

ΑΝΘΡΩΠΟΣ & ΕΡΓΑΣΙΑ

ΤΕΥΧΟΣ 47

Annual
Conference
2018
Ετήσιο
Συνέδριο 2018

Event: Drinks with the
Board / Εκδήλωση με
το Διοικητικό Συμβούλιο

Member Satisfaction
Survey 2018 /
Έρευνα Ικανοποίησης
Μελών 2018

The New
Professional Map
by Peter Cheese





MSc Human Resource Management & Corporate Strategy

14 months FT | 24 months PT

Λευκωσία / Λεμεσός (Δίδακτρα €6,300)

- Αξιολογημένο - Πιστοποιημένο από τον Φορέα Διασφάλισης Ποιότητας και με κρατική χορηγία μέχρι **€3,417**
- Εγκεκριμένο από το SHRM (Society for Human Resource Management), US



ΒΡΑΔΙΝΑ ΜΑΘΗΜΑΤΑ ΣΕ ΛΕΥΚΩΣΙΑ ΚΑΙ ΛΕΜΕΣΟ ΜΕ ΜΙΚΡΕΣ ΟΜΑΔΕΣ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑΣ

Οι προκλήσεις του CIM είναι μεγάλες, αλλά οι ανταμοιβές ακόμη μεγαλύτερες. Σπουδάζεις στην Κύπρο με χαμηλότερο κόστος, διδάσκεσαι από επαγγελματίες του χώρου και συμφοιτητές σου είναι επίσης επαγγελματίες του χώρου. Οι πιθανότητες επιτυχίας... αυξημένες, γιατί έρχεσαι σε επαφή με επαγγελματίες που ίσως αύριο να είναι οι μελλοντικοί σου συνεργάτες.



ΛΕΥΚΩΣΙΑ 22778475 & ΛΕΜΕΣΟΣ 25343556

www.cima.ac.cy



University
of Cyprus

MASTER'S PROGRAM IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

ADVANCE YOUR CAREER



MSc Human Resource Management

Highlights:

- Expert knowledge and practical skills for a professional or academic career.
- Academic courses and practical workshops.
- Flexibility to attend the program as full-time or part-time student.
- Evening classes to fit the needs of those with other responsibilities.
- Taught by leading academics from Cyprus, Europe and beyond.
- Option to attend selected independent courses or workshops for professional development.

SEND YOUR APPLICATION IN EARLY FEBRUARY FOR FALL ADMISSION:

<http://www.ucy.ac.cy/graduateschool/en/admissions/postgraduate-programmes-places>

Thinking about it? Talk to us for further information!

Website: <http://www.ucy.ac.cy/mschrm/en/>

Facebook: <https://www.facebook.com/mschrmucy/>

Linkedin: <https://www.linkedin.com/in/msc-in-hrm-ucy-622921159>

Contact us at +35722893650 or +35722893740

Email: mschrm@ucy.ac.cy



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

ANNUAL CONFERENCE 2018

06.06.2018

Στις σελίδες 8-11 του περιοδικού μπορείτε να βρείτε το πλήρες άρθρο με όλες τις πληροφορίες από την εκδήλωση, όπως επίσης και περισσότερες φωτογραφίες. / The full article with all event's details and more images are available on pages 8-11 of the magazine.



Σελίδες / Pages

07	Από τη Σύνταξη Editor's Note
08 - 11	Ετήσιο Συνέδριο 2018 Annual Conference 2018
12	Ετήσια Γενική Συνέλευση 2018 Annual General Meeting 2018
13	Coaching for Real Impact Event
14	Cyprus Career Expo 2018
15	Εκδήλωση με το Διοικητικό Συμβούλιο Drinks with the Board of Directors
16	University of Cyprus welcomes their new MSc in Human Resources Management students with two Orientation Days
17 - 18	Εκδήλωση Εις Ανάμνηση της Ανθής Βόππη Ορνιθάρη
19	The New Professional Map
20 - 21	Ευτυχία και 'ευ ζην' (well-being) στο χώρο εργασίας
22 - 23	Interview with Argyris Argyrou: HR in Startups
24	Αφιέρωμα In Business περιοδικού στον Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. – Οι πέντε Προκλήσεις
25	Inhouse Recruitment Conference 2018
26	EAPM Meeting & Delegates Assembly 2018
27 – 30	Έρευνα Ικανοποίησης Μελών 2018 Member Satisfaction Survey 2018
31 – 32	78th Ετήσιο Συνέδριο "Improving Lives" – Academy of Management, Chicago
33	Συνέντευξη με τον Ανώτερο Λειτουργό στον Οργανισμό Ασφάλισης Υγείας, κ. Άγγελο Τρόπη
34	Membership benefits
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
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
οποιοδήποτε 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,

Ακόμη ένα τεύχος του περιοδικού μας βρίσκεται στα χέρια και τις οθόνες σας, γεμάτο από ενδιαφέρον ειδήσεις και πληροφορίες που αφορούν το επάγγελμα μας. Στο τεύχος αυτό παρουσιάζουμε τις εκδηλώσεις που έχουμε διοργανώσει και συμμετάσχει ως Σύνδεσμος. Οι εκδηλώσεις αυτές περιλαμβάνουν το Ετήσιο Συνέδριο και την Ετήσια Γενική Συνέλευση, δύο από τα σημαντικότερα ορόσημα/ θεσμούς στο ετήσιο πλάνο μας, όπως επίσης τα αποτελέσματα της έρευνας Ικανοποίησης των Μελών μας. Ευχαριστούμε όλους για τη συνεχή συμμετοχή και στήριξη σας. Οι εκδηλώσεις αυτές δεν προσφέρουν μόνο ευκαιρίες για ενημέρωση, αλλά και τη δυνατότητα για ανταλλαγή απόψεων, επαγγελματική δικτύωση και σύσφιξη σχέσεων μεταξύ των μελών μας.

Παρουσιάζουμε επίσης το επαγγελματικό πρόγευμα, τις συμμετοχές μας σε διάφορες εκθέσεις σταδιοδρομίας και την πολύ συγκινητική εκδήλωση εις μνήμη της Ανθής Ορνιθάρη. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον έχουν επίσης οι αναφορές σε διεθνείς συνέδρια του EAPM, Inhouse Recruitment Ηνωμένου Βασιλείου και Academy of Management των Ηνωμένων Πολιτειών στα οποία συμμετείχαν μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ή μέλη μας και μας μεταφέρουν διεθνείς πρακτικές.

Ιδιαίτερα ενδιαφέρον και ενημερωτικό είναι επίσης το άρθρο από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο του CIPD, Peter Cheese για το νέο πρότυπο για τους επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού το οποίο ονομάζεται New Professional Map. Όπως θα δείτε και εσείς οι δεξιότητες του νέου προτύπου συνάδουν με τις αλλαγές στο σύγχρονο κοινωνικό και επιχειρησιακό περιβάλλον και βάζουν στην καρδιά του προτύπου τις αξίες και το σκοπό/ αποστολή.

Φιλοξενούμε επίσης ένα νεαρό και επιτυχημένο επιχειρηματία ο οποίος μοιράζεται μαζί μας τις πρακτικές διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού που εφαρμόζει από τα αρχικά στάδια της επιχείρησης του μέχρι και σήμερα που έχει πολλαπλασιαστεί σε προσωπικό. Η προσέγγιση και το σκεπτικό ενός Γενικού Διευθυντή όσον αφορά τις πρακτικές προσέλκυσης, εκπαίδευσης και οργάνωσης του προσωπικού προσφέρουν ιδιαίτερα ενδιαφέροντα στοιχεία. Πιο σημαντικό είναι όμως η προσέγγιση του σχέση με την κουλτούρα που διαμορφώνεται στην επιχείρηση, η οποία αποτελεί το σημαντικότερο παράγοντα επιτυχίας μίας επιχείρησης πέραν από κάθε πρακτική και σύστημα ανθρώπινου δυναμικού. Η διαμόρφωση της εργασιακής κουλτούρας σίγουρα 'περνά από τα χέρια' του τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού. Το βαθμό στον οποίο το κάθε τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού διαμορφώνει ή απλά παρακολουθεί το σημαντικό αυτό στοιχείο για τον οργανισμό διαφέρει σε κάθε οργανισμό. Με αφορμή την αναφορά αυτή θα ήθελα να δώσω την πάσα στον καθένα από εσάς να προβληματιστεί όσον αφορά στο σημείο του φάσματος βρίσκεστε εσείς...

Ενδεικτικό δείγμα του εύρους των δραστηριοτήτων και θεμάτων που άπτονται στη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού είναι και οι θεματολογίες των επαγγελματικών εκδηλώσεων και άρθρων που έχουμε επιλέξει και περιλαμβάνουν την επαγγελματική καθοδήγηση (Coaching) και το Ευ ζην (Wellbeing). Τα θέματα αυτά είναι ψηλά στη λίστα των θεμάτων που μας έχετε ζητήσει να ασχοληθούμε.

Εύχομαι να απολαύσετε το τεύχος αυτό και να σας δώσει την ευκαιρία να μάθετε κάτι καινούργιο, να προβληματιστείτε και να εφαρμόσετε κάτι διαφορετικό στον οργανισμό σας.

Μαρία Γεωργίου

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

Dear Readers

One more issue of our Association's magazine has landed on your screen and your hands, full of interesting news and information relevant for our profession. In this issue we present to you the events we have organized and participated in, including our Annual HR Conference and our Annual General Meeting, which are both key milestones in our annual planner, as well as the results of our Members' Satisfaction Survey. We thank all of you for your ongoing participation and support in these activities. These events not only offer our members the opportunity for new insights, they create the platform for sharing of experiences, professional networking and strengthening relationships between our members.

We present also our Business Breakfast, our participation in a number of Career Fairs and the touching event organized in memory of Anthi Ornithari. Of particular interest are the articles on a number of international events which Board Members and Association Members have attended, like the EAPM Meeting, the UK In-house Recruitment Event and the Academy of Management Meeting in the US, all of them bringing to us best practices and new insights.

I would encourage you to read the article from the Executive Director of the CIPD, Mr Peter Cheese on the new standard for people professionals, namely the New Professional Map. As you will see from the new standard, the skillset of HR professionals is changing and is very much aligned with the shifts in the business and social environment we are experiencing and places in the heart of the standard values and purpose.

We are also very happy to host an interview with a young and successful entrepreneur, who shares with us the human resource practices he applies from the start of his business till today where his staff has multiplied. The thinking and approach of a General Manager on attracting, developing and retaining staff offers very interesting insights. What is though most striking it's the emphasis he places on how the organizational culture is shaped in the organization and how it impacts the success of the business, more than any other HR system of process. Managing organisational culture definitely 'passes through' the HR Department. The degree in which an HR team shapes or just observes this important parameter differs in each organization. In view of this reference, I would encourage each one of you to reflect on which part of the spectrum you are sitting in this respect ...

Indicative of the broadness of activities and areas under the HR sphere, are the topics of our Business Breakfast and the articles we choose to publish which include Coaching and Wellbeing. These areas we also on your top priorities in terms of topics you would be most interested to learn more.

I hope you enjoy this issue and from the contents you learn something new, you reflect through a different perspective and you implement a new practice in your organization.

Maria Georgiou

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



06.06.2018

Ετήσιο Συνέδριο 2018

Ανταπόκριση από την Μιράντα Αρχοντίδου

Ο Κυπριακός Σύνδεσμος Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού (Κυ.Συ.Δ.Α.Δ.), διοργάνωσε και φέτος το Ετήσιο Συνέδριο του 2018, στις 6 Ιουνίου 2018 στο Hilton Park, Λευκωσίας.

Το συνέδριο παρακολούθησαν πάνω από 200 άτομα, αποδεικνύοντας πως ακολουθώντας την συντριπτική επιτυχία των προηγούμενων συνεδρίων, το Ετήσιο Συνέδριο του Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. έχει καθιερωθεί ως σημαντικός σταθμός για τους επαγγελματίες Ανθρώπινου Δυναμικού στην Κύπρο.

Οι σύνεδροι ήσαν κυρίως Επαγγελματίες Ανθρώπινου Δυναμικού. Το Συνέδριο παρουσίασε σύγχρονες ανατρεπτικές και καινοτόμες τάσεις του τομέα Ανθρώπινου Δυναμικού.

Το Συνέδριο ξεκίνησε με τον Πρόεδρο του Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. κ. Παναγιώτη Θρασυβούλου ο οποίος καλωσόρισε τους συμμετέχοντες και τους ευχαρίστησε για την παρουσία τους σε αυτή τη σημαντική εκδήλωση για τον Σύνδεσμο. Ευχαρίστησε επίσης, τον κ. Αλέξανδρο Αλεξάνδρου για τη παρουσία του, εκ μέρους της κας Υπουργού Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, καθώς και για την απόφαση του Υπουργείου να θέσει το Συνέδριο υπό την αιγίδα του. Η αναγνώριση

αυτή είναι πολύ σημαντική και αποτελεί κορυφαίο γεγονός για το Ετήσιο Συνεδριό μας.

Για το Συνέδριο έχει επιλεγεί μια εκλεκτή ομάδα ομιλητών παγκοσμίου εμβέλειας για να μοιραστούν σκέψεις και ιδέες σχετικά με τον εξελισσόμενο ρόλο λειτουργίας του Ανθρώπινου Δυναμικού, καθώς επίσης και το πώς θα πρέπει να προσεγγίζουμε αυτή τη νέα εποχή.

Οι τέσσερις (4) εμπειρογνώμονες του τομέα Ανθρώπινου Δυναμικού παρουσίασαν ως ακολούθως:

Ο **Perry Timms** ένας ομιλητής παγκοσμίου κύρους & ομιλητής σε θέματα TEDx, σύμβουλος και βραβευμένος συγγραφέας στο θέμα «Το μέλλον της εργασίας» μας έδειξε μέσα από το όραμά του, το μοντέλο και τους τρόπους με τους οποίους μπορεί να περιγραφεί η «Μεταμόρφωση του HR» για έναν μεταβαλλόμενο εργασιακό περιβάλλον.

Ο **Alexander Grabner-Jarlung** μάγεψε τους πάντες με το θέμα του "The Art of Storytelling" (Η Τέχνη της Αφήγησης). Ο Alexander οδήγησε τους παρευρισκόμενους σε ένα ταξίδι, ή στην πραγματικότητα σε διάφορα ταξίδια κάνοντας τον καθένα να νιώσει τη δύναμη και την



εξέλιξη της στρατηγικής αφήγησης. Οι παρευρισκόμενοι είχαν την ευκαιρία να «βιώσουν» την επίδραση της καλής αφήγησης, αλλά το σημαντικότερο, είχαν την ευκαιρία να αποκτήσουν μια βαθύτερη κατανόηση του γιατί και του πώς δουλεύει η αφήγηση.

Η **Nebel Crowhurst** μίλησε για την υιοθέτηση μιας κουλτούρας συνεχούς ανατροφοδότησης στη Διαχείριση της Απόδοσης (Performance Management). Το River Island έχει εδώ και τρία χρόνια ξεκινήσει την μετατροπή από μια παραδοσιακή προσέγγιση διαχείρισης της απόδοσης, προς μια προσέγγιση που στηρίζεται σε καθοδήγηση υποστήριξης και ανατροφοδότησης. Η Nebel Crowhurst, Επικεφαλής του Talent στο River Island, δήλωσε ότι η αρχή πίσω από την αλλαγή είναι η αντίληψη ότι πρέπει να συμβαίνουν ουσιαστικές συνομιλίες συνεχώς και όχι μόνο κατά την αξιολόγηση στο τέλος του έτους.

Ο **Ian Bailie** με τη 15ετή του εμπειρία στην προώθηση της καινοτομίας και τη δυνατότητα στρατηγικού μετασχηματισμού στο πλαίσιο της επιχειρηματικής πρακτικής, μίλησε για το πώς οι επιχειρήσεις μπορούν να προετοιμάσουν το μέλλον της εργασίας υιοθετώντας μια νοοτροπία με γνώμονα τα δεδομένα στον τομέα του Ανθρώπινου Δυναμικού, που θα ενισχύσει τους ανθρώπους και θα βοηθήσει να οδηγήσει σε ουσιαστικές συζητήσεις με την επιχείρηση σχετικά με την αφοσίωση (engagement), τη στρατηγική ταλέντων (talent strategy) και τον προγραμματισμό του δυναμικού (workforce planning).

Ήταν μια εξαιρετικά εποικοδομητική μέρα που κατάφερε να προωθήσει τις καλύτερες ιδέες σε μια πλατφόρμα και παρείχε ευκαιρίες για ανταλλαγή επιχειρημάτων, συζήτηση και λεπτομερή εξέταση των αναδυόμενων τάσεων, των βασικών ζητημάτων και προκλήσεων στον τομέα του Ανθρώπινου Δυναμικού.

Η εκδήλωση αποτέλεσε ένα ορόσημο προβληματισμού, έμπνευσης και εργαλείων που θα επιτρέψουν να αναδειχθούν καλές πρακτικές

για το ανθρώπινο δυναμικό στο σύνθετο και συνεχώς μεταβαλλόμενο επιχειρησιακό περιβάλλον.

Θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε ειλικρινά όλους τους Χορηγούς του Συνεδρίου του 2018. Η συμβολή τους ήταν καθοριστική στην επιτυχία του. Την εκδήλωση χορήγησαν η Deloitte ως Χρυσός Χορηγός και το CIIM ως Ασημένιος Χορηγός και οι εταιρείες Alfa Mega, Homemate, Stylianos Christoforou & Co και Unicars ως Χάλκινοι Χορηγοί και το PIK ως Χορηγός Επικοινωνίας. Επίσης, θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε τους Υποστηρικτές μας ΟΕΒ, Audionibe και Mbloo.



06.06.2018

Annual Conference 2018

Correspondence by Miranda Archontidou

The Cyprus Human Resources Management Association (CyHRMA) organized its 2018 Annual Conference on 6th June 2018 at Hilton Park, Nicosia.

The conference welcomed over 200 delegates, proving that continuing the overwhelming success of the previous years' conferences, the CyHRMA Annual Conference has been established as a milestone event for HR leaders in Cyprus.

Delegates comprised mainly Human Resource Professionals. The conference showcased the most current disruptive and innovative HR trends.

The Conference began with welcoming speeches by the President of the Board of Directors, Mr. Panayiotis Thrasyvoulou, who welcomed the participants and thanked them for their presence in this important event for the Association. He also thanked Mr. Alexandros Alexandrou, for attending the Conference on behalf of the Minister of Labour, Welfare and Social Insurance, as well as for the Ministry's decision to place the Conference under its auspices, acknowledging

once again the significance of this event and the Associations.

An elite panel of global speakers was carefully selected to share insights and ideas on the evolving role of the HR function as well as how we should be approaching this new era.

The four (4) industry experts delivering keynote presentations were:

Perry Timms a global & TEDx speaker, consultant and award-winning writer on the future of work took us through his vision, model and ways of being to describe the HR metamorphosis for a transforming world of work.

Alexander Grabner-Jarlung dazzled everyone on "The Art of Storytelling". Alexander took everyone on a journey, or actually several journeys making each one to feel the power and the evolution of strategic storytelling. Delegates had the opportunity to 'experience' the effects of good storytelling, but most importantly, got the opportunity to gain a deeper understanding of why and how storytelling works.



Nebel Crowhurst spoke about embracing a culture of constant feedback in performance management. River Island is three years into a transformation from a traditional performance management approach towards a coaching style of support and feedback. Nebel Crowhurst, Head of Talent at River Island, said that the principle behind the change is the notion that meaningful conversations should be happening all the time, rather than solely during the end of year appraisal.

Ian Bailie with 15 years'+ experience in driving innovation and enabling strategic transformation within HR discussed how companies can prepare for the Future of Work by embracing a data-driven mindset in HR that will empower their people and help drive meaningful conversations with the business about engagement, talent strategy and workforce planning.

It was admittedly an extremely valuable day which managed to endeavour in bringing best minds on one platform providing opportunity for debate, discussion, and dissect evolving trends, key issues and challenges.

The event provided a stage to gain insights, inspiration, and tools which will bring best practices on human resources issues and challenges faced in the complex, and ever-changing business environment.

We would like to sincerely thank all Sponsors of the 2018 Conference. Their contribution was decisive in creating an unforgettable Conference. The event was sponsored by Deloitte as Gold Sponsor, CIIM as Silver Sponsors and Alpha Mega, Homemate, Stylianos Christoforou & Co kai Unicars as Bronze Sponsors and CyBC as Media Sponsor. The Conference was supported by OEB, Audiovibe and Mbloo.



20.06.2018

Ετήσια Γενική Συνέλευση 2018

Annual General Meeting 2018

Ανταπόκριση από την Άρτεμις Ριαλά / Correspondence by Artemis Riala

Την Τετάρτη 20 Ιουνίου 2018, στην παρουσία των μελών του Συνδέσμου, διεξήχθη η Ετήσια Γενική Συνέλευση του Συνδέσμου μας στα γραφεία του Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. στη Λευκωσία.

Η Γενική Συνέλευση ξεκίνησε με την έγκριση των Πρακτικών της Γενικής Συνέλευσης για το 2017 και ακολούθησε απολογισμός για τις εκδηλώσεις και δραστηριότητες της περιόδου Ιουνίου 2017 – Ιουνίου 2018.

Στα πλαίσια του οικονομικού απολογισμού, εγκρίθηκαν από τα παρόντα μέλη οι οικονομικοί λογαριασμοί για το έτος 2017. Επίσης, εγκρίθηκε από τα παρόντα μέλη η ανανέωση συμφωνίας με τους υφιστάμενους ελεγκτές, κο Δημήτρη Δημητριάδη και κο Γρηγόρη Δημητρίου για έναν χρόνο (οικονομικός έλεγχος για την περίοδο 01/01/2018 – 31/12/2018).

Στα πλαίσια της Ετήσιας Γενικής Συνέλευσης τα Μέλη ενέκριναν επίσης την αναθεώρηση συγκεκριμένων άρθρων του Καταστατικού κατόπιν σχετικής εισήγησης του Διοικητικού Συμβουλίου.

Ακολούθησε κοκτέιλ, όπου οι παρευρισκόμενοι είχαν την ευκαιρία να ανταλλάξουν απόψεις για τους στόχους και τις δραστηριότητες του Συνδέσμου.

On Wednesday June 20th 2018, in the presence of our Association's members, the Annual General Meeting of our Association was held at CyHRMA offices in Nicosia.

The General Meeting began with the approval of the Minutes of the 2017 General Meeting and the report of the Board of Directors on the events and activities held during the period June 2017 – June 2018.

In the context of the financial reporting, members who were present approved the financial accounts for the year 2017. Also, the members who were present approved the agreement renewal with the existing auditors, Mr. Demetris Demetriades and Mr. Gregoris Demetriou for one year (financial audit for the period 01/01/2018 - 31/12/2018).

Before concluding the Annual Meeting the members approved the revision of certain articles of the Association's Constitution as proposed by the Board of Directors.

A Cocktail followed, where everyone present had the opportunity to exchange views on the objectives and activities of the Association.



28.06.2018

Coaching for Real Impact Event – Insights from a Master Coach

Ανταπόκριση από την Άρτεμις Ριαλά / Correspondence by Artemis Riala

Την Πέμπτη 28 Ιουνίου 2018, ο Κυπριακός Σύνδεσμος Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού (Κυ.Συ.Δ.Α.Δ.) με τη στήριξη του European Mentoring & Coaching Council Cyprus, διοργάνωσε με μεγάλη επιτυχία απογευματινή εκδήλωση με θέμα «Coaching for Real Impact – Insights from a Master Coach». Η εκδήλωση πραγματοποιήθηκε στο Koukouvaya Bistro Bar στη Λευκωσία και οι συμμετέχοντες ήταν κυρίως επαγγελματίες του τομέα Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού, όσο και επαγγελματίες Coaches. Ομιλήτρια ήταν η κ. Lise Lewis, MBA, Chartered FCIPD, EMCC EIA Accredited Master Coach Practitioner, EMCC ESIA Accredited Coach Supervisor, πρώην Πρόεδρος του EMCC διεθνώς (2011-2017) και τώρα EMCC International Special Ambassador.

Στα πλαίσια της παρουσίασης συζητήθηκε τι είναι το coaching, πως εφαρμόζεται, σε ποιες περιπτώσεις μπορεί να είναι αποτελεσματικό σαν προσέγγιση και σε ποιες όχι. Επιπρόσθετα, παρουσιάστηκαν πραγματικές περιπτώσεις μελέτες (case studies) coaching, στα πλαίσια των οποίων συζητήθηκαν η δομή και προσέγγιση που εφαρμόζεται στις συνεδρίες coaching, και προκλήσεις που δύναται να αντιμετωπίζει ένας coach.

Ένεκα του ότι οι συμμετέχοντες προέρχονταν από ένα ευρύ φάσμα οργανισμών, τους δόθηκε η ευκαιρία να μοιραστούν εμπειρίες καθώς και συγκεκριμένους προβληματισμούς όσον αφορά το coaching. Στο τέλος της παρουσίασης, οι συμμετέχοντες είχαν την ευκαιρία να δικτυωθούν στα πλαίσια του κόκτεϊλ που ακολούθησε.

Η ανατροφοδότηση που δόθηκε κατέδειξε ότι η εκδήλωση ήταν πολύ χρήσιμη για τους συμμετέχοντες και το θέμα πολύ επίκαιρο. Αξίζει να σημειωθεί ότι η θεματολογία της εκδήλωσης έχει προσδιοριστεί από τα μέλη του Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. (στα πλαίσια πρόσφατης έρευνας), ως η πρώτη προτίμησή για την περαιτέρω επαγγελματική ανάπτυξη και ενημέρωσή τους.

Στόχος του Συνδέσμου είναι, μεταξύ άλλων, να συνεχίσει να προσφέρει στα μέλη του ευκαιρίες επαγγελματικής και προσωπικής ανάπτυξης σε θέματα που αποτελούν προτεραιότητα για τους ίδιους, καθώς και να παρέχει ευκαιρίες δικτύωσης με επαγγελματίες του ίδιου τομέα ενδιαφέροντος, για ανταλλαγή εμπειριών και απόψεων.

On Thursday June 28th, 2018, the Cyprus Human Resource Management Association (CyHRMA) with the support of European Mentoring & Coaching Council Cyprus, organised an afternoon event on the subject “Coaching for Real Impact – Insights from a Master Coach”. The event was held at Koukouvaya Bistro Bar, in Nicosia and participants were mainly HR professionals and Coaches. Presenter was Mrs Lise Lewis MBA, Chartered FCIPD, EMCC EIA Accredited Master Coach Practitioner, EMCC ESIA Accredited Coach Supervisor, former International President of EMCC (2011-2017) and now an EMCC International Special Ambassador.

The presentation covered topics such as what coaching is, how it is applied in practice, which cases are considered as ‘coachable’ and which not. In addition, real case studies of coaching were presented, analysing the suggested approach that can be applied during a coaching session, and challenges that are faced by the coach.

The mixture of the participants profile enabled an enhanced sharing of experiences, as well as exchanging of views on how to address specific concerns with regards to coaching. Following the completion of the presentation, the participants had the opportunity to network over cocktails and bites.

According to the feedback received, the event was very useful for the participants and in line with the current challenges and priorities of the sector. It is noteworthy that the topic of the event has been indicated by the members of CyHRMA (in the context of a recent survey) as the first preference for their development.

The Association's goal is, among others, to continue offering to its members several opportunities for development, based on the HR areas that are considered as priority, as well as to create networking opportunities for exchanging of experiences and views amongst the HR professionals.



05 - 06.06.2018

Cyprus Career Expo 2018

Ανταπόκριση από τον Παναγιώτη Θρασυβούλου / Correspondence by Panayiotis Thrasyvoulou

Ο Κυπριακός Σύνδεσμος Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού (Κυ.Συ.Δ.Α.Δ.), συμμετείχε μέσω του Προέδρου του κ. Παναγιώτη Θρασυβούλου, στο Cyprus Career Expo 2018, το οποίο διοργανώθηκε στις 5 και 6 του Μάη 2018, στο Cyprus State Fair, στη Λευκωσία.

Οι συμμετέχοντες του πάνελ έφεραν μαζί τους μια πλειάδα εμπειριών στον τομέα της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού, αντιπροσωπεύοντας μεγάλους εργοδότες της Κύπρου, ενώ η πλειονότητα τους ήταν και Πλήρη Μέλη του Κυ.Συ.Δ.Α.Δ.

Η συζήτηση αρχικά περιστράφηκε γύρω από θέματα ειδικού ενδιαφέροντος για τους νέο-εισερχόμενους στην αγορά εργασίας, όπως η συνέντευξη για εργοδότηση, η σύνταξη βιογραφικού σημειώματος και ο ρόλος της εμφάνισης και της μη λεκτικής επικοινωνίας κατά τη συνέντευξη.

Έπειτα, η συζήτηση επικεντρώθηκε σε πιο γενικά θέματα που αφορούσαν στις δεξιότητες/κυριότερα χαρακτηριστικά που αναζητούν σήμερα οι HR Directors/Managers από τους υποψήφιους προς εργοδότηση αλλά και στο πώς προσαρμόζονται οι επιχειρήσεις στις νέες απαιτήσεις που αναπόφευκτα δημιουργεί η είσοδος στην αγορά εργασίας των Millennials ή ακόμα και της Γενιάς Y.

Στα θέματα αυτά επικεντρώθηκε και ο σχολιασμός του Προέδρου του Κυ.Συ.Δ.Α.Δ., μεταφέροντας την συσσωρευμένη γνώση και άποψη μιας μεγάλης μερίδας επαγγελματιών του τομέα Ανθρώπινου Δυναμικού αλλά και Οργανισμών-μελών.

Οι νέοι έθεσαν τους προβληματισμούς τους στο πάνελ και τους κάλεσαν να απαντήσουν σε καίρια ερωτήματα που τους προβληματίζουν, όπως το γιατί συχνά οι εργοδότες απαιτούν προϋπηρεσία/εμπειρία στον τομέα στον οποίο οι νέοι αιτούνται εργασία και κατ' επέκταση το κατά πόσον οι εργοδότες στην Κύπρο είναι πραγματικά έτοιμοι να αναγνωρίσουν, προσελκύσουν και αναπτύξουν ταλέντα δημιουργώντας μηχανισμούς που θα «χτίζουν» τις δεξιότητες που απαιτούνται και ενδεχομένως υπολείπονται οι νέοι.

Ένεκα των φλεγόντων θεμάτων που τέθηκαν, η συζήτηση ήταν πολύ ζωντανή και αμφίδρομη μεταξύ του κοινού και των συμμετεχόντων στο πάνελ, ενώ ο όλος συντονισμός που έγινε από τον κ. Αλέξανδρο Αντωνορά επέτρεψε τη μέγιστη δυνατή συμμετοχή και παράθεση των πιο επίκαιρων θεμάτων προς συζήτηση.

The Cyprus Human Resource Management Association (CyHRMA), participated through its President Mr. Panayiotis Thrasyvoulou, at the Cyprus Career Expo 2018, which was held on 5th and 6th of May, 2018 at the Cyprus State Fair, in Nicosia.

The participants of the panel carried with them a plethora of experience in Human Resource Management, representing large employers of Cyprus, the majority of them were also Full Members of CyHRMA.

The debate was initially focused on topics of general interest to newcomers in the labour market, such as Mock interviews, CV Clinics and the role of appearance and non-verbal communication during the interview.

Furthermore, the discussion then focused on more general issues pertaining to the skills / main features currently sought by HR Directors/Managers by candidates for employment, but also on how businesses adapt to the new requirements inevitably created by entry into the labour market of Millennials or even Generation Y.

These were the issues that the CyHRMA President focused and commented on, transferring the accumulated knowledge and opinion of a large section of professionals in the Human Resources sector and member organizations.

Young people raised their concerns in the panel and asked them to answer some crucial questions, such as why employers often require experience in the area where young people are applying for work and thus whether employers in Cyprus are really ready to recognize, attract and develop talent by creating mechanisms that will "build" the skills needed and potentially younger people don't have.

Because of the flaming issues raised by the discussion, it was very lively and interactive between the audience and the panellists, while the whole coordination by Mr. Alexandros Antonaras allowed the maximum possible participation and presentation of the most up-to-date topics to be discussed.



27.09.2018

Εκδήλωση με το Διοικητικό Συμβούλιο Drinks with the Board of Directors

Ανταπόκριση από την Άρτεμις Ριαλά / Correspondence by Artemis Riala

Ο Κυπριακός Σύνδεσμος Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού (Κυ. Συ.Δ.Α.Δ.), διοργάνωσε εκδήλωση με τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, την Πέμπτη 27 Σεπτεμβρίου, 2018 στο Silver Star Wine Bar, στη Λευκωσία.

Στην εκδήλωση παρευρέθηκαν περισσότερα από 40 Μέλη του Συνδέσμου, όπου είχαν την ευκαιρία να δικτυωθούν με επαγγελματίες στο χώρο του Ανθρώπινου Δυναμικού με πολύχρονη εμπειρία στον κλάδο και να ανταλλάξουν απόψεις και ιδέες με τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και μεταξύ τους, για τις τρέχουσες τάσεις στον τομέα του Ανθρώπινου Δυναμικού.

Ο χώρος που πραγματοποιήθηκε, ήταν ο κατάλληλος για να απολαύσουν όλοι μια χαλαρή ατμόσφαιρα με καλούς φίλους και συναδέλφους, παρέα με αυθεντικά ιταλικά εδέσματα και καλό κρασί.

Ευχαριστούμε τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου του Συνδέσμου για την όλη υποστήριξή τους και για την πρωτοβουλία να διοργανώσουν μια τέτοια εκδήλωση, όλους όσους παρευρέθηκαν, και φυσικά, το Silver Star Wine Bar για τη φιλοξενία και την άριστη εξυπηρέτηση!

The Cyprus Human Resources Management Association (CyHRMA), organised a “get together” event with the Board of Directors on Thursday 27th of September 2018, at Silver Star Wine Bar in Nicosia.

More than 40 members of the Association joined the event and had the opportunity to interact with each other and share views concerns and ideas and connect also with members of the CyHRMA Board on HR Trends.

The venue was perfect to enjoy a relaxing evening with good friends and colleagues, along with authentic Italian finger food and good wine.

We would like to thank the Association's Board Members for all their support and for making the event a success, and everyone who attended, and of course finally, Silver Star Wine Bar for their hospitality and excellent service!



27 - 28.08.2018

University of Cyprus welcomes their new MSc in Human Resources Management students with two Orientation Days

University of Cyprus Press Release



Panayiotis Thrasyvoulou currently serves as the Head of People Advisory Services (PAS) of EY Cyprus. PAS delivers integrated HR solutions, via a global EY network of more than 10.000 PAS professionals. After graduating from the University of Essex (BSc in Business Management) he moved on to acquire an MSc in International Employment Relations & Human Resources Management from the LSE. At LSE he graduated with Distinction and received the "Foundation of Automation and Human Development School Prize" for the best overall performance. He is currently a Phd candidate in Management from the University of Cyprus, researching issues related to organisational and job (re) design. At EY, Panayiotis and his team are advising clients on talent acquisition, performance management, immigration and mobility, organisational design, change management, learning & development and many other HR-related systems, processes and practices. He currently serves as the President of the Cyprus Human Resource Management Association (CyHRMA).

The Department of Business Administration of the University of Cyprus organized Orientation Days (August 27th & 28th) filled with informative sessions and fun activities in order to welcome students to its new MSc in Human Resources Management program. In one of those days, the President of the CyHRMA, Mr. Panayiotis Thrasyvoulou, presented advice and tips to the students regarding their future career in HR. In addition, as an experienced professional, he facilitated an interactive discussion with them concerning the skills connected to HR.

The first day, started with a warm welcome and inspirational advice by the Departmental Chair and Program Director. The rest of the evening involved experiential activities. On the second day, Mr. Panayiotis Thrasyvoulou, gave a remarkable presentation for both professional and academic Careers in HR that sparked the students' interest and inspired them just before the start of their Master's program. This was followed by team building activities, with the aim to help students understand the importance of working in teams. Mr. Thrasyvoulou, as an experienced professional, was there to facilitate the process and connect the skills the students used in the activities, with a career in HR. The night ended with Wine & Cheese, where students, professionals and academic staff relaxed and got to know each other in a less formal setting.

The Master's Program in Human Resource Management at the University of Cyprus's is a new program with the mission to advance people-centred management policies and practices in the field, adding value to individuals, organizations and society. For the selection of the students, the Program staff used a rigorous recruitment process and even though applications were many, only 30% of the applicants were recruited. The Program's focus is on quality and aims to combine both academic and practical learning.

Mr. Thrasyvoulou said in his speech, "The University of Cyprus has high prestige and the Faculty of Economics and Management is well connected within the industry."



31.10.2018

Εκδήλωση Εις Ανάμνηση της Ανθής Βόττη Ορنيθάρη

Ανταπόκριση από τον Κώστα Παπακυριακού

Στις 31 Οκτωβρίου 2018, η Ελληνική Τράπεζα με Υποστηρικτή τον Κυπριακό Σύνδεσμο Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού (Κυ.Σ.Δ.Α.Δ.), διοργάνωσε απογευματινή εκδήλωση εις ανάμνηση της Ανθής Βόττη Ορنيθάρη που υπήρξε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου του Συνδέσμου, καθώς επίσης και Διευθύντρια του Ομίλου της Ελληνικής Τράπεζας στην Υπηρεσία Ανθρώπινου Δυναμικού.

Η εκδήλωση πραγματοποιήθηκε στα κεντρικά γραφεία της Ελληνικής Τράπεζας, όπου παρευρέθηκαν περισσότερα από εκατό (100) στελέχη της μεταξύ των οποίων και μέλη του Συνδέσμου μας.

Την εκδήλωση χαιρέτισε ο CEO της Ελληνικής Τράπεζας, κ. Ιωάννης Μάτσης, όπου απήντησε σύντομη ομιλία και ακολούθησαν ομιλίες από εκπρόσωπο της Υπηρεσίας Ανθρώπινου Δυναμικού της Τράπεζας καθώς επίσης και του κ. Μιχάλη Αντωνίου, Γενικού Διευθυντή της Ομοσπονδίας Εργοδοτών και Βιομηχάνων (ΟΕΒ).

Εκ μέρους του Κυ.Σ.Δ.Α.Δ., απήντησε ομιλία ο Επίτιμος Πρόεδρος του Συνδέσμου μας, κ. Κώστας Παπακυριακού που είχε τη τιμή να συνεργαστεί με την μ. Ανθή Βόττη Ορنيθάρη πέραν της δεκαετίας στο Διοικητικό Συμβούλιο.

Στη συνέχεια, ανακοινώθηκαν από τον κ.Γιώργο Χριστοδουλίδη, Διευθυντή Υπηρεσίας Ανθρώπινου Δυναμικού της Ελληνικής Τράπεζας, υποτροφίες σε Μεταπτυχιακές σπουδές στον τομέα Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού που προσέφεραν πανεπιστήμια της Κύπρου εις μνήμη της μ. Ανθής Βόττη Ορنيθάρη και τέλος απονεμήθηκε αναμνηστική πλακέτα στην οικογένειά της.

Οι υποτροφίες που ανακοινώθηκαν ήταν οι εξής:

CIM: Πλήρης Υποτροφία MSc Human Resource Management & Corporate Strategy

CIM: 50% Υποτροφία MSc Human Resource Management & Organizational Behaviour

University of Nicosia: Master's Degree in Business Administration

Ο Κυ.Σ.Δ.Α.Δ. έκανε εισφορά στον Σύνδεσμο «Ένα Όνειρο Μια Ευχή» εις μνήμη της μ. Ανθής Βόττη Ορنيθάρη, επιλογή της οικογένειάς της.

Η οικογένειά της μ. Ανθής, ευχαρίστησε συγκινημένη τους Διοργανωτές της εκδήλωσης και ακολούθησε κοκτέιλ.

Ακολουθεί η ομιλία που απήντησε εκ μέρους του Κυ.Σ.Δ.Α.Δ. ο κ. Κώστας Παπακυριακού:

"IN MEMORIAM"

ΑΝΘΗ ΒΟΤΤΗ-ΟΡΝΙΘΑΡΗ

ΕΝΑΣ ΑΡΙΣΤΟΣ, ΔΙΑΛΕΧΤΟΣ ΑΝΘΡΩΠΟΣ ΠΟΥ ΜΑΣ ΕΦΥΓΕ

Στις 4 του Νιόβηρ 2017 έφυγε ξαφνικά από τη ζωή για το μεγάλο ταξίδι, μια μοναδική, μια εκλεκτή συνάδελφος στο απόγειο της επαγγελματικής, οικογενειακής και κοινωνικής της ζωής σε ηλικία 55 ετών, η ΑΝΘΗ ΒΟΤΤΗ-ΟΡΝΙΘΑΡΗ. Μια είδηση που σε φίλους και γνωστούς ακούστηκε σαν κεραυνός εκείνο το πρωινό, μια είδηση απίστευτη, δυστυχώς όμως ολότελα αληθινή. Η απώλεια της, γεγονός πλέον, γέμισε με θλίψη και βαθύτατο πόνο την οικογένειά της, τους φίλους, τους συναδέλφους, τους συνεργάτες καθώς και τους επιχειρηματικούς και τραπεζικούς κύκλους της Πρωτεύουσας και όχι μόνο. Έσβησε ένα πρωινό η Διευθύντρια Υπηρεσίας Ανθρώπινου Δυναμικού της Ελληνικής Τράπεζας. Ένας άριστος, διαλεκτός δικός μας άνθρωπος έφυγε αναπάντεχα από τη ζωή αλλά δεν θα ξεχαστεί, γιατί το φώς που σκορπούσε με την προσωπικότητά της δεν θα σβύσει τόσο εύκολα με την απουσία της.

Την Ανθή την γνώρισα πριν 17 χρόνια και συγκεκριμένα το 2001 όταν είχε εκλεγεί Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου και είχε αναλάβει το αξίωμα του Γραμματέα στο Σύνδεσμο μας, τον Κυπριακό Σύνδεσμο Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού. Στον Σύνδεσμο, η Ανθή πρόσφερε αδιάληπτα τις υπηρεσίες της από το 2001 έως το 2011, έντεκα ολόκληρα χρόνια ως Μέλος του Δ.Σ. αναλαμβάνοντας τα αξιώματα του Βοηθού Γραμματέα, ακολούθως του Γραμματέα και το 2009-2011 του Αντιπροέδρου. Σ' αυτή την περίοδο των 11 χρόνων υπήρξε ανελλιπώς συνάδελφος της στο Δ.Σ. όπου μου δώθηκε η ευκαιρία να γνωρίσω και εκτιμήσω από πρώτο χέρι τον χαρακτήρα, τις πολλαπλές της αρετές, τα πιστεύω και τα χαρίσματα της αλλά και τις ευρύτατες γνώσεις της στους τομείς Διεύθυνσης και Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού και Εργασιακών Σχέσεων. Δεν ήταν τυχαίο που η Ανθή στον επαγγελματικό της τομέα υπήρξε Μέλος της Εκτελεστικής Ομάδας της Ελληνικής Τράπεζας, Μέλος της Διαπραγματευτικής Ομάδας του Εργοδοτικού Συνδέσμου Τραπεζών, Μέλος του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών. Δυστυχώς η Ανθή δεν πρόλαβε να συμμετάσχει στην πρόσφατη ενδυνάμωση και εντυπωσιακή μεγέθυνση της Ελληνικής Τράπεζας με την αγορά και ενσωμάτωση των εργασιών της Συνεργατικής Κεντρικής Τράπεζας που την καθιερώνει ως την ηγετική Τράπεζα στον τομέα της λιανικής και την αναδύκνεί σε μια από τις μεγάλες Τράπεζες του τόπου μας, όπως εύστοχα αναφέρει ο CEO της Ελληνικής Τράπεζας κ.Ιωάννης Μάτσης.

Η Ανθή είχε άριστη εκπαίδευση, ακαδημαϊκά και επαγγελματικά προσόντα, ικανότητες και επάρκεια στον τομέα της. Ήταν καθ'όλα γνώστης των κοινωνικο-οικονομικών και τεχνολογικών μεταβολών στη σύγχρονη εποχή που έχουν επιφέρει σημαντικές αλλαγές στον τρόπο θεώρησης των πολ-

31.10.2018

Εκδήλωση Εις Ανάμνηση της Ανθής Βόττη Ορνιθάρη

Ανταπόκριση από τον Κώστα Παπακυριακού

λαπλών προβλημάτων και προκλήσεων που αντιμετωπίζει το ομολογουμένως ψυχοφθόρο σε πολλές περιπτώσεις επάγγελμα στη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού και Εργασιακών Σχέσεων.

Η Ανθή είχε βάλει τη δική της διακριτική σφραγίδα στην πρόοδο και ανάπτυξη του Συνδέσμου μας, είχε πάντοτε μελετημένη άποψη και αιτιολογικό λόγο στα διαδραματιζόμενα στον εργασιακό χώρο της Κύπρου και όχι μόνο. Προσωπικότητα σαν την Ανθή ήταν πράγματι μοναδική στο χώρο μας και ζηλευτό παράδειγμα προς μίμηση για τους νεώτερους στο επάγγελμα μας. Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας της καθόριζαν την συμπεριφορά της, την προσέγγιση της και τον τρόπο δράσης της στον επαγγελματικό, τον προσωπικό και οικογενειακό τομέα. Η Ανθή ήταν ένα φωτεινό παράδειγμα προσφοράς, υπηρεσίας, εντιμότητας, υπευθυνότητας, ήθους, φιλίας και εξαιρετικής συνεργατικότητας. Οι συσσωρευμένες εμπειρίες, οι γνώσεις, η συνεπή σκέψη, η καλή ακρόαση, ο πρωτότυπος προβληματισμός ήταν τα στοιχεία που διέκριναν εγώ προσωπικά από την πρώτη επαφή μου με την Ανθή. Τακτική η παρουσία και συμμετοχή της στις συνεδρίες του Δ.Σ. παρά το βεβαρυμένο καθημερινό πρόγραμμα της στην Ελληνική Τράπεζα. Τις συνεδριάσεις του Δ.Σ. τις είχε πάντοτε μέσα στις προτεραιότητες της, δεν τις θεωρούσε σαν κάτι το δευτερεύον. Η Ανθή είχε πάντοτε επικοδομητικές εισηγήσεις και προτάσεις στα θέματα της ημερήσιας διάταξης του Δ.Σ. Χαρακτηριστικά, επεδείκνυε συνέπεια στις αποφάσεις, ειλικρίνεια στις προθέσεις της, θετική προσέγγιση, πάντοτε βασισμένες σε υγιείς αρχές και αξίες, εμπλουτισμένες πάντοτε με το χαρακτηριστικό θερμό της χαμόγελο.

Παρακαλώ να μου επιτρέψετε σ' αυτό το σημείο να σκιαγραφήσω σε πολύ αδρές γραμμές τη συνεισφορά της Ανθής στο έργο του Συνδέσμου ως ακολούθως:-

- Φρόντιζε μέσα και έξω από τον Σύνδεσμο με τις πράξεις, το λόγο και το παράδειγμα της για την ανύψωση του επαγγελματικού κύρους και την αναβάθμιση της δημόσιας εικόνας γενικότερα του τομέα Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού και σε συνάρτηση με το Σύνδεσμο.
- Αντιπροσώπευε επάξια τον Σύνδεσμο σε Συνέδρια του εξωτερικού πανευρωπαϊκής εμβέλειας όπως λ.χ. του European Association of People Management (EAPM) και του Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD).
- Συμμετείχε ενεργά με εμφάνταστες προτάσεις στη διαμόρφωση και εφαρμογή του Οράματος, των Στρατηγικών και ετήσιων Λειτουργικών Στόχων και Πλάνων του Συνδέσμου. Είχε δε ιδιαίτερη συνεισφορά με τις εισηγήσεις της στο σχεδιασμό και στην ανάπτυξη του branding για βελτίωση της εικόνας του Συνδέσμου, νέο λογότυπο κ.ά. το 2010.
- Βαθύς γνώστης των αναπτυξιακών αναγκών του Επαγγελματία και των Στελεχών στη Δ.Α.Δ. καθώς και τις σύγχρονες τάσεις του τομέα, συμμετείχε ενεργά στο σχεδιασμό και την επιλογή της θεματολογίας και των Παρουσιάσεων αναφορικά με Επιμορφωτικά Προγράμματα, Σεμινάρια, Ανοικτές Διαλέξεις και άλλες Δράσεις που διοργανώνονταν από τον Σύνδεσμο.
- Ελάμβανε μέρος στις εκάστοτε Επιτροπές για τη διοργάνωση του Ετήσιου Συνεδρίου του Συνδέσμου και συμμετείχε ανελλιπώς στα Συνέδρια αυτά μαζί με συναδέλφους της από την Ελληνική Τράπεζα. Μάλιστα είχε αναλάβει την Προεδρία των εργασιών σε κάποια Συνέδρια και μεσούσης της οικονομικής κρίσης ανέλαβε με επιτυχία τον συντονισμό Συζήτησης Στρογγυλής Τραπέζης (Panel Discussions).
- Είχε εμπλακεί ενεργά στη διοργάνωση του 1ου Γραπτού Διαγωνισμού στη Δ.Α.Δ για Φοιτητές / Σπουδαστές στην Κύπρο και το εξωτερικό. Αυτό επανελήφθη αργότερα και σε επόμενους αναβαθμισμένους διαγωνισμούς και λάμβανε μέρος στις αξιολογήσεις του Διαγωνισμού.
- Είχε λάβει μέρος στην 1η αναθεώρηση του Καταστατικού του Συνδέσμου για να συμβαδίζει με σύγχρονες αντιλήψεις που αρμόζουν σε ένα μοντέρνο επαγγελματικό / επιστημονικό Σύνδεσμο.

Τα πιο πάνω στοιχεία μπόρεσα και άντλησα από τη μνήμη μου και δεν αποτελούν ασφαλώς την ολική συνεισφορά της Ανθής στην ενδυνάμωση και περαιτέρω πρόοδο του Συνδέσμου μας και γενικά στην ανύψωση του κύρους (status) του Επαγγελματία Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού στην Κύπρο. Ιδιαίτερα εμείς του Συνδέσμου έχουμε χρέος να εκφράσουμε τη βαθιά ευγνωμοσύνη μας προς την οικογένεια της Ανθής, τον σύζυγο της Ευριπίδη και τα παιδιά της Οριάντα και Ευαγόρα, για όσα η εκλιπούσα μας πρόσφερε απλόχερα.

Τελειώνοντας, θεωρώ τον εαυτό μου τυχερό που είχα την τιμή και την χαρά να γνωρίσω και να συνεργαστώ με αυτή την εξαιρετική, σπουδαία από κάθε άποψη γυναίκα - επαγγελματία, την Ανθή Βόττη Ορνιθάρη. Η Ανθή στο σύντομο βίο της έχει κερδίσει επάξια το φωτοστέφανο της αξιοσύνης.

Θερμά συχαρητήρια προς τον CEO κ. Ιωάννη Μάτση και όλη την ηγεσία της Ελληνικής Τράπεζας καθώς και στον φίλο Πρόεδρο του Συνδέσμου μας, Παναγιώτη Θρασυβούλου και τα Μέλη του Δ.Σ. για την εξαιρετική πρωτοβουλία διοργάνωσης της σημερινής εκδήλωσης.

Σας ευχαριστώ.

Κώστας Παπακυριακού MA, CharteredMCIPD, MInstLM, FCyHRMA.

Επίτιμος Πρόεδρος Κυπριακού Συνδέσμου Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού

The New Professional Map

by Peter Cheese

The CIPD launches new international standard for people professionals

The CIPD, the professional body for HR and people development, recently launched a new international standard for people professionals.

The new Profession Map is a tool created to help people professionals make their greatest impact and thrive in a fast-evolving world of work. It sets out the knowledge, behaviours and values underpinning today's people profession helping them respond to the constantly shifting landscape of work.

The new Profession Map is the product of a wide consultation with CIPD members, business leaders, industry experts and partner organisations globally. It is founded on the real experiences of thousands of practitioners around the world, making it a truly robust international tool.

Peter Cheese, chief executive of the CIPD, commented: "New specialisms and areas of capability are emerging. We needed to update our existing 2013 Profession Map to reflect these shifts but also to be adaptive to the future. Every step of the way, we have tested the thinking with our communities – and every step of the way those communities have helped us to focus and strengthen the Map."

The launch of the new Map is the first step in the CIPD's Profession for the Future journey, a commitment to prepare people professionals for the road ahead. The new Profession Map will help by developing practitioners understanding in emerging areas and providing a clear framework to support values-based decision-making.

The fundamental purpose of the people profession is to champion better work and working lives.

To achieve this, the new Profession Map offers a strong professional identity grounded in shared values and robust standards.



The new Map includes professional standards to help build the knowledge to be confident, the behaviours to be effective and values to make good decisions.

- It's built around the overarching purpose of the people profession: to champion better work and working lives and it is developed for people professionals, with people professionals.
- It's been developed to reflect international presence and context.
- It shifts the focus from generic best practice and processes to values-based decision-making. It won't tell practitioners what to do, but it will show how having the right core capabilities and professional values (being principles-led, evidence-based and outcomes-driven) leads to better decisions and impact in any situation.
- The standards themselves are divided into three categories: core knowledge (what you have to know to consider yourself an expert in people, work and change – regardless of your role, sector or specialism); core behaviours (ways of thinking and acting that should be universal and consistent across the people profession, even in new and challenging situations); and specialist knowledge (from L&D to OD&D to Employee Experience and beyond, the knowledge needed to operate in a broad spectrum of specialisms).
- The new Map has clearly aligned the levels in the new Profession Map with CIPD membership levels – so the standards directly equate to Associate, Chartered and Fellow. As well as 'Fundamental' level to allow better support to practitioners at earlier stages in their development and careers.

In time, the new Profession Map will underpin all CIPD qualifications, membership standards and CPD tools. This is a gradual process that will progress over the next couple of years. In the meantime, the 2013 Profession Map will still remain a robust tool and a reference point, and some of the newer areas of capabilities are being supported by ongoing learning programmes.

By applying the new Profession Map to daily work, the profession collectively gains a higher degree of trust and credibility. From this position of trust, people professionals are able to have the greatest impact on practices in people and organisational development.

"The Map was designed to evolve, as the knowledge needed to be an outstanding people professional progresses and changes, so will the Map. As new specialisms emerge, there will be a place for them. It is designed for a dynamic, shifting world and helping everyone to continue to build their careers and knowledge in the future and ultimately champion better work and working lives", Cheese concludes.

Ευτυχία και ‘ευ ζην’ (well-being) στο χώρο εργασίας

της Βίκυς Χαραλάμπους



Η Βίκυ Χαραλάμπους έχει πτυχία Διεθνών, Ευρωπαϊκών Οικονομικών σπουδών, MSc στην Οργανωσιακή Ψυχολογία και είναι υποψήφια διδάκτορας στη Θετική Οργανωσιακή Ψυχολογία. Ασχολείται κυρίως με εκπαιδεύσεις και ερευνητικά έργα που αφορούν εφαρμογές της Θετικής Ψυχολογίας στον εργασιακό χώρο, σε σχολεία, εκπαιδευτικούς, γονείς, παιδιά και εφήβους και με την Επαγγελματική Καθοδήγηση. 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, διευθύντρια του μεταπτυχιακού προγράμματος «Δημιουργικές Τέχνες & Εμπψύχωση». Έχει πάνω από 1000 ώρες εκπαιδευτική εμπειρία τα τελευταία 15 χρόνια σε Οργανισμούς. Είναι Ομότιμο Μέλος του Κυπριακού Συνδέσμου Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού, αντιπρόεδρος του Κυπριακού Συνδέσμου Συνεργατικής Μάθησης, μέλος του Κυπριακού Συνδέσμου Mentoring & Coaching (EMCC Cyprus) και της Ελληνικής Εταιρείας Θετικής Ψυχολογίας. Διευθύνει το Ινστιτούτο Ανάπτυξης Ltd (vicky@iodevelopment.eu)

Πώς μπορούν να ενισχυθούν με βάση το μοντέλο PERMA

Η ευτυχία και το ‘ευ ζην’ στο χώρο εργασίας λαμβάνουν ολοένα και μεγαλύτερη απήχηση, καθώς οι σύγχρονοι οργανισμοί προσπαθούν να αντιμετωπίσουν τις δυσάρεστες προκλήσεις που συνδέονται με το άγχος και την επαγγελματική εξουθένωση. Σύμφωνα με πολλές μελέτες, ένας σημαντικός αριθμός εργαζομένων αντιμετωπίζει προβλήματα ψυχικής υγείας και γενικότερα θέματα υγείας που σχετίζονται με το εργασιακό άγχος και που επηρεάζουν δραματικά την παραγωγικότητα και την εργασιακή τους ικανοποίηση. Από την άλλη, πολλές έρευνες επιβεβαιώνουν τη σχέση μεταξύ της ευτυχίας των εργαζομένων και διαφόρων θετικών αποτελεσμάτων τόσο σε ατομικό όσο και σε οργανωσιακό επίπεδο. Για παράδειγμα, η επαγγελματική ικανοποίηση συσχετίζεται αρνητικά με το άγχος, την κατάθλιψη, τις απουσίες, τις αποχωρήσεις από τον χώρο εργασίας και άλλες αντιπαραγωγικές συμπεριφορές. Αντίθετως, η ευτυχία στο χώρο εργασίας έχει συνδεθεί με υψηλότερη απόδοση στον ρόλο, παραγωγικότητα, καλύτερες σχέσεις με συναδέλφους, εργασιακή δέσμευση, ικανότητα επίλυσης προβλημάτων, δημιουργικότητα και μακροπρόθεσμη κερδοφορία.

Συνεπώς, κρίνεται ζωτικής σημασίας για τους οργανισμούς να διατηρήσουν το βέλτιστο επίπεδο υγείας και ευτυχίας των εργαζομένων τους.

Αν και η ευτυχία και το ‘ευ ζην’ αποτελούν πολύπλοκες, δυναμικές και πολυδιάστατες έννοιες, το μοντέλο «PERMA» (Seligman, 2012) αποτελεί ένα προστό πλαίσιο για την προώθηση του ‘ευ ζην’ στο χώρο εργασίας. Το συγκεκριμένο πλαίσιο αποτελείται από πέντε πτυχές:

1) ΘΕΤΙΚΑ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΑ (POSITIVE EMOTIONS)

Πώς μπορούμε να δημιουργήσουμε ένα περιβάλλον που να διευκολύνει τον αναστοχασμό, το μοίρασμα εμπειριών και γνώσεων, το αίσθημα του ανήκειν και τη σύνδεση μεταξύ των ατόμων και των ομάδων; Ειδικά στο χώρο εργασίας, οι ηγέτες μπορούν να επωφεληθούν με την ενίσχυση των θετικών συναισθημάτων για πολλούς λόγους. Καταρχάς, οι άνθρωποι που βρίσκονται σε θετική διάθεση αισθάνονται μεγαλύτερη ασφάλεια και συνεπώς είναι πιο ανοικτοί στη μάθηση και στην αναζήτηση νέων εμπειριών. Είναι, επίσης, πιο δημιουργικοί και συνεργάσιμοι και σίγουρα περνούν πολύ πιο όμορφα στην εργασία τους. Πώς λοιπόν οι ηγέτες μπορούν να ενισχύουν αυτή τη θετική συναισθηματική κατάσταση; Η πρώτη επιλογή είναι απλά με το να δώσουν μεγαλύτερη έμφαση στα θετικά συναισθήματα, να τα προσδιορίσουν και να τα γιορτάσουν. Η δεύτερη επιλογή για προαγωγή θετικών συναισθημάτων είναι με το να δημιουργούν ευκαιρίες για βίωση τους όπως επιβραβεύσεις, εορτασμούς των επιτυχιών και άλλες ευχάριστες δραστηριότητες.

2) ΔΕΣΜΕΥΣΗ (ENGAGEMENT)

Η δέσμευση αναφέρεται στην ψυχολογική κατάσταση κατά την οποία το άτομο απορροφάται βαθιά σε ένα έργο. Έχει να κάνει, επίσης, και με το πόσο ενδιαφέρει τους εργαζόμενους η φύση των καθηκόντων τους. Αυτή η εμπειρία εμπλοκής ή «ροής» συναντάται πολύ συχνά στην εργασία και εκδηλώνεται όταν ο εργαζόμενος αισθάνεται απορροφημένος, ενθουσιώδης και πλήρως βυθισμένος στο έργο του. Ως άτομα καλό θα ήταν να γνωρίζουμε τότε βιώνουμε «ροή» και επίσης ως ηγέτες να εντοπίζουμε το τί δημιουργεί ‘ροή’ στην ομάδα μας. Συνήθως εκδηλώνεται κατά τον προσδιορισμό αλλά και αξιοποίηση των δυνατών στοιχείων των εργαζομένων συνδέοντας τα με τον απώτερο σκοπό του οργανισμού.

3) ΣΧΕΣΕΙΣ (RELATIONSHIPS)

Η ύπαρξη θετικών σχέσεων στο χώρο εργασίας, μπορεί να οδηγήσει σε υψηλότερη παραγωγικότητα και αποτελεί σημαντικό δείκτη ποιότητας Ανθρώπινου Δυναμικού (HRMetrics) για την προσέλκυση νέων ταλέντων και διατήρηση των υφιστάμενων. Πόσο συχνά παρατηρούμε εργαζόμενους να παραιτούνται από τη δουλειά τους λόγω κακών σχέσεων με συναδέλφους ή τον προϊστάμενο τους; Οι ηγέτες μπορούν να ενδυναμώσουν τις θετικές επαγγελματικές σχέσεις, επιτρέποντας στους εργαζόμενους να κοινωνικοποιούνται μεταξύ τους τόσο σε επίσημες όσο και ανεπίσημες περιστάσεις. Για παράδειγμα, η συνεδρία της ομάδας θα μπορούσε να ξεκινά με το μοίρασμα από το κάθε μέλος μίας ιστορίας ευτυχίας που έγινε μέσα στην προηγούμενη βδομάδα. Το να συζητούν για το τί πήγε καλά ενισχύει τον



σεβασμό προς τους συναδέλφους. Θα πρέπει να σημειωθεί, ότι μπορεί οι οποιοσδήποτε δραστηριότητες που πραγματοποιούνται για ενίσχυση της ομαδικότητας (teambuilding activities) να είναι ευχάριστες αλλά οι σχέσεις χρειάζονται χρόνο για να χτιστούν. Ένα απλό παράδειγμα που θα μπορούσε να συντελέσει στο να ευδοκιμήσουν θετικές σχέσεις, είναι το να υπάρχει ένας κοινός χώρος για μεσημεριανό και χαλάρωση όπου οι εργαζόμενοι θα ενθαρρύνονται να τον χρησιμοποιούν παρά να κάθεται ο καθένας απομονωμένος στο γραφείο του.

4) ΝΟΗΜΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ (MEANING)

Όταν οι άνθρωποι βρίσκουν νόημα στην εργασία τους και την θεωρούν ως «κάλεσμα» τότε αισθάνονται πολύ συνδεδεμένοι με το επάγγελμά τους. Οι εργαζόμενοι αυτοί είναι πολύ πιο πιθανόν να νιώθουν ικανοποίηση από την εργασία τους και να είναι διατεθειμένοι να καταβάλουν την επιπρόσθετη προσπάθεια όταν απαιτείται. Μπορεί, επίσης, να εμπνέουν και τους υπόλοιπους και να βοηθούν στην αποτελεσματική ένταξη των νεοεισερχομένων. Οι ηγέτες θα μπορούσαν να βοηθήσουν στη δημιουργία της αίσθησης νοήματος στην εργασία, βοηθώντας τους εργαζόμενους στο να δουν τον ανώτερο σκοπό των καθηκόντων τους. Κάθε εργασία μπορεί να αποτελέσει «κάλεσμα». Αξίζει να σημειωθεί ότι η αίσθηση του νοήματος δεν συνδέεται με τα χρήματα αλλά με δράσεις που ευθυγραμμίζονται με τις αξίες μας, εξυπηρετεί κάτι ανώτερο πέραν του εαυτού μας και δημιουργεί το αίσθημα του ανήκειν σε έναν κοινό σκοπό. Όταν ένας εργαζόμενος νιώθει ότι συνεισφέρει με το έργο του, νιώθει πληρότητα και ευγνωμοσύνη, συναισθήματα που του αναπτερώνουν το ηθικό έτσι ώστε να αντεπεξέρχεται ακόμα και σε δύσκολες συνθήκες ή γεγονότα που εκτυλίσσονται στα πλαίσια της εργασίας του. Εργαζόμενοι που φαίνεται να αντιλαμβάνονται την εργασία τους ως κάλεσμα εκπλήρωσης ενός προσωπικού ανώτερου σκοπού και στόχων, έχουν μεγαλύτερα επίπεδα ευ ζην, ψυχικής και σωματικής υγείας, ψυχικής ανθεκτικότητας, αυτο-αποτελεσματικότητας και ικανοποίησης από την εργασία.

5) ΕΠΙΤΕΥΞΗ (ACHIEVEMENT)

Ο χώρος εργασίας πολύ συχνά δίνει τη δυνατότητα για προώθηση του αισθήματος της επίτευξης. Ωστόσο, υπάρχουν πολλοί τρόποι με τους οποίους οι ηγέτες μπορούν να βελτιώσουν και να επιβεβαιώσουν ότι ο οργανισμός τους και τα άτομα ευδοκimoύν. Για παράδειγμα, κατά τον σχεδιασμό οποιουδήποτε έργου θα πρέπει να ορίζουν τους δείκτες επιτυχίας. Όταν οι εργαζόμενοι αισθάνονται την πρόοδο, ενισχύεται και η εσωτερική τους παρακίνηση και ενθαρρύνονται στο να συνεχίσουν. Επιπλέον, με το να γιορτάζονται οι επιτυχίες και το μοίρασμα ιστοριών επιτυχίας αποτελεί ευκαιρία για το χτίσιμο θετικών σχέσεων φέρνοντας τους συναδέλφους πιο κοντά. Επίσης, με το να ορίζονται συλλογικοί μετρήσιμοι στόχοι, το να εκτιμάται το πώς η ατομική επιτυχία τροφοδοτεί και την επιτυχία της ομάδας προσθέτει επιπλέον αξία στην δυναμική της αλλαγής.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Συμπερασματικά, η επίτευξη και διατήρηση του 'ευ ζην' και της ευτυχίας στο χώρο εργασίας απαιτεί συνεχή προσπάθεια και εξάσκηση τόσο από τους ίδιους τους εργαζόμενους όσο και από τους οργανισμούς, οι οποίοι θα πρέπει να δημιουργούν τις κατάλληλες συνθήκες για άνθιση. Το μοντέλο «PERMA» αποτελεί σίγουρα χρήσιμο εργαλείο και ειδικά εάν συνδυάζεται με την ανάλογη ατομική προσπάθεια για διατήρηση ψυχικής υγείας και αυτό-φροντίδας (με ύπνο, ξεκούραση, άσκηση, ενυδάτωση, ασκήσεις χαλάρωσης και υγιεινή διατροφή) βοηθά τους ηγέτες ώστε να δημιουργήσουν το κατάλληλο εργασιακό περιβάλλον για τα άτομα και τις ομάδες ούτως ώστε να ευδοκιμήσουν και να αποδώσουν στο μέγιστο των δυνατοτήτων τους.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Achor, S. (2011). *The happiness advantage: The seven principles of positive psychology that fuel success and performance at work*. Random House.
- Fredrickson, B. L. (1998). What Good Are Positive Emotions? *Review of General Psychology: Journal of Division 1, of the American Psychological Association*, 2 (3), 300–319.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131 (6), 803-855.
- Oedes et al. (2011). Towards a positive university. *Journal of Positive Psychology*, 6(6), 432-439.
- Seligman, M. (2012). *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being*. Atria books.
- Slavin et al. 2012. PERMA: a model for institutional leadership and cultural change. *Academic Medicine*. 87, 1481.

I love my job



Argyris Argyrou: HR in Startups

Aiming to address the HR issues faced by startups, Theodoros Giovanni and Nastasia Michael interviewed Argyris Argyrou, Founder and CEO of Ideas2life, the company responsible for *Foody* and *AtYourService*.

Argyris, which is the core aspect of your HR approach?

As most startups, we began very small and now we have a team of 32 people and growing. From the beginning we made team culture a core aspect of how we work and operate, and we still keep the same momentum. We have an informal team culture with flexible working hours. We employ several good practices including flexible working hours and working from home. We want our colleagues to enjoy their work and we do our best to maintain a team culture that fosters our values.

Have you codified your HR practices or are you still at the stage of developing them?

Up until two months ago we didn't have anything written which was very frustrating to new members of our team. Let me give you an example. An intern arrived and had to immediately provide support over the telephone and email. During the first week of training, the intern used our internal communication platform (Slack) to let the team know about a task he was doing. I saw his comment and then sent him a task ticket (through Asana) telling him how the task should be specified, addressing the purpose and story behind it. Our intern that day had to learn something new that was not written down as a policy or procedure in our organisation in the past, since everyone learned with hands-on work. To avoid repetition and to ensure that everyone learned the same way, we spent the past couple of months codifying our procedures in a knowledge base platform available online to all new team members. We continually grow and learn, so it's important to write down what works and how it works.

Argyris, you established two startups from scratch, so I imagine you did a lot of hiring on your own. What changes have you noticed in your recruitment approach as you grew from a team of 5 to a team of 30?

I consider myself lucky in that I have had opportunity to conduct hundreds of interviews in my previous professional capacity as a Group Marketing Manager for FrouFrou Group of Companies. I did not try to reinvent the wheel but used my experience in the field to get us up and running. As we grow, and this is currently something we are working on, we want to create a well-structured and automated recruitment process that will limit my involvement to addressing candidate shortlists. We intend to do this by creating a standardized process where candidate skills and qualifications will be compared against position-specific variables. Technology and automation are key to our business and we want to utilize them in all our processes.

And what exactly do you hope to achieve by utilizing technology and standardizing procedures?

We are doing this for two reasons. First, our team has grown a lot in the past couple of years. At the beginning we had to work with information that is very different, in terms of volume and content, to what we have today. When we had only 10 members in our team, we were recruiting about a person a month, so hiring and training was easier. Now we are rapidly expanding, expecting to recruit 30 people in 2019, which means that to maintain the same recruitment and training quality we must do things differently. Secondly, we are an organization focused around a strong team culture that we must maintain and strengthen. Here we are all about the team culture. As a founder, my input defined our team culture but at the rate we

are growing we must find a better way to help sustain our corporate culture. For this reason, in the future we will introduce the position of Head of Culture and I will focus on other corporate aspects.

Let's talk recruitment. How do you hire? Do you use referrals?

Like most companies, we advertise online, through social media and dedicated websites. Although we use referrals, we try to avoid it because there are some risks associated with it. We also work with all Cypriot Universities with computer science programs, and we are looking at final year students or students who have shown an interest in our work and Foody as part of their final year project. Last summer we interviewed 60 people that led to 24 paid internships. This was time consuming, but we ended with three full time employees, and that's a win!

What can you tell us about your organizational structure?

We have an organizational chart but practically every person has multiple roles and teams may have several functions. We are not a typically 'traditional' organization in this regard.

In our experience other organization prefers specialized roles yet as you've mentioned you have people working in multiple roles? Is this intentional or have you yet to reach this level of specialization?

This is an interesting question. For startups, the first people to come onboard must be generalists, able to do everything out of necessity even though it may not be perfect. However, we learned that there is a turning point. Once you reach a size of 15-30 people, you need to shift from generalist to more specialized roles. We hire people we believe will fit in our team and then we intentionally have them work in multiple roles through an agile structure to help them learn about how we work and identify the most suitable roles for them. This is because most people working here are with us for less than a year. Colleagues who have been with us for 2-5 years, and have deep expertise in their field, need to span across the board to transfer their knowledge to the rest of the team

Do you have employee's turnover?

Although we are a young company, we have very low employee turnover.

Do you keep and monitor any KPIs?

Yes, we have KPIs. Currently we keep our eyes on 10 competency areas on things we want to automate. We also monitor how well colleagues give and receive feedback.

Considering that employees have multiple roles, do you use the same competency areas for everyone?

As a team we employ the 50-50 rule. Half competencies relate to how well people fit within their teams, and the other half about job specific knowledge.

So, you evaluate both soft and hard skills?

Exactly. Let's go back to our recruitment process. We don't conduct first interviews in person but online. We have an online questionnaire with questions such as 'What are your three sources for marketing news? Please briefly elaborate on your reasoning'. We have an online questionnaire with 10 questions and based

on the answers we get we invite about 60% of candidates for a personal interview. This provides for good screening and saves us a lot of time.

Who designed this questionnaire?

I designed it myself. We conducted considerable research before finalizing our questionnaire, and it is designed to help us see how a candidate thinks and acts. If we are hiring for a customer support position, we shift our attention to how candidates express themselves.

Let's talk about the challenges of managing millennials. As you know, millennials take risks, change jobs more easily than previous generations and prefer project-based work with rapid career progression opportunities. How do you cope with this?

We are still at the honeymoon period. Two years ago, we were only seven people, last year was twelve and this year we are 32. The challenge for us in the lack of career advancement opportunities but that we don't have enough people with the experience and growth that will enable them to take positions of responsibility. I am Head of HR and Head of Marketing until a responsible person is ready to assume these roles. We try our best to offer positions of responsibility within our organization.

Do you believe you are a good organization for millennials to work?

I believe we are an ideal organization for millennials. We are growing fast, and everyone can see the possibilities and we offer tremendous and rapid learning opportunities.

Tell us about performance appraisal at your organization.

Currently I am the one doing most of the evaluations. As of next year, I will limit my role. We receive and provide 360o feedback and we ask people to rate and evaluate their colleagues in their business team on work performance as well as ranking their

preferred working partners. We found that ranking is better than rating because it makes people think and prioritize rather than just stating a number. It helps us find our blind spots.

How do you keep employees happy and satisfied with their job?

People differ so it's hard to say. I try to keep my ear on the ground and identify problems before they grow. I always conduct monthly meetings with everyone in my team. We go for a walk and discuss everything together. It is very easy and simple for all problem areas to come up when you are genuinely involved and engaged with your people, especially in the first month. So, whenever there is an issue, we always discuss it. Now we are creating many new processes that will also include monitoring job satisfaction. We expect to grow to 120 people in the next couple of years and it will be harder for me to conduct monthly meetings. At that stage, monthly meetings will become quarterly meetings, which will be very different.

And our final question. What is the single most important piece of advice you would give to an HR professional?

Be as honest and as transparent as you can. There is no alternative to honesty. Our organization is 100% transparent. The only thing people don't have access to, for obvious reasons, are their appraisal rankings. If you are honest, difficult discussions can be made before matters become more difficult. If you are honest, you can identify problems before they grow. If you are honest, you don't have to play games, you project your motivations and aspirations more effectively which is very helpful to management. My advice is to have honest conversations. This is the most important advice I believe I can give.



Αφιέρωμα In Business περιοδικού στον Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. – Οι πέντε Προκλήσεις

της Ερατώς Πισιαρά Γερασίμου

Μια μεταβατική περίοδο διανύουμε στο επιχειρηματικό περιβάλλον σήμερα και οι προτεραιότητες της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού (Human Resources Management) (HRM) διαμορφώνονται αναφορικά με τον καίριο ρόλο που καλούνται να διαδραματίσουν, όπως αναδεικνύεται από τις προκλήσεις που προκύπτουν. Τις πέντε κυριότερες προκλήσεις αναλύει ο κ. Πααναγιώτης Θρασυβούλου, Πρόεδρος του Κυπριακού Συνδέσμου Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού (Κυ.Συ.Δ.Α.Δ.), καθώς και τον ρόλο του σώματος που εκπροσωπεί και αριθμεί σήμερα πέρα από 600 μέλη σε συνέντευξη που έχει δημοσιευθεί στο περιοδικό InBusiness στο ειδικό του αφιέρωμα για το Ανθρώπινο Δυναμικό.

Μετά την οικονομική κρίση των τελευταίων χρόνων, είναι γεγονός ότι η επιχειρηματικότητα διανύει μια μεταβατική περίοδο, η οποία προηγείται της πλήρους ανάκαμψης, καθώς πολλές από τις προκλήσεις που προϋπήρχαν, συνεχίζουν να υφίστανται. Παραμένουν με έναν ορίζοντα πιο αισιόδοξο μεν, αλλά πολύ εύθραυστο και επιρρεπής σε γεγονότα που συμβαίνουν τοπικά και ανά το παγκόσμιο, σημειώνει ο κ. Θρασυβούλου.

Οι προκλήσεις διαχωρίζονται σ' αυτές που καλείται να διαχειριστεί ο Επαγγελματίας Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού (ΔΑΔ) και σ' εκείνες με τις οποίες έχουν να κάνουν οι Οργανισμοί σε σχέση με το προσωπικό τους.

Ο Επαγγελματίας ΔΑΔ

Αναλυτικότερα, ο Επαγγελματίας ΔΑΔ έχει να αντιμετωπίσει δύο πολύ σημαντικές προκλήσεις. Η πρώτη αφορά στην ικανότητα προσαρμογής στα νέα δεδομένα της αγοράς, επαναφέροντας δεξιότητες που ήταν, πιθανόν, ανενεργές για χρόνια. Αυτές σχετίζονται, μεταξύ άλλων, με την αποτελεσματική προσέλευση και επιλογή στελεχών, τον σχεδιασμό συστημάτων διαχείρισης απόδοσης, αναγνώρισης και παροχής κινήτρων, καθώς και με τον εντοπισμό εκπαιδευτικών αναγκών για να στηρίξει την ανάπτυξη του Οργανισμού. Οι συγκεκριμένες διεργασίες ελαχιστοποιήθηκαν, κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης, όταν η πλειοψηφία των επιχειρήσεων είχε επικεντρωθεί, κυρίως, στον στόχο της επιβίωσης.

Η δεύτερη πρόκληση αφορά στην καλύτερη κατανόηση του επιχειρηματικού περιβάλλοντος από τον Επαγγελματία ΔΑΔ. Καθώς αυτό είναι ανταγωνιστικό, συνεχώς μεταβαλλόμενο, εύθραυστο, διεθνοποιημένο και δυναμικό, η καλή γνώση των οικονομικών και επιχειρηματικών ζητημάτων απ' όλη την διεύθυνση καθίσταται ζήτημα πρωταρχικής σημασίας. Ταυτόχρονα, η αντίληψη της στρατηγικής και των λειτουργιών του Οργανισμού, αλλά και οι γνώσεις σε θέματα που σχετίζονται με τον προϋπολογισμό, τις οικονομικές προβλέψεις και γενικά η ποσοτικοποίηση των αποτελεσμάτων θα αποτελέσουν κλειδί στην εργασία του Επαγγελματία κατά την περίοδο που διανύουμε.

Οι Οργανισμοί

Οι προκλήσεις των Οργανισμών, σε σχέση με το ανθρώπινο τους δυναμικό, είναι βασικά τρεις, σύμφωνα πάντα με τον κ. Θρασυβούλου.

Η μία σχετίζεται με την εξεύρεση ταλέντων για στελέχωση του Οργανισμού και τη στήριξη της αναπτυξιακής του πορείας. Η προσφορά τέτοιων ατόμων είναι όμως περιορισμένη, την ώρα που η ζήτηση όλο και αυξάνεται, κάτι που αποτελεί τροχοπέδη για την εταιρική ανάπτυξη:

«Πρόκειται για μια πρόκληση που είναι καθολική, αλλά καθίσταται ιδιαίτερα σημαντική σε Οργανισμούς οι οποίοι δραστηριοποιούνται στους τομείς λιανικού εμπορίου, HoReCa, φιλοξενίας (hospitality) και τεχνολογίας».

Η άλλη πρόκληση αφορά στον οργανωτικό σχεδιασμό και συγκεκριμένα στην απλοποίηση των οργανωτικών δομών και των διαδικασιών λήψης αποφάσεων.

Στόχος είναι η ενίσχυση της επικοινωνίας και της ικανότητας του Οργανισμού να αντιδρά πιο άμεσα στο συνεχώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον, όπως και στην ικανότητα του να προσελκύει ταλέντα. Σ' όλο αυτό εντάσσεται και η ταχύτητα αφομοίωσης των νέων τεχνολογιών. Παράλληλα, άλλη σημαντική πρόκληση είναι αυτή που αφορά στη διαχείριση του γενεαλογικού χάρσματος, που έχει δημιουργηθεί ως αποτέλεσμα των ευρύτερων δημογραφικών αλλαγών, οι οποίες επηρεάζουν και την αγορά εργασίας. Για παράδειγμα, σήμερα παρατηρείται η τάση να εργοδοτούνται πιο νεαρά και καταρτισμένα άτομα σε διευθυντικές θέσεις, τα οποία συχνά έχουν υφιστάμενους, που είναι πιο μεγάλοι σε ηλικία από αυτούς. Το γεγονός αυτό φέρνει από μόνο του πολύ σημαντικές προκλήσεις σε σχέση με την εκπαίδευση και την ηγετική ανάπτυξη των συγκεκριμένων στελεχών, καθώς πρέπει να μάθουν να διαχειρίζονται τις δυναμικές που δημιουργούνται σε ομάδες με διαφορετικές αξίες, προτεραιότητες και δεξιότητες ανταπόκρισης, δίνοντας τα αναγκαία κίνητρα κάθε φορά.

Ο Σύνδεσμος Κυ.Συ.Δ.Α.Δ.

Σε ένα περιβάλλον υψηλών απαιτήσεων, ο Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. έχει ως αποστολή του να υποστηρίζει ενεργά, να αντιπροσωπεύει και να συμβάλλει στην ανάπτυξη του επαγγέλματος ΔΑΔ σε όλη την Κύπρο: «Μέσα από μια συνεχή πορεία ανάπτυξης, την οποία χάραξαν οι προκάτοχοί μας, σήμερα ο Σύνδεσμος έφθασε να αριθμεί πέραν των 600 μελών, τόσο Επαγγελματίες του τομέα μας όσο και Οργανισμούς».

Για να εκπληρώσει την αποστολή του ο Σύνδεσμος, επενδύει ιδιαίτερα στην επαγγελματική ανάπτυξη και δικτύωση μεταξύ των Επαγγελματιών του τομέα. Αυτό επιτυγχάνεται μέσα από μια σειρά εκπαιδευτικών προγραμμάτων που προσφέρει και τα οποία στοχεύουν σε συγκεκριμένες δημογραφικές ομάδες μελών. Για παράδειγμα, διοργανώνονται συχνά και σύντομα επαγγελματικά προγεύματα εργασίας και απογευματινές εκδηλώσεις (late afternoon events), με καλεσμένους εμπειρογνώμονες - μέλη του Συνδέσμου, με επίκαιρη θεματολογία που απευθύνεται σε ανώτερα στελέχη HR.

Επίσης, γίνονται από τον Σύνδεσμο ομιλίες και εκδηλώσεις σε πανεπιστήμια, σε θέματα όπως πχ. δεξιότητες για εργοδότηση (employability skills) και οι τεχνικές παρουσιάσεων, ώστε να εκπαιδεύει φοιτητές - μέλη του. Ασφαλώς, πάντοτε στην ατζέντα βρίσκεται και το επίσημο Ετήσιο Συνέδριο του Συνδέσμου το οποίο έχει καταστεί θεσμός μεταξύ των μελών του Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. και ανωτάτων στελεχών κυπριακών οργανισμών.

Επιπρόσθετα ο Σύνδεσμος επενδύει και στην ευρύτερη κοινωνική προσφορά, η οποία επιτυγχάνεται μέσα από τη δημιουργία σχέσεων με κρατικούς φορείς και άλλους θεσμούς, όπου προσφέρει γνώσεις γύρω από την εργασία, τις εργασιακές σχέσεις και την κοινωνική πρόνοια.

18.07.2018

Inhouse Recruitment Conference 2018

Correspondence by Miranda Archontidou

CyHRMA Board Member Mrs. Miranda Archontidou attended the In-house Recruitment Leaders speaker and round-table networking Conference, which took place at the Hilton Bankside Hotel in London on 18th July 2018. With so many inspirational and innovative examples of positive change emerging, models of organisational leadership must change, evolve and adapt or risk being left behind. The conference brought together Recruitment Leaders and Heads of Talent Acquisition from a blend of fast growth, established, game-changing and market leading companies.

Below is a synopsis of the presentations given by each of the speakers to give you a brief idea of what are the issues which currently seem to be of most interest amongst the Talent Acquisition

• **The formula to help you attract and retain talent in times of change, by Kevin Green - Chair, Good Recruitment Campaign**

The presentation mainly focused on stressing the challenges faced by employers with regards to recruitment, supported nicely with real life examples. Referred to the Labour, Skill and Talent shortage and analysed factors affecting the talent crisis. Introduced the formula for success ($AE = P$ – Attraction Engagement = Performance) and concluded with the benefits for Employers in signing the Good Recruitment Campaign.

• **To achieve #ZeroTimeToHire you need to be 100% marketing led, by Adam Gordon, CEO, Candidate.ID**

An interesting presentation with an important addition to the recruitment aspect. According to surveys, 80% of success in recruitment relies on marketing, based on personalised candidate experience and how each candidate (depending on various factors) goes through the process differently. Mainly focused on technology and how the platform introduced by Candidate.ID can actually assist the recruiter in personalising as well as retaining engagement with candidates throughout the selection process.

• **Global Diversity and Inclusion (D&I) as an enabler for business success, by Natalie Sigona, Global Diversity & Inclusion Consultant, Rolls-Royce**

The presentation focused mainly on the importance of the concept of Diversity and Inclusion, with the added value of the word 'Belonging'. Well presented, making a strong case for Diversity in the workplace. Good points mentioned were Cognitive Diversity – Diversity of thought and how D&I is applied through the recruitment process in RR globally.

• **EasyJet's Agile multi-channel attraction in a pan-European environment, by James Ryding, Head of Talent Acquisition, EasyJet**

Very interesting presentation well-presented given in a duo ensemble that increased audience engagement. Presenting along with SMRS, EasyJet initiated a project that focused in building an Employer Brand through social media.

Good information provided on the aviation industry and some of the challenges facing through competition. Additional input given was:

1. How decisions are based on real data
2. How strategies are set taking in mind your competition and how best to plan.



3. How data and measurement has brought about success in figures
4. Employer Value Proposition – how that is reflected in the culture and the everyday working life.

• **Employee Advocacy: Shaping The Future of Your Talent Strategy, by Mark Rhodes, Marketing Director, reed.co.uk**

The presentation focused on the concept of Employee Advocacy, and a number of examples practiced by many companies were introduced (#lifeatsky). The concept cannot exist unless there is true authenticity in what an employer puts through as their Employer Value Proposition. Statistics have proved that people share their colleagues' posts more often than their employer's and it is a fact that employees have more followers than the company does. A lot of emphasis on the power of social media networking and data to back this up. The importance is stressed further when examining how this can impact on recruitment. Some numbers to prove the point:

- 42% candidates search tagged post of their new employer
- 42% search colleagues' profiles
- 1/3 will turn down an offer based on posts on social media

Data to show what would make an employee advocate, incentives, practices and finally the importance on the CONTENT that is sent through. This needs to be Informative – Sincere – Fun!

• **Recruitment Transformation: Sociology, not Technology, by Jon Hull, Head of Resourcing Delivery, Nationwide**

The presentation started with the introduction of the monkey experiment and how sometimes culture (the way things are done around here) can be so much embedded that possibly changing behaviours is not an easy task. The idea of the presentation was to give some tips on what other factors apart from technical, one should be examining and considering when moving on to changing technology.



• **The role technology plays in modernising a global resourcing function, by Victoria Hyland, Global Head of Talent Attraction, BP**

Speaker walked us through the BP Employee cycle and how this is linked to technology. This is more to give an idea of how the process is ongoing and how technology can assist. Analysis of the Candidate experience (as seen in BP), the importance of engagement and how technology can play a role in assisting throughout the whole cycle ensuring better management and better experience!

• **[KEYNOTE] In-House Recruitment Leadership = Total Leadership, by Therese Procter, Former Chief People Officer, Tesco Bank**

This presentation focused on the skills an in-house recruiter needs to have, labelled under Total Leadership. Based on that, an in-house recruiter needs to be:

Triple treat

1. Bias Navigator – Stressed the importance of remaining objective
2. Proxy CEO – the importance of being able to inspire your candidate and speak of the company as the CEO would
3. Disruptor in Chief – having to go out of the 'normal' way of doing things in order to attract candidates. Introduce new ideas and practice innovative approaches.

14.09.2018

EAPM Delegates Assembly

Correspondence by Elli Matsouka

On the 14th of September, 2018, the CyHRMA participated in the EAPM (European Association for People Management) Delegates Assembly which took place in Lucerne (Switzerland). Most of the national-member HR Associations attended with a total participation of 30 representatives from 22 countries. CyHRMA was represented by the Member of the Board Elli Matsouka.

During the meeting, the new EAPM Treasurer, Rita Becker from HR Swiss, was appointed for a period of three years and Gerhard Rübling from the German association DGFP was elected as the new EAPM Secretary-General.

Additionally, there was a vast exchange of experiences and knowledge on a number of matters that have been indicated as priorities from the majority of the EAPM members. In this context, the HR Associations of Romania, Finland and Norway have presented their business model for their respective national HR Association, providing facts and examples on how they have revised their business model to face their challenges and enhance the value towards their members. Their success stories can serve as an example for those HR Associations that aim to re-formulate their business model and strategy.

The agenda of the meeting also covered a brief presentation on the coming EAPM Congress, which will take place on 4th and 5th of April 2019 in Bled, Slovenia and is expected to attract as many as 100-150 international HR professionals and much more local HR professionals. Additionally, the agreed concept of the International Human Resources Day (the initiative was initially confirmed during the last EPAM Delegates Assembly) was presented and it was agreed that the first celebration will take place on 20th May, 2019, across Europe.

Last but not least, the EAPM Committees have discussed and agreed the key priorities for year 2019, which include, amongst others, the following initiatives:

- Establishment of a Speakers Database which can serve as a reference tool for the national-member associations when searching for possible speakers to attend local events.
- Establishment of a European Framework for HR Certification
- Conduction of an internal EAPM survey about innovative initiatives within national HR associations
- Creation of a platform with marketing material for the national HR organizations



Έρευνα Ικανοποίησης Μελών 2018

Member Satisfaction Survey 2018

της Άρτεμις Ριαλά / by Artemis Riala

Κάθε χρόνο ο Κυπριακός Σύνδεσμος Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού (Κυ.Συ.Δ.Α.Δ.) διεξάγει Έρευνα Ικανοποίησης Μελών με στόχο την αξιολόγηση του βαθμού ικανοποίησης των μελών, τον εντοπισμό των προσδοκιών των μελών καθώς και τρόπων που θα οδηγήσουν στην αύξηση του βαθμού ικανοποίησης.

Σε αυτό το τεύχος, μοιραζόμαστε μαζί σας τα αποτελέσματα της Έρευνας Ικανοποίησης Μελών που πραγματοποιήθηκε την περίοδο 16/05/2018- 31/05/2018.

Το Διοικητικό Συμβούλιο του Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. ευχαριστεί όλα τα μέλη που συμπλήρωσαν την έρευνα και μοιράστηκαν τις σκέψεις και απόψεις τους.

57 Μέλη έλαβαν μέρος δίνοντας την ανατροφοδότησή τους. 84.21% των συμμετεχόντων είναι Επαγγελματίες της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού και 50% αυτών είναι μέλη του Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. για πάνω από 5 χρόνια.

Γενικά, τα μέλη είναι ικανοποιημένα με τα οφέλη που προσφέρει ο Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. (80,43%).

Τα αποτελέσματα της έρευνας θα ληφθούν υπόψη κατά τη διαδικασία σχηματισμού Στρατηγικού Πλάνου του Διοικητικού Συμβουλίου του Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. για το 2019.

Το Διοικητικό Συμβούλιο δεσμεύεται να λάβει μέτρα προς αύξηση της ικανοποίησης και για παροχή ακόμη καλύτερων ωφελημάτων στα Μέλη του Συνδέσμου.

Παρακάτω βλέπετε αναλυτικά τα αποτελέσματα της έρευνας (οι απαντήσεις ήταν ανώνυμες):

Every year the Cyprus Human Resource Management Association (CyHRMA) conducts a Member Satisfaction Survey to assess and evaluate member satisfaction, identify their expectations and find out how it can serve its Members better.

In this issue, we are sharing with you the results of the Member Satisfaction Survey which was conducted between 16/05/2018- 31/05/2018.

The CyHRMA Board of Directors would like to thank all those who completed the survey and took the time to share their thoughts.

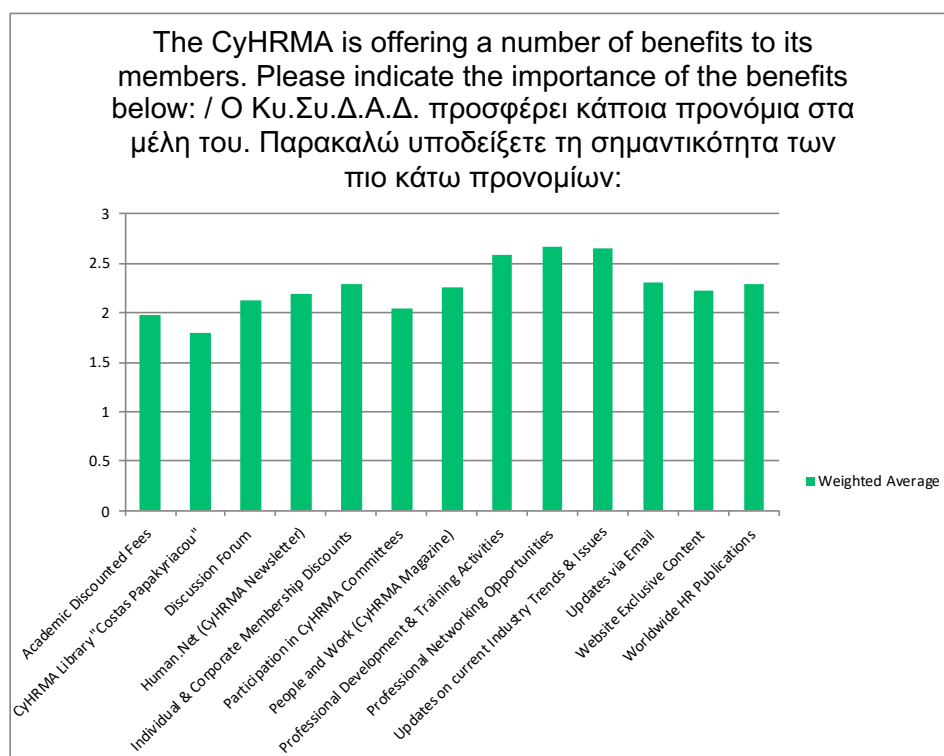
57 Members provided their feedback. 84.21% of the survey participants are HR Professionals and 50% of them are CyHRMA Members for more than 5 years.

Overall, members indicated that they are satisfied with the benefits provided by the CyHRMA (80,43%).

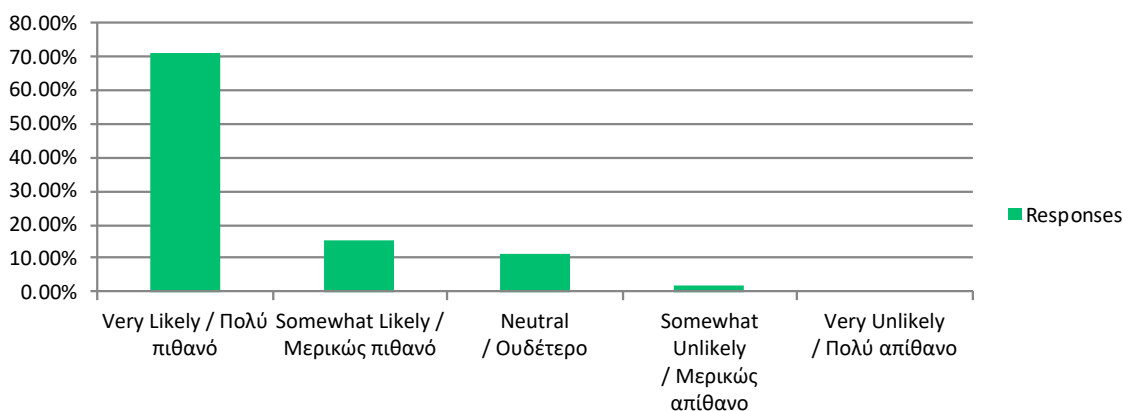
The survey results will be taken into consideration during the preparation of the CyHRMA Board's Strategic Plan for 2019.

The Board of Directors remains committed to increasing satisfaction and providing even better benefits to the Members of the Association.

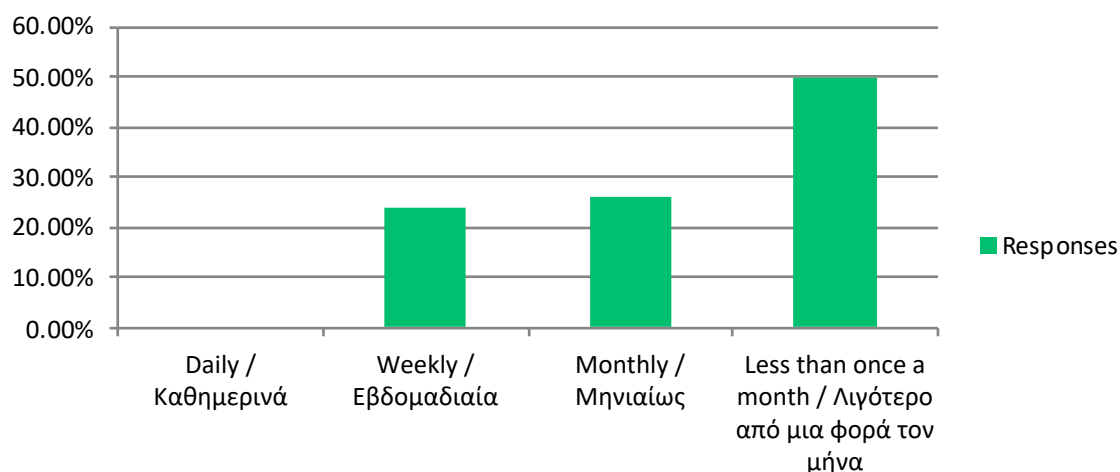
Below you can find the full results of the survey (responses were anonymous):



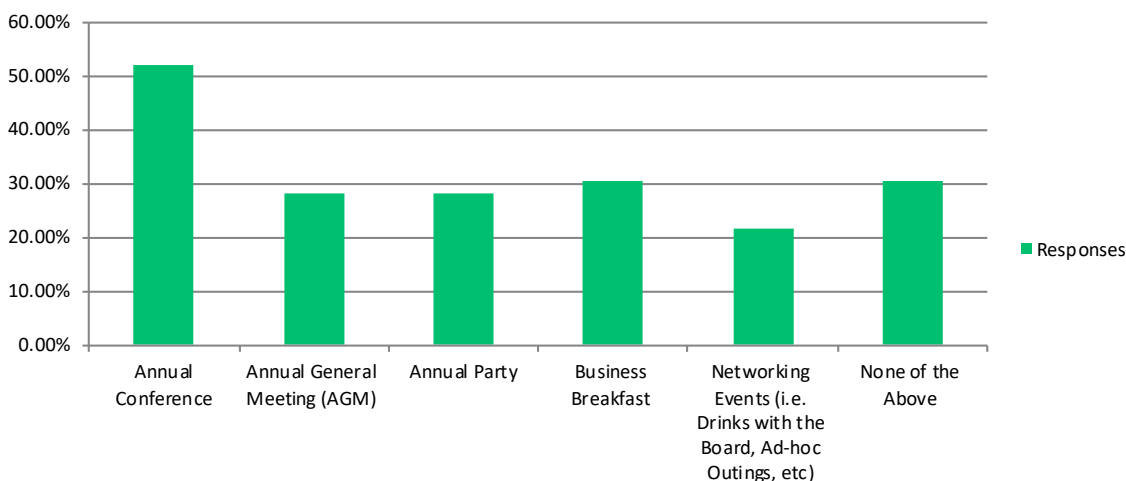
How likely would it be for you to recommend a CyHRMA membership to a colleague/ friend / associate? / Πόσο πιθανό είναι να προτείνετε σε έναν συνάδελφο / φίλο / συνεργάτη να γίνει μέλος του Κυ.Συ.Δ.Α.Δ;



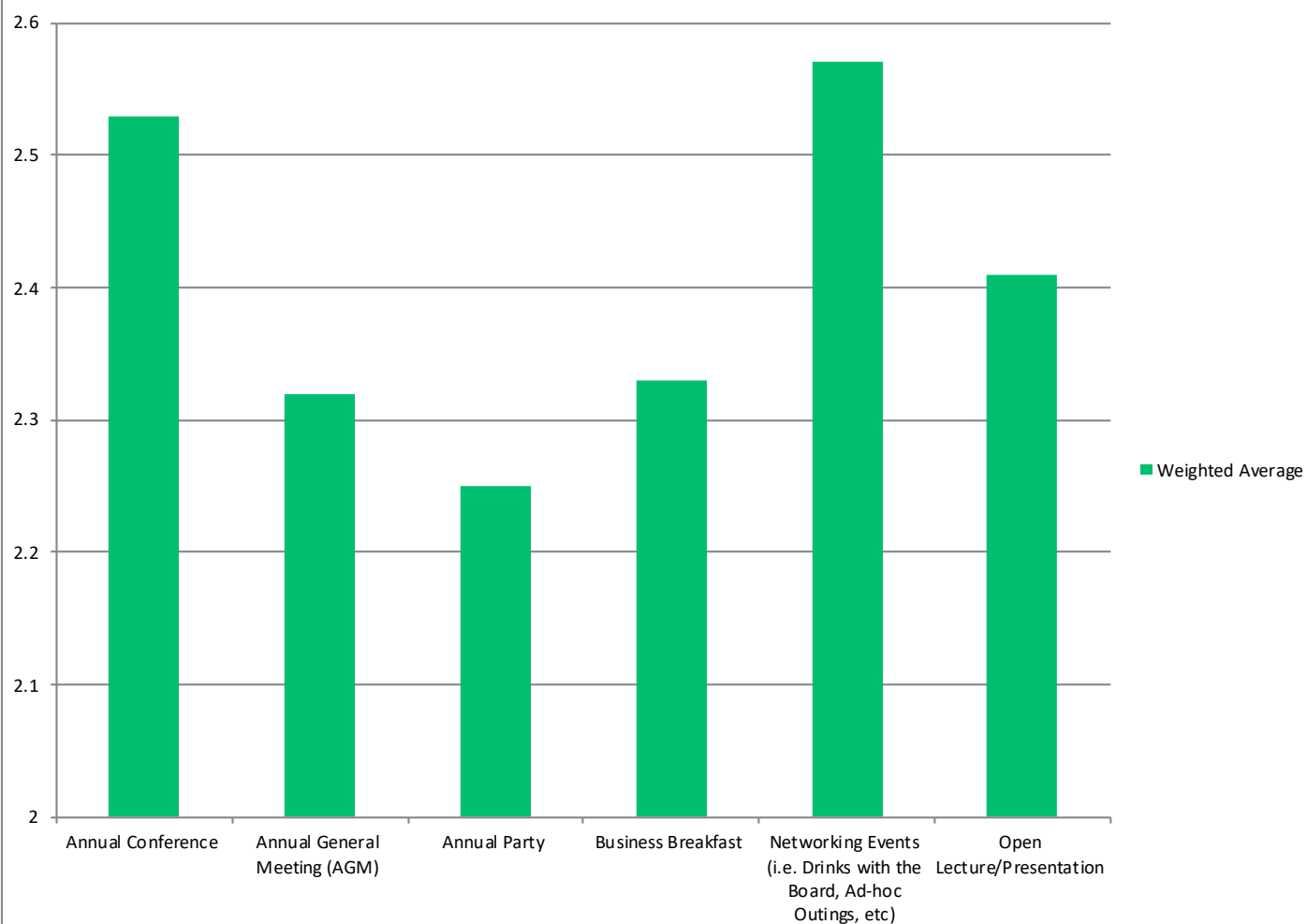
How frequently do you access the website? / Πόσο συχνά επισκέπτεστε την ιστοσελίδα μας;



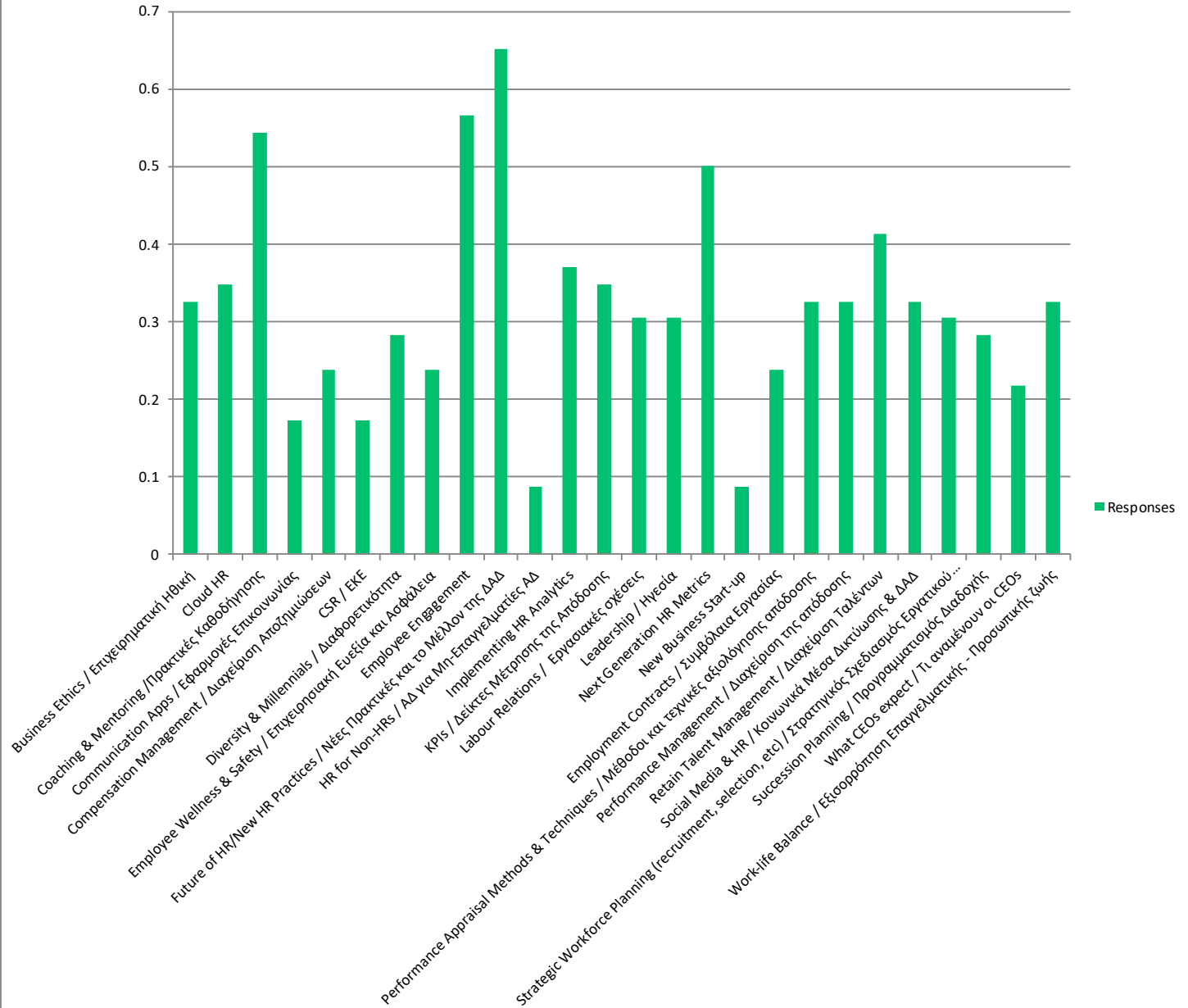
Which CyHRMA events have you attended in the past 3 years? / Σε ποιες δραστηριότητες/ εκδηλώσεις του Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. έχετε παραστεί τα τελευταία 3 χρόνια;



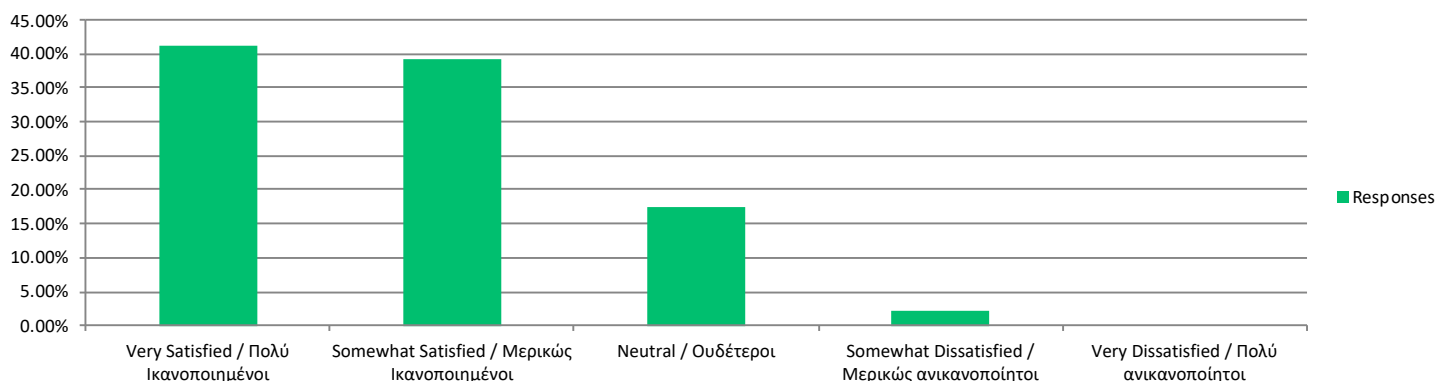
Please rate the value you have received out of the following
CyHRMA events: / Παρακαλώ προσδιορίστε την προστιθέμενη
αξία που σας παρείχαν τα πιο κάτω:



Please let us know what HR fields, from the list below, you would like to see in future trainings: / Παρακαλώ επιλέξτε από την πιο κάτω λίστα, τα θέματα που θα θέλατε να παρακολουθήσετε σε μελλοντικές εκπαιδευτικές εκδηλώσεις του Κυ.Συ.Δ.Α.Δ.:



Overall, how satisfied are you with the services provided by the CyHRMA? / Πόσο ικανοποιημένοι είστε με τις υπηρεσίες που παρέχει ο Κυ.Συ.Δ.Α.Δ;



78th Ετήσιο Συνέδριο “Improving Lives” – Academy of Management, Chicago

της Έλενας Μανιατοπούλου Χατζηπαναγή και της Έφης Σαββίδου Συρίμη

Η Ακαδημία Διοίκησης (Academy of Management-AOM) είναι ένας επαγγελματικός σύνδεσμος για τους ακαδημαϊκούς του ευρύτερου φάσματος Διοίκησης Επιχειρήσεων που ιδρύθηκε το 1936 στις ΗΠΑ. Η Ακαδημία δημοσιεύει πολλά έγκυρα ακαδημαϊκά περιοδικά, διοργανώνει συνέδρια και παρέχει άλλα φόρουμ για καθηγητές και εδραιωμένους επαγγελματίες στον τομέα Διοίκησης σε οργανισμούς με σκοπό να επικοινωνούν με την έρευνα και τις νέες ιδέες.

Από το 1944 η Ακαδημία Διοίκησης έχει την έδρα της στο Briarcliff Manor, στο Πανεπιστήμιο Pace της Νέας Υόρκης. Με την εγγραφή ενός αιτητή λαμβάνει την ιδιότητα του Μέλους σε 2 από τα 25 τμήματα και ομάδες ειδικών ενδιαφερόντων. Κάθε τμήμα επικεντρώνεται σε μια συγκεκριμένη πτυχή της «Διοίκησης» με τους δικούς της διαχειριστές.

Η πρώτη φορά που πραγματοποιήθηκε η ετήσια συνάντηση της Ακαδημίας Διοίκησης (AOM) ήταν στη Βοστώνη το 1951. Από τότε, οι συμμετέχοντες τόσο από την ακαδημαϊκή κοινότητα όσο και από τον επαγγελματικό κόσμο της Διοίκησης Επιχειρήσεων, αναπτύχθηκε ραγδαία η συνεργασία μέσω της ανταλλαγής διαφόρων απόψεων, ιδεών και επιστημονικών ερευνών.

Τον Αύγουστο του 2018, οι συγγραφείς του άρθρου, η Έλενα Μανιατοπούλου -Χατζηπαναγή και η Έφη Σαββίδου-Συρίμη, είχαν την ευκαιρία να παρευρεθούν και να έχουν ενεργό ρόλο στο 78ο Ετήσιο Συνέδριο της Ακαδημίας Διοίκησης (Academy of Management) στο Σικάγο, Ιλινόις των ΗΠΑ. Η Έλενα είναι μια από τους τρεις επιλεγμένους αντιπροσώπους των PhD φοιτητών παγκοσμίως στο HR Division του Academy of Management για να υπηρετήσει διετή θητεία και ασχολείται κυρίως με την προώθηση του τμήματος σε επαγγελματίες και επιστήμονες. Η Έφη είναι μια από τους τρεις επιλεγμένους εκπροσώπους των PhD φοιτητών παγκοσμίως στο Organisational Behaviour Division επίσης για διετή θητεία και ασχολείται κυρίως με την προώθηση του τμήματος σε επαγγελματίες και επιστήμονες.

Το 78ο Ετήσιο Συνέδριο με κεντρικό θέμα ‘Improving Lives’/ ‘Βελτίωση της Ζωής’ είχε ως σκοπό τη διάδοση των ιδεών των συμμετεχόντων, τη διεύρυνση του προσωπικού δικτύου, τη διαβίωση μάθηση, τη διαφώτιση των συμμετεχόντων σε νέες τάσεις και καινοτομίες κυρίως στον τομέα του Ανθρώπινου Δυναμικού με περισσότερους από 11.000 συμμετέχοντες στο πρόγραμμα.

Το τμήμα Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού είναι αφιερωμένο στην κατανόηση, τον εντοπισμό και την βελτίωση της αποτελεσματικότητας των πρακτικών Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού, για τη διευκόλυνση της οργανωτικής ανταγωνιστικότητας σε εθνικό ή διεθνές επίπεδο, την ενθάρρυνση της ατομικής ανάπτυξης και την βελτίωση της ατομικής απόδοσης, των εργασιακών σχέσεων και της ευημερίας. Το τμήμα αυτό δίνει επίσης έμφαση στη μελέτη του ανθρώπινου δυναμικού και των πρακτικών διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού στα επιμέρους ομαδικά, οργανωτικά, κοινωνικά και διαπολιτισμικά επίπεδα ανάλυσης και τον αντίκτυπό τους στα κρίσιμα αποτελέσματα για τον οργανισμό, τους υπαλλήλους και τους εκπροσώπους τους, καθώς και όλους τους ενδιαφερόμενους, είτε πρόκειται για το παρόν είτε για το μέλλον. Σημαντικά θέματα περιλαμβάνουν ένα ευρύ φάσμα θεμάτων που σχετίζο-

νται με την πρόσληψη, την επιλογή, την κατανομή, την ανάπτυξη, την τοποθέτηση, την αξιολόγηση, την ανταμοιβή και τη διατήρηση των ατόμων ως σημαντικών πόρων στις οργανώσεις εργασίας και στη σχέση εργασίας.

Το τμήμα Οργανωσιακής Συμπεριφοράς είναι αφιερωμένο στην κατανόηση ατόμων και ομάδων μέσα σε ένα οργανωτικό πλαίσιο. Το πεδίο επικεντρώνεται σε χαρακτηριστικά, διαδικασίες, συμπεριφορές και αποτελέσματα εντός και μεταξύ επιμέρους, διαπροσωπικών, ομαδικών και οργανωτικών επιπέδων ανάλυσης. Κύρια θέματα περιλαμβάνουν:

- διαπροσωπικές διαδικασίες όπως η εμπιστοσύνη, η δικαιοσύνη, η εξουσία / πολιτική, η κοινωνική ανταλλαγή και τα δίκτυα
- ατομικά χαρακτηριστικά όπως πεποιθήσεις, αξίες, προσωπικότητα και δημογραφικά χαρακτηριστικά και μεμονωμένες διαδικασίες όπως μάθηση, αντίληψη, κίνητρο, συναισθήματα και λήψη αποφάσεων
- χαρακτηριστικά ομάδας όπως το μέγεθος, η ποικιλομορφία και η συνοχή, οι διαδικασίες ομάδας όπως η ανάπτυξη, η ηγεσία, η λήψη αποφάσεων, η συνεργασία και οι συγκρούσεις
- οργανωτικές διαδικασίες και πρακτικές όπως καθοδήγηση, καθορισμός στόχων, σχεδιασμός εργασίας, ανατροφοδότηση, ανταμοιβή, επικοινωνία και κοινωνικοποίηση
- συγκεκριμένες επιρροές σε άτομα και ομάδες όπως οργανωτική και εθνική κουλτούρα, οργανωτική ταυτότητα και κλίμα
- και την επίδραση όλων των πιο πάνω σε ατομικά, διαπροσωπικά, ομαδικά και οργανωτικά αποτελέσματα όπως η απόδοση, η



δημιουργικότητα, η προσκόλληση, οι συμπεριφορές πολιτών, το άγχος, η απουσία, ο κύκλος εργασιών, η αποκλίνουσα συμπεριφορά και η ηθική συμπεριφορά.

Στα πλαίσια του συνεδρίου οι δύο PhD Student Representatives παρακολούθησαν παρουσιάσεις από διακεκριμένους ακαδημαϊκούς όπως Dr. Kuvaas, Dr. Kossek, Dr. Guest, Dr. Kelliher, Dr. Van de Voorde, Dr. Ashkanasy, με θεματολογία όπως work life balance, employee wellbeing, flexible/alternative work arrangements, affect and emotions at work και sustainability.

Στα πλαίσια νέων διακανονισμών ευέλικτης εργασίας παρακαλούθησαν παρουσιάσεις για νέους τρόπους εργασίας που εφαρμόζονται σε οικονομίες λ.χ. της Αμερικής και του Ηνωμένου Βασιλείου, όπως τα 'coworking spaces', όπου δίδεται η δυνατότητα να εργάζεται κανείς σε συγκεκριμένους χώρους εκτός των κτιρίων μιας εταιρείας, έχοντας το όφελος να μην χρειάζεται να ταξιδεύει καθημερινά μεγάλες αποστάσεις. Αυτό φυσικά εγείρει άλλα εμπειρικά θέματα τόσο για τον εργοδότη όσο και για τον εργοδοτούμενο. Παράλληλα, ενημερώθηκαν για νέες τάσεις στην ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων όπως τα λεγόμενα 'side hustles' όπου μέσω διαδικτυακών πλατφορμών, δίδεται η ευκαιρία για ενασχόληση με άλλου είδους εργασίες τόσο για την ευχαρίστηση του ατόμου καθώς και για την διεύρυνση των δεξιοτήτων των εργαζόμενων και σε άλλους τομείς. Αυτά υπάρχουν στην καθημερινότητα πολλών εργαζόμενων σε διάφορες μεγαλουπόλεις στο εξωτερικό.

Τέλος, οι συμμετέχοντες του Συνεδρίου παρακολούθησαν παρουσιάσεις από τους κορυφαίους guru των συναισθημάτων στον εργασιακό χώρο, τους Neal Ashkanasy και Sigal Barsade, όπου μιλούσαν για τους όρους affect, emotional regulation framework and emotional attunement και contagion. Αξιοσημείωτη ήταν η ανάφορά στην επίδραση που έχουν τα συναισθήματα στους άλλους καθώς και στους μηχανισμούς για την ρύθμιση και διαχείριση των συναισθημάτων αυτών. Η συναισθηματική μεταδοτι-

κότητα είναι ένας όρος που περιγράφει πως μεταδίδονται οι διαθέσεις και οι στάσεις των γύρω μας. Ενώ οι άνθρωποι γενικά δεν δρουν ακριβώς όμοια με τους γύρω τους, οι διαθέσεις των γύρω ανθρώπων μπορούν να μας χαλαρώσουν ή και να μας αγχώσουν. Στον εργασιακό χώρο αυτό μπορεί να έχει ενδιαφέρουσες επιπτώσεις καθώς και να αποτελέσει έναυσμα για διάφορες δράσεις. Και οι δύο πιο πάνω «Παρουσιαστές» είναι πρεσβευτές της φιλοσοφίας αναφορικά με τη δια βίου μάθηση και ανάπτυξη του ατόμου και συνεχώς εμπλέκονται σε νέα έργα και ενημερώνονται για νέες τάσεις στον τομέα.

Συμπεραίνοντας, βλέπουμε νέες τάσεις στον τομέα των επιχειρήσεων με κύρια ερεθίσματα την ανάπτυξη της τεχνολογίας και την ανάδειξη του 'gig' economy. Μια μελέτη από την Intuit προέβλεψε ότι μέχρι το 2020, το 40% των Αμερικανών εργαζομένων θα είναι αυτοτελώς εργαζόμενοι. Το εργατικό δυναμικό είναι όλο και περισσότερο ευέλικτο και η εργασία μπορεί να γίνει όλο και περισσότερο από οπουδήποτε, έτσι ώστε η εργασία και η τοποθεσία να αποσυνδεθούν. Οι ελεύθεροι επαγγελματίες μπορούν πλέον να επιλέξουν μεταξύ προσωρινών θέσεων εργασίας και σχεδίων σε όλο τον κόσμο. Οι εργοδότες μπορούν να επιλέξουν τα καλύτερα άτομα, για συγκεκριμένα έργα, από ευρύτερο σύνολο ταλαντούχων ανθρώπων από αυτή που είναι διαθέσιμη σε μια δεδομένη περιοχή. Οι δυναμικές και τα υφιστάμενα μοντέλα εργοδότησης αλλάζουν καθώς οι γεωγραφικοί περιορισμοί μειώνονται.

Ως κατακλείδα μπορεί να λεχθεί ότι η συμμετοχή των δύο PhD Φοιτητριών Έλενας Μανιατοπούλου-Χατζήπαναγή και της Έφης Σαββίδου-Συρίμη στο 78ο Ετήσιο Συνέδριο του Association of Management στο Σικάγο υπήρξε πολύ επιτυχής, παραγωγική με απόκτηση πολύτιμων εμπειριών και γνώσεων μέσα σε ένα ευρύ και υψηλό επιπέδου ακαδημαϊκού και επαγγελματικού περιβάλλοντος.



Η Έφη Σαββίδου-Συρίμη σπούδασε BSc in Management και MSc in Operations Management στο Πανεπιστήμιο του Manchester. Στη συνέχεια ολοκλήρωσε επιπλέον μεταπτυχιακό δίπλωμα στο HRD όπου είναι Εγκεκριμένο μέλος του CIPD, UK. Είναι υποψήφια διδάκτωρ στο Πανεπιστήμιο Κύπρου όπου τα ερευνητικά της ενδιαφέροντα βρίσκονται στους τομείς της Στρατηγικής Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού και της Ευημερίας των Εργαζομένων. Είναι επίσης ειδικός επιστήμονας στο Πανεπιστήμιο Κύπρου όπου διδάσκει Οργανωσιακή Συμπεριφορά. Προηγουμένως,

εργάστηκε στην Αγγλία στο Arcadia Group και την Accenture UK στον τομέα του Management Consulting. Σήμερα είναι επικεφαλής του τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού για τα αρτοζαχαροπλαστικά Πανδώρα και εγκεκριμένη εκπαιδύτρια της ANAD. Είναι πιστοποιημένη χρήστης των εργαλείων MBTI, CPI260 και του British Psychology Society για ψυχομετρικά εργαλεία. Παράλληλα είναι μέλος της επιτροπής τους Academy of Management όπου είναι Υπεύθυνη του λογαριασμού Twitter του τμήματος Organisational Behaviour.



Η Έλενα Μανιατοπούλου-Χατζήπαναγή, καταξιωμένη επαγγελματίς στο χώρο της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού, γεννήθηκε και μεγάλωσε στην Αθήνα. Μετακόμισε στην Κύπρο το 2001 κι εργάστηκε για 10 χρόνια στην Τράπεζα Κύπρου. Στη συνέχεια, μεταπήδησε στη Ναυτιλία το 2011, όπου και παρέμεινε για 7 χρόνια, κατέχοντας τη θέση Διευθύντριας Ανθρώπινου Δυναμικού για τα κέντρα πλοιοδιαχείρισης της Bernhard Schulte Shipmanagement, σε Κύπρο, Βενεζουέλα και Μεξικό. Το 2018 ανέλαβε τη θέση της Διευθύντριας Ανθρώπινου Δυναμικού στη

Management Consulting εταιρεία KC Firiakis Services Ltd. Κατέχει Πτυχίο στη Διοίκηση Επιχειρήσεων από το University of LaVerne, μεταπτυχιακό τίτλο στην Οργανωσιακή Ψυχολογία από το University of London, Birkbeck College και είναι υποψήφια Διδάκτωρ στο Πανεπιστήμιο Κύπρου στο Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων και Δημόσιας Διοίκησης. Επιπρόσθετα εκπροσωπεί την παγκόσμια κοινότητα Διδακτορικών Φοιτητών στο Academy of Management, USA, HR Division, είναι επίσημος πρεσβευτής του προγράμματος AgeFactor της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το οποίο προάγει την ηλικιακή ποικιλομορφία στους οργανισμούς, συμμετέχει εθελοντικά ως μέντορας στην πρωτοβουλία Job Pairs, και είναι μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου του μη κερδοσκοπικού οργανισμού Ίδρυμα Περικλής.

Συνέντευξη με τον Ανώτερο Λειτουργό στον Οργανισμό Ασφάλισης Υγείας, κ. Άγγελο Τρόπη του Θεόδωρου Τζιοβάνη

Γενικό Σύστημα Υγείας (ΓεΣΥ): Πρόσβαση και παρεχόμενες υπηρεσίες

Κύριε Τρόπη, μπορείτε να μας περιγράψετε συνοπτικά τι είναι το Γενικό Σύστημα Υγείας (ΓεΣΥ);

Το ΓεΣΥ αποτελεί ένα καθολικό σύστημα υγείας το οποίο είναι ολοκληρωμένο, παρέχοντας δηλαδή συνολική φροντίδα υγείας, το οποίο θα καλύπτει όλο τον πληθυσμό ανεξαιρέτως εισοδήματος και κατάστασης υγείας. Πρόκειται για ένα κοινωνικό και αλληλέγγυο σύστημα στο οποίο θα συνεισφέρουν όλοι στη βάση του εισοδήματός τους, και το οποίο θα παρέχει ισότιμη πρόσβαση των δικαιούχων στις παρεχόμενες υπηρεσίες. Οι δικαιούχοι θα μπορούν να επιλέξουν ελεύθερα παροχές από τον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα.

Πως θα αποκτούν πρόσβαση οι εργαζόμενοι και οι υπόλοιποι δικαιούχοι στις υπηρεσίες του ΓεΣΥ; Πως θα λειτουργήσει το σύστημα στην πράξη;

Καταρχάς, για να αποκτήσει κάποιος δικαιούχος πρόσβαση στις υπηρεσίες του ΓεΣΥ θα πρέπει πρώτα να εγγραφεί στο σύστημα. Η εγγραφή μπορεί να γίνει με τρεις τρόπους. Μπορεί κάποιος είτε να υποβάλει αίτημα εγγραφής είτε από μόνος του εύκολα και γρήγορα μέσα από την ιστοσελίδα του Οργανισμού Ασφάλισης Υγείας (ΟΑΥ) είτε μέσω τρίτου προσώπου το οποίο θα γνωρίζει τα προσωπικά του στοιχεία. Εναλλακτικά, ο δικαιούχος μπορεί να υποβληθεί με το να επισκεφτεί τον προσωπικό ιατρό σπουσίου τον κατάλογο επιθυμεί να εγγραφεί και ο ιατρός θα υποβάλει εκ μέρους του ηλεκτρονικά το αίτημα για εγγραφή στο ΓεΣΥ.

Ακολούθως, αφού ολοκληρωθεί η εγγραφή στο ΓεΣΥ και στον κατάλογο του προσωπικού ιατρού της επιλογής του, ο δικαιούχος θα μπορεί να διακινείται στο σύστημα και να λαμβάνει υπηρεσίες φροντίδας υγείας είτε απευθείας είτε με παραπεμπτικό από τον προσωπικό ιατρό. Οι υπηρεσίες που είναι απευθείας προσβάσιμες για τον δικαιούχο είναι οι επισκέψεις στον προσωπικό ιατρό, στον οδοντίατρο (για υπηρεσίες προληπτικής οδοντιατρικής φροντίδας), στα ασθενοφόρα, στα Τμήματα Ατυχημάτων και Επειγόντων Περιστατικών (ΤΑΕΠ), στους γυναικολόγους (για γυναίκες άνω των 15 ετών) και οι επισκέψεις σε ειδικούς γιγτρούς (καταβάλλοντας €25). Με παραπεμπτικό από τον προσωπικό ιατρό, ο δικαιούχος μπορεί να έχει πρόσβαση στους ειδικούς ιγτρούς, στα φαρμακεία, άλλους επαγγελματίες υγείας, νοσηλευτές και μαιές, στα νοσηλευτήρια για ενδονοσοκομειακή περίθαλψη και σε υπηρεσίες ανακουφιστικής φροντίδας και αποκατάστασης.

Γνωρίζουμε ότι το ΓεΣΥ θα εφαρμοστεί σε δύο φάσεις, η πρώτη την 1/6/2019 και η δεύτερη την 1/6/2020. Τι υπηρεσίες θα είναι διαθέσιμες προς τους δικαιούχους σε κάθε φάση;

Στην πρώτη φάση του ΓεΣΥ (1/6/2019) θα παρέχονται υπηρεσίες εξωνοσοκομειακής φροντίδας υγείας από προσωπικούς ιγτρούς για ενήλικες και παιδιά (παιδιάτρους), ειδικούς ιγτρούς (34 ειδικότητες), φαρμακεία και κλινικά εργαστήρια.

Με την πλήρη εφαρμογή του ΓεΣΥ (1/6/2020) θα παρέχεται επιπρόσθετα ενδονοσοκομειακή περίθαλψη, υπηρεσίες φροντίδας υγείας από άλλους επαγγελματίες υγείας (κλινικοί ψυχολόγοι, κλινικοί διαιτολόγοι, εργοθεραπευτές, φυσιοθεραπευτές, λογοπαθολόγοι), υπηρεσίες από μαιές και νοσηλευτές, προληπτική οδοντιατρική φροντίδα, υπηρεσίες ασθενοφόρων και ΤΑΕΠ, υπηρεσίες ιατρικής αποκατάστασης και ανακουφιστικής φροντίδας.

Εκτός από τις εισφορές που θα καταβάλλονται στο ΓεΣΥ και οι οποίες θα επιβαρύνουν δικαιούχους και εργοδότες, θα υπάρχουν οποιαδήποτε άλλα έξοδα;

Πέραν των εισφορών, κάθε ασθενής υποχρεούται να καταβάλλει μικρά ποσά συμπληρωμών (βλέπετε σχετικό πίνακα) κατά τη λήψη κάποιων υπηρεσιών φροντίδας υγείας, όμως αυτές οι συμπληρωμές δεν θα ισχύουν όταν οι υπηρεσίες αυτές θα παρέχονται στα πλαίσια ενδονοσοκομειακής περίθαλψης. Οι συμπληρωμές καταβάλλονται μέχρι ενός ανώτατου ετήσιου ορίου το οποίο είναι €150 για το γενικό πληθυσμό και €75 για παιδιά κάτω των 21 ετών, τους χαμηλοσυνταξιούχους και τους λήπτες βοήθηματος ΕΕΕ.

Πέραν των συμπληρωμών, οι προσωπικοί και ειδικοί ιατροί μπορούν να χρεώνουν τον δικαιούχο επιπρόσθετη συμπληρωμή μέχρι €25 για επισκέψεις που θα γίνονται μεταξύ 8μμ – 8πμ τις καθημερινές, τα Σαββατοκυρίακα και τις δημόσιες αργίες. Σε αυτές τις περιπτώσεις όμως ο δικαιούχος δεν θα καταβάλλει την κανονική συμπληρωμή (€6) ή το ποσό για την απευθείας πρόσβαση στον ειδικό ιατρό (€25).

Αρκετές επιχειρήσεις εφαρμόζουν ιδιωτικά σχέδια ασφάλισης υγείας για το προσωπικό τους, ενώ αρκετοί εργαζόμενοι έχουν πρόσβαση σε υπηρεσίες υγείας μέσω των Ταμείων Υγείας που διατηρούν οι συντεχνίες. Πως πιστεύετε πως θα επηρεαστούν αυτά με την εφαρμογή του ΓεΣΥ;

Με την εφαρμογή του ΓεΣΥ αναμένεται ότι τα ιδιωτικά σχέδια ασφάλισης και τα διάφορα Ταμεία Υγείας που διατηρούν οι συντεχνίες και οι ημικρατικοί ή άλλοι οργανισμοί θα προσαρμοστούν σταδιακά. Την τελική απόφαση για το μέλλον των πιο πάνω θα την πάρει το άτομο (σε περίπτωση ιδιωτικών ασφαλιστικών σχεδίων) ή ο αντίστοιχος οργανισμός (σε περίπτωση Ταμείου).

Από που μπορεί να προμηθευτούν οι Επαγγελματίες Ανθρώπινου Δυναμικού ενημερωτικό υλικό ή περαιτέρω πληροφόρηση για το ΓεΣΥ;

Επικοινωνώντας με τον ΟΑΥ στο τηλέφωνο 17000 (δωρεάν κλήση), μέσω email (info@gesy.org.cy) και μέσα από την ιστοσελίδα μας (www.gesy.org.cy).

Υπηρεσίες Φροντίδας Υγείας	Ύψος Συμπληρωμής
Ανά φαρμακευτικό προϊόν	€1
Ανά ιατροτεχνολογικό προϊόν ή υγειονομικό είδος	€1
Ανά εργαστηριακή εξέταση ή ομάδα εξετάσεων (Υπάρχει μέγιστη συμπληρωμή €10 ανά κατηγορία εργαστηριακών εξετάσεων)	€1
Κάθε φορά που δικαιούχος επισκέπτεται ειδικό ιατρό εξαιρουμένων ιατρών με ειδικότητα στην ακτινολογία/ακτινοδιαγνωστική και παθολογική ανατομία/κυτταρολογία	€6
Ανά απεικονιστική εξέταση που διενεργείται από ειδικό ιατρό με ειδικότητα στην ακτινολογία/ακτινοδιαγνωστική	€10
Κάθε φορά που δικαιούχος επισκέπτεται νοσηλευτές και μαιές	€6
Κάθε φορά που δικαιούχος επισκέπτεται Τμήμα Ατυχημάτων και Επειγόντων Περιστατικών (ΤΑΕΠ)	€10
Κάθε φορά που δικαιούχος επισκέπτεται άλλους επαγγελματίες υγείας	€10

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 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



CHARAKIS RESEARCH & CONSULTING LTD
Address: 10 K. Charakis Street,
3041 Limassol, Cyprus
Tel: +357 25366571
Fax: +357 25355463
Email: info@crccy.com
Website: www.charakis.com
Contact Person: Micheal Charakis



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
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
Address: Anemonas 27,
2051 Strovolos, Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22255592
Fax: N/A
Email: info@cec.com.cy
Website: www.cec.com.cy
Contact Person: George Charalambous



**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
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 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 Kyprianopoulou



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



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



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



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



ERGO HOME GROUP LTD
Address: 41-49, Ag. Nicolaou Block B, 2nd floor,
2408 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22505308 / 77771411
Fax: +357 22352142
Email: hr@ergohomegroup.com
Website: www.ergohomegroup.com
Contact Person: Stella Constantinou



ERNST & YOUNG CYPRUS LTD
Address: P.O. Box 21656,
1511 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22209999
Fax: +357 22209997
Email: christiana.palla@ey.com
Website: www.ey.com
Contact Person: Christiana Palla



**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



EXELSYS LTD
Address: 12 Mikynon Street,
1065 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22375034
Fax: N/A
Email: info@exelsys.com
Website: www.exelsys.com
Contact Person: Kyriacos Fiakkas



**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 LTD
Address: Agathangelou Business Centre,
101 Gladstonos Street,
3032 Limassol, Cyprus
Tel: +357 25342720
Fax: +357 25342718
Email: jobs@grsrecruitment.com
Website: www.grsrecruitment.com
Contact Person: Donna Stephenson



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



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



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



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: Eirini Theodosiou



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



KESEA LTD
Address: Nisou 11, Dhali 2540, Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22817900
Fax: N/A
Email: central@kesea.com.cy
Website: www.kesea.com.cy
Contact Person: Anna Xiniyri



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



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. (COLOCASSIDES)
EDUCATIONAL SERVICES LTD**
Address: 30A Ippokratous Street,
1011 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 97617535
Fax: N/A
Email: lefterisc@cytanet.com.cy
Website: www.lmceduservices.com
Contact Person: Letteris Colocassides



**LEADING DYNAMICS - ADVANCED
CONSULTANCY & TRAINING SOLUTIONS**
Address: 6 Aioliou 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



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



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 22835738
Email: human.resource@pandpicecream.com
Website: www.pandpicecream.com
Contact Person: Jovanna Papaphilippou



**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 Thernistocles 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: Yiorgos Petrakides



STAFFBRAVO
Address: Artemidos 11,
3546 Ayia Napa, Cyprus
Tel: +357 99597596
Fax: N/A
Email: polys@staffbravo.com
Website: www.staffbravo.com
Contact Person: Polys Kallis



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,
Araouzou 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: cyprushr@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 Lamaca, Cyprus
Tel: +357 24812121
Fax: +357 24812120
Email: info@uclancypus.com.cy
Website: www.uclancypus.com.cy
Contact Person: Georgia Kyriacou



UNIVERSITY OF NICOSIA
Address: P.O. Box 24005,
1700 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22841500
Fax: +357 22320507
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

NEA ΜΕΛΗ ΤΟΥ ΣΥΝΔΕΣΜΟΥ / NEW MEMBERS OF THE ASSOCIATION

ΠΛΗΡΗ ΜΕΛΗ / FULL MEMBERS

Όνοματεπώνυμο / Full Name

Marilena Schiza

Costas Kathidjiotis

Anastasia Andreou

Tim Carpenter

Chrystaleni Neofytou

Maria Karis

Demetris Katapodis

Androula Kyriacou

Orfeas Stavrou

ΣΥΝΔΕΔΕΜΕΝΑ ΜΕΛΗ / ASSOCIATE MEMBERS

Όνοματεπώνυμο / Full Name

Louiza Singirilli

Lyndsay Ray

Andreas Polydorou

Nicoletta Psyllidou

Eva Tzoumpa

Athanasia Foti

Maria Hadjichristodoulou

Emma Jane Bown

Antia Pilide

Andreas Andreou

ΦΟΙΤΗΤΙΚΑ ΜΕΛΗ / STUDENT MEMBERS

Όνοματεπώνυμο / Full Name

Andreas Kalogirou

Sofia Tsangari

Georgia Andreou

Popi Athanasiou

Kyriaki Ioannou

Isidora Ktori

Lelia Constantinou

Ioanna Kyriazi

Solomos Orfanos

Smita Pandey

ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ - ΜΕΛΗ / CORPORATE MEMBERS

Επωνυμία Εταιρείας / Name of Company

L.M.C (Colocassides) Educational Services

Staffbravo - Recognition & Reward Systems

Leading Dynamics - Advanced Consultancy & Training Solutions

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 / HONONARY PRESIDENTS

Artemis Artemiou / Αρτέμης Αρτεμίου

Costas Papakyriacou / Κώστας Παπακυριακού

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

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

**MOVED HOUSE? 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 your correct contact and/or professional details at info@cyhrma.org.

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.

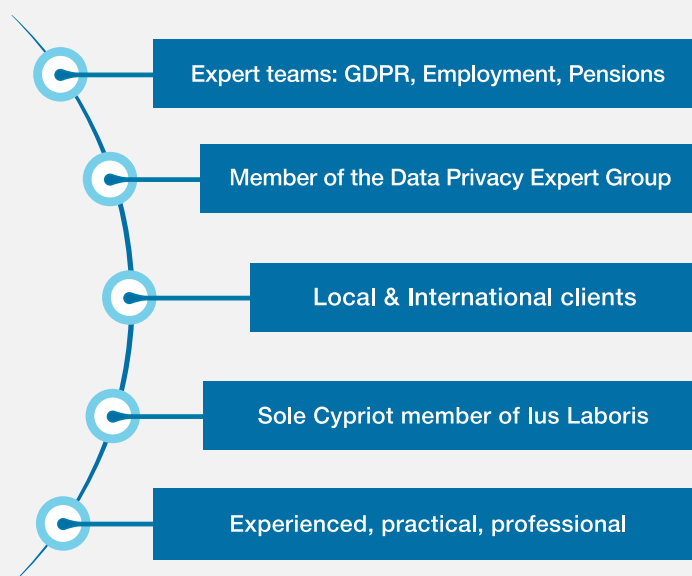
ΓΙΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΔΙΑΦΗΜΙΣΤΙΚΟΥ ΧΩΡΟΥ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΗΣΤΕ ΜΕ ΤΗΝ ΑΡΤΕΜΙΣ ΡΙΑΛΑ
ΤΗΛ: 22318081, ΤΗΛΕΟΜΟΙΟΤΥΠΟ: 22318083, E-MAIL: INFO@CYHRMA.ORG

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



George Z. Georgiou
& Associates LLC

Lawyers, Arbitrators & Legal Consultants



Contact Us

1 Iras Street, Nicosia 1060, Cyprus
T +357 22 763340 **F** +357 22 763343
E admin@gzg.com.cy **W** www.gzg.com.cy





"People and Work"

JOURNAL OF THE CYPRUS HUMAN RESOURCE
MANAGEMENT ASSOCIATION

"Άνθρωπος και Εργασία"

ΤΟ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ ΤΟΥ ΚΥΠΡΙΑΚΟΥ ΣΥΝΔΕΣΜΟΥ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ