανταγωνιστικό τους πλεονέκτημα».



Τα ανώτερα διευθυντικά στελέχη αναμένουν αύξηση της ανάγκης επίλυσης πολύπλοκων προβλημάτων κατά 63%, των τεχνικών ικανοτήτων κατά 55% και των άλλων δεξιοτήτων / ικανοτήτων κατά 52%. Σε αυτό το πλαίσιο, το 70% των ερωτηθέντων πιστεύει ότι οι εργαζόμενοι του μέλλοντος θα επενδύουν περισσότερο χρόνο σε πλατφόρμες συνεργασίας και ανταλλαγής τεχνογνωσίας, ενώ το 67% αναμένει άνοδο της χρήσης των μέσων κοινωνικής δικτύωσης στα πλαίσια διεκπεραίωσης των

καθημερινών εργασιών. Καθώς η πληθώρα των διαθέσιμων εργαλείων επικοινωνίας επιτείνει την ανάγκη για ομαδική εργασία, το 47% των οργανισμών θεωρούν τα επίπεδα συνεργασίας και ανταλλαγής γνώσεων ως ένα πολύ σημαντικό ζήτημα.

Καθώς η τεχνολογία διεισδύει ολοένα και περισσότερο στο εργασιακό περιβάλλον, η ανάλυση των δεδομένων διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού αποτελεί ύψιστη προτεραιότητα για τα διευθυντικά στελέχη, αφού το 84% των ερωτηθέντων θεωρούν το θέμα πολύ σημαντικό, ενώ μόνο το 10% θεωρούν ότι είναι σε θέση να αντιμετωπίσουν στο παρόν στάδιο αυτή την πρόκληση. Το 64% των οργανισμών εφαρμόζουν ενεργά τις νομικές τους υποχρεώσεις σχετικά με τη διαχείριση και διαφύλαξη των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων τους, ενώ μόνο το 22% εφαρμόζει εξαιρετικές διαδικασίες προστασίας των εν λόγω δεδομένων. Ως εκ τούτου, παρατηρείται ότι οι σύγχρονοι οργανισμοί αναμένεται να αντιμετωπίσουν κινδύνους οι οποίοι δύναται να απειλήσουν τη θέση τους ως επιτυχημένες κοινωνικές επιχειρήσεις.

Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τη Διεθνή Έρευνα της Deloitte για το έτος 2018, επισκεφτείτε την ιστοσελίδα της Deloitte στο www.deloitte.com/cy.



Γιώργος Α. Παντελίδης
Συνέταιρος
Συμβουλευτικές Υπηρεσίες
gpantelides@deloitte.com

Εισαγωγικά Προγράμματα Προσανατολισμού



Έλενα Μανιατοπούλου - Χατζηπαναγή
Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού, BSMCyprus

Τι πρακτικές εφαρμόζετε για την υποδοχή, ένταξη και εκπαίδευση νέων υπαλλήλων στην εταιρεία σας?

Η BSM Cyprus ακολουθεί την ίδια διαδικασία για όλους τους νέους υπαλλήλους του οργανισμού, η οποία ουσιαστικά χωρίζεται σε τρία μέρη: τον αρχικό κατατοπισμό του/της υπαλλήλου και σύσταση στη Διευθυντική ομάδα από το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού, την ένταξη κι εκπαίδευση στο Τμήμα το οποίο θα υπάγεται, υπό την αιγίδα του εκάστοτε Διευθυντή Τμήματος με την υποστήριξη συναδέλφου/ων του τμήματος, και τέλος με το επίσημο Induction Briefing το οποίο κατατοπίζει το άτομο ευρύτερα για τις πολλαπλές εκφάνσεις του οργανισμού. Σε περίπτωση όπου ο/η υπάλληλος είναι expatriate παρέχεται παράλληλα υποστήριξη από το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού προκειμένου να ενταχθεί ομαλά στην Κυπριακή πραγματικότητα.

Τι χρονικά πλαίσια τοποθετούνται οι ενέργειες αυτές?

Αναφορικά με τον αρχικό κατατοπισμό απαιτούνται περίπου 3 ώρες. Ο τμηματικός κατατοπισμός κι ένταξη ολοκληρώνεται εντός της πρώτης εβδομάδας και στη συνέχεια παρέχεται η απαιτούμενη εκπαίδευση και υποστήριξη για τους πρώτους 1-2 μήνες, ανάλογα με τις υφιστάμενες γνώσεις του ατόμου και τις ανάγκες του. Το επίσημο Induction Briefing, το οποίο λαμβάνει χώρα συνήθως στους πρώτους 2-3 μήνες, διαρκεί

δύο συνεχόμενες μέρες κατά τη διάρκεια των οποίων το άτομο ενημερώνεται για τις ευρύτερες εργασίες του οργανισμού και το ρόλο των άλλων τμημάτων από συναδέλφους.

Πώς οι πρακτικές αυτές έχουν διαμορφωθεί τα τελευταία χρόνια και με ποιο σκεπτικό?

Οι πρακτικές αυτές είναι εδραιωμένες στον οργανισμό μας εδώ κι αρκετά χρόνια καθώς τις θεωρούμε καίριο παράγοντα και πυρήνα της επιτυχούς εργοδότησης και υγιούς εργασιακής σχέσης με τους νέους υπαλλήλους.

Ποιος ο ρόλος του Τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού και ποια η εμπλοκή του αντίστοιχου Διευθυντή στις πρακτικές αυτές?

Ο ρόλος του Τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού και η συνεισφορά του αντίστοιχου Διευθυντή στις πρακτικές αυτές είναι κομβικής σημασίας. Ο πρωταρχικός ρόλος του Τμήματος σε κάθε νέα εργοδότηση είναι να στηρίζει τους νέους συναδέλφους προκείμενου να ενταχθούν ομαλά στον οργανισμό και να μπορέσουν να προσφέρουν, καθώς και να επιμορφωθούν, στα πλαίσια μιας πετυχημένης και μακροπρόθεσμης συνεργασίας.

Βιογραφικό:

Γεννήθηκε και μεγάλωσε στην Αθήνα. Μετακόμισε στην Κύπρο το 2001 κι εργάστηκε για 10 χρόνια στην Τράπεζα Κύπρου. Στη συνέχεια μεταπήδησε στη Ναυτιλία, όπου και παραμένει ως σήμερα, κατέχοντας τη θέση Διευθύντριας Ανθρώπινου Δυναμικού για τα κέντρα πλοιοδιαχείρισης της BSM, σε Κύπρο, Βενεζουέλα και Μεξικό. Κατέχει Πτυχίο στη Διοίκηση Επιχειρήσεων από το University of LaVerne, μεταπτυχιακό τίτλο στην Οργανωσιακή Ψυχολογία από το Birkbeck, University of London, και είναι υποψήφια Διδάκτωρ στο Πανεπιστήμιο Κύπρου στο Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων και Δημόσιας Διοίκησης. Επιπρόσθετα κατέχει τη θέση PhD Student Representative του HR Division, Academy of Management, στις Ηνωμένες Πολιτείες.



Έλση Περικλέους
Personnel & Administration
Manager Intercontinental
Hotels Group

Τι πρακτικές εφαρμόζετε για την υποδοχή, ένταξη και εκπαίδευση νέων υπαλλήλων στην εταιρεία σας?

Τα νέα μέλη του προσωπικού μας, τα οποία επιλέγονται κατόπιν προσωπικής συνέντευξης, εντάσσονται στο πρόγραμμα εισδοχής νέων υπαλλήλων που περιλαμβάνει:

- Ενημέρωση για την εταιρεία στην οποία ανήκει το ξενοδοχείο, που είναι η Intercontinental Hotels Group και συμμετοχή στα ειδικά σεμινάρια της εταιρείας.
- Εγχειρίδιο προσωπικού στο οποίο περιλαμβάνονται όλες οι πληροφορίες, όπως η Διευθυντική ομάδα, τα τμήματα και ώρες λειτουργίας τους, οι εσωτερικοί κανονισμοί προσωπικού, οι πολιτικές του ξενοδοχείου και η ενημέρωση εργοδότημένου βάσει της νομοθεσίας.
- Ακολουθεί η ένταξη στα τμήματα με εκπαίδευση στα εξειδικευμένα θέματα λειτουργίας τους, με πρακτική και θεωρητική κατάρτιση.

2. Τι χρονικά πλαίσια τοποθετούνται οι ενέργειες αυτές?

Τα πρώτα δύο συμπληρώνονται άμεσα με την πρόσληψη και η ένταξη στο τμήμα μέχρι 14 ημέρες.

3. Πώς οι πρακτικές αυτές έχουν διαμορφωθεί τα τελευταία χρόνια και με ποιο σκεπτικό?

Οι πρακτικές διαμορφώνονται βάσει προνοιών των νέων νομοθεσιών που προθέτονται και των αναγκών της βιομηχανίας όπως διαμορφώνονται κατά καιρούς.

4. Ποιος ο ρόλος του Τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού και ποια η εμπλοκή του αντίστοιχου Διευθυντή στις πρακτικές αυτές?

Το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού έχει ένα καταλυτικό ρόλο να διαδραματίσει και μέσω του εφαρμόζονται και υλοποιούνται οι πιο πάνω πρακτικές σε όλο το ξενοδοχείο.

Βιογραφικό:

Απόφοιτος Οικονομικού Λυκείου στη Λεμεσό και «Ανωτέρου Τεχνολογικού Ινστιτούτου» Αθήνα στο κλάδο προγραμματισμών ηλεκτρονικών υπολογιστών Εργασιακή πείρα:
Holiday Inn Head Offices in Johannesburg, South Africa, as an Accountant for 3 years,
Churchill Hotel Limassol 1979 – 1999 Personnel & Administration Manager
Holiday Inn Limassol 1999 – 2011 Personnel & Administration Manager
Crowne Plaza Limassol 2011 – Today Personnel & Administration Manager

Εισαγωγικά Προγράμματα Προσανατολισμού



Davina Charalambous
HR Officer (Recruiter)
Alphamega Hypermarkets

Georgina Christodoulou
HR Officer (Recruiter)
Alphamega Hypermarkets

Τι πρακτικές εφαρμόζετε για την υποδοχή, ένταξη και εκπαίδευση νέων υπαλλήλων στην εταιρεία σας?

Από την πρώτη στιγμή που ένας νέος συναδέλφος εντάσσεται στο δυναμικό των Υπεραγορών μας, στόχος μας είναι να τον καλωσορίσουμε και να τον εντάξουμε στην οικογένεια της Αλφαμέγα. Αυτό επιτυγχάνεται πρώτα με τη γνωριμία του με την κουλτούρα μας, τις αξίες και το όραμά μας. Αναθέτοντας σε ένα αρμόδιο άτομο από την Υπεραγορά, κατά την πρώτη μέρα της εργασίας του, ο νεοεισερχόμενος ενημερώνεται για την επιχείρηση και ξεναγείται σε όλους τους χώρους εργασίας. Μετέπειτα, γνωρίζει το Τμήμα στο οποίο θα εργαστεί, ενημερώνεται για τους όρους απασχόλησης του, το πρόγραμμα εργασίας του και γενικότερα για τα καθήκοντα που θα αναλάβει.

Κατά τους πρώτους μήνες της εργασίας του, κύριος σκοπός είναι η επαγγελματική του ανάπτυξη παρέχοντας του όλα τα απαραίτητα εργαλεία και τις γνώσεις για να αναπτυχθεί και να ανελιχθεί. Με την κατάλληλη καθοδήγηση και υποστήριξη από τους Υπεύθυνους του και από την υπόλοιπη ομάδα πραγματοποιείται καθημερινά η εκπαίδευση του.

Στην πορεία εφαρμόζονται Ενδοεπιχειρησιακά εκπαιδευτικά προγράμματα με κύριο θέμα τη Φιλοσοφία Εξυπηρέτησης Πελατών, και πραγματοποιούμε σεμινάρια για να μοιραστούμε τις γνώσεις και τις εμπειρίες μας με τα μέλη του προσωπικού μας. Οι συνάδελφοί μας έχουν συχνά την ευκαιρία να παρακολουθήσουν εξειδικευμένα εκπαιδευτικά προγράμματα από εξωτερικούς μας συνεργάτες, που είναι πάντα πρόθυμοι να μοιραστούν την πείρα και τις γνώσεις τους για να συνεισφέρουν στο έργο του οργανισμού μας. Τέλος, για την εκμάθηση συγκεκριμένων ικανοτήτων έχουμε τα ειδικά μας εργαστήρια.

Τι χρονικά πλαίσια τοποθετούνται οι ενέργειες αυτές;

Οι πιο πάνω ενέργειες πραγματοποιούνται κατά τον πρώτο χρόνο εργοδότησης του ατόμου στην επιχείρηση ενώ τα σεμινάρια και οι εκπαιδεύσεις λαμβάνουν χώρο καθ' όλη τη διάρκεια της εργοδότησης του, με βάση την ετήσια αξιολόγηση που πραγματοποιείται από το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού.

Πώς οι πρακτικές αυτές έχουν διαμορφωθεί τα τελευταία χρόνια και με ποιο σκεπτικό?

Οι Υπεραγορές Αλφαμέγα τα τελευταία χρόνια έχουν διπλασιάσει τον αριθμό των εργαζομένων τους και οι προκλήσεις που αναδύονται αποτελούν σημαντικό παράγοντα για την επιχείρηση. Έχοντας ένα βασικό πλάνο ένταξης και εκπαίδευσης του προσωπικού, μέσα στα χρόνια, νιώσαμε την ανάγκη να εφαρμόσουμε πιο πολλές και σημαντικές πρακτικές που θα προσφέρουν στο Ανθρώπινο Δυναμικό μας την ικανοποίηση του να δουλεύουν σε ένα οργανισμό που νοιάζεται γι' αυτό.

Οι Υπεραγορές Αλφαμέγα νοιώθουν περηφάνια για τις ακόλουθες βραβεύσεις / πιστοποιήσεις:

Το 2012 έχουν πιστοποιηθεί με το διεθνές αναγνωρισμένο πρότυπο Διαχείρισης και Ανάπτυξης του Ανθρώπινου Δυναμικού, το Investors In People-Standard.

Το 2013 έχουν βραβευθεί στον τομέα «Καλύτερη Επιχείρηση» στα In Business Awards.

Το 2015 έχουν πιστοποιηθεί από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων για «Καλές Πρακτικές για την ισότητα των Φύλων στην Εργασία».

Το 2016 έχουν διεκδικήσει το αναβαθμισμένο βραβείο Investors In People- Bronze, με απόλυτη επιτυχία.

Το ταξίδι μας για την αναζήτηση καινούριων και πρωτότυπων πρακτικών δεν σταματά εδώ. Ο κυριότερος μας στόχος είναι η δημιουργία ενός ιδανικού και αξιοζήλευτου περιβάλλοντος εργασίας όπου οι εργαζόμενοι θα λαμβάνουν συνεχιζόμενη αναγνώριση και επιβράβευση.

Ποιος ο ρόλος του Τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού και ποια η εμπλοκή του αντίστοιχου Διευθυντή στις πρακτικές αυτές;

Το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού είναι υπεύθυνο για την εφαρμογή και τη μετάδοση των πρακτικών ένταξης και εκπαίδευσης των νεοεισερχόμενων συναδέλφων στην επιχείρηση σε όλα τα διευθυντικά στελέχη και στα αρμόδια άτομα.

Αρχικά διαβεβαιωνόμαστε ότι η ένταξη των νέων συναδέλφων γίνεται με το σωστό τρόπο μέσα από την άμεση και την καθημερινή επικοινωνία που έχουμε με τους Διευθυντές και τους Υπευθύνους Τμημάτων. Η ανατροφοδότηση που χρειάζεται να έχουμε για την πορεία των νέων συναδέλφων καθορίζεται σε συγκεκριμένα χρονικά πλαίσια αναλόγως τμήματος.

Επίσης, κάθε χρόνο πραγματοποιούνται αξιολογήσεις της απόδοσης του προσωπικού μας μέσα από τις οποίες καθορίζονται προσωπικοί στόχοι και στόχοι εργασίας. Ο κάθε Υπεύθυνος τμήματος και ο Διευθυντής της κάθε Υπεραγοράς πραγματοποιεί συναντήσεις με το προσωπικό που στοχεύουν στην αξιολόγηση της απόδοσης πάνω σε συγκεκριμένα ποιοτικά κριτήρια. Ο ρόλος των Διευθυντών σε αυτή την περίπτωση είναι καθοριστικός, καθώς αποτελούν τα πλέον κατάλληλα άτομα για να αξιολογήσουν και να προτείνουν τη συμμετοχή του προσωπικού σε σεμινάρια και εκπαιδεύσεις με απώτερο στόχο την βελτίωση της απόδοσης τους.

Στην Αλφαμέγα η συνεργασία και η ομαδικότητα είναι ορόσημα για την ομαλή ανάπτυξη και ένταξη των ατόμων στο σύνολο της Υπεραγοράς. Στελεχώνοντας τη με τα κατάλληλα άτομα και προσφέροντας τους όλα τα απαραίτητα εφόδια που χρειάζονται για ανέλιξη, επιζητούμε να συμβάλει ο καθένας ξεχωριστά στην μακροχρόνια επιτυχημένη πορεία των Υπεραγορών μας και να αισθάνεται μέλος της οικογένειας Αλφαμέγα. Αυτό είναι και το όραμά μας για το ανθρώπινο μας δυναμικό.

Βιογραφικά:

Davina Charalambous:

BSc Business Studies with Human Resource Management
MA Intercultural Communication with International Business
Working in Alphamega Hypermarkets from 09/2013

Georgina Christodoulou:

BSc Psychology
MA Human Resource Management and Organizational Behavior
Working in Alphamega Hypermarkets from 01/2015

Είμαστε εδώ για να απαντήσουμε στις ερωτήσεις σας! Αν έχετε ερωτήματα που επιθυμείτε να απαντηθούν από επαγγελματίες της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού που είναι Μέλη του Κυ.Συ.Δ.Α.Δ., το μόνο που έχετε να κάνετε είναι να τις στείλετε ηλεκτρονικά στο info@cyhroma.org. Για διευκρινίσεις/πληροφορίες, επικοινωνήστε μαζί μας (22 318081, info@cyhroma.org).

Δεξιότητες απασχολησιμότητας που επιθυμούν οι εργοδότες - Ευρωπαϊκό πρόγραμμα **EAGLES**

E.A.G.L.E.S. = Empowering and Activating the young Generation through the Learning of Employability Skills)

της Βίκυς Χαραλάμπους

Το πρόγραμμα EAGLES χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, στα πλαίσια του προγράμματος ERASMUS (+) με στόχο την υλοποίηση δράσεων που αφορούν την Νεολαία. Το πρόγραμμα ξεκίνησε την 1η Απριλίου 2016 και εφαρμόστηκε σε τέσσερις χώρες της Ευρώπης (Κύπρο, Ελλάδα, Ιρλανδία και Ιταλία) από πέντε οργανισμούς εμπειρογνομόνων: GrantXpertConsultingLtd στην Κύπρο (Συντονιστής), το Ινστιτούτο Ανάπτυξης (Ν. Χαραλάμπους) Ltd στην Κύπρο, το ICEPE – Institute of Child Education and Psychology στην Ιρλανδία, το Πάντειο Πανεπιστήμιο στην Ελλάδα και τέλος τον οργανισμό CESIE – European Centre for Studies and Initiatives στην Ιταλία. Η συνεργασία μεταξύ των πέντε αυτών εμπειρογνομόνων, δημιουργήθηκε με βάση τη σταθερή και μακρόχρονη εμπειρία τους σε θέματα νέων και πιο συγκεκριμένα σε θέματα που αφορούν στην θετική ψυχολογία, την ανάπτυξη επιχειρηματικότητας και την ενίσχυση δεξιοτήτων προσωπικής και επαγγελματικής ανάπτυξης.

Σκοπός και Στόχοι του Προγράμματος

Απώτερος στόχος του προγράμματος EAGLES είναι να αντιμετωπίσει τα υψηλά επίπεδα ανεργίας των νέων, βοηθώντας τους να αναπτύξουν βασικές δεξιότητες απασχολησιμότητας. Για την επίτευξη του στόχου αυτού, χρησιμοποιήθηκαν θεωρητικές προσεγγίσεις και τεχνικές από θεματικές ενότητες όπως η θετική ψυχολογία, η θεωρία των θετικών συναισθημάτων και η ψυχική ανθεκτικότητα. Οι προσεγγίσεις αυτές και τεχνικές, ενσωματώθηκαν σε ένα καινοτόμο και εύχρηστο οδηγό κατάρτισης, ο οποίος με την σειρά του αξιοποιήθηκε και αναμένεται να αξιοποιηθεί από ειδικούς που εργάζονται με νέους (Youth Workers). Οι ειδικοί αυτοί, εκπαιδεύθηκαν από την ομάδα εκπαιδευτών του προγράμματος EAGLES, ώστε στη συνέχεια με την σειρά τους να είναι σε θέση να μεταδώσουν τις γνώσεις που αποκόμισαν σε άνεργους νέους. Κατά τη διάρκεια των εκπαιδεύσεων, δόθηκε ιδιαίτερη έμφαση στη ανάπτυξη θετικών συναισθημάτων, ανθεκτικότητας αλλά και άλλων έξι δεξιοτήτων που φάνηκε να επιζητούν οι εργοδότες σε νέους που αναζητούν εργασία.

Έρευνα

Μέσω ενδελεχούς βιβλιογραφικής ανασκόπησης, δημιουργήθηκε από τους εταίρους έκθεση που περιλαμβάνει όλα τα παρεμφερή ερευνητικά προγράμματα και σχετικά στατιστικά στοιχεία που υπάρχουν, τόσο σε εθνικό όσο και ευρωπαϊκό επίπεδο. Ακολουθώντας, δημιουργήθηκαν ερωτηματολόγια, τα οποία διανεμήθηκαν συνολικά σε 80 εργοδότες και σε 160 άνεργους νέους στην Κύπρο, Ελλάδα, Ιταλία και Ιρλανδία. Τα ερωτηματολόγια αξιολογούσαν την υφιστάμενη κατάσταση στις χώρες των εταίρων και το επίπεδο γνώσεων, τεχνογνωσίας και δεξιοτήτων των νέων. Με βάση τα αποτελέσματα των ερωτηματολογίων, οι εταίροι ανέλυσαν τις αντιλήψεις των εργοδοτών, όσον αφορά τις απαραίτητες δεξιότητες που αναζητούν σε νέους υποψηφίους για εργασία (ηλικίας 18-30 ετών). Βασικός στόχος ήταν να εντοπιστούν οι οκτώ επικρατέστερες δεξιότητες απασχολησιμότητας και να αξιοποιηθεί αυτή η πληροφόρηση για τη δημιουργία εκπαιδευτικού προγράμματος με πρακτικές ασκήσεις για ανάπτυξη αυτών των δεξιοτήτων.

Μεθοδολογία

Προκειμένου να εξεταστούν οι αντιλήψεις και οι απόψεις των νέων που αναζητούν εργασία αλλά και των εργοδοτών, αναπτύχθηκαν και συντάχθηκαν ηλεκτρονικά ερωτηματολόγια από 40 νέους που αναζητούν εργασία (ηλικίας 18-30) και 20 εργοδότες σε κάθε χώρα-εταίρο.

Συγκεκριμένα, οι στόχοι των 2 ερωτηματολογίων ήταν οι εξής: 1) Να προσδιοριστούν οι ανάγκες κατάρτισης των νέων σε σχέση με συγκεκριμένες δεξιότητες απασχολησιμότητας. 2) Να εντοπιστούν οι αντιλήψεις των ανώτερων στελεχών και διευθυντών ανθρωπίνου δυναμικού όσον αφορά τις απαραίτητες δεξιότητες που αναζητούν σε πιθανούς νέους υποψηφίους (ηλικίας 18-30).

Κύρια αποτελέσματα

Πρώτον, οι συμμετέχοντες τόσο από τους νέους που αναζητούν εργασία όσο και από τις ομάδες εργοδοτών κλήθηκαν να υποδείξουν ποιες θεωρούν ότι είναι οι σημαντικότερες δεξιότητες απασχολησιμότητας. Η ανάλυση των δεδομένων έδειξε διαφορετικές αντιλήψεις για τη σημασία κάθε δεξιότητας μεταξύ των δύο ομάδων. Το πιο σημαντικό από τα αποτελέσματα αυτής της ανάλυσης είναι ο εντοπισμός των αντιλήψεων που έχει η ομάδα των εργοδοτών για τις βασικές δεξιότητες απασχολησιμότητας. Η έρευνα αποκάλυψε ότι η ομάδα των εργοδοτών θεωρεί ότι η επικοινωνία, η ομαδική εργασία / δικτύωση και οι δεξιότητες θετικότητας είναι απόλυτα σημαντικές.

Επιπλέον, ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες να αξιολογήσουν δηλώσεις που βασίζονταν σε σχετικές δεξιότητες απασχολησιμότητας, προκειμένου να αναλυθούν οι διαφορές στην αντιληπτή σημασία μεταξύ των νέων αιτούντων για εργασία και της ομάδας εργοδοτών. Η ανάλυση έδειξε ότι υπήρχαν διαφορές στις αντιλήψεις μεταξύ των εργοδοτών και των υποψηφίων σε σχέση με τις δεξιότητες επικοινωνίας, αυτογνωσίας, δεκτικότητας και καθοδήγησης, με τους εργοδότες να τις αξιολογούν υψηλότερα από ό, τι οι νέοι αναζητούντες για εργασία, οι οποίοι αντιλαμβάνονται ότι διαθέτουν αυτές τις δεξιότητες. Αυτό δείχνει μια σαφή διαφορά μεταξύ των αντιλήψεων των νέων ατόμων που αναζητούν εργασία και των εργοδοτών σχετικά με τη σημασία των βασικών δεξιοτήτων απασχολησιμότητας και επομένως επισημαίνει την ανάγκη κατάρτισης για τη γεφύρωση αυτού του κενού.

Στο τέλος της ανάλυσης, η ερευνητική ομάδα του EAGLES κατέληξε στις οκτώ δεξιότητες απασχολησιμότητας που σημείωσαν την υψηλότερη βαθμολογία μεταξύ των απαντήσεων των εργοδοτών μόνο. Από την έρευνα που έγινε, αυτές είναι οι σημαντικότερες δεξιότητες που απαιτούνται στην αγορά εργασίας αυτή τη στιγμή. Το γεγονός ότι υπάρχει ένα χάσμα μεταξύ των απόψεων των αναζητούντων για εργασία και των εργοδοτών μπορεί να υποδηλώνει ότι οι νέοι που αναζητούν εργασία δεν αντιλαμβάνονται τις δεξιότητες που πραγματικά χρειάζονται στην αγορά εργασίας και ενδέχεται να μην επενδύουν στην ανάπτυξη αυτών. Έτσι, με το πρόγραμμα κατάρτισης που προτείνεται από την ομάδα του EAGLES, ευελπιστούμε να γεφυρωθεί αυτό το κενό. Οι οκτώ δεξιότητες που προσδιορίστηκαν ως σημαντικές από την ομάδα των εργοδοτών και που περιλαμβάνει το εκπαιδευτικό



Η Βίκυ Χαραλάμπους έχει πτυχία Διεθνών, Ευρωπαϊκών Οικονομικών σπουδών, MSc στην Οργανωτική Ψυχολογία και είναι υποψήφια διδάκτορας στη Θετική Ψυχολογία. Ασχολείται κυρίως με εκπαιδεύσεις και εφαρμογές της Θετικής Ψυχολογίας στον εργασιακό χώρο, σε σχολεία, εκπαιδευτικούς, γονείς, παιδιά και εφήβους και με το Positive Psychology Coaching. Έχει εργαστεί σε πολυεθνικές και κυπριακές εταιρίες ως σύμβουλος και στέλεχος ανθρώπινου δυναμικού, ως σύμβουλος καριέρας και ως Λέκτορας στο τμήμα Ψυχολογίας του Ευρωπαϊκού Πανεπιστημίου. Είναι, επίσης, συντονίστρια του μεταπτυχιακού προγράμματος «Δημιουργικές Τέχνες & Εμπύκωση». Είναι Ομότιμο Μέλος του Κυπριακού Συνδέσμου Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού, πρόεδρος του Κυπριακού Συνδέσμου Θετικής Εκπαίδευσης, μέλος του Κυπριακού Συνδέσμου Mentoring & Coaching (EMCC Cyprus), και της Ελληνικής Εταιρείας Θετικής Ψυχολογίας. Διευθύνει το Ινστιτούτο Ανάπτυξης Ltd (www.developmentandhappinessinstitute.com)

πακέτο του EAGLES είναι με σειρά κατάταξης οι εξής:

1) Επικοινωνία, 2) Ομαδική εργασία, 3) Θετικότητα, 4) Ανθεκτικότητα, 5) Κριτική σκέψη, 6) Δημιουργικότητα και Καινοτομία, 7) Αυτογνωσία και 8) Εσωτερική παρακίνηση και παρουσιάζονται στο παρακάτω σχεδιάγραμμα.



Σχεδιάγραμμα 1: Οι οκτώ δεξιότητες που επιζητούν οι εργοδότες σε Κύπρο, Ελλάδα, Ιταλία και Ιρλανδία

φέρουν από αυτές που αναζητούν οι εργοδότες και στις υπόλοιπες χώρες. Η διαφορά έγκειται στη σειρά κατάταξης. Πιο συγκεκριμένα, οι εργοδότες που ερωτήθηκαν στην Κύπρο, θεωρούν σημαντικές ιεραρχικά τις επικοινωνιακές δεξιότητες, την ομαδική εργασία / δικτύωση, την κριτική σκέψη, την θετικότητα και την καθοδήγηση. Ωστόσο, και πάλι οι διαφορές στις επιλογές που σχετίζονται με τη σημασία των δεξιοτήτων ήταν εμφανείς μεταξύ των νέων και των εργοδοτών. Συγκεκριμένα, οι περισσότεροι νέοι αξιολόγησαν την αυτοπεποίθησή τους και τις ηγετικές ικανότητες ως τις σημαντικότερες δεξιότητες που θα πρέπει να αποκτήσουν πριν εισέλθουν στην αγορά εργασίας. Αντίθετα, οι εργοδότες επέλεξαν την ανθεκτικότητα, την καινοτομία και τη δημιουργικότητα ως τις σημαντικότερες δεξιότητες που είναι σημαντικό να αποκτήσουν οι νέοι.

Συμπερασματικά, η έρευνα της κυπριακής ομάδας αποσκοπούσε στην κατανόηση των απόψεων των νέων σε σχέση με τις δεξιότητες απασχολησιμότητας. Είναι σαφές ότι ο στόχος ήταν να προσδιοριστούν οι οκτώ πιο σημαντικές δεξιότητες για την απασχολησιμότητα, που συμπεριλήφθηκαν στο εκπαιδευτικό πρόγραμμα του EAGLES, οι οποίες αναμένεται να βοηθήσουν τους νέους άνεργους να εισέλθουν αποτελεσματικά στην αγορά εργασίας και να επιτύχουν τις ανάγκες και τις προσδοκίες τους για απασχόληση.

Εκπαιδευτικό πακέτο του EAGLES (EAGLES Training Package)

Το εκπαιδευτικό πακέτο του προγράμματος EAGLES (το οποίο περιλαμβάνει το εγχειρίδιο εκπαίδευσης και παρουσιάσεις σε PowerPoint για κάθε μία από τις οκτώ δεξιότητες), αποτελεί ίσως το σημαντικότερο αποτέλεσμα του έργου, μιας και περιλαμβάνει εύχρηστες και πρακτικές δραστηριότητες για άνεργους αλλά και εκπαιδευτές που ασχολούνται με θέματα προσωπικής και επαγγελματικής ανάπτυξης των νέων με απώτερο στόχο πάντα την ψυχική ενδυνάμωση αλλά και την ανάπτυξη βασικών δεξιοτήτων για ενίσχυση της απασχολησιμότητας τους. Το καινοτόμο αυτό εγχειρίδιο εκπαίδευσης, αποτελεί έναν πλήρη και περιεκτικό οδηγό εκπαίδευσης, με μια σειρά από ξεκάθαρα διατυπωμένες δραστηριότητες (π.χ. πραγματικές μελέτες περιπτώσεων, παιχνίδια ρόλων, ατομικές και ομαδικές ασκήσεις κ.τ.λ) για κάθε θεματική ενότητα. Πιο συγκεκριμένα, ενισχύεται η αυτογνωσία, η οικοδόμηση του θετικού εαυτού, η ψυχική ανθεκτικότητα, η δέσμευση και η εσωτερική παρακίνηση με σκοπό την επίτευξη στόχων, το νόημα ζωής, η δημιουργία καλών διαπροσωπικών σχέσεων και δεξιοτήτων δικτύωσης όπως είναι η επικοινωνία και η καλλιέργεια πνεύματος ομαδικότητας, καθώς και δεξιότητες προσωπικής ανάπτυξης.

Διαθεσιμότητα εκπαιδευτικού υλικού και περισσότερες πληροφορίες

Όλο το εκπαιδευτικό υλικό του προγράμματος EAGLES, το οποίο έχει ανακηρυχθεί πρόσφατα ως "Best practice" τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο, διατίθεται δωρεάν μέσω της ηλεκτρονικής πλατφόρμας <http://www.eaglestraining.eu>

Περισσότερες πληροφορίες για το πρόγραμμα υπάρχουν στην ιστοσελίδα <http://www.eaglesyouth.eu>

Αποτελέσματα Έρευνας στην Κύπρο

Η κυπριακή ομάδα συγκέντρωσε απαντήσεις από 41 άνεργους νέους ηλικίας 19-40 ετών και 23 εργοδότες που συμμετείχαν στην έρευνα στην Κύπρο. Μερικοί από αυτούς/ες δήλωσαν ότι συμμετείχαν σε διάφορα εκπαιδευτικά προγράμματα για την επαγγελματική τους ανάπτυξη για να ενισχύσουν τις ικανότητές τους. Η συμμετοχή τους σε τέτοια προγράμματα δείχνει ότι οι νέοι/ες μας είναι διατεθειμένοι/ες να αναπτύξουν τις δεξιότητες τους ώστε να είναι προετοιμασμένοι/ες να ενταχθούν στην αγορά εργασίας. Από την άλλη πλευρά, οι εργοδότες αναμένουν την ετοιμότητα και την προθυμία των υπαλλήλων τους να βελτιώνουν συνεχώς τις δεξιότητές και τις γνώσεις τους που αφορούν το χώρο εργασίας. Συγκεκριμένα, αναμένουν την ετοιμότητά τους να εντοπίζουν και να αναγνωρίζουν τα όρια, τις δυνατότητες αλλά και τις αδυναμίες τους.

Οι σημαντικότερες δεξιότητες που προέκυψαν από την έρευνα στην Κύπρο δεν δια-

Ο ΚΥ.ΣΥ.Δ.Α.Δ. ΣΤΟ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΤΟΥ HR

Συνέντευξη του Προέδρου κ. Παναγιώτη Θρασυβούλου στο περιοδικό InBusiness από την κ. Στέλλα Μουρέττου

«Μπορεί να υπάρχει γενικά στρατηγική για το HR, αλλά για στρατηγική στις κυπριακές επιχειρήσεις υπάρχει ακόμα πολύς δρόμος να διανύσουμε!» τόνισε ο πρόεδρος του Cyprus Human Resource Management Association (CyHRMA) Παναγιώτης Θρασυβούλου.

Ποια η σημασία της εκπαίδευσης ανθρώπινου δυναμικού για μια εταιρεία;

Οι οργανισμοί έχουν από καιρό αντιληφθεί ότι η εκπαίδευση και ανάπτυξη του ανθρώπινου τους δυναμικού αποτελεί παράγοντα διαφοροποίησης και ανταγωνιστικότητας. Η πρακτική εμπειρία και οι βέλτιστες διεθνείς πρακτικές μας έχουν κάνει πιο σοφούς σχετικά με την προσέγγιση μας ως προς την εκπαίδευση. Συγκεκριμένα, πρώτον, η εκπαίδευση θα πρέπει να εντάσσεται σε ένα μακροπρόθεσμο πλάνο ανάπτυξης των δεξιοτήτων, γνώσεων και συμπεριφορών, οι οποίες να ενισχύουν την στρατηγική τοποθέτηση του οργανισμού. Δεύτερο, για να είναι αποτελεσματική η εκπαίδευση θα πρέπει να την προσεγγίζουμε ως μια διεργασία, η οποία επαναλαμβάνεται και εξελίσσεται και όχι απλά ως μια μεμονωμένη παρέμβαση, ένα σεμινάριο. Τρίτο, οι οργανισμοί, οι οποίοι συνδυάζουν την εκπαίδευση με στοχευμένες προσπάθειες καθοδήγησης ομάδων και ατόμων και φροντίζουν για την εξάλειψη των εμποδίων στην επικοινωνία που επιφέρουν οι αυστηρά ιεραρχικές οργανωτικές δομές, καταλήγουν να απολαμβάνουν μεγαλύτερα οφέλη.

Τα θέματα Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού αποτελούν προτεραιότητα στην ατζέντα ενός CEO;

Πραγματικά το ελπίζω, διότι θα έπρεπε! Ως Σύνδεσμος έχουμε κατά καιρούς προσκαλέσει σε εκδηλώσεις μας CEOs και με πολλή χαρά διαπιστώσαμε ότι αρκετοί είναι αυτοί που είναι πλήρως ευαισθητοποιημένοι και ενήμεροι για τη στρατηγική σημασία των θεμάτων αυτών, όπως επίσης, για συγκεκριμένες βέλτιστες πρακτικές. Κατά καιρούς φυσικά βιώνουμε και περιπτώσεις κακής προσέγγισης προς το θέμα όμως, πιστεύω ότι οι δυνάμεις της αγοράς και του ανταγωνισμού, ωθούν προς μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση.

Υπάρχει στρατηγική για το HR και ποια είναι;

Αν με ρωτάτε αν υπάρχει γενικά στρατηγική για το HR τότε ναι, βεβαίως και υπάρχει. Οι σύγχρονες προσεγγίσεις ως προς την στρατηγική HR αφορούν στον σχεδιασμό πρακτικών, οι οποίες ενισχύουν η μια την άλλη και συνδυαστικά ενισχύουν και την στρατηγική του οργανισμού. Για παράδειγμα, ένας οργανισμός, ο οποίος ανταγωνίζεται σε ένα τομέα όπου η αποτελεσματική εξυπηρέτηση πελατών είναι πρωταρχικής σημασίας για τη βιωσιμότητά του, θα πρέπει να προσαρμόσει τις πρακτικές προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού ως προς τα κριτήρια και τις δεξιότητες, γνώσεις και συμπεριφορές που επιζητεί. Επίσης, θα πρέπει να εξετάσει την στρατηγική ενθαρρυντικών αμοιβών και κινήτρων: Σε ένα τέτοιο οργανισμό η προσπάθεια για σωστή εξυπηρέτηση ενδεχομένως να υποσκάπτεται εάν οι αμοιβές των διευθυντών βασίζονται μόνο στην κερδοφορία ή στη μείωση κόστους. Κριτήρια όπως, η αύξηση της βάσης πελατών και η αφοσίωση τους θα πρέπει να βρουν τον δρόμο τους προς το σύστημα αμοιβών. Το ίδιο ισχύει και για τους τομείς εκπαίδευσης και ανάπτυξης, στους οποίους ενδεχομένως να γίνει στοχευμένη επένδυση, αλλά και στα κριτήρια αξιολόγησης της απόδοσης, τα οποία θα πρέπει να ενθαρρύνουν τομείς όπως, συνεργασία μεταξύ συναδέλφων και λήψη πρωτοβουλιών για γρήγορη επίλυση των προβλημάτων των πελατών. Όλα αυτά μαζί λειτουργούν ενισχυτικά μεταξύ τους και την ίδια ώρα ενισχύουν την στρατηγική τοποθέτηση του οργανισμού. Αυτή με λίγα λόγια μπορεί να θεωρηθεί μια στρατηγική προσέγγιση.

Αν η ερώτηση αφορά στο κατά πόσον υπάρχει στρατηγική HR στις κυπριακές επιχειρήσεις, η άποψη μου μέσα από τα βιώματα των μελών μας, είναι ότι υπάρχει ακόμα πολύς δρόμος για να διανύσουμε. Αν και όπως είπα πιο πάνω υπάρχει ευαισθητοποίηση, εντούτοις όταν μιλάμε για στρατηγική με βάση τον ορισμό πιο πάνω θα έλεγα ότι προς το παρόν υπάρχει μόνο σε κάποιες ώριμες και συνήθως μεγάλες επιχειρήσεις. Προσωπικά θεωρώ πως μεταξύ άλλων αποτελεί και δική μας ευθύνη, αλλά και των μελών μας, ως οι κατ'εξοχή εκπρόσωποι του HR, να ωθήσουμε τους κυπριακούς οργανισμούς προς αυτή την κατεύθυνση.



Panayiotis Thrasyvoulou
Managing Director
C.T. Onwork HR & Strategy
Advisory Ltd
President of Cyprus Human
Resources Management
Association 2017-2019

Panayiotis Thrasyvoulou was born in Nicosia. He obtained his BSc in Business Management with Merit from Essex University, UK, and then moved on to acquire an MSc in International Employment Relations & Human Resources Management with Distinction from the London School of Economics & Political Science (LSE). At LSE he received the "Foundation of Automation and Human Development School Prize for the Best Overall Performance". He is currently a PhD candidate in Management at the University of Cyprus, working on an international project regarding work and organisational design.

Panayiotis started his career as a Human Resources Officer and later as a Human Resources & Quality Manager at Cybarco Ltd and Lanitis Group (www.cybarco.com, www.lanitis.com) for 5 years. He spent the following 5 years at Tseriotis Group of Companies (www.tseriotis.com), where he led the Departments of Human Resources and Quality Management. His main responsibilities included performance management, training and development on customer service, quality, sales and management development, process management, change management and organizational development. Currently, Panayiotis operates as an HR and Strategy Advisor at Onwork.

Panayiotis was the President/Master of Ceremonies of the last four official HR Conferences of the Association and has been a presenter and a keynote speaker to various other forums and academic institutions. He is a certified Quality Manager, a certified trainer by the Human Resources Development Authority of Cyprus (HRDA) and an assessor of renowned psychometric tests.

Ποια είναι τα κρίσιμότερα θέματα που απασχολούν το ανθρώπινο δυναμικό και που καλείται να διαχειριστεί το HR;

Εάν επέλεγα τα τρία κρίσιμότερα θέματα θα έλεγα ότι το πρώτο αφορά στην διαχείριση των νεότερων γενεών που εντάσσονται στην αγορά εργασίας, το δεύτερο στην έλλειψη υποψηφίων προς εργοδότηση σε συγκεκριμένα επαγγέλματα και το τρίτο στην αναβάθμιση των πρακτικών HR στην πλειονότητα των επιχειρήσεων, οι οποίες είναι κατά βάση μικρές.

Ποιες είναι οι προκλήσεις για τον Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού;

Θεωρώ πως οι προκλήσεις μπορούν να χωριστούν σε δύο μέρη, αυτές που αφορούν στον ρόλο του HR και αυτές που αφορούν στον ίδιο τον Διευθυντή HR. Όσον αφορά στο πρώτο, η κυριότερη πρόκληση είναι να πείσει ότι δικαιούται «μια θέση στο τραπέζι» λήψης αποφάσεων μαζί με τον CFO και τους άλλους διευθυντές. Η θέση στο τραπέζι επιτρέπει στο HR να λαμβάνει την απαραίτητη πληροφόρηση για την στρατηγική και κατ' επέκταση να συνεισφέρει μέσα από τις πολιτικές και πρακτικές ΑΔ προς αυτή την κατεύθυνση. Όσον αφορά στο δεύτερο, θεωρώ πως ο Διευθυντής HR θα πρέπει να κατέχει διευρυμένες γνώσεις, οι οποίες άπτονται των οικονομικών, λειτουργικών και στρατηγικών θεμάτων του οργανισμού, για να είναι αποτελεσματικός.

Με ποιους τρόπους επιβραβεύονται τα επιτεύγματα, οι καλές πρακτικές και οι πρωτοποριακές ιδέες του προσωπικού, αν όντως γίνεται αυτό;

Συνήθως, αυτό που βλέπουμε είναι οικονομικές ενθαρρυντικές αμοιβές/ μπόνους με βάση μετρήσιμα και ποσοτικοποιημένα κριτήρια. Αυτές οι αμοιβές εκφράζονται ως ποσοστά επί του ετήσιου μισθού και εξαρτώνται κυρίως από θετικά οικονομικά αποτελέσματα του οργανισμού, είτε σε επίπεδο πωλήσεων είτε στην κερδοφορία. Πέραν τούτου, έχω υπόψη μου οργανισμούς- μέλη μας, οι οποίοι επιβραβεύουν το προσωπικό τους για πρωτοποριακές ιδέες και επιτεύγματα πέραν αυτών που συνδέονται με τα οικονομικά του οργανισμού. Επίσης, υπάρχουν και οργανισμοί, οι οποίοι επιβραβεύουν το προσωπικό τους με μη οικονομικά κίνητρα, όπως ομαδικές εξορμήσεις στο εξωτερικό, δημόσια αναγνώριση και τιμητικές εκδηλώσεις.

Πως καλούνται οι υπεύθυνοι των τμημάτων HR να αντιμετωπίσουν καταστάσεις σε περιόδους κρίσης, όπου το προσωπικό στις επιχειρήσεις νιώθει ανασφάλεια για το επαγγελματικό του μέλλον; Τι μηχανισμούς αντιμετώπισης χρησιμοποιούν τα τμήματα ανθρώπινου δυναμικού;

Η ανασφάλεια είναι αναπόφευκτη σε περιόδους κρίσης και το HR καλείται να την μετριάσει. Ο μετρησμός επέρχεται πρώτιστα μέσα από την τακτή, ειλικρινή και διάφανη επικοινωνία με το προσωπικό. Πέραν τούτου, το ξεκάθαρο πλάνο για το προβλεπτό μέλλον, αλλά και η εμπλοκή της ανώτερης διεύθυνσης στις συζητήσεις με το προσωπικό βοηθούν στον μετριασμό της ανασφάλειας. Πρακτικές όπως, η εντατικοποίηση της εκπαίδευσης και η χρήση της ως εργαλείο ενίσχυσης της επικοινωνίας επίσης, βοηθούν. Εξάλλου, η επένδυση στο προσωπικό δίδει και το μήνυμα ότι η διεύθυνση επιθυμεί να ενισχύσει την απασχόληση των ανθρώπων της, πέραν της μονιμότητας της εργασίας τους (employability vs employment security).

Πότε ιδρύθηκε ο Κυπριακός Σύνδεσμος Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού και τι υπηρεσίες προσφέρει;

Ο Κυπριακός Σύνδεσμος Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού ιδρύθηκε το 1991. Η αποστολή μας είναι η ενεργή υποστήριξη, εκπροσώπηση και συμβολή στην ανάπτυξη του επαγγέλματος της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού σε όλη την Κύπρο.

Η προσπάθειά μας επικεντρώνεται στην επιμόρφωση της τοπικής επιχειρηματικής κοινότητας όσον αφορά την καίρια σημασία του ανθρώπινου κεφαλαίου στην επιτυχία των οργανισμών τους και στη βελτίωση του επιπέδου των επαγγελματιών HR στην Κύπρο μέσω της εκπαίδευσης, έρευνας και παροχής ευκαιριών για δικτύωση, συνεργασία και ανταλλαγή ιδεών.

Πόσα μέλη διαθέτει ο Σύνδεσμος;

Είμαι περήφανος να πω ότι πρόσφατα περάσαμε το όριο των 500 μελών, αριθμός, ο οποίος προέρχεται από ένα μείγμα επαγγελματιών του τομέα, αλλά και οργανισμών - μελών. Συγκριτικά με άλλους, αντίστοιχους ευρωπαϊκούς συνδέσμους και αναλογικά με τον πληθυσμό μας ο αριθμός αυτός θεωρείται πολύ μεγάλος. Αποτελεί επιστέγασμα της εξαιρετικής δουλειάς των εθελοντών - μελών των διοικητικών συμβουλίων όλα αυτά τα χρόνια, αλλά και των εθελοντών - μελών που εμπλέκονται στις διοικητικές λειτουργίες του συνδέσμου διαχρονικά.

Διεθνές Πρότυπο ISO 37001: Εργαλείο για τη Διαχείριση και Πρόληψη της Δωροδοκίας

του Πάμπου Καμμά

Από ανέκαθεν η Κυπριακή κοινωνία μαστιζόταν από όλων των ειδών φαινόμενα δωροδοκίας, τα πλείστα των οποίων αν και δεν έβγαιναν στην επιφάνεια, κατέληγαν στο σοβαρό αδίκημα της διαφθοράς. Στην εποχή των media και της πληροφορίας, δύσκολα μπορεί κανείς να παραβλέψει τρανά-δυστυχώς- παραδείγματα των καιρών μας που οδήγησαν ακόμα και γνωστούς άρχοντες του τοπικού πολιτικού και κοινωνικού μας στερεώματος στη δικαιοσύνη και στη φυλακή.

Το φαινόμενο της δωροδοκίας δεν είναι βεβαίως μόνο Κυπριακό. Διεθνή σκάνδαλα του είδους έγιναν στο παρελθόν γνωστά στην Αργεντινή, Βραζιλία, Κίνα, Γερμανία, ΗΠΑ, Σ. Αραβία και αλλού. Σε μια εκτίμηση που επικαίρησε η Διεθνής Τράπεζα, ανακοινώθηκε ότι \$1τρίς περίπου πληρώνεται ετήσια σε δωροδοκίες, διεθνώς!

Σε νομικό επίπεδο ισχύει η Σύμβαση του ΟΗΕ ενάντια στη διαφθορά, την οποία προσυπόγραψε και η Κύπρος το 2003 ενώ το κράτος μας συμπεριέλαβε τις κατηγορίες που αυτή καλύπτει, στην εθνική μας νομοθεσία.

Σε επίπεδο εθελοντικών προτύπων, ο Διεθνής Οργανισμός Τυποποίησης (ISO), μόλις τον Οκτώβριο του 2016 εκπόνησε το διεθνές πρότυπο ISO 37001, περί “Διαχείρισης Συστημάτων Ενάντια στη Δωροδοκία”. Το πρότυπο γράφτηκε με τρόπο που να συμβαδίζει και με τα άλλα γνωστά πρότυπα συστημάτων διαχείρισης, π.χ. ποιότητας ISO 9001, περιβάλλοντος ISO 14001 κλπ και είναι πιστοποιήσιμο.

Λόγω του σύντομου χρονικού διαστήματος από την κυκλοφορία του, τα παραδείγματα εφαρμογής του προτύπου είναι ακόμη λίγα. Πληροφορίες λένε ότι σε ΗΠΑ και Ιταλία, οι εθνικοί φορείς διαπίστευσης δέχονται αιτήσεις από γνωστούς φορείς πιστοποίησης για να επιθεωρούν και να εκδίδουν έγκυρα πιστοποιητικά στις ενδιαφερόμενες επιχειρήσεις και Οργανισμούς. Στο γειτονικό Ισραήλ όπου το εμπόριο με Αμερικάνικες εταιρείες επικρατεί, ζητείται η προσκόμιση τέτοιων πιστοποιητικών, προ της σύναψης νέων εμπορικών συμφωνιών ενώ η πιστοποίηση αρχίζει σύντομα από το Ισραηλινό Δημόσιο κι εξαπλώνεται στον ιδιωτικό τομέα. Στη Γαλλία η νομοθεσία ζητεί από τις επιχειρήσεις να λαμβάνουν προληπτικά μέτρα για την καταπολέμηση της δωροδοκίας ως απόδειξη συμμόρφωσης βάσει εθελοντικών προτύπων του είδους. Στο Η.Β. και στις ΗΠΑ η νομοθεσία καλεί κατηγορούμενες εταιρείες και οργανισμούς να αποδείξουν ότι έχουν λάβει προληπτικά όλα τα απαραίτητα μέτρα που θα μπορούσαν, για αποφυγή της πιθανότητας εμφάνισης του φαινομένου της δωροδοκίας. Στην Κύπρο ο Κυπριακός Οργανισμός Τυποποίησης (CYS) κατόπιν ευρείας απαίτησης φορέων από τον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, υιοθέτησε το διεθνές πρότυπο ISO 37001 ως Κυπριακό. Επιπρόσθετα, η Κυπριακή Εταιρεία Πιστοποίησης (ΚΕΠ) επιθεωρεί και παρέχει αξιόπιστα πιστοποιητικά συμμόρφωσης με βάση το εν λόγω πρότυπο. Επομένως η διάδοση του προτύπου κατά της δωροδοκίας και η πιστοποίηση ως απόδειξη συμμόρφωσης προς αυτό, αποκτά σύντομα διεθνείς διαστάσεις και αναμένεται να ζητείται από την αγορά ως απαραίτητη προϋπόθεση είτε για τη σύναψη νέων εμπορικών συμφωνιών είτε για τους προσφοροδότες σε δημόσιες συμβάσεις.

Σε μια εποχή που συμπίπτει με την ετοιμασία της “Εθνικής Στρατηγικής κατά της Διαφθοράς” από το Υπουργείο Δικαιοσύνης & Δημόσιας Τάξης αλλά και την ετοιμασία σχετικών ενισχυτικών νομοθετημάτων για ψήφιση από τη Βουλή, το διεθνές πρότυπο ISO 37001 προβάλλει και μέσα από την εν λόγω Εθνική Στρατηγική ως πολύτιμο εργαλείο για τη διαχείριση και πρόληψη της δωροδοκίας. Ο CYS, στο πλαίσιο της αποστολής του για διάδοση της εφαρμογής των προτύπων στην κοινωνία, εφαρμόζει στρατηγική δράση για γνωριμία του εν λόγω προτύπου σε Υπηρεσίες και φορείς του δημοσίου αλλά και του ιδιωτικού τομέα σε ανώτατο επίπεδο.

Η εφαρμογή του προτύπου σχετίζεται άμεσα με τον τομέα της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού. Η εμπλοκή του προσωπικού σε όλες τις βαθμίδες και επίπεδα, αποτελεί σημαντικό συστατικό αποτελεσματικής οργάνωσης του συστήματος διαχείρισης ενάντια στη δωροδοκία. Επιπρόσθετα, ο ανθρώπινος παράγοντας σημειώνεται ως το πιο κρίσιμο σημείο στον Οργανισμό όπου συνιστά κόμβο αναφοράς για ανίχνευση πιθανών στοιχείων δωροδοκίας.

Σε Ημερίδα που διοργάνωσε ο CYS στις 14/9/2017 με τίτλο “Διεθνές Πρότυπο ISO 37001 Σύστημα Διαχείρισης κατά της Δωροδοκίας Ένα Αποτελεσματικό Εργαλείο κατά της Διαφθοράς”, κύριος ομιλητής ήταν ο Πρόεδρος της Τεχνικής Επιτροπής Τυποποίησης του ISO που εκπόνησε το Πρότυπο ISO 37001 κ. Neil Stansbury ο οποίος ανέλυσε στους 200 και πλέον συμμετέχοντες τις πρόνοιες του προτύπου και αναφέρθηκε σε παραδείγματα εφαρμογής τους ανά το παγκόσμιο.



Ο Πάμπος Καμμάς (MBA, BBA) είναι Διευθυντής Τυποποίησης στον Κυπριακό Οργανισμό Τυποποίησης (CYS) από το 2016 και Διευθυντής του ΚΕΚ-CYS, Διευθυντής Πιστοποίησης στην Κυπριακή Εταιρεία Πιστοποίησης (ΚΕΠ) 2004-2006, Λειτουργός στην ΟΕΒ 1993-2004.

Διετέλεσε εκλεγμένο Μέλος των Δ.Σ. των Ευρωπαϊκών Οργανισμών Τυποποίησης CEN&CENELEC 2011-2017, Πρόεδρος του Συμβουλίου Πιστοποίησης της CEN (CCB) 2015-2017 και εκπρόσωπος των CEN&CENELEC στην Ευρωπαϊκή Διαπίστευση (ΕΑ).

Κατέχει γνώσεις και εφαρμοσμένες εμπειρίες που σχετίζονται με το Ευρωπαϊκό Νομικό Πλαίσιο σε θέματα τυποποίησης, διαπίστευσης, πιστοποίησης, εναρμονισμένων Ευρωπαϊκών Προτύπων, τον Ευρωπαϊκό Κανονισμό 1025/2012.

Υπήρξε ενεργός Επικυρωτής για τα Επίπεδα Αριστείας του EFQM στην Κύπρο και Υπεύθυνος Διαχείρισης Ποιότητας Διαπίστευσης της ΚΕΠ.

Υπηρεσία Ανθρώπινου Δυναμικού – Ευχάριστες και Δυσάρεστες Στιγμές

του Δημήτρη Εργατούδη

Όλο και περισσότεροι οργανισμοί σήμερα στην Κύπρο, ακολουθώντας τα διεθνή πρότυπα, εφαρμόζουν τον θεσμό της Υπηρεσίας Ανθρώπινου Δυναμικού (ΥΑΔ), η οποία στελεχώνεται από Λειτουργούς Ανθρώπινου Δυναμικού (ΛΑΔ).

Το κυριότερο, και απαραίτητο, προσόν που πρέπει να διαθέτει ένας Λειτουργός για να σταδιοδρομήσει στην ΥΑΔ είναι να αγαπά τους ανθρώπους. Κατά τη διάρκεια της υπηρεσίας του θα έχει και ευχάριστες και δυσάρεστες στιγμές. Τόσο στις μεν όσο και στις δε, θα πρέπει να συμπεριφέρεται ανθρώπινα, αφού αυτές θα του μείνουν αξέχαστες, ειδικά εκείνες που θα έχει να αντιμετωπίσει για πρώτη φορά.

Αν ο λειτουργός σπούδασε το αντικείμενο της νέας του εργασίας (Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού) θα γνωρίζει αρκετά πράγματα θεωρητικά. Αλλά μόνο θεωρητικά. Αν πάλι αποσπάστηκε από άλλο τμήμα του οργανισμού, θα προσαρμοστεί εύκολα αφού είναι εξοικειωμένος με την κουλτούρα του οργανισμού. Δεν θα γνωρίζει όμως τη θεωρία. Ωστόσο και οι δυο θα έλθουν αντιμέτωποι με πρωτόγνωρες γι' αυτούς καταστάσεις, οι οποίες περιλαμβάνουν τα εξής:

• Προσλήψεις

Η προσλήψη νέων υπαλλήλων είναι από τα σημαντικότερα καθήκοντα ενός ΛΑΔ. Περιλαμβάνεται στις ευχάριστες στιγμές, ιδιαίτερα αν ο υποψήφιος που θα προσληφθεί αποδειχθεί άριστος υπάλληλος.

• Συμπεριφορά προς το προσωπικό

Ένας ΛΑΔ πρέπει να αποτελεί παράδειγμα προς μίμηση όσον αφορά τη συμπεριφορά του προς τους υπαλλήλους, οι οποίοι αναμένουν ότι θα ακολουθεί πιστά την εταιρική κουλτούρα του οργανισμού. Δεν πρέπει να χάνει ευκαιρία να επαινεί δημόσια την καλή δουλειά.

• Εργασιακό περιβάλλον

Είναι καθήκον κάθε ΛΑΔ να δημιουργεί ένα παρωθητικό εργασιακό περιβάλλον, στο οποίο οι υπάλληλοι να αμιλλώνται μεταξύ τους με στόχο την αριστεία. Η αναγνώριση των επιτυχιών είναι ένα πολύ αποτελεσματικό όπλο στη φαρέτρα της ΥΑΔ, το οποίο χρησιμοποιείται για την ανταμοιβή των καλών υπαλλήλων. Ένα καλό σύστημα παρώθησης και αναγνώρισης πρέπει να είναι απλό, διαφανές και, προπαντός, αξιοκρατικό.

• Πολιτική

Οι ΛΑΔ διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στη χάραξη της πολιτικής που ακολουθεί ένας οργανισμός όσον αφορά το ανθρώπινο του δυναμικό. Στόχος της πολιτικής αυτής πρέπει να είναι ένα ασφαλές, υγιές, καλά οργανωμένο και ευχάριστο περιβάλλον, το οποίο να ενισχύει τις προσπάθειες των υπαλλήλων, χωρίς διακρίσεις και αδικίες.

• Προβληματικοί υπάλληλοι

Ο χειρισμός των υπαλλήλων που δημιουργούν προβλήματα, περιλαμβάνεται στις μη ευχάριστες δραστηριότητες ενός ΛΑΔ. Τα πράγματα είναι πιο εύκολα όταν υπάρχει εμπεριστατωμένος Πειθαρχικός Κώδικας, το περιεχόμενο

του οποίου γνωρίζει το προσωπικό, και ο οποίος (κώδικας) καθορίζει τα διάφορα πειθαρχικά παραπτώματα, τη διαδικασία διερεύνησης και χειρισμού τους και τις προβλεπόμενες ποινές. Για μη σοβαρές υποθέσεις, ο χειρισμός περιορίζεται σε συμβουλές και νουθεσίες. Για τις σοβαρές, και προπαντός για τις κατά συρροή παραβιάσεις του Πειθαρχικού Κώδικα, πρέπει να ακολουθούνται πιστά οι πρόνοιές του. Σε τέτοιες περιπτώσεις χρειάζονται λεπτοί χειρισμοί εκ μέρους του ΛΑΔ ούτως ώστε οι οδηγίες που θα δώσει να είναι τέτοιες που να μην αντιμετωπίσει ο ίδιος, μελλοντικά, κατηγορίες για υπέρβαση εξουσίας ή για αμέλεια.

• Απολύσεις

Οι απολύσεις υπαλλήλων είναι το πιο δυσάρεστο καθήκον ενός ΛΑΔ. Όμως αν ο Λειτουργός αυτός είναι ήσυχος με τη συνειδησή του ότι έκαμε ό,τι ήταν ανθρωπίνως δυνατό για να συνετιστεί ο υπάλληλος και απέτυχε, τότε δεν πρέπει να έχει οποιεσδήποτε τύψεις γιατί ένας συνάδελφός τους έχασε τη δουλειά του. Τα πράγματα γίνονται πιο δύσκολα όταν ο ίδιος Λειτουργός αναλαμβάνει το δυσάρεστο έργο να ανακοινώσει στον υπάλληλο την απόλυσή του. Ανεξάρτητα από του ποιος θα ανακοινώσει την απόλυση, πρέπει οπωσδήποτε να ενημερώνεται η συντεχνία του υπαλλήλου, με τη σύμφωνο γνώμη του. Όπως και στις άλλες πειθαρχικές υποθέσεις, χρειάζεται να λαμβάνονται όλα τα αναγκαία μέτρα ούτως ώστε ο οργανισμός να είναι απόλυτα νομικά και δεοντολογικά κατοχυρωμένος.

• Παραιτήσεις

Μια παραίτηση μπορεί να είναι ευχάριστο ή δυσάρεστο γεγονός. Ευχάριστο είναι όταν αυτός που παραιτείται δεν φημίζεται για τις ικανότητες και τον χαρακτήρα του, και δυσάρεστο όταν πρόκειται για ταλαντούχο, άριστο υπάλληλο και εξαιρετο χαρακτήρα. Και στις δύο περιπτώσεις ο ΛΑΔ θα καλέσει τον υπάλληλο σε «μια συνέντευξη εξόδου» για να διερευνήσει τους λόγους που τον οδήγησαν στην απόφασή του να παραιτηθεί. Στην περίπτωση του καλού υπαλλήλου είναι καθήκον του ΛΑΔ να προσπαθήσει να τον μεταπείσει χωρίς όμως να σταθεί εμπόδιο σε μια ασυγκρίτως καλύτερη νέα καριέρα, και προπαντός, χωρίς να του δώσει ψεύτικες υποσχέσεις προκειμένου να τον πείσει να παραμείνει.

Επίλογος

Κάθε ΛΑΔ πρέπει να σκέφτεται πρώτα με την καρδιά και ύστερα με τον νουν. Μόνο έτσι θα μπορέσει να φέρει εις πέρας το δύσκολο έργο του.



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

Linking HR to Business Outcomes

by David Creelman



One might take any work within HR and frame it in one of two ways. You could think about the task at hand, such as “delivering training to customer service reps” or about the desired business outcome, such as “more satisfied customers”. Since HR is routinely criticized for not being connected to the business, it’s worthwhile considering if we can do more of the latter.

Judging a trainer’s performance in terms of a business outcome like “more satisfied customers” can be problematic. There are many things that affect customer satisfaction other than how service reps are trained. If we focus on the business outcome, the trainer may be rewarded or punished for something they only have a small impact on.

However, judging a trainer’s performance in terms of their own activity, such as “delivered training to 100 customer service reps” is also problematic because, if training isn’t solving the business problem, it can reward someone for doing tasks that have little value.

The traditional way of dealing with this is to rely on an effective bureaucracy to achieve the business outcome. The idea is that the trainer need not care about anything beyond their immediate task because people higher up in the bureaucracy will ensure that it’s part of an effort that will deliver a business outcome. In this scenario, a trainer, like other employees, should just do their prescribed task as well as possible and not worry about the bigger picture. It’s a simple solution that overlooks the insights a trainer might have on whether or not their activities are effective.

Perhaps we get off on the wrong track when we think of this in terms of judging an individual’s performance. It’s not so much whether the formal reward system balances individual activity versus business outcomes as it is that we want individual to think in terms of the business outcome. We want them to speak up when they know the activity isn’t contributing to the business goal.

I remember the managing director at Hay Malaysia leading a performance planning session and calling it to a halt mid-way through when it became apparent no one took the commitments they were making seriously. He could have easily just finished his activity of facilitating the session—and the client would happily have paid him for that—but he felt there was no point going through the motions if it wasn’t going to achieve a business outcome. It was a matter of an individual who saw their role as being bigger than the activity they were tasked to do.

If HR wants to be seen as more business focused, then the starting point will be HR leaders who act as role models in showing concern about the business outcome. They’ll take the time to explain the desired business outcome to their staff when they assign projects. They’ll ask their team if they think the activities are helping achieve the business outcome. And, when it comes to look back on the project, they’ll talk about it in terms of the business outcome.

David Creelman is CEO of Creelman Research. He is best known for his insights on People Analytics, Evidence-based Management and the “Uber-ization of work”. You can connect to Mr. Creelman on LinkedIn or email him at dcreelman@creelmanresearch.com



This is one issue where the formal rewards get in the way; it’s up to leadership to demonstrate that even though your formal goals may relate to your own individual activities, your mission is about playing a role in delivering a business outcome.

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.
- Participation in the CyHRMA Discussion Forum.
- Use of the CyHRMA Library “Costas Papakyriacou”.
- 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 Κυ.Συ.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

αλφάμεγα

**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

CAREER FINDERS

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

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

CONSULCO

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

CUBE AUDIT LTD

CUBE AUDIT
Address: Address: P.O. Box 28092,
2090 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22003399
Fax: +357 22003395
Email: info@cubeaudit.com.cy
Website: www.cubeaudit.com.cy
Contact Person: Andreas Koundouros

CYPRUS EXAMINATION CENTER

CYPRUS EXAMINATION CENTER
Address: Anemonas 27,
2051 Strovolos, Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22555592
Fax: N/A
Email: info@cec.com.cy
Website: www.cec.com.cy
Contact Person: George Charalambous

CYPRUS INTERNATIONAL INSTITUTE OF MANAGEMENT

**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: Thomas Poutas

CYPRUS UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

CYPRUS UNIVERSITY OF TECHNOLOGY
Address: P.O. Box 50329,
3603 Limassol, Cyprus
Tel: +357 25002500
Fax: +357 25002750
Email: constantia.kousoulou@cut.ac.cy
Website: www.cut.ac.cy
Contact Person: Constantia Kousoulou

DanatCon

DANATCON HR LTD
Address: P.O. Box 27672,
2432 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 99592353
Fax: N/A
Email: louisa@danatcon.com
Website: www.danatcon.com
Contact Person: Louisa Kyrianiopoulou

Dale Carnegie

**DC PERSONAL AND PROFESSIONAL
DEVELOPMENT LTD**
Address: 25 Minoa,
7102 Larnaca, Cyprus
Tel: +357 96535300
Fax: N/A
Email: dinos.demetriou@dalecarnegie.com
Website: cyprus.dalecarnegie.com
Contact Person: Dinos Demetriou

Deloitte

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

delta soft

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

DIAPO

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

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

EY

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

EIMF European Institute of Management & Finance

**EUROPEAN INSTITUTE OF
MANAGEMENT & FINANCE**
Address: 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

George Z. Georgiou & Associates LLC

**GEORGE Z GEORGIOU
& ASSOCIATES LLC**
Address: 1 Eras Street,
1060 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22763340
Fax: +357 22763343
Email: sarah.forster@gzg.com.cy
Website: www.gzg.com.cy
Contact Person: Sarah Forster

GLOBAL RECRUITMENT SOLUTIONS

GLOBAL RECRUITMENT SOLUTIONS LTD
Address: Agathangelou Business Centre,
101 Gladstonos Street,
3032 Limassol, Cyprus
Tel: +357 22342720
Fax: +357 25342718
Email: jobs@grsrecruitment.com
Website: www.grsrecruitment.com
Contact Person: Donna Stephenson

HEALTH INSURANCE ORGANISATION

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

humanasset

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

Muhanha & Co. Actuaries & Consultants

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

infoCREDIT GROUP

INFOCREDIT GROUP LIMITED
Address: 5A Philippos Hadjigeorgiou,
2006 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22398000
Fax: +357 22458937
Email: info@infocreditgroup.com
Website: www.infocreditgroup.com
Contact Person: Andreas Hadjimichael

INVESTCOR

INVESTCOR CORPORATE LTD
Address: 61 Street, Joanna Court,
Office 203 (City?)
Tel: +357 25000333
Fax: +357 25000133
Email: info@investcor.eu
Website: www.investcor.eu
Contact Person: Elirini Theodosiou

KAS CONSULTANTS

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

HR INNOVATE

KHR INNOVATE LTD
Address: 10 Terra Santa, Flat 1,
2001 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 96217187
Fax: N/A
Email: katerina@hrinnovate.org
Website: www.hrinnovate.org
Contact Person: Katerina Andreou

L.M.C. Educational Services

**L.M.C. (COLOCASSIDES)
EDUCATIONAL SERVICES LTD**
Address: 30A Ippokratous Street,
1011 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 97617535
Fax: N/A
Email: lefteris@lmcnet.com.cy
Website: www.lmcuseducation.com
Contact Person: Lefteris Colocassides

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



LEADING DYNAMICS - ADVANCED CONSULTANCY & TRAINING SOLUTIONS
Address: 6 Aiolou Street, 2018 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 70000075
Fax: N/A
Email: info@leadingdynamics.training
Website: www.leadingdynamics.training
Contact Person: Andreas Hadjixenis



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 Pattichi, 3070 Limassol, Cyprus
Tel: +357 25345800
Fax: +357 25345808
Email: marketing@iekvasiliou.com
Website: www.anergos.eu
Contact Person: Michalis Vasilou



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



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



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 ICE CREAM GROUP
Address: P.O. Box 25040, 1306 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22445566
Fax: +357 22555001
Email: human.resource@pandpicecream.com
Website: www.pandpicecream.com
Contact Person: Jovanna Papaphilippou



PEOPLE FOR BUSINESS GROUP CYPRUS LTD
Address: 116 Gladstones, 3032 Limassol, Cyprus
Tel: +357 22444984
Fax: N/A
Email: rpitsika@pfb-group.com
Website: www.pfb-group.com
Contact Person: Rebecca Pitsika



POUL PEDERSEN & PARTNERS CYPRUS
Address: 74 Makedonitissis, 2057 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 99244052
Fax: N/A
Email: christiana.kyriacou@pedersenandpartners.com
Website: www.pedersenandpartners.com
Contact person: Christiana Kyriacou



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



PWC CYPRUS
Address: 3 Themistocles Dervis Steet, 1066 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22555000
Fax: +357 22555001
Email: charis.anastassiadou@cy.pwc.com
Website: www.pwc.com/cy
Contact Person: Charis Anastassiadou (Senior Manager, Human Capital)



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: Kyriacos Venizelos



SAT-7 MEDIA SERVICES LTD
Address: Strovolos Avenue, 2042 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22761050
Fax: +357 22761040
Email: hr@sat7.org
Website: www.sat7.org
Contact Person: Sophia Evangelou



SEWERAGE BOARD OF LIMASSOL - AMATHUS (SBLA)
Address: P.O. Box 50622, 3608 Limassol, Cyprus
Tel: +357 25881888
Fax: +357 25881777
Email: info@sbla.com.cy
Website: www.sbla.com.cy
Contact Person: Hara Panera



SOCIALSPACE GLOBAL MEDIA LTD
Address: 57 Digeni Akrita, Office 201, 1070 Nicosia, Cyprus
Tel: 70 088 088
Fax: +357 22104880
Email: y.p@socialspaceglobal.com
Website: www.socialspaceacademy.com
Contact Person: Yorgos Petrakides



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



TALENT TEAM CONSULTING TT LTD
Address: P.O. Box 25611, 1311 Nicosia, Cyprus
Tel: 700 88 520
Fax: +357 22250520
Email: kkyriacou@talentteam.com.cy
Website: www.talentteam.com.cy
Contact Person: Kypros Kyriacou



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



TRADING POINT OF FINANCIAL INSTRUMENTS LTD
Address: 12 Richard and Verengaria Street, Araouzos Castle Court, 3042 Limassol, Cyprus
Tel: +357 25029920
Fax: +357 25820344
Email: hr@xm.com
Website: www.xm.com
Contact Person: Argyroula Demetriou Loizidou



TSYS LTD
Address: P.O. Box 12691, 2251 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22882600
Fax: +357 22882982
Email: cyprus@tsys.com
Website: www.tsys.com
Contact Persons: Kenneth Cuschieri, Zoe Leonidou



UNIVERSAL LIFE INSURANCE PUBLIC CO LTD
Address: P.O. Box 21270, 1505 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22882222
Fax: +357 22882200
Email: info@unilife.com.cy
Website: www.unilife.com.cy
Contact Persons: Kypros Miranthis, Maria Kakouri



UNIVERSITY OF CENTRAL LANCASHIRE-CYPRUS
Address: P.O. Box 42440, 6534 Larnaca, Cyprus
Tel: +357 24812121
Fax: +357 24812120
Email: info@uclancypus.com.cy
Website: www.uclancypus.com.cy
Contact Person: Georgia Kyriacou



UNIVERSITY OF NICOSIA
Address: P.O. Box 24005, 1700 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22841500
Fax: +357 22352057
Email: hassabi.d@unic.ac.cy
Website: www.unic.ac.cy
Contact Person: Dina Hassabi



VASSILIKO CEMENT WORKS PUBLIC COMPANY LTD
Address: P.O. Box 21281, 1519 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 24845555
Fax: +357 24845345
Email: m.toumbas@vassiliko.com
Website: www.vassiliko.com
Contact Person: Markos Toumbas



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



YGIA POLYCLINIC PRIVATE HOSPITAL LTD
Address: P.O. Box 56174, 3305 Limassol, Cyprus
Tel: +357 25884600
Fax: +357 25353890
Email: info@ygiapolyclinic.com
Website: www.ygiapolyclinic.com
Contact Person: Polys Votsis

ΝΕΑ ΜΕΛΗ ΤΟΥ ΣΥΝΔΕΣΜΟΥ / NEW MEMBERS OF THE ASSOCIATION

ΠΛΗΡΗ ΜΕΛΗ / FULL MEMBERS

Όνοματεπώνυμο / Full Name

Stavrini Michaelidou

Diomides Diomidous

Demetria Sofroniou

Nina Prokofeva

Theofilos Antoniou

Vaso Panayi

Philippos Kyprianou

Andri Argyridou

Michalis Kairinos

ΣΥΝΔΕΔΕΜΕΝΑ ΜΕΛΗ / ASSOCIATE MEMBERS

Όνοματεπώνυμο / Full Name

Andriana Georgiadi

Kyriaki Efthymiou

Lydia Adourian

Olga Chrysostomou

Konstantina Nikolaou

Constantinos Christoforou

Anthia Panagiotou

Nicoleta Apostolou

Pavlos Antoniou

Nikolaos Volos

ΦΟΙΤΗΤΙΚΑ ΜΕΛΗ / STUDENT MEMBERS

Όνοματεπώνυμο / Full Name

Eleni Kyriakou

Irini Loizou

Despina Christou

Nikoletta Kyprianou

Christos Bekios

Marina Kiosse

Kristina Panteli

Rafail Koulouteris

Demetra Aza

Irene Menelaou

ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ - ΜΕΛΗ / CORPORATE MEMBERS

Επωνυμία Εταιρείας / Name of Company

DANATCON HR LTD

INVESTCOR CORPORATE LTD

VASSILIKO CEMENT WORKS PUBLIC COMPANY LTD

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

President: Panayiotis Thrasyvoulou / Πρόεδρος: Παναγιώτης Θρασυβούλου

Vice - President: Maria Stylianiou Theodorou / Αντιπρόεδρος: Μαρία Στυλιανού Θεοδώρου

Secretary: Elena Stavrinou / Γραμματέας: Έλενα Σταυρινού

Treasurer: Athena Neophytou / Ταμίας: Αθηνά Νεοφύτου

Assistant Secretary: Andreas Savvides / Βοηθός Γραμματέας: Ανδρέας Σαββίδης

Member: Maria Georgiou / Μέλος: Μαρία Γεωργίου

Member: Miranda Archontidou / Μέλος: Μιράντα Αρχοντίδου

Member: Elli Matsouka / Μέλος: Έλλη Ματσούκα

Member: Marios Christophorou / Μέλος: Μάριος Χριστοφόρου

ΕΠΙΤΙΜΟΙ ΠΡΟΕΔΡΟΙ / HONORARY PRESIDENTS

Artemis Artemiou / Αρτέμις Αρτεμίου

Costas Papakyriacou / Κώστας Παπακυριακού

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, Άρτεμις Ριαλά, τα σωστά στοιχεία επικοινωνίας σας στο info@cyhrma.org.

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, Artemis Riala at info@cyhrma.org with your correct contact and/or professional details.

ΔΙΑΦΗΜΙΣΤΕ ΣΤΟ

‘ΑΝΘΡΩΠΟΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑ’

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

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

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

ADVERTISE IN

PEOPLE AND WORK

THE CYPRIOT HUMAN RESOURCES
MANAGEMENT PROFESSIONAL MAGAZINE.

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

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

ΓΙΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΔΙΑΦΗΜΙΣΤΙΚΟΥ ΧΩΡΟΥ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΗΣΤΕ ΜΕ ΤΗΝ ΑΡΤΕΜΙΣ ΡΙΑΛΑ
ΤΗΛ: 22318081, ΤΗΛΕΟΜΟΙΟΤΥΠΟ: 22318083, E-MAIL: INFO@CYHRMA.ORG

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



ΠΙΟ ΔΥΝΑΤΗ ΑΠ' ΟΣΟ ΓΝΩΡΙΖΕΤΕ, ΠΙΟ ΑΝΘΡΩΠΙΝΗ ΑΠ' ΟΣΟ ΘΑ ΠΕΡΙΜΕΝΑΤΕ.

Όλοι εμείς, στη Τσιμεντοποιία Βασιλικού, μοιραζόμαστε ένα κοινό όραμα: να ενεργούμε δεοντολογικά και με κοινωνικά υπεύθυνο τρόπο στις δραστηριότητές μας, υιοθετώντας στη στρατηγική μας στόχους βιώσιμης ανάπτυξης.



ΒΑΣΙΛΙΚΟ
Τ Σ Ι Μ Ε Ν Τ Ο

ΑΠΟ ΤΟ 1963

ΤΣΙΜΕΝΤΟΠΟΙΙΑ ΒΑΣΙΛΙΚΟΥ ΔΗΜΟΣΙΑ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΛΤΔ

Γραφεία, Εργοστάσιο
και Λιμάνι, Βασιλικό

Εγγεγραμμένο Γραφείο
και Ταχυδρομική Διεύθυνση

Email: info@vassiliko.com

Τ: +357 24 845 555, Φ: +357 24 332 651

Λεωφ. Κυριάκου Μάτση 1Α

Τ.Θ. 22281 1519 Λευκωσία - Κύπρος

Τ: +357 22 458 100, Φ: +357 22 762 741

www.vassiliko.com

"People and Work"

JOURNAL OF THE CYPRUS HUMAN RESOURCE
MANAGEMENT ASSOCIATION

"Άνθρωπος και Εργασία"

ΤΟ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ ΤΟΥ ΚΥΠΡΙΑΚΟΥ ΣΥΝΔΕΣΜΟΥ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ