

ΑΝΘΡΩΠΟΣ

+ ΕΡΓΑΣΙΑ ⁵²



THE NEW HYBRID WORKPLACE

CyHRMA Annual Conference 2022

Member Satisfaction Survey 2021

HR Management and the Hybrid Work Model

CyHR
ASSOCIATION



Through bespoke people solutions, Deloitte can help you transform your workforce to be adaptable, confident and future ready.

Connect with us
www.deloitte.com/cy/consulting



YOUR OUTSOURCED HR SOLUTIONS PROVIDER

With more than 17 years of presence and experience in Cyprus and with additional offices in Malta, our expertise in the provision of Recruitment, Payroll, HR, and Outplacements services is un-paralleled.

By working in partnership with our clients, we provide tailored services based on a thorough understanding of each client's circumstances and needs.

WE SPECIALISE IN:

- Search & Selection
- Payroll Solutions
- Recruitment Process Outsourcing
- Salary Benchmarking
- Outplacement
- Psychometric Personality Assessment



Για το νέο σου αυτοκίνητο... σκέψου οικολογικά. Για το σχέδιο χρηματοδότησής σου... σκέψου λογικά!

Απόκτησε το δικό σου, καινούργιο Υβριδικό ή Ηλεκτρικό αυτοκίνητο με χαμηλότερο επιτόκιο με το Σχέδιο Ενοικιαγοράς Green Αυτοκινήτου της Ελληνικής Τράπεζας και κινήσου πράσινα.

*Με την αγορά Υβριδικού Αυτοκινήτου, επωφελείσαι με **20% ετήσια έκπτωση** στην ασφάλειά του από την Παγκυπριακή Ασφαλιστική.

Περισσότερα ή για διευθέτηση ραντεβού στο:
<https://www.hellenicbank.com/greencars>

Ισχύουν Όροι & Προϋποθέσεις

growGREEN
SUSTAINABILITY & GROWTH

HELLENIC BANK

ΤΕΥΧΟΣ 52 / ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2022

07

Από τη Σύνταξη / Editor's Note

08

Πρόσφατες Δράσεις του Συνδέσμου / CyHRMA Recent Activities:

Ετήσιο Συνέδριο Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. 2022/CyHRMA Annual Conference 2022

30 Χρόνια Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. - Φιλανθρωπικό gala/30 years CyHRMA - Charity gala

Annual General Meeting 2022/ Ετήσια Γενική Συνέλευση 2022

Happiness at work: Παράγοντες που συντελούν στην εργασιακή ευτυχία

Creating People Advantage Survey Results-The Case of Cyprus

Ανάπτυξη Συμμάχων στην Ισότητα: Καινοτόμο Πρόγραμμα
Ενσωμάτωσης στον Χώρο Εργασίας

24

Συνέντευξη / Interview:

Συνέντευξη της Προέδρου του Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. στο περιοδικό Insider, κας Έλενας Σταυρινού

28

CyHRMA Members Satisfaction Survey 2021 /

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

31

Άρθρα / Articles:

The impact of Employee Engagement as a powerful
High-Level Business Tool

Creating Deeper Meaning for your Employees

Η Σημασία της ένταξης των Προσφύγων στην αγορά εργασίας

Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού:
Τα νέα δεδομένα που επιβάλλουν νέο τρόπο σκέψης από τους
Επαγγελματίες Αν. Δυναμικού

The importance of strategic talent management:
New approaches in the hybrid work era

Occupational Stress: Its impact on Health Professionals

42

Προνόμια Μελών / Membership Benefits

43

Οργανισμοί Μέλη / Corporate Members

45

Νέα Μέλη του Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. / New Members of the CyHRMA

46

Διαφημείστε μέσω του Κυ.Συ.Δ.Α.Δ / Advertise through the CyHRMA

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
 - 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

ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΥΛΗΣ
Χριστίνα Τσολάκη Πατσαλή

ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ ΚΕΙΜΕΝΩΝ ΚΑΙ
ΜΕΤΑΦΡΑΣΕΙΣ
Άρτεμις Ριαλά
Χριστίνα Τσολάκη Πατσαλή

ΚΑΤΑ ΝΟΜΟ ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ
Έλενα Σταυρινού

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.



Remotely hire tech talent anywhere, faster

SHL's technology hiring solutions boost tech recruitment by automating the assessment process with AI and delighting candidates and hiring managers every step of the way.



Soft Skills Assessments



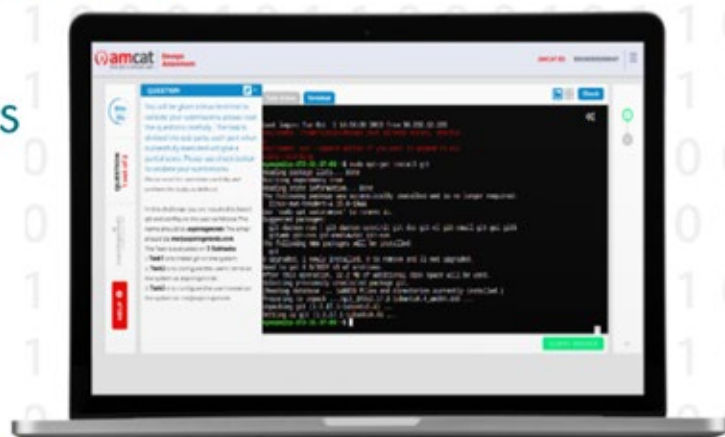
Coding simulations



Technical skills



Live Coding Interviews



Casino

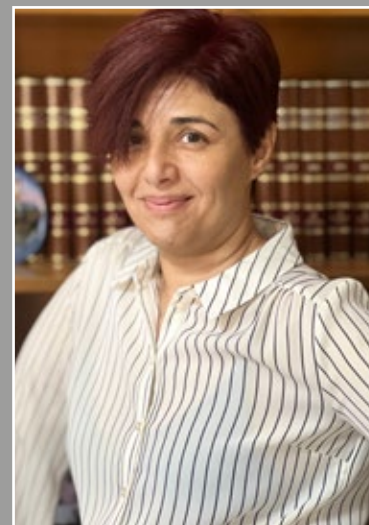
French quality products

exclusively at **αλφαμεγα**

Με ιδιαίτερη χαρά σας παρουσιάζουμε τα νέα μας γαλλικά προϊόντα υψηλής ποιότητας με την ονομασία "Casino" (Κασινό).

Η γαλλική εταιρεία Casino (Κασινό) αποτελεί μια από τις μεγαλύτερες εταιρείες λιανικής πώλησης τροφίμων στον κόσμο, με περισσότερα από 10,000 καταστήματα παγκοσμίως και τζίρο που ξεπερνά τα €31 δισ. Η γκάμα των προϊόντων casino είναι διαθέσιμη στα ράφια των υπεραγορών ΑΛΦΑΜΕΓΑ και αποτελείται από 1000 κωδικούς, οι οποίοι καλύπτουν μια ευρεία γκάμα τροφίμων, συμπεριλαμβανομένων κατεψυγμένων και εξειδικευμένων προϊόντων διατροφής όπως βιολογικά, veggie και gluten free. Περιλαμβάνουν επίσης μεγάλη ποικιλία ποτών καθώς και ειδών για κατοικίδια.

Τα προϊόντα Casino (Κασινό) διατίθενται σε χαμηλές τιμές στις Υπεραγορές Αλφαμέγα. Ανακαλύψτε τα!



Dear Readers,

It is with our pleasure to present to you our 52nd issue of our magazine "People and Work" on this summerly period of the year. HR continues to be at the center stage in the business environment, ready support the management and employees, find solutions to the current market and social challenges the organizations are facing, and create new paths with upgraded and innovative practices as well as to improve work-life balance, productivity and organizations.

In this fresh edition we outline the recent activities initiated and held by our Association in 2022; our successful Annual Conference which was held this year in collaboration with CRANET and the MSc HRM of the University of Cyprus, and the annual General Meeting. Our Charity Gala which gave us all the opportunity to meet physically and enjoy the good food, company and magical music of Lia and her violin as well as the well-known singer Hovig and his songs. And of course, our target was met; we managed to gather a good amount of money to help people who are in need and for this we thank you all who participated and helped for this purpose.

We also encourage you to read our president's, Mrs. Elena Stavrinou interview in Insider Magazine, as well as the results of this year's satisfaction survey of our CYRMA Members and the interesting webinar 'Happiness at Work' of CARDET, presented by Vicky Charalambous!

Furthermore, in this issue you will find interesting articles to read from HR professionals and experts who share their insights, viewpoints, and experiences on current important issues such as Occupational Stress and its Impact on Health, Human Asset, the Importance of Including Refugees in the Employment Market and Creating Deeper Meaning for your Employees.

We hope you enjoy this new rich issue and find interesting its material as much as we enjoyed its preparation for you. WE wish you happy and relaxing holidays!

Christina Tsolaki Patsali
Member of the CyHRMA Board of Directors, Publications and Communication Representative

Αγαπητοί Αναγνώστες/Αναγνώστριες,

Με ιδιαίτερη χαρά σας παρουσιάσουμε το 52ο τεύχος του περιοδικού μας «Άνθρωπος και Εργασία» για αυτή την καλοκαιρινή περίοδο του χρόνου. Ο Τομέας του Ανθρώπινου Δυναμικού συνεχίζει να βρίσκεται στο επίκεντρο του εργασιακού περιβάλλοντος, έτοιμο πάντα να υποστηρίξει το διοικητικό προσωπικό και τους υπαλλήλους, να βρει λύσεις στις παρούσες εργασιακές και κοινωνικές εντάσεις-προκλήσεις, καθώς και να δημιουργήσει/ανοίξει νέους δρόμους με αναβαθμισμένες και καινοτόμες πρακτικές όπως επίσης και να βελτιώσει την εργασιακή και προσωπική ψυχική υγεία και ευημερία των ανθρώπων καθώς και την παραγωγικότητα τόσο των ανθρώπων όσο και τους οργανισμούς.

Σε αυτό το νέο και ανανεωμένο τεύχος περιγράφουμε τις πρόσφατες δραστηριότητες που πραγματοποίησε ο Σύνδεσμος μας κατά την διάρκεια του έτους 2022, κάνουμε αναφορά στο επιτυχημένο Ετήσιο Συνέδριο μας το οποίο φέτος έγινε σε συνεργασία με το CRANET και το MSc HRM του Πανεπιστημίου Κύπρου και την Ετήσια Γενική Συνέλευση μας. Θα βρείτε επίσης το φιλανθρωπικό δείπνο το οποίο μας έδωσε την ευκαιρία να βρεθούμε να απολαύσουμε το καλό φαγητό, την καλή παρέα και την υπέροχη μουσική της Λίας με το βιολί της και του ανεπανάληπτου Ηovig ο οποίος ανέβασε τους ρυθμούς με τα υπέροχα τραγούδια του. Σε αυτό το σημείο θα θέλαμε να ευχαριστούμε όλους όσους παρευρέθηκαν και έβαλαν το λιθαράκι τους να μαζευτεί ένα σεβαστό ποσό για να βοηθήσουμε συνανθρώπους μας που έχουν ανάγκη!

Σας ενθαρρύνουμε να διαβάσετε τη συνέντευξη της προέδρου μας, κας Έλενας Σταυρινού στο περιοδικό Insider, καθώς και τα αποτελέσματα της έρευνας ικανοποίησης των μελών μας, και το πολύ ενδιαφέρον webinar 'Παράγοντες που συντελούν στην εργασιακή ευτυχία' το οποίο διεξήχθη από το CARDET και το παρουσίασε η Βίκυ Χαραλάμπους.

Επιπλέον, στο τεύχος αυτό θα διαβάσετε άρθρα από επαγγελματίες και ειδικούς του Τομέα μας, που μοιράζονται τις γνώσεις, τις απόψεις και τις εμπειρίες τους σε θέματα όπως το εργασιακό στρες και ο αντίκτυπος του στην υγεία, Human Asset, Η Σημασία της ένταξης των Προσφύγων στην αγορά εργασίας, και η δημιουργία βαθύτερων στόχων/σκοπών στους υπαλλήλους.

Ελπίζουμε να απολαύσετε αυτό το πλούσιο τεύχος και να το βρείτε ενδιαφέρον όσο απολάσαμε και εμείς την προετοιμασία αυτού. Σας ευχόμαστε Καλό Καλοκαίρι και Χαρούμενες Διακοπές!!

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



ΠΡΟΣΦΑΤΕΣ ΔΡΑΣΕΙΣ RECENT ACTIVITIES

29.06.22

Ετήσιο Συνέδριο Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. / CyHRMA Annual Conference 2022

της Χριστίνας Τσολάκη

The Cyprus Human Resource Management Association (CyHRMA) organized yet another successful Annual Conference; this year in collaboration with CRANET and the MSc HRM of the University of Cyprus! The 2022 Conference, both with physical presence and online, took place on the 29th of June 2022, at the Shiakolio Educational Centre, in Nicosia with over 200 delegates; professionals and academics from the HR sector.

Starting with welcoming speeches delivered by the President of the Board, Mrs. Elena Stavrinou, Mr. Alexandros Alexandrou, representing the Ministry of Labour, Welfare and Social Insurance, and Mr. Michalis Antoniou, the General Director of the Employers and Industrialists' Federation (OEB); all expressed their thoughts of the present challenges and trends of the industry, the significance of this event and acknowledged the Association's work in general.

The Conference showcased the most up-to-date, innovative and thought-provoking HR trends as well as the present challenges the sector is facing, after the pandemic of Covid-19 and the war in Ukraine. An elite group of global speakers shared their insights, experiences and ideas with the participants on the future role the HR function has to play and the forthcoming business trends.

The five (5) subject matter experts who delivered keynote presentations were:

Michael Morley, Professor of Management, Kemmy Business School, University of Limerick, who presented some of the contours of the emerging organizational forms and evidence on generational preferences around work and the work-life interface, along with some of their consequences for contemporary human resource management. The Professor suggested some new models of organization and employment practices that rise from the far-reaching opportunities made possible with digitalization, and changes in the nature of where, when and how people work.

Nancy Papalexandris, HRM Professor, Athens University of Economics and Business, talked about one of the major Megatrends of today, that of sustainability which encompasses environmental, social and economic aspects. The Professor stressed that keeping Diversity and Inclusion in the centre of the company's policies and practices as well as the way HRM treats people, are both highly beneficial for every aspect of 'Sustainability'. "Through the Diversity and Inclusion initiatives HRM can play a vital role in improving sustainability which is at present becoming a strategic challenge both for smaller and larger companies".

Rana Ghandour Salhab, ME People & Purpose Partner and Member of North South Europe P&P Executive, Deloitte, showcased the survey results about the Gen Zs in the workforce across the world. The results showed that the Gen Zs are stressed or anxious all or most of the time, and it is evident that women are more severely affected than men (53% vs 39%). As importantly, only half of Gen Zs and four in ten millennials believe employers are really focused on the mental health of their employees. Mrs Salhab presented recent best practices that can help the companies foster an inclusive culture to gain a competitive edge, not only in their Future of Work era, but also in the "War for Talent" and the "Great Resignation" trend.

Myroulla Mallouppa, Founder of LMM (Life Makeover Method)/Anxiety & Mindset Business Coach/Mentor, explained what stress is, where it comes from, and shared impactful ways for coping with it. She also talked about how the brain works and showed ways to train the brain to minimize stress, tackle a bad situation and move on.

Lucy Adams, CEO, Disruptive HR, UK, talked about how HR can respond to the challenges of a disrupted world and build on the progress made during the pandemic. Her enlightening presentation comprised of some fresh insights and practical tools to lead HR differently. Mrs Adams stated that the leaders must know well their people; how they feel, how they learn, which their fears are and how they can feel

29.06.22

appreciated at work. The frequent undocumented meetings with the personnel can increase their productivity and create positive organizational environment. "Attraction works better than Fear".

The expert speakers charmed the audience with the fascinating topics shared and unique presenting angles.

The event included an interesting discussion amongst a panel of local professionals who talked about their organisations' experiences and recruitment challenges in the current labour market. The Panelists were: **Philokypros Roussounides**, General Director of the Cyprus Hotel Association, **Monica Potsou**, Regional HR Manager of P&O Maritime Logistics Cyprus, **Ross Pitman**, Senior Business Manager of GRS, Recruitment and **Christos Makedonas**, Digital Risk Partner at Grant Thornton and Co-founder and Director of Enactia.

It was admittedly an extremely valuable day which successfully brought some of the best minds under one platform providing the opportunity for debate, discussion and dissection of evolving trends, key issues and challenges.

The event provided a platform for challenging current established practices and thinking, as well as gave the opportunity to participants to gain insights, inspiration and tools to face HR challenges and issues, and implement best practices in the complex, and ever-changing business environment.

We sincerely thank the University of Cyprus and all Sponsors of the 2022 Conference, as their contribution aided the organization of an unforgettable Conference. The Gold Sponsor of the event was Deloitte, GRS Recruitment a Silver Sponsor and Alpha Mega Supermarkets, Ygia Polyclinic, Kinanis Law Firm, Hermes Airports Odyssey, Evalion, Human Asset and Hellenic Bank supported us as Bronze Sponsors. Our Media Sponsor was Alpha Cyprus Mbloo a supporter. The Ministry of Labour, Welfare and Social Insurance and the Cyprus Employers and Industrialists Federation (OEB) were the institutional supporters.

Ο Κυπριακός Σύνδεσμος Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού (Κυ.Συ.Δ.Α.Δ.) διοργάνωσε για μια ακόμη χρονιά με μεγάλη επιτυχία το Ετήσιο Συνέδριο του σε συνεργασία με το CRANET και το MSc HRM του Πανεπιστημίου Κύπρου! Το Συνέδριο του 2022 πραγματοποιήθηκε στις 29 Ιουνίου στο Σιακόλειο Αμφιθέατρο στη Λευκωσία, σε υβριδική μορφή και με φυσική παρουσία, με περισσότερους από 200 συνέδρους, επαγγελματίες και ακαδημαϊκούς του τομέα του Ανθρώπινου Δυναμικού.

Το Συνέδριο άρχισε με ομιλίες της Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου, κυρίας Έλενας Σταυρινού, του κυρίου Αλέξανδρου Αλεξάνδρου, εκ μέρους του Υπουργείου Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και του κυρίου Μιχάλη Αντωνίου, Γενικού Διευθυντή της Ομοσπονδίας Εργοδοτών και Βιομηχάνων Κύπρου (ΟΕΒ), οι οποίοι μίλησαν για τις τρέχουσες προκλήσεις και τάσεις που αντιμετωπίζει ο κλάδος του Ανθρώπινου Δυναμικού και αναγνώρισαν τη σημασία του συνεδρίου και την όλη συνεισφορά του Συνδέσμου γενικότερα.

Το Συνέδριο παρουσίασε τις πιο σύγχρονες, καινοτόμες και δημιουργικές τάσεις του τομέα Ανθρώπινου Δυναμικού καθώς και τις προκλήσεις που αντιμετωπίζει σήμερα μετά την πανδημία του Covid 19 και τον πόλεμο στην Ουκρανία. Μια επίλεκτη ομάδα ομιλητών διεθνούς εμβέλειας μοιράστηκαν τις ιδέες και τις εμπειρίες τους με τους συμμετέχοντες σε ένα ευρύ φάσμα θεμάτων ζωτικής σημασίας για το μέλλον της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού καθώς και του επιχειρηματικού γίγνεσθαι.

Οι πέντε (5) εμπειρογνώμονες του τομέα που έκαναν κύριες παρουσιάσεις ήταν:

Ο **Michael Morley**, Professor of Management, Kemmy Business School, University of Limerick, ο οποίος παρουσίασε τις αλλαγές που έφερε η επανεκκίνηση της αγοράς μετά την πανδημία τόσο σε οργανωτικό όσο και σε εργασιακό επίπεδο όπως επίσης και τις αλλαγές στις αξίες, συμπεριφορές και προτιμήσεις των διαφόρων γενεών του εργατικού δυναμικού. Πρότεινε νέα οργανωτικά και εργασιακά μοντέλα

λαμβάνοντας υπόψη τις προκλήσεις που αντιμετωπίζει ο χώρος της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού καθώς και το ανθρώπινο δυναμικό μέσα από τις διάφορες γενεές.

Η **Nancy Papalexandris**, HRM Professor, Athens University of Economics and Business, μίλησε για τον επεκτεινόμενο ρόλο της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού στην διαφορετικότητα και στην ένταξη των ανθρώπων στην εργασία, και στην ανάγκη για τη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος όπου όλοι οι άνθρωποι θα εκτιμώνται, και θα τους δίνεται η ευκαιρία να συνεισφέρουν και να αισθάνονται αποδεκτοί.

Η **Rana Ghandour Salhab**, ME People & Purpose Partner and Member of North South Europe P&P Executive, Deloitte, μίλησε για την ενσωμάτωση της ευημερίας στο σχεδιασμό της εργασίας και για την οικοδόμηση ενός βιώσιμου μέλλοντος όπου οι εργαζόμενοι θα μπορούν να αισθάνονται και να αποδίδουν στα καλύτερά τους. Τοποθετώντας την ευεξία στην κορυφή του σχεδιασμού εργασίας θα ενισχυθεί η επωνυμία του εργοδότη, θα προσελκυσθούν κορυφαία talenta και θα διατηρηθούν οι υφιστάμενοι υπάλληλοι στην εργασία τους. Η εταιρεία θα αποκτήσει ανταγωνιστικό πλεονέκτημα, θα κτίσει δυνατή οργανωτική κουλτούρα έτσι ώστε όχι μόνο θα καλύψει τις μελλοντικές εργασιακές ανάγκες της στην αγορά αλλά θα ηγηθεί σε μια εποχή όπου γίνεται «Πόλεμος για ταλέντα» (War for Talent) και ταυτόχρονα παρατηρείται η τάση της «Μεγάλης Παραίτησης» ("Great Resignation").

Η **Myroulla Mallouppa**, Founder of LMM (Life Makeover Method)/Anxiety & Mindset Business Coach/Mentor, μίλησε για το άγχος και αποτελεσματικούς τρόπους αντιμετώπισής του. Επίσης, εξήγησε πώς λειτουργεί ο άνθρωπος εγκέφαλος και τρόπους με τους οποίους οι παρευρισκόμενοι θα μπορούν να εκπαιδεύσουν τον εγκέφαλό τους να ελαχιστοποιεί το άγχος, να αντιμετωπίζουν μια κακή κατάσταση και να επαναφέρουν την ηρεμία.

Η **Lucy Adams**, CEO, Disruptive HR, UK, παρουσίασε νέους καινοτόμους και αποτελεσματικούς τρόπους για το πως μπορεί η ΔΑΔ να ανταποκριθεί στις προκλήσεις του σήμερα. Αλλαγή στην προσέγγιση σχεδιασμού της ΔΑΔ καθώς και ανάπτυξη νέων δυνατοτήτων και αλλαγή νοοτροπίας σε έναν οργανισμό. Οι ηγέτες πρέπει να μάθουν για τους ανθρώπους

τους πως αισθάνονται, πως μαθαίνουν, ποιοι οι φόβοι και ανησυχίες τους και ποιοι οι παράμετροι για να νιώσουν ότι εκτιμώνται στον εργασιακό τους χώρο.

Οι εξειδικευμένοι ομιλητές γοήτευσαν, προβληματίσαν και εμπλούτισαν τις γνώσεις του ακροατήριου με τα ενδιαφέροντα θέματα τα οποία μοιράστηκαν και τον ξεχωριστό τρόπο παρουσίασής τους.

Η εκδήλωση επίσης περιλάμβανε συζήτηση μεταξύ μιας ομάδας Κύπριων Επαγγελματιών που μίλησαν για τις εμπειρίες και τις προκλήσεις των οργανισμών τους στον τομέα τους στην αγορά εργασίας. Οι πάνελιστ που συμμετείχαν ήταν οι ακόλουθοι: ο **Φιλόκυπρος Ρουσσουνίδης**, Γενικός Διευθυντής του Παγκύπριου Σύνδεσμου Ξενοδόχων, η **Μόνικα Πότσου**, Regional HR Manager of P&O Maritime Logistics Cyprus, ο **Ross Pitman**, Senior Business Manager of GRS, Recruitment και ο **Χρίστος Μακεδόνας**, Digital Risk Partner at Grant Thornton and Co-founder and Director of Enactia.

Ήταν αναμφισβήτητη μια σημαντική μέρα για τους επαγγελματίες του τομέα, αφού τους έδωσε την ευκαιρία για συζήτηση, ανταλλαγή απόψεων, ιδεών και λεπτομερή εξέταση των νέων τάσεων και προκλήσεων.

Επίσης δόθηκε η ευκαιρία στους συμμετέχοντες να ακούσουν για νέα εργαλεία και νέες πρακτικές σε θέματα ανθρώπινου δυναμικού, που θα τους βοηθήσουν να ανταπεξέλθουν στο σύνθετο και συνεχώς μεταβαλλόμενο επιχειρησιακό περιβάλλον.

Ευχαριστούμε θερμά το Πανεπιστήμιο Κύπρου και όλους τους Χορηγούς του Συνεδρίου αφού η συμβολή τους ήταν ουσιαστική στη δημιουργία ενός αξέχαστου συνεδρίου. Gold Χορηγός της εκδήλωσης ήταν η DELOITTE, Silver η GRS Recruitment και οι εταιρείες Υπεραγορές Άλφα Μέγα, Πολυκλινική Υγεία, Kinanis Law Firm, Hermes Airports, Odyssey, Evalion, Human asset, και Ελληνική Τράπεζα ως Bronze Χορηγοί. Χορηγός Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης ήταν ο Άλφα Κύπρου και η εταιρεία Mbloo υποστηρικτής. Θεσμικοί Υποστηρικτές το Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και η Ομοσπονδία Εργοδοτών και Βιομηχάνων Κύπρου (ΟΕΒ).



19.05.22

30 Χρόνια Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. Φιλανθρωπικό Gala / 30 Years CyHRMA Charity Gala

της Άρτεμις Ριαλά

Την Πέμπτη 19 Μαΐου 2022, στα πλαίσια των εορτασμών για τα 30χρονα του Κυπριακού Συνδέσμου Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού και της Διεθνούς Ημέρας Ανθρώπινου Δυναμικού, στην παρουσία περισσότερων από 150 Μελών και φίλων του Συνδέσμου, πραγματοποιήθηκε ένα φιλανθρωπικό gala.

Το Κτήμα Κουσιουμής σ'ένα πανέμορφο στολισμένο χώρο, υποδέχτηκε τους καλεσμένους με ένα ποτήρι σαμπάνια και με συνοδεία τη μουσική της βιολίστριας Lia.

Το πλούσιο μπουφέ ετοιμάστηκε και αφού σερβιρίστηκαν όλοι με τα εξαιρετικά εδέσματα, η Ελεάνα Αγρότου, Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου του Κυ.Συ.Δ.Α.Δ., καλωσόρισε τους παρευρισκόμενους και έπειτα κάλεσε την Πρόεδρο του ΔΣ, κα Έλενα Σταυρινού, να απευθύνει σύντομο χαιρετισμό.

Ακολούθησε μια σύντομη αναδρομή στα 30 χρόνια ιστορίας του Συνδέσμου από την κα Έλενα Σταυρινού, όπου αναφέρθηκε στην ίδρυση του το 1991, στις συνεργασίες με διάφορους παγκόσμιους και τοπικούς φορείς, καθώς επίσης και στις δράσεις/εκδηλώσεις του Συνδέσμου. Επιπρόσθετα, αναφέρθηκε στην

μελλοντική εικόνα και στις στρατηγικές αποφάσεις που αναμένονται να υλοποιηθούν.

Στη σημαντική αυτή βραδιά δεν μπορούσε να μην τιμηθούν οι πρώην Πρόεδροι όλων των Διοικητικών Συμβουλίων του Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. για την προσφορά και συνεισφορά τους στο έργο του Συνδέσμου.

Συγκεκριμένα τιμήθηκαν οι πιο κάτω:

Μίκης Σπαρσής: Διετέλεσε Πρόεδρος μεταξύ 1991-1992, 1992-1993, 1993-1995 – Εκ μέρους του παρέλαβε το βραβείο ο γιος του κος Δημήτρης Σπαρσής

Χρήστος Ταλιαδώρος: Διετέλεσε Πρόεδρος μεταξύ 1995-1997

Φίλιππος Παττούρας Διετέλεσε Πρόεδρος μεταξύ 1997-1999, 1999-2001 – εκ μέρους του παρέλαβε το βραβείο η γυναίκα του, Μαρία Παττούρα

Αρτέμις Αρτεμίου: Διετέλεσε Πρόεδρος μεταξύ 2001-2003, 2003-2005, 2005-2007, 2007- Ιούνιο 2008

Κώστας Παπακυριακού: Διετέλεσε Πρόεδρος μεταξύ Ιούλη 2008-Ιούνιο 2009, 2009-2011

Κρις Μαθάς: Διετέλεσε Πρόεδρος μεταξύ 2011-2013

Γιώργος Παντελίδης: Διετέλεσε Πρόεδρος μεταξύ 2013-2015, 2015-2017

Παναγιώτης Θρασυβούλου: Διετέλεσε Πρόεδρος μεταξύ 2017-2019, 2019-2021

Οι ίδιοι σε μια σύντομη ομιλία τους, ευχαρίστησαν τον Σύνδεσμο και το Διοικητικό Συμβούλιο για την πρωτοβουλία αυτή και για το έργο που συνεχίζεται να επιτελείται με τον ίδιο ζήλο και επιτυχία.

Στις 20 Μαΐου γιορτάζεται από το 2019, η Διεθνής Ημέρα Ανθρώπινου Δυναμικού και ο Πρόεδρος του European Association for People Management (EAPM), μέσω ενός ολιγόλεπτου βίντεο απήυθνε χαιρετισμό στους παρευρισκόμενους, τονίζοντας και αναγνωρίζοντας τη σημαντικότητα του έργου που επιτελούν οι επαγγελματίες Ανθρώπινου Δυναμικού. Οι παρευρισκόμενοι με λίγες λέξεις εξέφρασαν την άποψή τους σε καρτέλες που είχαν μπροστά τους, για το πώς θεωρούν ότι το HR διαμορφώνει το νέο μέλλον.

Στη συνέχεια, οι καλεσμένοι διασκέδασαν με το ψυχαγωγικό πρόγραμμα της μπάντας του Hovig και ο φωτογράφος της βραδιάς δεν έπαψε να φωτογραφίζει τα χαμόγελα όλων.

Θερμές ευχαριστίες στο Κτήμα Κουσιούμης και στους συντελεστές της βραδιάς, μα περισσότερο σε όσους παρευρέθηκαν σε μια από τις σημαντικότερες βραδιές του Συνδέσμου μας!

On Thursday, May 19th, 2022, in the context of the celebrations for the 30th anniversary of the Cyprus Human Resource Management Association and the International Human Resources Day, in the presence of more than 150 Members and friends of the Association, a charity gala was held.

The Ktima Kousioumis in a beautifully decorated space, welcomed the guests with a glass of champagne, accompanied by the music of the violinist Lia.

The rich buffet was prepared and after everyone was served with the excellent dishes, Eleana Agrotou, Member of the CyHRMA Board, welcomed the attendees and then invited the President of the Board, Mrs. Elena Stavrinou, to address a short greeting.

This was followed by a brief review of the 30 years of history of the Association by Ms. Elena Stavrinou, where she referred to its establishment in 1991, the collaborations with various global and local agencies, as well as the activities / events of the Association. In addition, she referred to the

future picture and the strategic decisions that are expected to be implemented.

On that important night, the former Presidents of all the CyHRMA Boards of Directors, could not help but be honored for their contribution to the work of the Association.

The following people were honored:

1. Mikis Sparsis: He served as President between 1991-1992, 1992-1993, 1993-1995 – His son Mr. Dimitris Sparsis received the award on his behalf

2. Christos Taliadoros: He served as President between 1995-1997

3. Philippos Pattouras: He served as President between 1997-1999, 1999-2001 – his wife Maria Pattoura received the award on his behalf

4. Artemis Artemiou: He served as President between 2001-2003, 2003-2005, 2005-2007, 2007- June 2008

5. Costas Papakyriacou: He served as President between July 2008-June 2009, 2009-2011

6. Chris Mathas: She served as President between 2011-2013

7. George Pantelides: He served as President between 2013-2015, 2015-2017

8. Panayiotis Thrasyvoulou: He served as President between 2017-2019, 2019-2021

In a short speech, they all thanked the Association and the Board of Directors for this initiative and for the work that continues to be performed with the same zeal and success.

On May 20th, is the celebration of the International Human Resources Day and the President of the European Association for People Management (EAPM), through a short video greeted the attendees of the gala, emphasizing and acknowledging the importance of the work done by the HR professionals. The guests of the gala expressed their opinion, in few words, on cards found in front of them on their table, about how they believe HR is shaping the new future.

Afterward, the guests enjoyed Hovig's band entertainment program and the photographer did not stop photographing everyone's smiles.

Our warm thanks to the Ktima Kousioumis and to the contributors of the night, but mainly warm thanks to those who attended to one of the most important nights of our Association!



04.05.22

Ετήσια Γενική Συνέλευση 2022 / Annual General Meeting 2022

της Άρτεμις Ριαλά

Την Τετάρτη 4 Μαΐου 2022 στην παρουσία 22 Μελών διεξήχθη η Ετήσια Γενική Συνέλευση του Συνδέσμου μας, διαδικτυακά μέσω zoom.

Η Γενική Συνέλευση άρχισε με χαιρετισμό από την κυρία Μαρία Γεωργίου, η οποία έκανε αναφορά στα Πρακτικά της προηγούμενης Ετήσιας Γενικής Συνέλευσης (2021), τα οποία εγκρίθηκαν ομόφωνα από όλους τους παρευρισκόμενους.

Ακολούθησε ο Απολογισμός του Διοικητικού Συμβουλίου για την περίοδο Ιουνίου 2021 – Μαΐου 2022 από την κυρία Έλενα Σταυρινού (Μέλος Διοικητικού Συμβουλίου του Κυ.Συ.Δ.Α.Δ., Πρόεδρος). Η κυρία Σταυρινού αναφέρθηκε στα Μέλη του Συνδέσμου που σήμερα αριθμούν στα 624 σε σύγκριση με το 2021 που αριθμούσαν στα 593.

Στη συνέχεια, αναφέρθηκε στις Εκδηλώσεις/ Συναντήσεις που διοργάνωσε ή έλαβε μέρος ο Σύνδεσμος:

- Στις 22 Σεπτεμβρίου 2021 πραγματοποιήθηκε εκδήλωση δικτύωσης Μελών «Drinks with the Board», όπου τα Μέλη του Συνδέσμου είχαν την ευκαιρία να γνωρίσουν το νέο ΔΣ, καθώς επίσης και να δικτυωθούν.

- Στις 1η και 8η Σεπτεμβρίου 2021 ο Σύνδεσμος μας υποστήριξε τη διαδικτυακή εκπαίδευση που διοργανώθηκε από το CARDET και Institute of Development CY με θέμα «Προωθώντας τη διαγενεακή μάθηση (intergenerational learning) στο χώρο εργασίας»

- Στις 12 και 13 Οκτωβρίου 2021 ο Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. συνδιοργάνωσε με τον Οργανισμό CSI που διαχειρίζεται τη Χάρτα Διαφορετικότητας την τηλεεκπαίδευση με θέμα ««Εισαγωγή στη Διαφορετικότητα και Ένταξη στον Εργασιακό Χώρο»

- Στις 4 και 6 Οκτωβρίου 2021 η Ελένα Αग्रότου, Μέλος του ΔΣ του Κυ.Συ.Δ.Α.Δ., έλαβε μέρος στην iFX EXPO International 2021 ως πάνελιστ, που διοργανώθηκε στη Λεμεσό.

- Στα πλαίσια των 30 χρόνων του Συνδέσμου, διοργανώθηκαν παρουσιάσεις σε φοιτητές του MSc HR και του MBA από Μέλη του Συνδέσμου στα Πανεπιστήμια: Πανεπιστήμιο Κύπρου, Πανεπιστήμιο Λευκωσίας, CIIM και CIM, με θέμα «Το μέλλον του HR».

- Στις 24 Φεβρουαρίου 2022 σε συνεργασία με το εκπαιδευτικό κέντρο CARDET, το Institute of Development CY και την Innovade διοργανώθηκε διαδικτυακό σεμινάριο με θέμα «Happiness at work: Παράγοντες που συντελούν στην εργασιακή ευτυχία»

- Στις 16 Μαρτίου 2022 ο Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. σε συνεργασία με το Πανεπιστήμιο Κύπρου διοργάνωσε διαδικτυακή εκδήλωση με θέμα «Creating People Advantage Survey results – The case of Cyprus», όπου έλαβαν

μέρος Μέλη του Συνδέσμου από διάφορους τομείς ως πάνελιστ.

- Στις 4 Μάη 2022 η Πρόεδρος του Συνδέσμου, κα Έλενα Σταυρινού, έλαβε μέρος ως πάνελιστ στη Cyprus Career Expo, που ήταν υπό την Αιγίδα του Κυ.Συ.Δ.Α.Δ.. Επίσης, απήυθυνε σύντομο χαιρετισμό στην εκδήλωση.

Η κα Σταυρινού συγχάρηκε το Μέλος του ΔΣ, κα Έλλη Μαρτσούκα για την εκλογή της ως Μέλος του ΔΣ του European Association for People Management (EAPM). Τέλος, προσκάλεσε τους παρευρισκόμενους στο φιλανθρωπικό gala του Συνδέσμου που πραγματοποιήθηκε στις 19/05/2022 στο πλαίσιο των 30 χρόνων και της Διεθνούς Ημέρας Ανθρώπινου Δυναμικού και στο Ετήσιο Συνέδριο του Συνδέσμου που πραγματοποιήθηκε στις 29 Ιουνίου 2022.

Ακολούθως, ο Ταμίας του Συνδέσμου, κος Μάριος Χριστοφόρου, παρουσίασε τον Οικονομικό Απολογισμό και τους ελεγμένους οικονομικούς λογαριασμούς του 2021, οι οποίοι εγκρίθηκαν από τα παρόντα Μέλη. Ο κος Χριστοφόρου σχολίασε την εικόνα των Οικονομικών Καταστάσεων λόγω του ότι υπήρχε μείωση εσόδων, μετρητών και στο πλεόνασμα, τονίζοντας ότι λόγω της πανδημίας δεν ήταν εφικτό να πραγματοποιηθεί το Ετήσιο Συνέδριο που απέφερε οικονομικό όφελος στον Σύνδεσμο. Παρόλα αυτά θεωρεί ότι τα οικονομικά του Συνδέσμου είναι «υγιή» και πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι έγιναν κατά το 2021 αγορές που αφορούσαν την υποδομή του Συνδέσμου (νέα ιστοσελίδα, νέο σύστημα CRM), καθώς και έξοδα που αφορούσαν τους εορτασμούς των 30 χρόνων.

Εγκρίθηκε από τα παρόντα Μέλη η ανανέωση συμφωνίας με τους υφιστάμενους Ελεγκτές κο Δημήτριο Δημητριάδη και κο Γρηγόρη Δημητρίου για ένα χρόνο (οικονομικός έλεγχος για την περίοδο 01/01/2022 – 31/12/2022).

Ακολούθησε μια ενδιαφέρουσα παρουσίαση με θέμα «HR Metrics» από Αθηνά Νεοφύτου και Ελίνα Κυρατζή (Αλφαμέγα).

Κλείνοντας τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ευχαρίστησαν τα Μέλη του Συνδέσμου που συμμετείχαν στην Ετήσια Γενική Συνέλευση και ακολούθησε συζήτηση.

On Wednesday May 4th, 2022 in the presence of 22 Members, the Annual General Meeting of our Association was held at the Journalists House, in Nicosia.

The Annual General Meeting was commenced by Mrs. Maria Georgiou and the Minutes of the previous General Meeting of 2021 were approved by all the present members.

An account of the events and activities of the period June 2021 – May 2022 followed, presented by

the President of the association, Ms Elena Stavrinou. She referred to the Members of the Association, which now amount to 624 compared to 593 in 2021.

Ms Stavrinou referred to the Events /Activities organized by the Association:

- On September 22, 2021, a member networking event “Drinks with the Board” took place, where the Members of the Association had the opportunity to meet the new Board, as well as to network.

- On September 1st and 8th, 2021, our Association supported the online training organized by CARDET and the Institute of Development CY on “Promoting intergenerational learning in the workplace”

- On October 12 and 13, 2021, CyHRMA co-organized with the CSI Organization that manages the Diversity Charter the e-learning on “Introduction to Diversity and Integration in the Workplace”

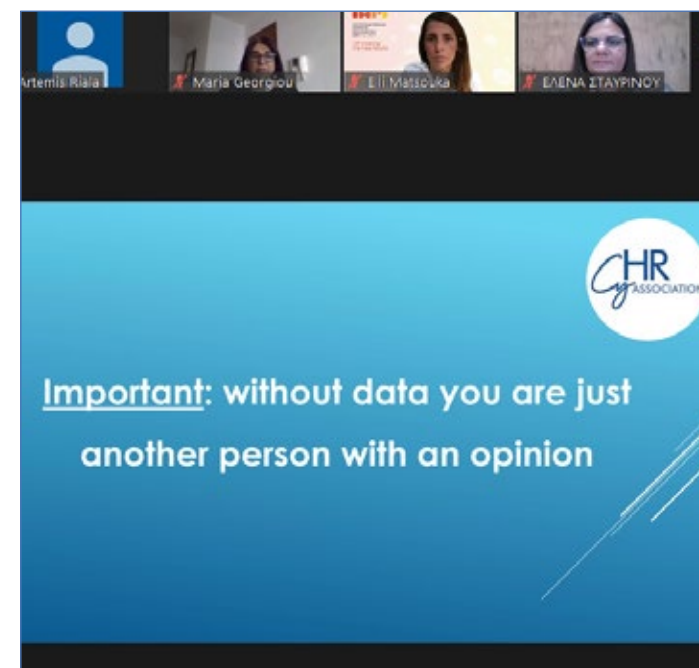
- On October 4 and 6, 2021, Eleana Agrotou, Member of the CyHRMA Board, took part in iFX EXPO International 2021 as a panelist, organized in Limassol.

- Within the framework of the 30 years of the Association, presentations were organized to MSc HR and MBA students by Members of the Association at the Universities: University of Cyprus, University of Nicosia, CIIM and CIM, on the topic “The future of HR”.

- On February 24, 2022 in collaboration with CARDET training center, the Institute of Development CY and Innovation an online seminar was organized on “Happiness at work: Factors that contribute to work happiness”

- On March 16, 2022, the CyHRMA in collaboration with the University of Cyprus organized an online event on “Creating People Advantage Survey results – The case of Cyprus”, which was attended by Members of the Association from various fields as panelists.

- On May 4, 2022, the President of the Association, Mrs. Elena Stavrinou, took part as a panelist in the Cyprus Career Expo, which was under the auspices of CyHRMA. She also addressed a short greeting at the event.



Ms. Stavrinou congratulated the Member of the Board, Ms. Elli Matsouka for her election as a Member of the Board of the European Association for People Management (EAPM).

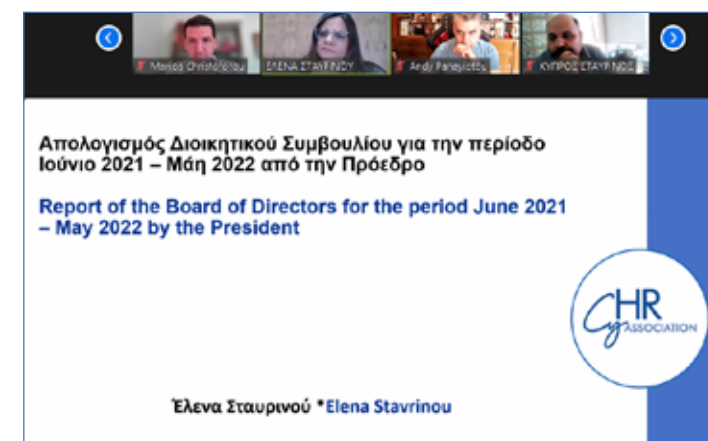
Finally, she invited the attendees to the charity gala of the Association which took place on 19/05/2022 in the context of the celebrations for 30 years and the International Human Resources Day and to the Annual Conference of the Association that took place on June 29, 2022.

Next, the Treasurer of the Association, Mr Marios Christoforou, presented the audited financial accounts for 2021 and these were approved by the present members. Mr. Christoforou mentioned that there was a decrease in income, cash, and surplus, emphasizing that due to the pandemic it was not possible to hold the Annual Conference which could bring financial benefit to the Association. Nevertheless, he stated that the Association's finances are “healthy” and it must be taken into account that in 2021 purchases were made for the Association's infrastructure (new website, new CRM system), as well as expenses related to the celebrations of the 30th anniversary.

Additionally, it was announced that the Association renewed the agreement with the existing auditors, Mr. Demetris Demetriades and Mr. Gregoris Demetriou for one more year (financial audit period 01/01/2022 – 31/12/2022) and this was also approved by the present Members.

This was followed by an interesting presentation on “HR Metrics” by Athena Neophytou and Elina Kyraτζή (Alfamega).

To conclude, the Members of the Board of Directors thanked the Members of the Association who participated in the Annual General Meeting and a discussion followed.



Παράγοντες που συντελούν στην Εργασιακή Ευτυχία

της Βίκυς Χαραλάμπους

Ο Κυπριακός Σύνδεσμος Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού σε συνεργασία με το εκπαιδευτικό και ερευνητικό κέντρο CARDET, το Institute of Development CY και την Innovade, διοργάνωσαν διαδικτυακή διάλεξη την Πέμπτη 24 Φεβρουαρίου 2022, με θέμα «Happiness at work: Παράγοντες που συντελούν στην εργασιακή ευτυχία». Πέραν των 100 επαγγελματιών ανθρώπινου δυναμικού παρακολούθησαν την διάλεξη.

Εισηγήτρια της εκδήλωσης ήταν η κα. Βίκυ Χαραλάμπους - ομότιμο μέλος του Συνδέσμου μας. Στο πλαίσιο της διάλεξης της η κα. Χαραλάμπους ανέλυσε βασικές έννοιες και παραμέτρους που συμβάλλουν στην ευτυχία των εργαζομένων καθώς και τα οφέλη που μπορεί να αποφέρει για τους οργανισμούς. Παράλληλα, παρουσίασε εισηγήσεις προς επαγγελματίες που επιθυμούν να προωθήσουν δράσεις και προγράμματα για την καλλιέργεια θετικού κλίματος και τη διαμόρφωση κουλτούρας ευτυχίας και ευζωίας στους οργανισμούς τους.

Στο άρθρο που ακολουθεί συνοψίζονται τα κύρια σημεία που αναλύθηκαν στην διάλεξη.

Τι είναι η εργασιακή ευτυχία;

Η ευτυχία και η ευζωία στον χώρο εργασίας είναι πιο σημαντικές από ποτέ και οι οργανισμοί θα πρέπει να επενδύουν στη δημιουργία ενός υγιούς και ασφαλούς περιβάλλοντος για τους εργαζομένους τους. Είναι ενθαρρυντικό ότι παρατηρείται αυξημένο ενδιαφέρον και εστίαση από πλευράς των οργανισμών στον τομέα, κάτι που αποφέρει σημαντικά οφέλη στη λειτουργία τους. Είναι σαφές ότι η πεποίθηση ότι οι πιο ευτυχισμένοι εργαζόμενοι είναι πιο παραγωγικοί οδηγεί σε μια win-win κατάσταση τόσο για τα άτομα όσο και για τους οργανισμούς. Διασφαλίζοντας την ευτυχία των εργαζομένων του, ένας οργανισμός αποκτά ένα σημαντικό ανταγωνιστικό αποτέλεσμα καθώς αυτό αποφέρει πολύπλευρα κέρδη όπως η μείωση των αποχωρήσεων και των απουσιών των εργαζομένων αλλά και η αύξηση της παραγωγικότητας και της καινοτομίας.

Ήδη από το 1943, πολύ πριν η ευτυχία στην εργασία γίνει δημοφιλής, ο Maslow δημοσίευσε τη θεωρία του για τα ανθρώπινα κίνητρα. Ταξινόμησε τις καθολικές ανάγκες του ανθρώπου στη γνωστή πυραμίδα. Σύμφωνα με τη θεωρία του, ο άνθρωπος δεν θα παρακινηθεί να ικανοποιήσει ανάγκες υψηλότερου επιπέδου αν δεν ικανοποιηθούν οι ανάγκες του χαμηλότερου επιπέδου. Συνεπώς, το θέμα της ευτυχίας στην εργασία αντιμετωπίζεται στη ζωή του ατόμου μόνο όταν έχουν ήδη ικανοποιηθεί άλλες βασικές ανάγκες όπως η καλή υγεία, ο καλός μισθός, τα ωφελήματα και οι ανταμοιβές. Αυτοί οι στόχοι είναι φυσικά σημαντικοί. Αλλά μόλις ικανοποιηθούν οι συγκεκριμένες ανάγκες, προκύπτει το ερώτημα «τί ακολουθεί»; Ποιοι άλλοι παράγοντες μπορούν να κάνουν ένα άτομο ευτυχισμένο στην εργασία;

Οι άνθρωποι συχνά πιστεύουν ότι οι παράγοντες που αναφέρθηκαν παραπάνω σχετίζονται με την ευτυχία στην εργασία, αλλά αυτό απέχει πολύ από την αλήθεια. Όταν μιλάμε για μια καλά αμειβόμενη εργασία που συμβάλλει στην εξασφάλιση μιας ακμάζουσας οικογενειακής ζωής, στην πραγματικότητα αναφερόμαστε στην «επαγγελματική ικανοποίηση». Έτσι, η ικανοποίηση από την εργασία αφορά το πακέτο του μισθού, τους όρους εργασίας, τις υποδομές κ.λπ. Αυτά τα στοιχεία είναι συχνά ενσωματωμένα στην εταιρική κουλτούρα και συνήθως αδιαπραγμάτευτα. Γι' αυτόν ακριβώς τον λόγο είναι σημαντικό για τους εργαζομένους να επιλέξουν τη σωστή καριέρα - έναν Οργανισμό του οποίου η κουλτούρα και το περιβάλλον ανταποκρίνονται στις προσδοκίες τους. Όταν ικανοποιούνται οι βασικές ανάγκες τους, θα αισθάνονται ικανοποίηση στην εργασία. Αυτό, ωστόσο, δεν σημαίνει ότι θα είναι και ευτυχισμένοι στην εργασία. Αποτελεί μόνο το πρώτο βήμα.

Τι είναι όμως η εργασιακή ευτυχία; Είναι ένα συναίσθημα, μια αίσθηση ευζωίας που επέρχεται όταν:

- απολαμβάνουμε και αποδίδουμε νόημα στα καθήκοντα που μας ανατίθενται
- Νιώθουμε κοινωνική σύνδεση με τους ανθρώπους με τους οποίους συνεργαζόμαστε
- Έχουμε το περιθώριο να βελτιώσουμε τις υπάρχουσες δεξιότητές μας
- Λαμβάνουμε σεβασμό και νιώθουμε ότι αναγνωρίζεται η εργασία μας

Γιατί είναι σημαντική η εργασιακή ευτυχία;

Υπάρχει εκτεταμένη έρευνα που αποδεικνύει ότι οι ευτυχισμένοι οργανισμοί είναι και πιο πετυχημένοι και επικερδείς και υπάρχουν δύο βασικοί λόγοι που το εξηγούν αυτό.

Πρώτον, έχει να κάνει με την συμπεριφορά και τα αισθήματα ικανοποίησης του προσωπικού. Οι εργαζόμενοι που βιώνουν θετικά συναισθήματα και απολαμβάνουν την εργασία τους είναι και πιο παραγωγικοί, δημιουργικοί, είναι πιο παρακινημένοι, αφοσιωμένοι, παρέχουν καλύτερη εξυπηρέτηση πελατών και διαθέτουν καλύτερη σωματική και ψυχική υγεία. Τα οφέλη αυτά συνάδουν με την τεράστια βιβλιογραφία και τα ευρήματα του επιστημονικού πεδίου της Θετικής Ψυχολογίας. Οι άνθρωποι με θετική διάθεση επεξεργάζονται πιο γρήγορα πολύπλοκες πληροφορίες, είναι πιο ανθεκτικοί και έχουν μεγαλύτερη διάρκεια προσοχής και αντίληψης.

Και δεύτερον, έχει παρατηρηθεί ότι οι οργανισμοί με υψηλό επίπεδο ευτυχίας του προσωπικού τους υπερέρχονται έναντι άλλων σε ένα μεγάλο αριθμό HR metrics, καταγράφοντας για παράδειγμα χαμηλό αριθμό απουσιών και μειωμένο ποσοστό οικειοθελών αποχωρήσεων. Σε ένα ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον οι απουσίες κυμαίνονται περίπου στο 2-3% ενώ σε ένα μη ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον

οι απουσίες κυμαίνονται στο 15-20%. Το χαμηλό ποσοστό turnover είναι σαφές καθώς οι άνθρωποι που αγαπούν την εργασία τους θα παραμείνουν για μεγαλύτερο διάστημα και φυσικά οι ευτυχισμένοι οργανισμοί είναι πολύ πιο πιθανόν να προσελκύουν ταλέντα.

Επιπρόσθετα, η επένδυση στην ευτυχία και ευζωία των εργαζομένων μπορεί να αποφέρει σημαντικά οφέλη τόσο στο προσωπικό όσο και στη λειτουργία των οργανισμών καθώς συμβάλλει στην καλύτερη διαχείριση του εργασιακού στρες, στον περιορισμό της ανισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής καθώς και της εργασιακής δυσарέσκειας. Δια μέσω της μείωσης αυτών των προβλημάτων, ένας οργανισμός έχει την ευκαιρία να μειώσει το κόστος των παροχών υγείας, να έχει μειωμένες απουσίες και εναλλαγή προσωπικού και ως αποτέλεσμα να επιτύχει αποτελεσματική διαχείριση των ταλέντων του.

Τα θεμέλια της ευτυχίας στην εργασία

Τι είναι αυτό που χρειαζόμαστε να χτίσουμε στους Οργανισμούς μας για να είναι οι εργαζόμενοι/ες πιο ευτυχισμένοι και ευτυχισμένες;

1. Το πρώτο στοιχείο είναι τα **ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ**: Αφορά στο να νιώθουν αποτελεσματικοί σε αυτό που κάνουν, να νιώθουν υπερηφάνεια για την προσπάθεια τους και ότι έχει νόημα η εργασία τους. Να αισθάνονται ότι δημιουργούν αξία μέσα από το ρόλο τους, ότι κάνουν τη διαφορά και ότι συνεισφέρουν κάτι πολύτιμο σε ένα ευρύτερο κοινωνικό σύνολο. Το «να κάνεις τη διαφορά» είναι μία από τις σημαντικότερες ψυχολογικές ανάγκες που έχει κάθε άνθρωπος. Επίσης, το να νιώθουν ότι κάνουν μία εργασία με νόημα και σκοπό, βοηθά στο να βιώνουν θετικά συναισθήματα, υψηλή παρακίνηση και απόδοση. Ακόμα και μικρές επιτυχίες είναι σημαντικές.
2. Το δεύτερο πολύ σημαντικό συστατικό είναι οι **ΣΧΕΣΕΙΣ**: δηλαδή να έχουν καλές διαπροσωπικές επαφές με τους συναδέλφους τους σε ένα κλίμα αποδεκτικότητας μέσα από το οποίο νιώθουν άνετα και αρεστοί από τους ανθρώπους γύρω τους. Είναι δε σημαντικό να υπάρχει αλληλοϋποστήριξη μεταξύ συναδέλφων και να προωθούνται σχέσεις στο χώρο εργασίας στη βάση του σεβασμού και της αλληλοκατανόησης.

Εξαιρετικά σημαντικός είναι και ο ρόλος της **ηγεσίας** στην επίτευξη της εργασιακής ευτυχίας. Δεν αποτελεί έκπληξη το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι που καλλιεργούν μια εποικοδομητική σχέση εργασίας με τον προϊστάμενό τους ή/και απολαμβάνουν μια ενεργητική και ευχάριστη ατμόσφαιρα μεταξύ των συναδέλφων τους, είναι πιο ευτυχισμένοι στην εργασία. Όταν μία/ένας εργαζόμενη/ος αισθάνεται ότι εκτιμάται, τείνει να είναι πιο αφοσιωμένη/ος και δεσμευμένη/ος, και αυτό με τη σειρά του θα έχει αντίκτυπο στην εργασία που παράγεται. Η ικανοποίηση από την εργασία είναι επομένως μια πολύ αναγκαία βασική προϋπόθεση για την πραγματοποίηση της ευτυχίας στην εργασία, αλλά για να μπορέσουμε να επιτύχουμε την ευτυχία στην εργασία, απαιτούνται περισσότερα στοιχεία. Η ευτυχία στην εργασία βασίζεται σε θεμέλια όπως η εμπιστοσύνη, η ειλικρίνεια, η ασφάλεια, η σύνδεση, η εκτίμηση και η πρόοδος. Συνεπώς, η ευτυχία στην εργασία καθορίζεται κυρίως από τους ανθρώπους με τους οποίους συνεργαζόμαστε και από την αίσθηση σκοπού που βρίσκουμε στο ρόλο μας.

Ποιος είναι ο ρόλος της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού (ΔΑΔ) στη βελτίωση της εργασιακής ευτυχίας;

Πώς μπορούμε να δημιουργήσουμε ένα ευτυχισμένο εργασιακό περιβάλλον;

- 1) Κάθε οργανισμός διαφέρει ως προς τις ανάγκες και την κουλτούρα του. Οπότε το πρώτο βήμα που θα προτείνουμε είναι μία ενδελεχής αξιολόγηση των αναγκών ή HR Audit/ Happiness at work audit.
- 2) Αν εντοπιστούν σοβαρές προκλήσεις, που αφορούν τις πολιτικές ΔΑΔ, καλό είναι να γίνει πλάνο δράσης με συγκεκριμένες προτεραιότητες.
- 3) Καλό είναι οιοποσδήποτε πρωτοβουλίες για ενίσχυση της εργασιακής ευζωίας να κατευθύνονται από δομημένη και οργανωμένη στρατηγική ευζωίας (wellbeing strategy) που θα συνδέεται με την ευρύτερη στρατηγική και τις αξίες του Οργανισμού και θα περιλαμβάνει μετρήσιμους δείκτες απόδοσης (KPIs) και wellbeing metrics.
- 4) Αν θα αρχίζαμε από κάπου, θα προτείνουμε πρωτίστως να διασφαλιστεί ότι υπάρχουν **αρμονικές σχέσεις** στον οργανισμό και ότι οι άνθρωποι νιώθουν ότι έχει **αποτέλεσμα** και νόημα η προσπάθειά τους. Είναι προφανές ότι η

διατήρηση της εμπιστοσύνης και η αναγνώριση των προσπαθειών των εργαζομένων είναι ζωτικής σημασίας για τη δέσμευση, την ευζωία και την αποτελεσματικότητα. Εκτός από τον μισθό και τα προνόμια, πολύ σημαντική πτυχή της εργασιακής ευτυχίας είναι να **εκτιμάται** κανείς στην εργασία του. Βοηθά στη δημιουργία θετικής εργασιακής κουλτούρας. Όταν οι εργαζόμενο/ες προσφέρουν σε έναν οργανισμό, είναι σημαντικό να αναγνωρίζεται αμερόληπτα η εργασία τους. Επομένως, η ΔΑΔ μπορεί να εφαρμόσει προγράμματα **αναγνώρισης** που μπορούν να βοηθήσουν στην εμπέδωση μιας κουλτούρας επιβράβευσης και αναγνώρισης.

5) Η **Θετική Ηγεσία** είναι το κλειδί. Οι ηγέτες θα πρέπει να λειτουργούν ως πρότυπα, επιδεικνύοντας ενσυναίσθηση, να εντοπίζουν και να αξιοποιούν τα δυνατά στοιχεία των εργαζομένων, δημιουργώντας τις προϋποθέσεις για ένα θετικό εργασιακό περιβάλλον για το προσωπικό τους. Συνεπώς η ΔΑΔ θα πρέπει να ενθαρρύνει το διευθυντικό προσωπικό, μέσω της κατάλληλης εκπαίδευσης, ώστε να συμμετέχει ενεργά τόσο στην ενίσχυση της δικής τους ευζωίας όσο και των ομάδων τους. Ένα τεκμηριωμένο εργαλείο που μπορεί να αξιοποιηθεί προς αυτή την κατεύθυνση είναι το PERMA-Lead.

6) Θα πρέπει να λαμβάνεται ανατροφοδότηση από το προσωπικό αλλά και να γίνονται συχνά σφυγμομετρήσεις μέσω εργαλείων που μετρούν την εργασιακή ευτυχία, ώστε οι διάφορες δράσεις να διενεργούνται στη βάση των πραγματικών αναγκών. Υπάρχουν πλέον εργαλεία μέτρησης της

εργασιακής ευτυχίας που μπορούν να αξιοποιηθούν στην αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των πρωτοβουλιών για ενίσχυση της ευζωίας.

7) Και τέλος είναι σημαντικό η ΔΑΔ να βρει τους κατάλληλους τρόπους και μηχανισμούς ώστε να κερδίσει τη δέσμευση όλων των εμπλεκόμενων και κυρίως της ανώτερης Διεύθυνσης, μέσω των κατάλληλων καναλιών επικοινωνίας και ευαισθητοποίησης, πείθοντας για τη σημαντικότητα της επένδυσης στην εργασιακή ευτυχία.

Συμπερασματικά, πολλές έρευνες αποδεικνύουν ότι η ευτυχία στην εργασία μπορεί να είναι ο πιο σημαντικός παράγοντας επιτυχίας για έναν σύγχρονο εργασιακό χώρο και ότι οι ευτυχισμένοι οργανισμοί είναι και πιο επικερδείς. Η ευτυχία στην εργασία συχνά συμβαδίζει με μια σημαντική διαδικασία ανάπτυξης. Αρχικά, σε προσωπικό επίπεδο και στη συνέχεια σε ομαδικό και σε οργανωσιακό επίπεδο. Η ανάπτυξη της εργασιακής ευτυχίας σε ομαδικό και οργανωσιακό επίπεδο, ωστόσο, απαιτεί την κατάλληλη εταιρική κουλτούρα που θα υποστηρίξει την ευτυχία στην εργασία, εργαζόμενους που είναι δεκτικοί και ηγέτες που δημιουργούν τις προϋποθέσεις ενός θετικού εργασιακού περιβάλλοντος και μπορούν να κατευθύνουν σε θετικά αποτελέσματα και σχέσεις.

Η ευτυχία στην εργασία, συνεπώς, αποτελεί ευθύνη όλων και απαιτεί, μια εστιασμένη, μακροπρόθεσμη προσπάθεια τόσο από τη διοίκηση όσο και όλες/ους τις/ους εργαζόμενες/ους συλλογικά.

Creating People Advantage Survey Results – The case of Cyprus

by Rafaella Kounna

Creating People Advantage is a global survey, conducted by the World Federation of People Management Associations (WFPMA) and the Boston Consulting Group (BCG). The main purposes of this survey are to holistically assess the status quo of topics that are the most urgent in terms of improving HR departments' capabilities around the globe. To provide in-depth perspectives and best practices on key topics for the HR function; and finally, to enable HR leaders to drive future business success.

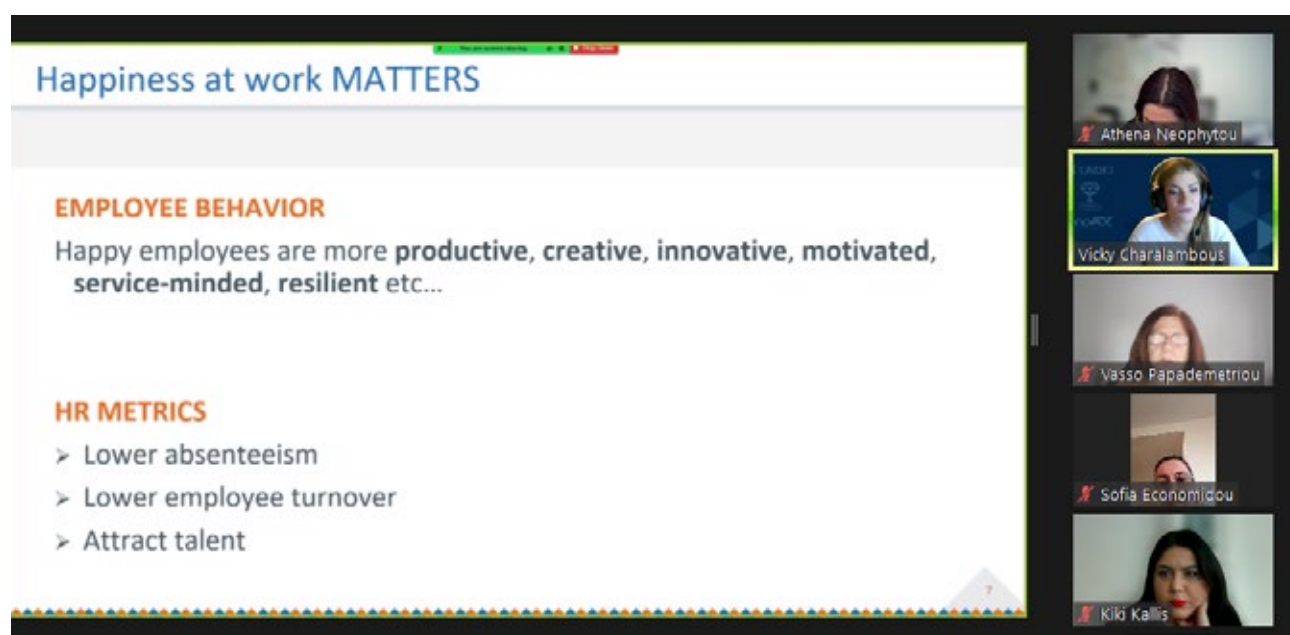
The Cyprus Human Resource Management Association in collaboration with Professor Eleni Stavrou-Costea, Director of MSc Human Resource Management, University of Cyprus; and Rafaella Kounna, PhD Student in Business and Administration, University of Cyprus, carried out the Creating People Advantage survey amongst its members to further understand the current and future HR tendencies in Cyprus.

The results were presented to the Members of the Association during a webcast that was held virtually on the 16th of March 2022. The webcast was a great success with more than 60 participants.

During the webinar, the main areas in the field of human resources management (HRM) were presented, as well as the future role of the HRD sector in 5 main areas of business activities in Cyprus were discussed in a panel.

The Panel attendees:

- Panayiotis Thrasyvoulou - Associate Partner | Head of People Advisory Services - Ernst & Young Cyprus Ltd - Professional Services Sector
- Dimitris Katopodis - Store Business Leader - Leroy Merlin - Retail Sector
- Efi Demetriou - HR People Partner - NCR Corporation - Technology Sector
- Marios Christoforou - Head of HR - Themis Portfolio Management Ltd - Financial Services Sector
- Eleni Stavrou Costea - Director of MSc Human Resource Management, University of Cyprus - Academic Sector
- Elli Matsouka - Member of the CyHRMA Board - Coordinator



Η Βίκυ Χαραλάμπους έχει 20-ετή διεθνή εμπειρία στην ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού. Είναι κάτοχος MSc στην Οργανωσιακή Ψυχολογία και PhDc στη Θετική Οργανωσιακή Ψυχολογία. Είναι πιστοποιημένη εκπαιδύτρια της ANAD, έχοντας σχεδιάσει και εφαρμόσει πάνω από 100 εκπαιδευτικά προγράμματα. Έχει εργαστεί ως στέλεχος Ανθρώπινου Δυναμικού σε πολυεθνικές και Κυπριακές επιχειρήσεις και ως Ακαδημαϊκός. Είναι Ομότιμο μέλος και μέλος της Επιτροπής Εκδόσεων του Κυπριακού Συνδέσμου Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού. Είναι επίσης μέλος του Κυπριακού Συνδέσμου Mentoring και Coaching (EMCC Cyprus), και ερευνητικό μέλος της Ελληνικής Εταιρείας Θετικής Ψυχολογίας. Διευθύνει το Institute of Development, το οποίο παρέχει μεταξύ άλλων, συμβουλευτική και εκπαιδεύσεις σε θέματα ευζωίας και θετικής κουλτούρας στον χώρο εργασίας, παρακίνησης και ενδυνάμωσης ατόμων και ομάδων, θετικής ηγεσίας, ψυχικής ανθεκτικότητας και διαχείρισης απόδοσης (www.iodevelopment.eu). Είναι επίσης ερευνήτρια και κατέχει τον ρόλο της Chief Happiness Officer στο ερευνητικό και εκπαιδευτικό κέντρο CARDET.



Globally the CPA Survey 2021 addressed 113 countries across the Globe, and gained 6757 respondents, 71 of which were from Cyprus. The Survey addressed 34 HR topics as presented below:



Survey demographics

In the case of Cyprus, the demographics of respondents were:

- The industry in which the respondents worked varied: Professional Services, Financial Institutions, Retail, Technology, etc
- 65% work in Managerial Positions, 10% are Individual Contributors
- 37% of the organisations occupy 100 or fewer employees, while 32% occupy between 101 and 1000.
- 71% of the HR departments of the organisations in question occupy 50 or less employees.
- 62% of the organisations have shown positive profit development in 2019, while 48% have shown positive profit development in 2020
- 61% have shown high resilience in light of covid
- 45% of the organisations have increased their workforce size in the past 12 months and 46% of the organisations aim to increase their workforce size in the next 12 months.

Overall, the demographics were not significant factors in the results

In this table we see how Cypriot respondents have categorised the current capabilities of their organisations.

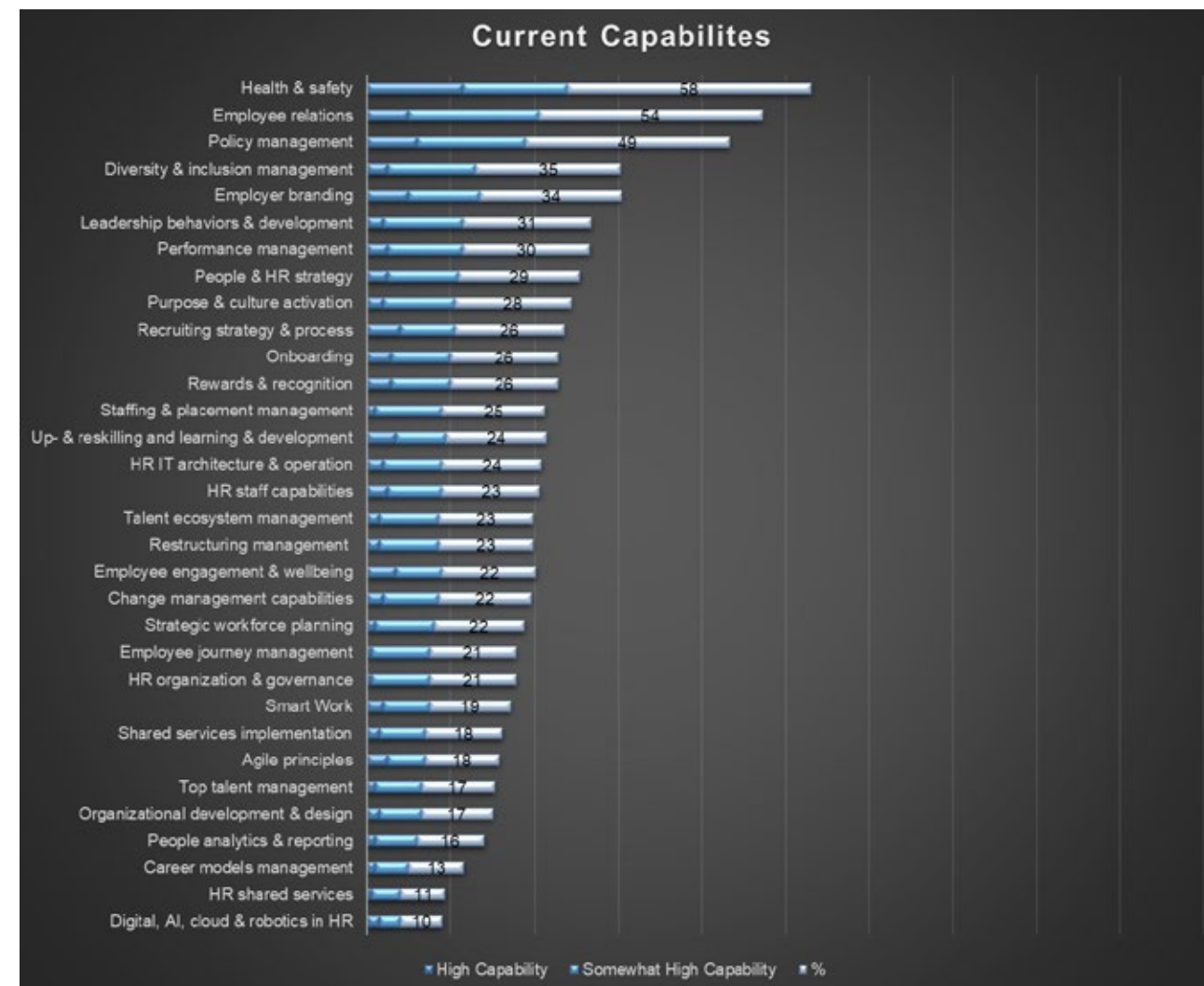
Top 5 current capabilities:

- Health & Safety
- Employ Relationships
- Policy Management
- Diversity and Inclusion
- Employer Branding.

Bottom 5 current capabilities:

- Organisational development & design
- People analytics & reporting
- Career models management
- HR Shared Services
- Digital AI, cloud & robotics in HR

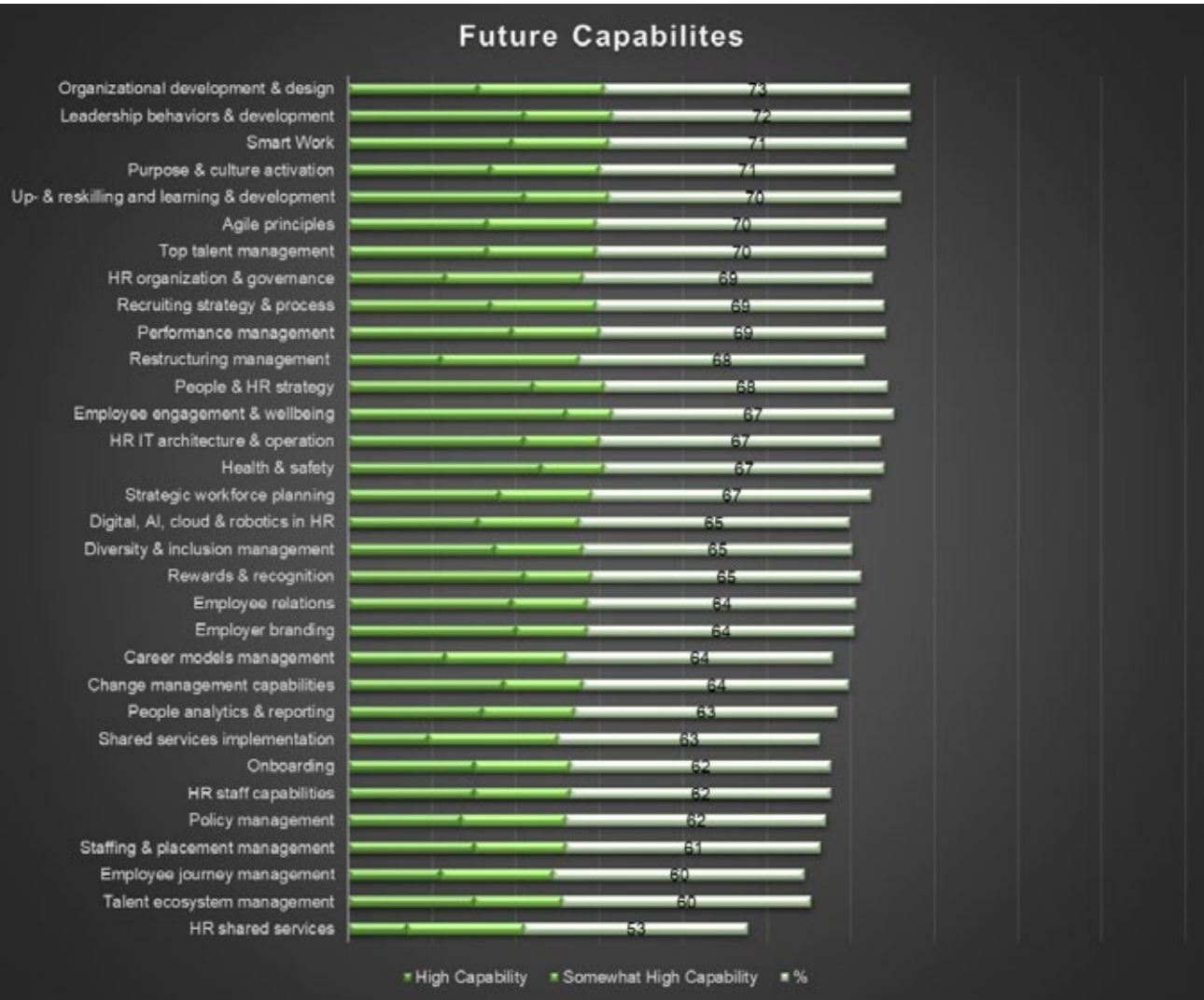
Below there are the key findings, as well as insights based on these findings combined with research conducted across the globe on the topics covered by the survey.



Of great interest is also the comparison among our current capabilities and the global current capabilities as shown below:

	Cyprus	Global
TOP 5	1 Health & Safety	1 Health & Safety
	2 Employee Relations	2 Employee Relations
	3 Policy Management	3 Policy Management
	4 Diversity & Inclusion Management	4 People & HR Strategy
	5 Employer Branding	5 Recruiting Strategy & Process
BOTTOM 5	28 Organisational Development & Design	28 Talent ecosystem management
	29 People Analytics & Reporting	29 Agile principles
	30 Career Models Management	30 Employee journey management
	31 HR Shared Services	31 Career models management
	32 Digital, AI cloud & robotics in HR	32 Digital, AI, cloud, and robotics in HR

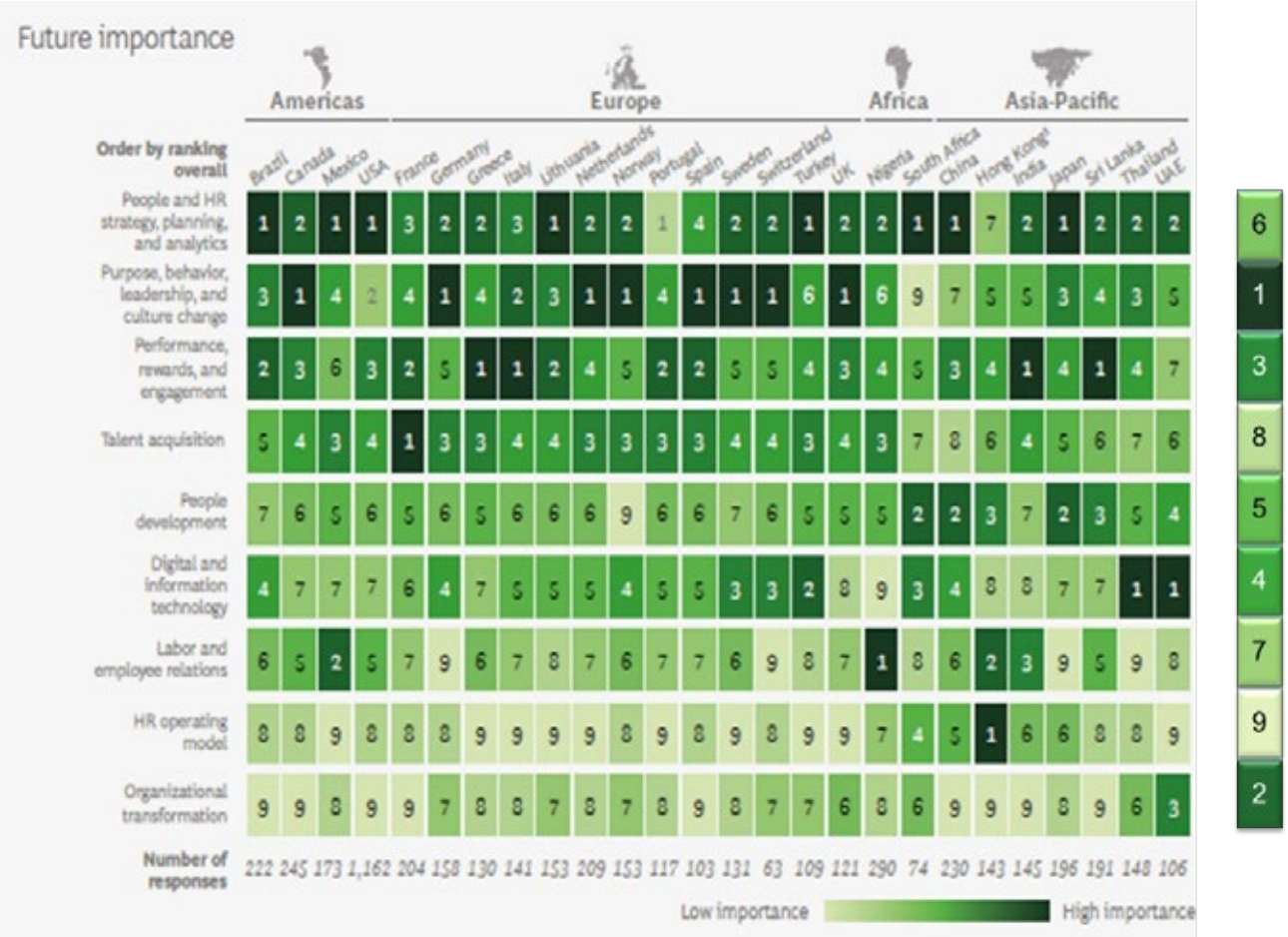
In the following table we see how Cypriot respondents have categorised the future capabilities in which their organisations should invest.



Below we see the comparison among the Cypriot and Global Top & Bottom 5

	Cyprus	Global
TOP 5	1 Organizational development & design	1 People and HR strategy
	2 Leadership behaviours & development	2 Leadership behaviours & development
	3 Smart Work	3 Employee engagement and well-being
	4 Purpose & culture activation	4 Up- & reskilling and learning & development
	5 Up- & reskilling and learning & development	5 Strategic workforce planning
BOTTOM 5	28 Policy management	28 Staffing and placement management
	29 Staffing & placement management	29 Policy management
	30 Employee journey management	30 Restructuring management
	31 Talent ecosystem management	31 HR shared services
	32 HR shared services	32 Shared services implementation

What is important to highlight here is that we (the Cypriots) are more aligned with the bottom 5 rather than the top 5. This clearly shows that we have a lot to cover in order to reach the global standards in the applications of the HR practices and tendencies. This outcome is also shown in the table below, where the clusters were categorized according to their future importance; and as we can see Cyprus is rather close to China’s and Hong Kong’s approach, rather than the European Countries’.



Perceptions of the participants on HR matters:

- Non-HR respondents are more hesitant to see HR as strategic, innovative and competent actor within the organisation today
- 52% of the participants believe that HR is a competent, innovative and important actor in their organization that exerts considerable influence on strategic-decision making
- 38% of the participants believe that HR has dedicated teams focusing on deep expertise topics (e.g., recruiting, learning & development)
- Focusing on employee needs and expectations is considered the key success factor for attracting and maintaining talents
- The current HR practices and priorities do not support personalized employee experience
- Only 18% of the participants believe that their organization offers personalized rewards and recognition packages to employees, taking their individual preferences into account
- Personalized employee experience currently hindered by insufficient digital tools and a supporting HR IT system
- 25% of the participants believe that The digital tools implemented by their organization offer a seamless, personalized experience and make every-day tasks easier



Rafaella Kounna is a PhD candidate in the Department of Business and Public Administration at the University of Cyprus and a Researcher at the “Developing Equality Allies: An Innovative Workplace Inclusion Programme”. She holds a BSc in English Studies and an MSc in Human Resource Management awarded by the University of Cyprus. She is highly interested in academic research with practical applications for practitioners and policy-makers; while her academic focus relies on Diversity and Inclusion in the workplace.

Συνέντευξη της Προέδρου του Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. στο περιοδικό Insider, κας Έλενας Σταυρινού

Η πιο κάτω συνέντευξη δημοσιεύτηκε στο περιοδικό Insider στις 10 Μαρτίου 2022.

Το ευέλικτο εργασιακό περιβάλλον που έφερε η πανδημία αλλάζει τις ισορροπίες, καθώς το υβριδικό μοντέλο εργασίας ήρθε για να μείνει, έστω και σε διαφορετική μορφή από τη σημερινή, σύμφωνα με τα όσα αναφέρει στο Insider η Έλενα Σταυρινού, Πρόεδρος του Κυπριακού Συνδέσμου Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού. Παράλληλα, όπως εξηγεί, έχουν αλλάξει και οι προτεραιότητες των εργαζομένων για την επιλογή εργοδότη, με την εργασιακή ασφάλεια και το καλό όνομα του εργοδότη να υπερισχύουν πλέον ακόμα και έναντι του πακέτου αποδοχών.

Ποιες είναι οι κυριότερες προκλήσεις που αντιμετωπίζει σήμερα η διεύθυνση ανθρώπινου δυναμικού;

Οι κύριες προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι εταιρείες και αφορούν τη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού άλλαξαν συγκριτικά με τα προηγούμενα χρόνια και σημαντικό λόγο σε αυτό έχει και η πανδημία. Ο ψηφιακός μετασχηματισμός και η επένδυση στην καινοτομία είναι απαραίτητα συστατικά για την προσαρμογή στη νέα πραγματικότητα. Είχαμε τη δυνατότητα να δούμε αυτό το διάστημα τις απεριορίστες δυνατότητες της τεχνολογίας και την αναγκαία εξάρτησή μας από αυτήν.

Το καθεστώς της υβριδικής εργασίας και γενικότερα του ψηφιακού μετασχηματισμού, είναι πια γεγονός. Οι εταιρείες επιβάλλεται να μπορούν να διαχειριστούν τέτοια μοντέλα εργασίας και να είναι ευέλικτες για αναδιοργάνωση των εργασιών τους αναλόγως με τα δεδομένα και τις μεταλλασσόμενες ανάγκες που προκύπτουν τη κάθε δεδομένη στιγμή.

Η επένδυση στο reskilling και upskilling των εργαζομένων είναι σήμερα από τις σημαντικότερες προκλήσεις. Αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό λόγω του ότι πλέον το περιβάλλον εργασίας είναι ιδιαίτερα μεταβαλλόμενο και οι εργαζόμενοι χρειάζεται να διατηρούν την αποτελεσματικότητα τους σε όλες τις αλλαγές που μπορεί να προκύψουν.

Επιπρόσθετα βλέπουμε ότι για πρώτη φορά χρειαζόμαστε να διαχειριστούμε ομάδες που δεν έχουν πλέον ομοιογένεια αφού έχουν διαφορετικά χαρακτηριστικά και ανάγκες και ταυτόχρονα δεν έχουν σταθερό εργασιακό χώρο, λόγω της τηλεργασίας. Η δυνατότητα πρόσληψης εργοδοτούμενων από διαφορετικά σημεία του πλανήτη, δημιουργεί ομάδες με διαφορετικές εμπειρίες, βιώματα και κουλτούρα. Οπότε έχουμε μπροστά μας πολλά διαφορετικά δεδομένα να διαχειριστούμε και θα πρέπει να βρούμε τρόπους αυτοί οι άνθρωποι να μπορούν να συνεργαστούν αποτελεσματικά και αποδοτικά.

Για τους ίδιους λόγους, η προσέλκυση ταλέντων και η υιοθέτηση σύγχρονων στρατηγικών επιλογής και πρόσληψης προσωπικού αποτελεί ακόμα μία πρόκληση. Σήμερα περισσότερο από ποτέ τα ταλέντα χρειάζεται να μπορούν να ανακαλύψουν τις πραγματικές δυνατότητες τους, να τις αναπτύξουν και να μπορούν να ανταποκριθούν στις διάφορες προκλήσεις που τους παρουσιάζονται.

Αναπόσπαστο κομμάτι της ανάπτυξης των εργαζομένων και η επένδυση στην ανάπτυξη δεξιοτήτων των στελεχών (ηγετών) ούτως ώστε να είναι σε θέση να διαχειριστούν οι ίδιοι αυτές τις προκλήσεις. Δεξιότητες όπως η απόκτηση ψηφιακών δεξιοτήτων και η οργάνωση και διαχείριση διαπολιτισμικών ομάδων αποτελεί επιτακτική ανάγκη.

Μετά την πανδημία φαίνεται ότι και τα κριτήρια των ιδίων των εργαζομένων για την επιλογή εργοδότη διαφοροποιούνται, με την εργασιακή ασφάλεια και το καλό όνομα του εργοδότη να έχουν πρώτιστη σημασία και να υπερισχύουν πλέον έναντι ακόμα και του πακέτου αποδοχών που ήταν μέχρι πρόσφατα στις περισσότερες περιπτώσεις το σημαντικότερο κριτήριο.

Οπότε η επένδυση στην ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων, την ευεξία και ψυχική υγεία είναι μονόδρομος. Οι εργοδοτούμενοι πέρασαν μια δύσκολη περίοδο άγχους, φόβου και αβεβαιότητας. Ανησυχούσαν γιατί πλέον δεν είχαν σταθερότητα στην εργασία τους και κατ' επέκταση οικονομική σταθερότητα, άγχος μήπως και ασθενήσουν, άγχος γιατί χρειάζεται να πηγαίνουν στη δουλειά και να εκτίθενται σε περισσότερο κίνδυνο, οι ψυχολογικές επιπτώσεις της αυτοαπομόνωσης, φόβος για την υγεία των αγαπημένων τους προσώπων, κτλ. Είναι γεγονός και αποτέλεσμα ερευνών, η αύξηση σε περιστατικά κατάθλιψης, άγχους, burn out και κατ' επέκταση η μείωση στην ενέργεια των εργαζομένων και στην παραγωγικότητα.

Ποιες αλλαγές έφερε η πανδημία, οι οποίες ήρθαν για να μείνουν;

Η πανδημία έφερε ένα εργασιακό περιβάλλον πιο δεκτικό, εναλλασσόμενο που απαιτεί ευελιξία, αποδοχή και σεβασμό. Ο εργαζόμενος πλέον μπορεί να εκτελεί την εργασία του τόσο από το σπίτι όσο και από το γραφείο αφού το υβριδικό μοντέλο εργασίας είναι κάτι το οποίο ήρθε για να παραμείνει χωρίς φυσικά αυτό να σημαίνει ότι θα παραμείνει με τη μορφή/ σύνθεση που έχει σήμερα.

Η τεχνολογία και οι ψηφιακές δεξιότητες είναι πλέον ζωτικής σημασίας και σημαντικό εργαλείο για την βελτίωση και ανάπτυξη του τρόπου που εργαζόμαστε. Ενώ αυτά τα εργαλεία ήταν διαθέσιμα και πριν την πανδημία,

πολλές εταιρείες δεν τα αξιοποιούσαν – με την πανδημία αναγκάστηκαν να τα υιοθετήσουν. Πέραν του ότι έδωσαν τη δυνατότητα εκτέλεσης της εργασίας απρόσκοπτα, δόθηκε και η δυνατότητα σε εταιρείες να επιλύσουν το θέμα της έλλειψης ταλέντων ιδιαίτερα σε συγκεκριμένους κλάδους, αφού μπορούσαν πλέον να προσλάβουν προσωπικό από οπουδήποτε στον κόσμο, από τη στιγμή που δεν ήταν απαραίτητη η φυσική παρουσία.

Πέραν από τις εμφανείς ανάγκες υιοθέτησης πλατφόρμων/ ηλεκτρονικών μοντέλων τηλεργασίας, συνεργασίας, επικοινωνίας, κτλ., οι εταιρείες αναγκάζονται να ενσωματώσουν επίσης πολιτικές και διαδικασίες digital recruiting (ψηφιακές προσλήψεις) και remote onboarding. Όλα αυτά κάνουν πιο επιτακτική την ανάγκη για τις εταιρείες να επικεντρωθούν σε στρατηγικές ένταξης και διαφορετικότητας (diversity & inclusion) αφού η δυνατότητα εργασίας από οπουδήποτε, ανοίγει ευκαιρίες εργοδότησης από οπουδήποτε στον πλανήτη και κατ' επέκταση δημιουργεί ομάδες εργασίας που αποτελούνται από πολύ διαφορετικούς ανθρώπους με διαφορετικές εμπειρίες, βιώματα και κουλτούρα.

Επιπρόσθετα η πανδημία έφερε αλλαγές και στον τρόπο που διενεργείται η εκπαίδευση / ανάπτυξη του προσωπικού. Τα διάφορα εκπαιδευτικά προγράμματα χρειάζεται πλέον να είναι προσαρμοσμένα σε διαδικτυακά περιβάλλοντα ούτως ώστε να είναι προσβάσιμα από όλο το προσωπικό σε όποιο περιβάλλον και εάν εργάζονται.

Η επένδυση στην καλλιέργεια ή ενίσχυση δεξιοτήτων/ δυνατοτήτων των εργαζομένων ώστε να μπορούν να προσαρμοστούν σε νέους τρόπους εργασίας και συνεργασίας αποτελεί προτεραιότητα για εταιρείες που θέλουν να ανταποκριθούν στην νέα τάξη πραγμάτων.

Τέλος η ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων είναι επιτακτική ανάγκη κατά την πανδημία και φαίνεται ότι αποτελεί προτεραιότητα τους για την επιλογή θέσης εργασίας. Η προσωπική ευεξία και διασφάλιση ενός μοντέλου ισορροπίας μεταξύ προσωπικής ζωής και εργασίας είναι μονόδρομος. Φυσικά πλέον μιλάμε για work-life integration και όχι work-life balance...

Ποιες θα είναι οι κορυφαίες τάσεις στον τομέα του ανθρώπινου δυναμικού για τα επόμενα χρόνια;

Λόγω της τεράστιας αύξησης της εξ αποστάσεως εργασίας, ο τομέας του ανθρώπινου δυναμικού αναγκαστικά θα πρέπει να προσαρμοστεί σε νέες πρακτικές εργασίας όπως την επένδυση σε αυτοματοποιήσεις και στην τεχνολογία, αλλά

και στη δημιουργία ξεκάθαρων πολιτικών και διαδικασιών ενός μοντέλου υβριδικής εργασίας. Είναι ξεκάθαρο ότι ο ψηφιακός μετασχηματισμός και η επένδυση στην καινοτομία και τη δημιουργικότητα, θα συνεχίσουν να αποτελούν σημαντικά ορόσημα για τον τομέα στους οργανισμούς.

Η αξιοποίηση μετρήσεων (π.χ. people analytics) θα είναι ακόμα πιο αναγκαία για τη λήψη σωστών και πιο τεκμηριωμένων αποφάσεων όσον αφορά το ανθρώπινο δυναμικό ενός οργανισμού. Λόγω όμως της αύξησης της ανάγκης για εισαγωγή και ανάλυση δεδομένων, η ασφάλεια (cybersecurity) θα είναι μια από τις σημαντικότερες προκλήσεις που θα πρέπει να αντιμετωπίσει ο τομέας προκειμένου να διασφαλιστεί η εμπιστευτικότητα των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων.

Η εκπαίδευση και ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού επαναπροσδιορίζεται με τη διαδικτυακή μάθηση (online learning) να αποτελεί ορόσημο στην εκπαίδευση. Ταυτόχρονα η απόκτηση ψηφιακών δεξιοτήτων θα είναι πλέον μονόδρομος για όλους. Είναι πιο σημαντικό από ποτέ οι εταιρείες να επενδύσουν στην ανάπτυξη υφιστάμενων ή νέων δεξιοτήτων (reskilling & upskilling) για τους εργαζόμενους τους ούτως ώστε να μπορούν να ανταποκριθούν αποτελεσματικά σε όλες αυτές τις προκλήσεις και στο μεταβαλλόμενο περιβάλλον εργασίας. Η ανάπτυξη υφιστάμενων ή νέων δεξιοτήτων όπως η ευελιξία, η προσαρμοστικότητα, η ενσυναίσθηση, και η δυνατότητα συνεργασίας ή διαχείρισης διαπολιτισμικών ομάδων, θα είναι υποχρεωτική.

Οι εργοδοτούμενοι πλέον μετά την εμπειρία με την πανδημία φαίνεται να χρειάζονται περισσότερα από ότι οι εταιρείες τους παρείχαν μέχρι σήμερα. Για παράδειγμα το φαινόμενο της «Μεγάλης Παραίτησης» που παρατηρήθηκε ιδιαίτερα στις ΗΠΑ συνδέεται άμεσα με το γεγονός ότι οι οικονομικές απολαβές δεν αποτελούν πλέον προτεραιότητα για την επιλογή εργοδότη ή τουλάχιστον δεν αποτελεί το μοναδικό κριτήριο. Είναι πλέον γεγονός ότι εκτός από τις οικονομικές απολαβές, οι εργοδοτούμενοι αναζητούν άλλου τύπου ωφελήματα όπως πιο ευέλικτες συνθήκες εργασίας, ένα περιβάλλον που προσφέρει κοινωνική και ψυχολογική ευεξία κτλ.

Αυτά τα κριτήρια φαίνεται να κερδίζουν έδαφος και μεταξύ των εργαζομένων στην Κύπρο οπότε δεν αποτελεί έκπληξη ότι το μέλλον της διεύθυνσης ανθρώπινου δυναμικού εξαρτάται από την εμπειρία των εργοδοτούμενων (employee experience). Η προσπάθεια ενίσχυσης ή/και επαναπροσδιορισμού της εμπειρίας των εργοδοτούμενων (από την πρόσληψη τους και κατά τη διάρκεια του επαγγελματικού τους ταξιδιού εντός του

“Το καθεστώς της υβριδικής εργασίας και γενικότερα του ψηφιακού μετασχηματισμού, είναι πια γεγονός. Οι εταιρείες επιβάλλεται να μπορούν να διαχειριστούν τέτοια μοντέλα εργασίας και να είναι ευέλικτες για αναδιοργάνωση των εργασιών τους”

οργανισμού) στοχεύει στην αύξηση της ικανοποίησης των εργαζομένων, στην βελτίωση της φήμης του οργανισμού και στη δημιουργία ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος. Αυτά μπορεί να είναι ενέργειες για τη βελτίωση της ευεξίας και υγείας των εργοδοτούμενων, διαδικτυακές πρωτοβουλίες ανάπτυξης, εκπαίδευσης και κοινωνικοποίησης, οικονομικά ή μη-οικονομικά ωφελήματα, ευέλικτο ωράριο και ευέλικτες συνθήκες εργασίας (π.χ. υβριδικό μοντέλο εργασίας), κτλ.

Τέλος, θα πρέπει να γίνει αναφορά στην επιτακτική ανάγκη για τους οργανισμούς να επενδύσουν σε στρατηγικές ένταξης και διαφορετικότητας (diversity & inclusion). Ένας οργανισμός που προωθεί πρωτοβουλίες Διαφορετικότητας, Ισότητας και Ένταξης (DEI), δε διατηρεί απλά ένα πετυχημένο χώρο εργασίας αλλά ταυτόχρονα δημιουργεί και σημαντικό επιχειρηματικό ανταγωνιστικό πλεονέκτημα.

ΕΥΗΜΕΡΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Πώς διαχειρίστηκε η διεύθυνση ανθρώπινου δυναμικού την ευημερία των εργαζομένων κατά την πανδημία; Ποια είναι τα μαθήματα που πήραμε;

Η πανδημία έχει φέρει στην επιφάνεια το θέμα της ευημερίας των εργαζομένων – ένα θέμα που δεν είχε την ανάλογη προσοχή πριν την πανδημία τόσο από τους εργοδότες αλλά και από τους ίδιους τους εργοδοτούμενους. Έρευνες καταγράφουν τεράστια άνοδο του άγχους, ανησυχίας, θλίψης και θυμού, όπως επίσης παρατηρούνται συμπτώματα κατάθλιψης στους εργαζομένους. Οι εργοδοτούμενοι ανησυχούσαν τόσο για την ασφάλεια στην εργασία τους αλλά και σε προσωπικό επίπεδο για την υγεία τους και αυτήν της οικογένειάς τους. Ταυτόχρονα λόγω του ότι εργάζονταν από το σπίτι και μπορεί να είχαν και παιδιά στο σπίτι κατά διαστήματα, προσπαθούσαν να βρουν μια ισορροπία μεταξύ της προσωπικής και επαγγελματικής τους ζωής.

Φαίνεται ότι η εργασιακή εξουθένωση (burnout) μπορεί να προληφθεί με ένα πλέγμα ασφάλειας αλλά και την προώθηση δράσεων που προάγουν την υγεία και την ευεξία. Ως εκ τούτου οι εταιρείες χρειαζόταν να ανταποκριθούν σε αυτές τις προκλήσεις και να βοηθήσουν τους εργαζομένους τους να νιώσουν ασφάλεια και να αντιμετωπίσουν τα θέματα σε σχέση με την ψυχική και σωματική τους υγεία και να κρατήσουν σε όσο το δυνατό ψηλότερα επίπεδα την παραγωγικότητα τους.

Υπήρξαν λοιπόν εταιρείες που επένδυσαν σε αυτούς τους τομείς και ανέπτυξαν δράσεις όπως την υιοθέτηση προγραμμάτων ψυχολογικής στήριξης, τη διοργάνωση εκπαιδεύσεων σε θέματα ευεξίας και διαχείρισης άγχους, την προώθηση σχετικών άρθρων και τον διορισμό συγκεκριμένων ατόμων τα οποία διαχειρίζονται τέτοια θέματα. Επιπρόσθετα προσπάθησαν να διασφαλίσουν ότι οι εργαζόμενοι τους νιώθουν ασφάλεια μέσω της σωστής και αμφίδρομης επικοινωνίας και με το να πληρώνουν τους εργαζόμενους τους σε περιόδους που δεν μπορούσαν να δουλέψουν λόγω των περιορισμών/ καραντίνας.

Ενώ στο παρελθόν η ευεξία και η ευημερία δεν ήταν κριτήριο για την επιλογή ενός εργοδότη, πλέον αποτελεί βασική προϋπόθεση για κάθε υποψήφιο. Έρευνες καταγράφουν την άρρηκτη σχέση της ευημερίας της επιχείρησης με την ευημερία των εργαζομένων.

Παρόλα αυτά υπάρχει αρκετός δρόμος για της εταιρείες στην Κύπρο όσον αφορά τη δέσμευση σε αυτόν τον τομέα. Αποτελεί όμως μονόδρομο για τις εταιρείες να συμπεριλάβουν τέτοιου είδους δράσεις στην στρατηγική τους, ούτως ώστε να παραμείνουν ανταγωνιστικοί στην αγορά εργασίας και να μπορέσουν να προσελκύσουν και να

διατηρήσουν ταλέντα στους οργανισμούς τους. Οι δράσεις αυτές μπορεί να ποικίλουν ανάλογα με την κουλτούρα της κάθε εταιρείας, το αντικείμενο εργασίας και τον κλάδο δραστηριότητας της κάθε επιχείρησης.

Πολλές έρευνες δείχνουν ότι οι εργαζόμενοι προτιμούν την υβριδική εργασία. Στην Κύπρο υπάρχει τάση για υιοθέτηση ενός τέτοιου τρόπου εργασίας μετά την πανδημία;

Μία από τις μεγαλύτερες αλλαγές που έφερε η πανδημία είναι η εξ αποστάσεως εργασία. Έρευνες στους εργοδοτούμενους καταγράφουν μια ικανοποίηση προς αυτό το μοντέλο και στο γεγονός ότι είναι πιο παραγωγικοί όταν εργάζονται από το σπίτι. Από την άλλη οι εργοδοτούμενοι έχουν ανάγκη κοινωνικοποίησης και ενεργούς συμμετοχής στα δρώμενα του γραφείου, δηλώνουν έλλειψη αλληλεπίδρασης με συναδέλφους και δυσκολία στη διατήρηση ισορροπίας ανάμεσα στην επαγγελματική και προσωπική ζωή.

Οπότε η τάση είναι για ένα υβριδικό μοντέλο εργασίας, ένα δηλαδή συνδυασμό εξ αποστάσεως εργασίας και εργασίας με φυσική παρουσία. Αυτό φυσικά δε σημαίνει ότι το μοντέλο θα παραμείνει ως έχει σήμερα. Ο σχεδιασμός του θα συνεχίσει με αναπροσαρμογές για την επίτευξη του καλύτερου δυνατού μοντέλου για κάθε οργανισμό – ενός μοντέλου που θα ταιριάζει στην εκάστοτε εταιρική κουλτούρα και τον επιχειρησιακό προσανατολισμό ενώ παράλληλα θα εξασφαλίζει την εργασιακή δέσμευση και αποδοτικότητα των εργαζομένων.

Αυτό φαίνεται να ισχύει και στην Κύπρο – σίγουρα όχι στο βαθμό που γίνεται σήμερα όμως. Οι εργοδοτούμενοι το ζητούν και είναι ένα κριτήριο για την επιλογή εργασίας. Οπότε και πολλές από τις εταιρείες που το αξιοποιούν και σήμερα φαίνεται ότι σε κάποιο βαθμό θα συνεχίσουν να το κάνουν, πάντα αναλόγως του τομέα εργασίας, της εταιρικής κουλτούρας και της φύσης εργασίας. Υπάρχουν για παράδειγμα οργανισμοί που λόγω της φύσης των εργασιών τους δεν είναι εφικτή η εξ αποστάσεως εργασία.

Αυτό συνεπάγεται και την εξεύρεση τρόπων για υποστήριξη ενός τέτοιου μοντέλου π.χ. διευκολύνσεις στα μέσα επικοινωνίας, παρακολούθηση της εργασίας, διατήρηση υφιστάμενου εταιρικού κλίματος, διατήρηση της αποδοτικότητας. Ταυτόχρονα θα πρέπει να διασφαλιστεί η ισότητα στο χώρο εργασίας και να μην υπάρχει για παράδειγμα δυσμενής μεταχείριση για εργαζόμενους οι οποίοι υποχρεούνται να έχουν φυσική παρουσία για την εκτέλεση της εργασίας τους.

ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ

Η εξέλιξη της τεχνολογίας αναδιαμορφώνει την αγορά εργασίας στην Κύπρο; Ποια είναι τα προσόντα που πρέπει να διακρίνουν τους νέους εργαζόμενους;

Η εξέλιξη της τεχνολογίας άλλαξε τον τρόπο που δουλεύουμε, αλλάζει τις ανάγκες σε δεξιότητες και επαγγέλματα και κατ' επέκταση αλλάζει την γενικότερη αγορά εργασίας τόσο στην Κύπρο όσο και στο εξωτερικό. Η συνεχής εξέλιξη της θα επιφέρει συνεχείς αλλαγές οπότε θα δούμε κάποια επαγγέλματα να εξαφανίζονται και κάποια καινούργια να δημιουργούνται. Το περιβάλλον αλλάζει συνεχώς οπότε και οι ανάγκες της αγοράς. Όπως και κατά την βιομηχανική επανάσταση, η τεχνολογία δεν αναμένουμε να αντικαταστήσει τον άνθρωπο – απλά θα αλλάξει το είδος των θέσεων εργασίας. Αλλαγές θα δούμε και στο περιβάλλον της εργασίας, στον τρόπο επικοινωνίας, εκπαίδευσης ακόμα και στην κοινωνικοποίηση μεταξύ των εργοδοτούμενων μιας εταιρείας.

Κανένας δεν περιμένει πλέον ότι θα ξεκινήσει σε μια δουλειά και θα παραμείνει εκεί. Επίσης αναμένεται ότι οι δυνατότητες για εξέλιξη εντός ενός οργανισμού θα είναι περισσότερο οριζόντιες (διαφορετικοί ρόλοι στο ίδιο επίπεδο μέσα από τους οποίους αποκτά κανείς διαφορετικές γνώσεις και εμπειρίες), οπότε οι εργοδοτούμενοι θα εναλλάσσουν εκτός από θέσεις και κλάδους εργασίας.

Ταυτόχρονα δημιουργεί την ανάγκη για εύρεση στελεχών με δεξιότητες όπως την ευελιξία και την προσαρμοστικότητα αλλά και την συνεχή ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων για να μπορούν να ανταποκριθούν στις συνεχείς αλλαγές. Σημαντικό προσόν να είναι κάποιος γρήγορος στις αλλαγές και να έχει την ικανότητα να διαχειρίζεται αποτελεσματικά τις κρίσεις/ δυσκολίες. Επίσης οι τεχνολογικές γνώσεις και οι ψηφιακές δεξιότητες είναι πλέον ζωτικής σημασίας προσόντα για έναν εργαζόμενο.



Elena holds a BSc in Business and Management Studies from the University of Bradford in the UK and an MSc in Human Resource Management from Cardiff University. She has worked as an HR Software Systems Consultant at IBM Cyprus and has been a Group HR Manager of Logicom Public Ltd. Today she is leading her own company, which specializes in Human Resource Management, as well as issues related to personal development. Elena is also a certified Quest facilitator of Quest International, a program focusing on the development of life skills for infants up to 20 years of age; and she is certified in 16PF, CAB & OVIS psychometric tools. Additionally, she is a certified SAP Systems Consultant in the field of Human Resource Management as well as a Certified Industrial Relations Officer from the Cyprus Employers & Industrialists Federation. Through the various roles she has held during her career, she had the chance to work with a large number of important organizations both in Cyprus and abroad. She is currently the President of the Cyprus Human Resource Management Association



Your Cloud & Information Security Partner.

OFFICES CYPRUS | GREECE | USA | UK | KSA
www.odysseycs.com

MEMBER SATISFACTION SURVEY 2022

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, την κατανόηση των προσδοκιών των μελών καθώς και τρόπων που θα οδηγήσουν στην ενίσχυση του βαθμού ικανοποίησης τους.

Σε αυτό το τεύχος, μοιραζόμαστε μαζί σας τα αποτελέσματα της Έρευνας Ικανοποίησης Μελών που πραγματοποιήθηκε την περίοδο 09/02/2022 - 23/02/2022.

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

86 Μέλη έλαβαν μέρος δίνοντας την ανατροφοδότησή τους όπου το 90.69% των συμμετεχόντων είναι Επαγγελματίες της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού και 68.75% 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. (75.95%).

Τα αποτελέσματα της έρευνας θα ληφθούν υπόψη κατά τη διαδικασία εφαρμογής Στρατηγικού Πλάνου του Διοικητικού Συμβουλίου του Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. για υπόλοιπο της θητείας του, αλλά και θα δωθεί ως ανατροφοδότηση στο επόμενο Διοικητικό Συμβούλιο.

Το Διοικητικό Συμβούλιο παραμένει δεσμευμένο να εφαρμόζει πρωτοβουλίες και δράσεις για ενίσχυση της ικανοποίησης και για την παροχή ακόμη καλύτερων και περισσότερων ωφελημάτων προς τα 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, to understand their expectations and identify ways to support its Members in a better way.

In this issue, we are sharing with you the results of the Member Satisfaction Survey which was conducted between 09/02/2022 - 23/02/2022.

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

84 Members provided their feedback; the 90.69% of the survey participants are HR Professionals and 68.75% of them are CyHRMA Members for more than 5 years. Overall, the (75.95%) of the members indicated that they are satisfied with the benefits provided to them by the CyHRMA.

The survey results will be taken into consideration during the process of implementation of the Strategic Plan of the Board of Directors of CyHRMA and will also be given as feedback to the next Board of Directors.

The Board remains committed to enhance satisfaction and provide even more and better benefits to its Members.

In the following pages you can find the full results of the survey (responses were anonymous):

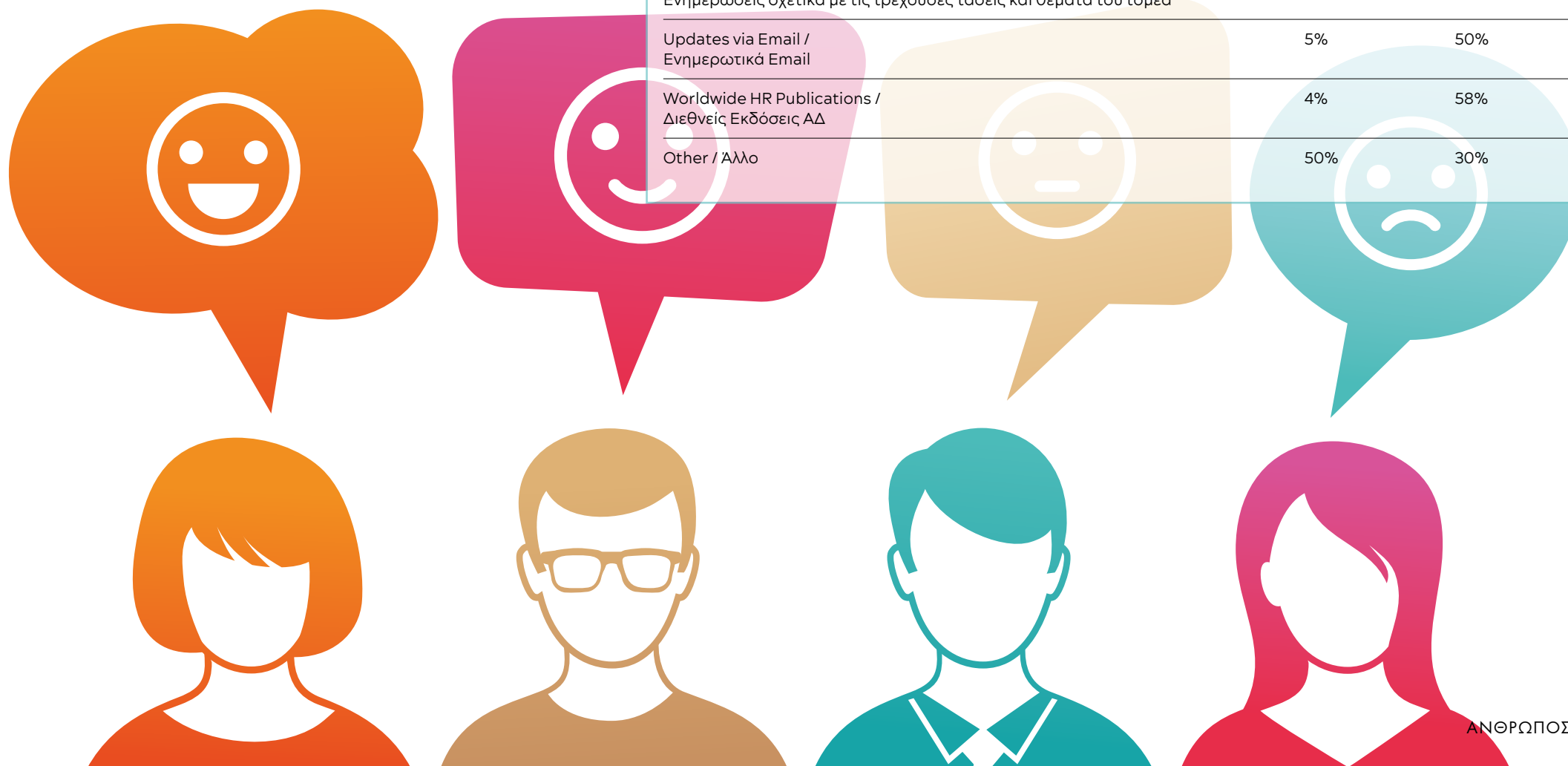
Ο Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. προσφέρει κάποια προνόμια στα μέλη του. Παρακαλώ υποδείξετε τη σημαντικότητα των πιο κάτω προνομίων:

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

Σημείωση: Λόγω των εξελίξεων με την πανδημία COVID-19, συγκεκριμένες εκδηλώσεις έχουν ακυρωθεί εντός του έτους 2021, για αυτό σας παρακαλούμε όπως λάβετε υπόψη και τα τελευταία 3 έτη (2018, 2019 and 2020) κατά την συμπλήρωση της απάντησής σας

Note: Due to the developments with COVID-19 pandemic, some events have been cancelled in 2021, but please consider also the past 3 years (2018, 2019 and 2020) when completing your response

	Not Important	Important	Very Important
Academic Discounted Fees / Μειωμένα Ακαδημαϊκά Δίδακτρα	126%	44%	30%
CyHRMA Library "Costas Papakyriacou" / Βιβλιοθήκη Κυ.Συ.Δ.Α.Δ. "Κώστας Παπακυριακού"	38%	52%	10%
Individual & Corporate Membership Discounts / Ατομικές & Εταιρικές Εκπτώσεις Μελών	12%	48%	40%
Online events co-organised with other associations or companies / Διαδικτυακές εκδηλώσεις που οργανώνονται σε συνεργασία με άλλους φορείς, οργανισμούς ή επιχειρήσεις	4%	32%	64%
Other Webinars / Άλλα Διαδικτυακά Σεμινάρια	3%	37%	60%
Participation in CyHRMA Committees / Συμμετοχή στις Επιτροπές του Κυ.Συ.Δ.Α.Δ.	26%	40%	34%
People and Work (CyHRMA Magazine) / Άνθρωπος και Εργασία (Περιοδικό Κυ.Συ.Δ.Α.Δ.)	11%	55%	34%
Professional Development & Training Activities / Δραστηριότητες Επαγγελματικής Ανάπτυξης & Κατάρτισης	0%	24%	76%
Professional Networking Opportunities / Επαγγελματικές Ευκαιρίες Δικτύωσης	1%	21%	78%
Updates on current Industry Trends & Issues / Ενημερώσεις σχετικά με τις τρέχουσες τάσεις και θέματα του τομέα	1%	20%	79%
Updates via Email / Ενημερωτικά Email	5%	50%	45%
Worldwide HR Publications / Διεθνείς Εκδόσεις ΑΔ	4%	58%	38%
Other / Άλλο	50%	30%	20%



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;	
Very Likely / Πολύ πιθανό	68%
Somewhat Likely / Μερικώς πιθανό	19%
Neutral / Ουδέτερο	7%
Somewhat Unlikely / Μερικώς απίθανο	5%
Very Unlikely / Πολύ απίθανο	1%

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.:	
Future of HR/New HR Practices / Το μέλλον του τομέα ΔΑΔ / Νέες Πρακτικές ΑΔ	67%
Next Generation HR Metrics	62%
Employee Wellbeing / Εργασιακή ευεξία	61%
Coaching & Mentoring	54%
Implementing HR Analytics	54%
Work-life Balance / Επαγγελματική - Προσωπική ισορροπία	48%
Cloud HR	47%
Diversity & Inclusion at the workplace / Διαφορετικότητα & Ενσωμάτωση στο χώρο εργασίας	47%
Succession Planning	44%
Talent Management / Διαχείριση Ταλέντων	44%
Performance Appraisal Methods & Techniques / Μέθοδοι και τεχνικές αξιολόγησης απόδοσης	41%
Employee Experience	40%
Leadership / Ηγεσία	39%
Performance Management / Διαχείριση της απόδοσης	38%
Social Media & HR / Κοινωνικά Μέσα Δικτύωσης & ΔΑΔ	38%
Strategic Workforce Planning (recruitment, selection, etc) / Στρατηγικός Σχεδιασμός Εργατικού Δυναμικού	34%
Labour Relations / Εργασιακές σχέσεις	34%
Business Ethics / Επιχειρηματική Ηθική	33%
CSR / ΕΚΕ	32%
What CEOs expect / Τι αναμένουν οι CEO	31%
Communication Apps / Εφαρμογές Επικοινωνίας	29%
Compensation Management / Διαχείριση Αποζημιώσεων	19%
Health & Safety at the workplace / Υγεία και Ασφάλεια των Εργαζομένων	17%
HR for Non-HRs / ΔΑΔ για Μη-Επαγγελματίες ΔΑΔ	14%
New Business Start-up	14%

The impact of Employee Engagement as a powerful High-Level Business Tool

by Nastasia Michael



Over the last few decades, we have noticed a significant change in the business world regarding the skills the senior business leaders need to be equipped to manage and develop people successfully. Senior business leaders are at point that technical, financial, and operational competence skills are not sufficient under a fast paced and growing organisation.

According to Dr. Miller (2017), “many leaders are ‘ineffective’ at crucial people management skills. To lead people effectively, leaders need to have a variety of skills – but while technical skills are critical in organisations, they do not always go hand-in-hand with people skills. Organisations need to respond to this mismatch by making targeted investment in their leadership’s people management capability”. This can be achieved through development skills such as crucial people management and leadership behaviour skills. The key element is to manage interpersonal relationships at work more effectively though successful teams.

Characteristic of Successful Teams

According to Katzenbach and Smith (1993), a successful team was defined as “a team is a small number of people with complementary skills who are committed to a common purpose, performance goals, and approach for which they hold themselves mutually accountable” (p 45).

Several academic researchers have given an emphasis on the characteristics of successful teams that are recognised across three stages such as organisational, team and individual (Hackman 1990; West 1994; Brannick & Prince 1997) illustrated in the following table.

Table 1: Characteristics of effective teamwork		
Organisational Structure	Individual Contribution	Team Processes
Clear purpose	Self knowledge	Coordination
Appropriate culture	Trust	Communication
Specified task	Commitment	Cohesion
Distinct roles	Flexibility	Decision making
Suitable leadership		Conflict management
Relevant members		Social relationships
Adequate resources		Performance feedback

Table 1 illustrates the three most presented stages for every essential characteristic necessary to have a successfully team building in an efficient and effective teamwork environment. The table describes the tripartite analysis of the characteristic of effective teamwork in relation to the organisational structure, individual's efforts in other words the individual's contribution and finally the team's processes.

Organisational Structure

Hackman (1990), West (1994) Brannick & Prince (1997) have analysed the concept that organisational structure play's a significant role in the teamwork's effectiveness. They have underlined how the organisational structure such as the organisations policies and procedures can impact teams' effectiveness and success. The table illustrates the most universally described organisational structure characteristics in seven areas those of clear purpose, appropriate culture, specified task, distinct roles, suitable leadership, relevant members, and adequate resources (Mickan S. & Rodger S., 2000, p. 202).

Individual Contribution

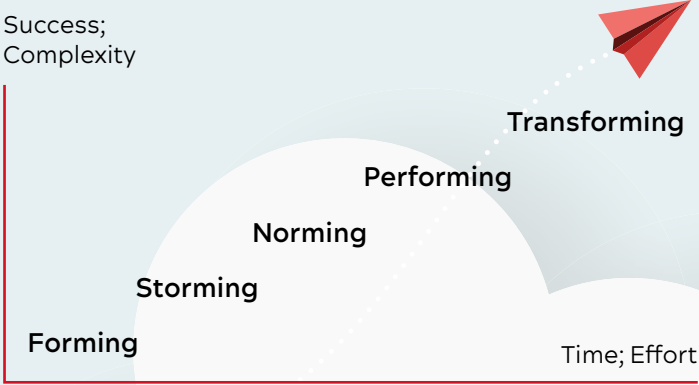
Individual contribution can consider the individual's combination of experience, expertise and skills which can effectively contribute to the team's success. According to Nazzaro A. and Strazzabosco J. (2009), "team members rely on the strengths of each member to accomplish the objective" which can be perceived as a characteristic of effective teamwork. Under this stage an individual's contribution requires the individual's involvement through self-knowledge, trust, commitment, and flexibility towards the team's success. Moreover, senior team leaders' most essential factor is to strengthen and maintain the relationship between the team members for the success of the team. Team members have fundamental characteristics such as different personalities, professional experience and knowledge (Brill 1976). According to Brill (1976), team members characteristic can be established through team development by increasing the sense of belonging in teamwork and teambuilding.

Team processes

Team processes is the third stage addressed characteristic of effective teamwork which takes into consideration of every input and output the teams contributed achieving the goals and objectives. The ideal team according to Nazzaro A. and Strazzabosco J. (2009) need to possess strong communication behaviour and feedback to strengthen the team involvement in the projects given. The table underlines seven teams' fundamental requirements those of coordination, communication, cohesion, decision making, conflict management, social relationships and performance feedback for the factors to successful teams.

Building an Effective Team

Table 2 is the graphical illustration of one of the most known team building theory with every stage a team progresses into a successful team development. According to Tuckman B. (1965), a team goes through the team building cycle with every available step showed in the graph below. Tuckman B. (1965), a team is formed under the stages of forming, storing, norming, performing, transforming until the full completion of the teams project. The aim is for senior business leaders to put the theory of Tuckman B. developed in 1965 into practise to achieve team effectiveness by going through every stage to successfully achieve the organisations's goals and objectives.



Forming

At this stage the senior business leader is aware of the project needed to be completed. It's a significant factor for any senior business leader to develop a team of individuals forming a small group. The aim goal at this stage it to strengthen the employees' motivation, commitments, and internal relations to successfully finalise the project. Senior Business Leaders need to give the opportunity to share ideas that will interconnected with the company's culture and core values as a starting point for the team to identity the major purpose.

Storming

Senior business leaders need to arrange schedule meetings with the team in a mutual convenience date and time by every team member. At this stage, many team members argued about proposed ideas, plans, action stages and any budget related subject that is relevant for the project. At this stage, it's important to have an open communication for members strength and weaknesses, likes or dislikes making every member of the team feel comfortable in order to avoid conflicts or failures. The team members' main purpose at this stage is to locate a common ground helping the team come closer and bond together.

Norming

Senior business leaders have given at previous stages the opportunity to have an open discussion with teams' vision, goals and objective each member wanted to accomplish. At the Norming stage, the team members have achieved a common plan, action and implementation steps to be followed. Team members are discussing the delegation of the work to be assigned to each member on the project. At the Norming stage, the senior business leaders need to have a clear focus on the team members cooperating and collaborating in order for all member to work together being more stable and effective to complete the project.

Performing

The team members had a clear plan, structure and purpose in a sense to complete the project in an efficient and effective under a specific time manner. It's important for team member become very enthusiastic and committed to complete the project by planning, trusting and listening more carefully to each member's ideas and thoughts. At the Performing stage, senior business leaders need to ensure that the teams' spirits and commitment are high and effectively worked with each other to deliver an efficient, effective and successful project.

Transforming

At the last stage, the team members transformed themselves into a unit with every member cooperating and sharing ideas freely and openly without arguments and discussions. The team member developed trust, commitment and loyalty with each other. The team members were at the highest level of involvement with everyone assisting and supporting each other under the same goal and objective.

Conclusion

Everything mentioned underlines that senior business leaders need to obtain crucial people management and leadership behaviour skills into a fast paced and growing organisation. Organisations can be benefited by having strong business leaders that can manage interpersonal relationships at work more effectively though successful teams.

Table 1 illustrated the three most presented stages for every essential characteristic necessary to have a successfully team building in an efficient and effective teamwork environment. These can be achieved through the organisational structure, individual's efforts and finally the team's processes

Table 2 illustrated the most known team building theory by Tuckman B. in 1965 which can be seen as a receipt to a successfully team development. At each team stages of forming, storing, norming, performing, transforming is to understand the role of the senior business leaders and their role to full achieve the completion of the team's project. The aim is for senior business leaders to achieve team effectiveness by going through every stage to successfully achieve the organisation's goals and objectives.



Nastasia Michael, graduated with a Master's degree in Human Resource Management and Organisation Behaviour at CIIM and a Master's Degree in Management at Surrey University and a holder of a Bachelor's degree in Accounting & Finance at Lancater University. Nastasia has completed the CIPD Advanced Diploma in Human Resource Management became a Chartered HR Professional with the CIPD. She is a Chartered Member MCIPD in the UK CIPD and a Full Members FCyHRMA in the CyHRMA Professional Bodies. She is highly motivated and passionate in the Human Resources field, she is ready to gain a lifelong learning experience that would liaise with her work environment. SShe is currently a Human Resource Officer at the State Health Service Organisation, she wants to build a good environment that can have a significant impact in any organization.

In summary overall, senior business leaders are at point that technical, financial and operational competence skills are not sufficient in a growing and competitive environment. The aim to consider the key characteristics of an effective teamwork and a successful team development is to create a more professional environment whilst maintaining our humane approach. Senior business leaders be able to encourage a healthier workflow, better communication, stronger teamwork and to make people feel more engaged towards each other, the organisation and their duties.

References

Brannick, M. T., & Prince, C. (1997). "Team performance assessment and measurement: Theory, methods, and applications" (pp. 3–18). Mahwah, NJ: Erlbaum.

Brill, N.i. (1976). "Teamwork: Working Together in the Human Services", Lippincott Publisher, Vol. 22 Issue 1.

Chartered Institute of Personnel and Development (2017). "Senior business leaders unequipped to manage and develop people". Available at: <https://www.cipd.co.uk/about/media/press/230117-hr-outlook-survey-2017>

Hackman, J. R. (1987). The design of work teams. In J. W. Lorsch (Ed.), Handbook of organizational behavior (pp. 315–342). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Katzenbach, J.R. and Smith, D.K. (1993). *The Wisdom of Teams: Creating the High-Performance Organization*, Harper Business, New York.

Mickan, S., and Rodger, S., (2000). *Characteristics of effective teams: a literature review*, Vol. 23 No. 3 Australia Health Review Available at: http://www.publish.csiro.au/?act=view_file&file_id=AH000201.pdf

Nazzaro, M. & Strazzabosco, J. (2009). Group Dynamics and Team Building. World Federation of Hemophilia. Available at: <http://www1.wfh.org/publication/files/pdf-1245.pdf>

Tuckman, B. W. (1965). "Developmental sequence in small groups". Psychological Bulletin, 63(6), 384–399.

West, E. G. (1994). Education with and without the State (Working paper for the World Bank).

Creating Deeper Meaning for your Employees

by Joshua M. Evans

The word culture has come to mean a lot of different things in recent years. At its core, though, the purpose of culture in the workplace is to ensure that everyone who works with you believes their work matters and that they have the freedom to pursue their goals at your company. If you want to lead your employees, it's important to let them know why the work they do matters. We need to be creating deeper meaning. Especially, if someone's work doesn't seem to connect directly with the bottom line or daily responsibilities.

Leadership and Meaning

One of the most significant ways that a company's leadership can show their employees that their work has deeper meaning is by helping to shape their company culture. In his book *Conscious Capitalism*, John Mackey (the co-founder and co-CEO of Whole Foods Market) outlined 5 components of conscious capitalism: Conscious Leadership, Stakeholder Orientation, Purpose-Driven Companies, Conscious Culture and Higher Purpose.

People appreciate being part of something bigger than themselves

A company with a strong sense of culture and an emphasis on values will attract and retain top talent. Onboarding employees is also key to maintaining your culture's momentum.

Top-performing companies invest in helping new hires grow. Not only that, they understand their roles in relation to other employees' roles and become confident leaders in their own right. It isn't enough for top leadership to make statements about company values; those values must be practiced and enacted at every level of the organization.

Finding meaning in your work and company culture

Where do you find meaning in your work? We all want to feel like we're working for something bigger than ourselves, whether it's a good cause or a strong brand. But what if you could create an environment where employees found meaning in their jobs on a daily basis? This means, leading people who know they're working toward something bigger can go a long way in establishing company culture.

Sharing the vision with your team members

The first step to building company culture is sharing your vision with your team members. In fact, without an inspiring vision, it might be impossible to build a solid company culture. By creating an environment where team members feel empowered and connected to a shared vision, you'll empower them to do their best work in an environment that they enjoy being in. This can make all of the difference when it comes time for your employees to shine and help your business grow!



Joshua M. Evans is on a mission to revolutionize the way organizations engage, retain, and empower their people.

He is committed to bringing a fundamental shift to the way companies conduct business, and it all centers around identifying and living with true purpose.

Organizational cultures are being tested like never before. Purpose is quickly becoming the standard for individuals to gauge their careers and the metrics companies use to judge their employees.

With over 15 years of experience, Joshua brings an enthusiastic and innovative approach to the future of the working world. He provides teams and leaders with the tools necessary to re-engage and love the work they do to create healthier, more profitable businesses.

He is an international speaker and corporate trainer, a TEDx programmer, best-selling author of *Enthusiastic You! Rediscover Your Passion & Energy*, as well as being a leading expert on organizational culture.

Joshua has worked with hundreds of companies including American Express, ExxonMobil, GE, Raytheon, Transamerica Life Insurance, Maersk International, Landry's and many more.

He truly believes that for any organization to succeed, they need to realize that attitude is far more important than aptitude.

Joshua and his wife and their three children live outside Houston, Texas. When he's not working, Josh enjoys adventures in snowboarding and sailing.

Η Σημασία της ένταξης των Προσφύγων στην αγορά εργασίας

του Μάνου Μαθιουδάκη



Το Κυπριακό Συμβούλιο για τους Πρόσφυγες, είναι ένας μη κυβερνητικός, μη κερδοσκοπικός οργανισμός, αποστολή του οποίου είναι η υποστήριξη και προώθηση των δικαιωμάτων ευάλωτων ομάδων στην Κύπρο. Με τις εργασίες μας να επικεντρώνονται στα άτομα με καθεστώς Διεθνούς Προστασίας, τους αιτούντες άσυλο, τα θύματα εμπορίας και τους επιζώντες βασανιστηρίων, παρέχουμε δωρεάν νομική, κοινωνική και ψυχολογική στήριξη, υποβοηθώντας μέσω σχετικών δράσεων την ισότητα κοινωνική τους ένταξη.

Στη σημερινή εποχή των ραγδαίων αλλαγών και της απαίτησης για ανάδειξη και σεβασμό στην κοινωνική πολυμορφία, απαιτούνται αναβαθμισμένες δεξιότητες και στρατηγικές για τις επιχειρήσεις που επιθυμούν να συνεχίζουν να διαδραματίζουν ρόλο στα οικονομικά δρώμενα του τόπου.

Καθεστώς Διεθνούς Προστασίας και το δικαίωμα στην εργασία

Τα άτομα που αναγκάζονται να εγκαταλείψουν τη χώρα τους λόγω φόβου δίωξης ή άλλης σοβαρής απειλής για τη ζωή ή την ελευθερία τους, έχουν το δικαίωμα να αιτηθούν για προστασία στις αρχές της χώρας που τα φιλοξενεί. Εφόσον το αίτημά τους γίνει αποδεκτό, τότε λαμβάνουν καθεστώς Διεθνούς Προστασίας, το οποίο περιλαμβάνει την Αναγνώριση ως Πρόσφυγα (Recognized Refugee) ή το καθεστώς Συμπληρωματικής (Επικουρικής)

Προστασίας (Subsidiary Protection). Οι εξελίξεις στην Ουκρανία οδήγησαν στην ενεργοποίηση και ενός τρίτου είδους Προστασίας για τα άτομα που διαφεύγουν από τη συγκεκριμένη χώρα, το καθεστώς Προσωρινής Προστασίας (Temporary Protection).

Τα άτομα με καθεστώς Διεθνούς Προστασίας απολαμβάνουν το δικαίωμα άμεσης πρόσβασης στην εργασία από την ημερομηνία χορήγησης του καθεστώτος και ίση μεταχείριση με τους Κύπριους πολίτες, σύμφωνα με τους κανονισμούς του συγκεκριμένου επαγγέλματος και της δημόσιας διοίκησης. Δεν υπάρχουν περιορισμοί στην εργασία σε συγκεκριμένο τομέα ή επάγγελμα. Τα άτομα που απολαμβάνουν Προσωρινή Προστασία έχουν επίσης άμεση πρόσβαση στην αγορά εργασίας.

Οι πρόσφυγες ως εργαζόμενοι και ο ρόλος των επιχειρήσεων

Οι πρόσφυγες αποτελούν πάγιο τμήμα του εγχώριου ανθρώπινου δυναμικού και συμβάλλουν ήδη στην οικονομική ζωή του τόπου. Φέρουν μεγάλη γκάμα δεξιοτήτων και διακατέχονται από υψηλό κίνητρο να πετύχουν και να προσφέρουν στην νέα τους πατρίδα. Η ενίσχυση της προσπάθειάς τους διασφαλίζει σημαντικά και μακροπρόθεσμα οφέλη για τις κοινωνίες υποδοχής. Συντελεί στην κάλυψη κενών σε εργατικό δυναμικό, δημιουργεί νέες θέσεις εργασίας, αυξάνει τη ζήτηση για υπηρεσίες και προϊόντα και συμβάλλει στη βιωσιμότητα των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης και υγείας.

Στη διαδικασία αξιοποίησης αυτού του μορφωτικού, επαγγελματικού και πολιτισμικού κεφαλαίου, ο ρόλος του επιχειρηματικού και επαγγελματικού κόσμου είναι κρίσιμος. Στις σημερινές συνθήκες της ισχυρής αλληλεξάρτησης των οικονομιών και της μεταβαλλόμενης δημογραφίας των τοπικών κοινωνιών και του ανθρώπινου δυναμικού, η σχέση επιχειρήσεων και κοινωνίας αναπόφευκτα επαναδιατυπώνεται, απαιτώντας τη μέγιστη δυνατή αξιοποίηση των ανθρώπινων πόρων και την εδραίωση συμπεριληπτικής κουλτούρας.

Οφέλη της εργασιακής συμπερίληψης των προσφύγων

Η συμπερίληψη των προσφύγων στην οικονομική δραστηριότητα δημιουργεί πολλαπλές ευκαιρίες για ανάπτυξη. Αποτελεί καλά τεκμηριωμένη θέση το ότι η προσέλκυση εργαζομένων με προσφυγικό υπόβαθρο μπορεί να λειτουργήσει ως πόλος συνεχούς έλξης εργατικού δυναμικού εντός των μελών των αντίστοιχων κοινοτήτων, διευρύνοντας τη δεξαμενή υποψήφιων που είναι διαθέσιμη στις επιχειρήσεις.

Την ίδια στιγμή, ενισχύει τη διεισδυτικότητα της επιχείρησης σε επιπλέον αγορές κάτω που λειτουργεί θετικά στην εδραίωση καταναλωτική εμπιστοσύνης στα προσφερόμενα προϊόντα και υπηρεσίες. Μπορεί για παράδειγμα να αναλογιστεί κανείς ότι μία επένδυση σε έμπυχο δυναμικό πχ σε θέσεις πωλητών/πωλητριών με προσφυγική βιογραφία, μπορεί να προσφέρει ανταγωνιστικό πλεονέκτημα στην ικανότητα της επιχείρησης να προσελκύει καταναλωτικό κοινό με παρόμοιες πολιτισμικές-γλωσσικές αναφορές.

Σε επίπεδο Εταιρικής Βιωσιμότητας και Υπευθυνότητας, βλέπουμε ήδη επιχειρήσεις να «αναβαθμίζουν» τις σχέσεις τους τις προσφυγικές κοινότητες. Εντάσσοντας πρόσφυγες και τις προσφύγισσες στο δυναμικό τους και περιλαμβάνοντάς τους στις πρωτοβουλίες τους, καινοτομούν και προωθούν τους στόχους της Ατζέντας για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη του 2030 των Η.Ε., την οποία διατρέχει η συμβολή της μετανάστευσης και η συμπερίληψη των προσφύγων.

Οι επιχειρήσεις που ανταποκρίνονται στα καλέσματα αυτά, αποτελούν ενεργούς φορείς θετικής κοινωνικής αλλαγής, και συνεισφέρουν στην επίτευξη οικονομικής βιωσιμότητας, αειφόρου ανάπτυξης και κοινωνικής συνοχής. Και έχουν κάθε λόγο να είναι υπερήφανες για το παράδειγμα που δίνουν.

Συνέργειες

Σε αυτή την προσπάθεια, η δημιουργία συνεργιών αποτελεί κλειδί. Το ευρύτερο κοινό σταθμίζει το συνεισφορά των επιχειρήσεων στην αντιμετώπιση των προκλήσεων της εποχής και επιβραβεύει εκείνες που κατανοούν τον αντίκτυπο των επιλογών τους στα ζητήματα ισότητας και κοινωνικής συνοχής. Η δε εμπειρία των θεσμών και της κοινωνίας των πολιτών αυξάνεται και υπάρχουν περισσότερες δυνατότητες συμπράξεων σε θέματα πληροφόρησης, στήριξης του προσωπικού, χειρισμού της ποικιλομορφίας στον εργασιακό χώρο και ανάληψης πρωτοβουλιών εταιρικής κοινωνικής ευθύνης.



Ο Μάνος Μαθιουδάκης είναι Διαπολιτισμικός Ψυχολόγος με 15ετή εμπειρία σε θέματα ασύλου και διαθέτει εις βάθος κατανόηση των προκλήσεων και των ευκαιριών που σχετίζονται με τις πολιτικές υποδοχής και ένταξης του προσφυγικού πληθυσμού. Ως Λειτουργός Ενταξης στο Κυπριακό Συμβούλιο Προσφύγων, συντονίζει διεπιστημονική ομάδα επαγγελματιών για σκοπούς παρακολούθησης και διευκόλυνσης της πρόσβασης των προσφύγων στα δικαιώματά τους, συμβάλλοντας ενεργά στην ανάπτυξη μεθοδολογιών, εργαλείων και συνεργειών για την προώθηση της εργασιακής τους συμπερίληψης. Έχει εκτενή συμμετοχή σε ερευνητικές δραστηριότητες που σχετίζονται με προσφυγικά θέματα και συνυπογράφει την έκθεση AIDA για την Κύπρο.

manos@cyrefugeecouncil.org

Στα πλαίσια αυτά και με βάση την αλληλεπίδραση με τους εργοδότες και τους επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού, το Κυπριακό Συμβούλιο για τους Πρόσφυγες έχει ετοιμάσει μια σύντομη έκθεση η οποία παρέχει στατιστικά στοιχεία και παρατηρήσεις για να αναδείξει πτυχές του εκπαιδευτικού, γλωσσικού και επαγγελματικού προφίλ των προσφύγων στην Κύπρο. Την ίδια στιγμή, απαντάει σε πρακτικά ερωτήματα που μπορεί να προκύπτουν όταν μια επιχείρηση εξετάζει το ενδεχόμενο να εργοδοτήσει ή εργοδοτεί άτομα με προσφυγικό υπόβαθρο.

Την έκθεση προλογίζει μία κοινή, δημόσια ανακοίνωση που ενθαρρύνει την ενεργητικότερη συμπερίληψη των προσφύγων στην οικονομική δραστηριότητα και περιγράφει τον κεντρικό ρόλο της επιχειρηματικής κοινότητας. Το έγγραφο συνυπογράφεται από την Υπατη Αρμοστεία των Η.Ε για τους Πρόσφυγες στην Κύπρο, τον ΟΕΒ, τον Κυπριακό Σύνδεσμο Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού καθώς και οργανισμούς και επιχειρήσεις από ένα ευρύ φάσμα οικονομικής δραστηριότητας.

Η πρωτοβουλία έρχεται να διευρύνει υπάρχουσες σημαντικές συνεργασίες μεταξύ Κοινωνίας των Πολιτών, επαγγελματιών, επιχειρήσεων και ευρύτερου κοινού και να διευκολύνει την ανάληψη περαιτέρω κοινών πρωτοβουλιών και την ανταλλαγή ενημέρωσης και τεχνογνωσίας, γύρω από τα θέματα της εργασιακής και κοινωνικής ένταξης των ατόμων με προσφυγική βιογραφία στην τοπική κοινωνία.

Με στόχο να διευκολύνει ειδικά το ρόλο των επαγγελματιών ανθρώπινου δυναμικού, το Κυπριακό Συμβούλιο για της Πρόσφυγες προτείνει την αξιοποίηση της ιστοσελίδας HelpRefugeesWork, η οποία αποτελεί προϊόν συνεργασίας του Κυπριακού Συμβουλίου για τους Πρόσφυγες και της Υπατης Αρμοστείας των Η.Ε για τους Πρόσφυγες στην Κύπρο. Το δωρεάν αυτό εργαλείο διευκολύνει την απευθείας αλληλεπίδραση μεταξύ επιχειρήσεων, πάροχων κατάρτισης και προσφύγων υποψήφιων προς εργοδότηση.

Για θέματα που αφορούν την κοινωνική, νομική και ψυχολογική συμβουλευτική και στήριξη ατόμων που εργοδοτούνται και μπορεί να έχουν ανάγκη από δωρεάν υπηρεσίες, οι επαγγελματίες του Οργανισμού μας είναι στη διάθεση των επιχειρήσεων που επιθυμούν να παραπέμπουν εργοδοτούμενους/ες, ώστε να διευκολύνουν την κοινωνική και εργασιακή τους προσαρμογή.

Η εμπειρία των επιχειρήσεων που συνεργάζονται με πρόσφυγες στην Κύπρο είναι αντίστοιχη της διεθνούς εμπειρίας. Μία μικρή αρχική επένδυση στο καλωσόρισμα και τον προσανατολισμό των ατόμων με προσφυγική βιογραφία στον εργασιακό χώρο, οδηγεί σε ισχυρή δέσμευση εκατέρωθεν και πετυχημένη συνεργασία. Με κοινή προσπάθεια για την ανάπτυξη γόνιμων συνεργασιών και αξιοποιώντας το πλούσιο αυτό δυναμικό, τα σημαντικά οφέλη που προκύπτουν για την τοπική κοινωνία, την οικονομική βιωσιμότητα και την κοινωνική συνοχή, μπορούν να μεγιστοποιηθούν.

www.cyrefugeecouncil.org



Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού: Τα νέα δεδομένα που επιβάλλουν νέο τρόπο σκέψης από τους Επαγγελματίες Αν. Δυναμικού

της Χριστιάνας Χριστοφή



Η διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού έχει εισέλθει σε μια νέα εποχή και αυτό είναι πια γεγονός. Η νέα εποχή φέρνει μαζί της νέες απαιτήσεις, νέες προσδοκίες, καινούργιες σε εμάς συμπεριφορές, νέα μοντέλα εργασίας και πολλά άλλα.

Σε τι διαφέρει αυτή η «νέα» εποχή από τις προηγούμενες;

Η διαφορά με άλλες «εποχές» είναι πως αυτή διαμορφώνεται κυρίως μέσα από τα «θέλω» των επαγγελματιών, του προσωπικού και όχι μέσα από τα «θέλω» και τις ανάγκες των εργοδοτών.

Οι πρωτόγνωρες στιγμές που ζήσαμε και ακόμα ζούμε από την πανδημία οδήγησε τους επαγγελματίες σε νέα μονοπάτια σκέψης αναφορικά με το πως θέλουν την ζωή τους να καθορίζεται από την δουλεία τους. Πολλοί είδαν τον εαυτό τους να «φρενάρει» για πρώτη και μοναδική φορά μετά από πολλά χρόνια τρελών ρυθμών εργασίας, άλλοι έζησαν στιγμές ακατάπαστης εργασίας άπειρών ωρών, άλλοι αντιλήφθηκαν πως υπάρχουν και άλλοι τρόποι εργασίας όπως η εξ'εξασποστάσεως που τους επιτρέπει ένα είδος ισορροπίας με την οικογένειά τους. Όλα αυτά οδήγησαν στο αίσθημα ανάγκης επαναπροσδιορισμού του τρόπου που ζούν και εργάζονται.

Ποιες είναι οι κυριότερες αλλαγές;

Οι μαζικές παραιτήσεις, η έλλειψη προσωπικού και άλλα τόσα δεδομένα, αποτελούν πια μια διεθνή πρόκληση και ένα γεγονός που πρέπει εμάς τους επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού να μας βάλει σε δεύτερες και νέες σκέψεις για το τι έχουμε να διαχειριστούμε από τώρα και στο εξής. Ο κόσμος δεν παραιτείται απλά από τη δουλεία του, δεν

εγκαταλείπει τον ένα εργοδότη απλά για να βρει τον επόμενο. Ο κόσμος παραιτείται από το συγκεκριμένο μοντέλο ζωής, ψάχνει και προσπαθεί να διαμορφώσει το νέο μοντέλο που θα τον κάνει «ευτυχισμένο» και όχι αποκλειστικά «επιτυχημένο» με τους όρους που γνωρίζαμε μέχρι τώρα μέσα από την έννοια της καριέρας.

Η έλλειψη προσωπικού δεν οφείλεται σε μια ξαφνική μείωση του πληθυσμού που δημιούργησε το χάσμα μεταξύ προσφοράς και ζήτησης, οφείλεται στην αλλαγή της επαγγελματικής πορείας που επιλέγουν τα άτομα να ακολουθήσουν. Στην επιλογή επαγγελματιών που τους προσφέρουν όχι μόνο ένα «career path» και μια «επιτυχημένη καριέρα» και ένα καλό μισθό, αλλά ηθικά και συναισθηματικά την ευχαρίστηση να το εξασκούν και να νιώθουν πως συνεισφέρουν στην βελτίωση και την αλλαγή των όσων επέλεξαν να απορρίψουν από το μοντέλο που εφαρμόζαμε μέχρι τώρα.

Πώς επηρεάστηκε η διαδικασία εξεύρεσης νέου προσωπικού;

Η κάθε εταιρεία που ψάχνει να βρει προσωπικό δεν μπορεί πια να αναμένει πως με μια αγγελία ή μια διαφήμιση στα κοινωνικά δίκτυα θα προκαλέσει το ενδιαφέρον των επαγγελματιών να αποστείλουν το βιογραφικό τους.

Η προσέγγιση αυτή δυστυχώς για εμάς του επαγγελματίες Αν. Δυναμικού δεν αποδίδει πια. Αυτό οφείλεται κατά κύριον στο ότι οι επαγγελματίες βομβαρδίζονται καθημερινά με απειρες ευκαιρίες εργοδότησης, με μακροσκελή περιγραφές θέσεων εργασίας που τους κουράζουν μόνο που τις βλέπουν και που στις περισσότερες περιπτώσεις το περιεχόμενο δεν τους δίνει τα «συστατικά» που θα τους κάνουν να νιώσουν «inspired» και «ευτυχισμένοι» μέσα από τον συγκεκριμένο

ρόλο και εργοδότη. Επιπρόσθετα, οι επαγγελματίες νιώθουν πως η μεταχείριση τους από κάποιες εταιρείας δεν δείχνει σεβασμό προς το άτομο τους και επομένως απορρίπτουν οποιαδήποτε πιθανή συνεργασία με αυτές.

Βρισκόμαστε στην εποχή όπου οι Επαγγελματίες επιλέγουν τον εργοδότη τους και όχι ο Εργοδότης τον επαγγελματία. Επομένως, ως επαγγελματίες Ανθρώπινου Δυναμικού πρέπει να εστιάσουμε στην εμπειρία που προσφέρουμε στον κάθε επαγγελματία που προσκαλούμε να διεκυνήσει την πιθανότητα ένταξης του στην εταιρεία μας το λεγόμενο Candidate experience. Από την στιγμή της πρώτης επαφής μέχρι και το κλείσιμο της διαδικασίας. Έχουμε ευθύνη να διασφαλίσουμε μια θετική εμπειρία καθ' όλη τη διαδικασία εξεύρεσης και επιλογής που ακολουθούμε ως εταιρεία. Η ευθύνη αυτή μας οδηγεί στην επόμενη αναγκαιότητα που είναι να αναπτύξουμε τις δεξιότητες διεξαγωγής συνέντευξης και αξιολόγησης υποψηφίων των στελεχών μας που εμπλέκονται και πολλές φορές καθορίζουν το αποτέλεσμα της διαδικασίας αυτής.

Τι μπορούμε να κάνουμε;

Η διεξαγωγή μια ορθής αξιολόγησης βιογραφικών (CV screening), συνέντευξης και αξιολόγησης υποψηφίων δεν είναι πια μια απλή υπόθεση, προσπατεί γνώση, συγκεκριμένες δεξιότητες και πάνω απ' όλα προσπατεί την απαλλαγή όλων των προσωπικών αντιλήψεων και πιστεύω (biases) του αξιολογητή, που μπορεί να οδηγήσουν σε λανθασμένο αποτέλεσμα επιλογής ή απόρριψης ενός υποψηφίου. Η προσπάθεια να βρούμε και αν εργοδοτήσουμε τον 'κλώνο' μας είναι σχεδόν αδύνατον.

Επομένως εμείς ως επαγγελματίες Αν. Δυναμικού έχουμε ευθύνη να διδάξουμε τα στελέχη μας πως να διαβάζουν τα βιογραφικά, πως να ερμηνεύουν το περιεχόμενο τους

και το πιο σημαντικό πως να αξιολογούν το άτομο για το *Τι μπορεί να κάνει* 'Can do' και όχι για το τι έχει κάνει μέχρι τώρα 'Have done' που είναι απλά η πορεία που αναγράφεται στο βιογραφικό του. Πρέπει να ανακαλύπτουμε και να διερευνούμε *transferable skills*.

Πολλά επαγγέλματα αν και έχουν διαφορετικές ονομασίες προσπατούν το ίδιο πλαίσιο δεξιοτήτων επομένως με μια 'πιο ανοικτή' σκέψη μπορεί ένα άτομο που έκανε για χρόνια το επάγγελμα Α να μπορεί να κάνει και πολύ καλά και το επάγγελμα Β έστω και αν αυτό ανήκει σε άλλη οικογένεια επαγγελμάτων. Μην κλειδωνόμαστε στου τίτλους, ας εστιάσουμε στις δεξιότητες και στα προσωπικά χαρακτηριστικά που απαιτεί η κάθε θέση εξερευνώντας αν ο κάθε άνθρωπος που αξιολογούμε για πρόσληψη τα διαθέτει και μπορεί να τα στηρίξει.

Τέλος πρέπει να ανακαλύψουμε τις νέες λέξεις που μιλούν στα θέλω και τα συναισθήματα των ανθρώπων που εργοδοτούμε ή που θα εργοδοτήσουμε, και οι λέξεις αυτές προφανώς δεν είναι πια η Καρίερα, η Επιτυχία, η Εξέλιξη αλλά η Ευτυχία στο Χώρο εργασίας (Happiness at workplace).

Ως επαγγελματίες Αν. Δυναμικού έχουμε την ευθύνη να πετύχουμε την ταύτιση με τα νέα θέλω του κόσμου και να δημιουργήσουμε ένα happy workplace για τον κάθε ένα από εμάς να θέλει αν έρχεται καθημερινά και να δίνει τον καλύτερο του εαυτό.

Ας σκεφτούμε λοιπόν αλλιώς και ας προωθήσουμε νέες πρακτικές και νέες μεθόδους που θα μας οδηγήσουν στο επιθυμητό αποτέλεσμα που είναι happy people-happy employers .

The importance of strategic talent management: New approaches in the hybrid work era

by Kiki Kallis



*“Βρισκόμαστε στην εποχή όπου οι Επαγγελματίες επιλέγουν τον εργοδότη τους και όχι ο Εργοδότης τον επαγγελματία. Επομένως, πρέπει να εστιάσουμε στην εμπειρία που προσφέρουμε... το λεγόμενο **Candidate experience**.”*



Η κα Χριστοφή είναι κάτοχος πτυχίου (BSc) από το Πανεπιστήμιο Κύπρου στη Δημόσια Διοίκηση και Διοίκηση Επιχειρήσεων και κάτοχος Μεταπτυχιακού τίτλου στη Διοίκηση (MSc Management) από το Surrey University στη Μεγάλη Βρετανία. Ξεκίνησε την καριέρα της το 1997 στην εταιρεία Amer Nielsen όπου εργάστηκε για ένα περίπου χρόνο στο τμήμα ερευνών με κύρια καθήκοντα τον σχεδιασμό και την υλοποίηση καταναλωτικών ερευνών αγοράς. Τον Νοέμβριο του 1998 η κα. Χριστοφή εντάχθηκε στην ομάδα Συμβούλων Ανθρώπινου Δυναμικού της KPMG Ελλάδος ξεκινώντας έτσι την καριέρα της στον τομέα Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού με εμπλοκή και συνεισφορά σε έργα Εξεύρεσης προσωπικού, σχεδιασμού συστημάτων διαχείρισης απόδοσης και ερευνών αμοιβών και παροχών.

Στην συνέχεια εντάχθηκε στην ομάδα της KPMG Κύπρου ως Υπεύθυνη του τμήματος Συμβουλευτικών Υπηρεσιών Ανθρώπινου Δυναμικού όπου για την χρονική περίοδο των 10 ετών είχε την ευθύνη ανάπτυξης και αποτελεσματικής λειτουργίας του τμήματος. Από τον Ιουλίου 2012 ηγείται της εταιρείας Human Asset Ltd με σκοπό και όραμα να συνεισφέρει στην αποτελεσματική αντιμετώπιση των προκλήσεων αλλά και αξιοποίηση των ευκαιριών που καλούνται οι εταιρείες να διαχειριστούν ως προς την διαμόρφωση του καλύτερου γι' αυτούς μοντέλου 'Best Fit' διαχείρισης του προσωπικού τους. Ενδεικτικά κάποιες από τις υπηρεσίες που αποτελούν τομέα εξειδίκευσης της κα. Χριστοφή είναι η εξεύρεση προσωπικού, ο σχεδιασμός συστημάτων Διαχείρισης της Απόδοσης και Ανάπτυξη, ο σχεδιασμός Ερευνών Μισθολογικών απολαβών και Ερευνών απόψεων εργαζομένων κα.

The war for talent is very much still on, with employers finding themselves competing to retain their employees. But before embarking on this topic, let me first explain what is meant by talent in businesses.

What is talent management?

There are 2 schools of thought on what is perceived as talent in business. The Exclusive Approach concentrates on the elite 5% top performers with high potential to progress, which it considers to be the only talent in an organisation. This perspective views talent as a scarce resource and therefore, talent management's efforts focus only on those identified as possessing high potential.

The Inclusive Approach views all employees as talents. It appreciates everyone that has been selected and hired as possessing talent which is valuable to the organisation. This perspective recognises everyone's contribution to the success of the organisation, regardless of their role.

Talent Management was initially connected to the recruitment process in the HR field. It includes several HR processes and not solely talent acquisition (i.e., workforce planning, candidate attraction, recruitment and selection). Over the years it has developed into a wide-spread management practice to encompass many more human re-

source management areas such as organisational capability, performance management, learning and development, employee engagement and wellbeing, rewards and succession planning. Arguably, some people use the terms HR Management and Talent Management interchangeably.

As strategic thinkers responsible for attracting and retaining talent, managers and HR professionals need to create a compelling case for resignation-proof organisational cultures. Part of their ammunition is a strategic approach, with well-designed talent management processes and interventions showcasing employees that they are valued and recognised.

The case in Cyprus

Through formal and informal research carried out via interviews, questionnaires, focus groups and Talent Management audits, which we conduct in Cyprus as part of the research and training programmes; that we offer as an organisation, we have come up to the conclusion that most organisations face some sort of talent management or retention issue.

Depending on the size and culture of each organisation in each industry, the HR department, sets up different priorities that are distinguishable between Cyprus HR profes-

sionals. While some organizations need to figure out what their employer branding should be, others need to rework their reward and recognition strategy. Some employers need to place the required emphasis on onboarding, when others have a strong need to create succession plans and career ladders. A lot of organisations need to place more emphasis on their performance management practices and on employee wellbeing and engagement, while others want to expand their learning and development practices to enhance employee development opportunities and enhance their potential.

Each organisation is distinctive, making its main talent management needs unique. However, it would be good if organisations develop a strategic approach to talent management by identifying their needs through HR/talent management audits and operate based on those needs. It is also advisable for HR professionals to be trained and updated on the latest trends in talent management in order to adapt to new market trends (such as remote and hybrid working, diversity and inclusion and employee wellbeing).

But what differentiates organisations that successfully manage and retain their talent?

During these challenging talent times it is not enough for organisations to hire for the right attitudes and invest in employee development to drive organisational growth and performance. Various studies have shown that apart from having the right processes in place, those organisations that truly thrive at retaining their talented people are those with a cocktail of offerings embedded in their culture. Above high remuneration packages and benefits, what employees value even more is meaningful work, to be heard, to be trusted, to feel happy, respected and recognised.

Organisations which give their employees a voice, listen and act on it, are on the right track for employee retention. The contemporary demanding lifestyles make it necessary for a lot of people to expect more flexibility around their home and work life. We have seen a big rise in employee requests for hybrid work models because of people wanting to avoid time wasted in commuting since the pandemic. Employers who exhibit trust in their employees to do the job no matter where from; businesses who encourage management to address their employees’ wellbeing needs with tailor-made offerings; bosses who recognise specific, individual contributions and give appropriate praise; organisations who offer work with purpose that can make a real impact; all these offerings are rated highly by employees and potential applicants.

Hybrid work

Compelled by the urgency of the COVID-19 pandemic, millions of people around the world had to do the unthinkable until that time, which was to work from home! Existing but often lying dormant technology was put to good use for talent management practices and work collaboration. With

this change came a massive switch in employers’ view of remote workers. Trust issues of the past went out the window overnight. Those managers and organisations who used technology to their advantage to keep communication frequent, track work progress and carry out online meetings (for recruitment, performance management, training, or other work purposes) carried on seamlessly through the long isolation period.

With the pandemic now easing out, more and more employees choose or prefer to work in a hybrid mode (a combination of office and remote work). Having tasted the benefits of working from home (such as no commuting times and associated costs, no open-plan working allowing more focus, etc), given the chance, many opt for this combination which allows them the best of both worlds. Having the choice to work some days from home, they can concentrate on difficult tasks while working from the office on others offers them a more tangible sense of belonging and social connectedness with colleagues.

Since it’s been proven that work and talent management processes can carry on seamlessly due to the leaps in technology, organisations and managers are still struggling with providing the technological solutions or who fail to allow inclusion, equality, flexibility and autonomy through remote or hybrid work will definitely find themselves losing talent to the competition. Although, hybrid work provides freedom and flexibility for staff, it is creating a challenge for employers in making sure everyone is productive, engaged, and feel part of an inclusive culture.

Digital inclusion focuses on providing the same culture, conditions and opportunities to every staff member, no matter where they are working from. It means levelling the playing field for everyone, and delivering equal access to technology, resources and information required to do their jobs efficiently and effectively. Digital inclusion therefore becomes critical in a hybrid working environment, where organisations can have a physically dispersed workforce. It enables employees to feel connected, engaged and empowered to do their best work, wherever they are.

To conclude with, Talent Management has an impact on the business bottom line. Its importance for talent retention cannot be underestimated, regardless of the HR journey your organisation is currently on. So, it is best to consider a strategic approach to Talent Management as well as a hybrid work environment, combined with the elements of trust, flexibility, social and digital inclusion, recognition, wellbeing and purpose-driven work.



With studies in Psychology and Human Resource Management and an international career spanning over 25 years, Kiki is currently the HR Manager for CARDDET, the HR Award-winning, largest non-profit research and training organisation in Cyprus. She is a Fellow member of the Cyprus HR Management Association, of which she served for a number of years as a Board member, and Member of the CIPD. Certified as a trainer by the Cyprus HR Development Authority, she loves delivering HR training workshops for capacity building, currently on the hot topic of Hybrid work as well as on Strategic Talent Management.

Occupational Stress: Its impact on Health Professionals

by Elena Georgiou

Health professionals are a stressful group, which can affect their health and work performance. The professional pressure of health professional is becoming more common, which has an impact on their physical and mental health. There are few studies on reducing occupational stress. Numerous studies show that health professionals experience stress that is often accompanied by severe symptoms, which negatively affects their work performance and mental mood, with the result that health professions are characterized as the most stressful.

Research goals
The central objective of the present study was to examine the effects of occupational stress on health professionals by studying them through the Beck Anxiety Inventory (BAI), the Spielberger Anxiety Inventory (STAI), the Hamilton Anxiety Stress Scale, the Folkman Ways & Anxiety Inventory (WAYS), and the Rathus Assertiveness Schedule (RAS), to measure behavioral changes resulting from assertiveness practice.

The aims were to evaluate 1) the severity of anxiety, stress symptoms, 2) the ways of coping with stressful conditions, and 3) the levels of occupational stress symptoms and coping strategies after a brief cognitive-behavioral intervention program.

Theoretical background
Over the years, the belief that work is the cornerstone of prestige, but also the means to meet growing needs, has pushed humans into arduous and exhausting occupations (Vlachou et al., 2016). Individuals who choose to provide paid services to society, such as those in health professions, appear to be more susceptible to stress. Studies conducted on healthcare professionals who directly serve people showed that stress can have a significant negative impact on their health, and that stress, anxiety and burnout can affect their job performance as well as reduce their quality of life (Nako, 2010, Celmece & Menekay 2020, Morgantini et al., 2020). Thus, in line with the demands for healthy work along with the pressing need for the enforcement of preventive measures, we designed this quantitative study to measure the intensity of physical and psychological symptoms of anxiety, to assess transient (state anxiety) and temperamental stress (trait anxiety) experienced by health professionals and to investigate methods of coping with stressful situations.

Design/ Methodology
The study’s objectives were assessed by using standardized tools STAI Questionnaire, Hamilton Stress Assessment Scale and Stress Management Questionnaire. WAYS and cognitive-behavioral interventions; 400 health professionals participated in the study (93 percent response rate).

Eight one-hour group interventions were designed to assist participants in recognizing their thoughts, emotions and behaviors (Ellis, 2001; Beck, 1995). These were intended to enable the researchers to capture the modifications that occurred, once completed.



Είμαι στέλεχος ανθρώπινου δυναμικού από το 2015, προσανατολισμένη στις προθεσμίες διαχείρισης επίλυσης προβλημάτων. Ξεκίνησα την καριέρα μου ως Κοινωνικός Λειτουργός, σταδιακά με τράβηξε η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού. Αυτή τη στιγμή είμαι Λειτουργός Κοινωνικών Υπηρεσιών στις Υπηρεσίες Κοινωνικής Ευημερίας για την επαρχία Λευκωσίας. Το 2017-2020 εργάστηκα επίσης ως Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού. Αυτό το έργο απαιτούσε την καθοδήγηση και τη διαχείριση ενός χαρτοφυλακίου με πολλά έργα με διαλειτουργική συμμετοχή και συνεργασία από όλα τα κέντρα εμπειρογνωμοσύνης HR. Παρέιχα στρατηγική επιχειρηματική συνεργασία στην ανώτερη ηγετική ομάδα καθώς διαχειριζόμουν μια ομάδα επαγγελματιών ανθρώπινου δυναμικού που ήταν υπεύθυνοι για την υποστήριξη των διευθυντών και των υπαλλήλων τους. Κατά τη διάρκεια της καριέρας μου, έχω διαχειριστεί και υποστηρίξει μεγάλους, σύνθετους οργανισμούς με υπαλλήλους και προσωπικό διεσπαρμένους παγκοσμίως. Είμαι κάτοχος Διδακτορικού και Μεταπτυχιακού Διπλώματος στη Διοίκηση Επιχειρήσεων με εξειδίκευση στη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού. Επίσης, κατέχω Πτυχίο στην Κοινωνική Εργασία.

Results
Preliminary results report multiple problems related to stress, which exist systematically at all levels of the organizations under study. Depression, moderate to low levels of self-esteem and moderate anxiety symptoms were very common in the sample. Women appeared to suffer from higher levels of stress; 41% reported that work stress had led them to make mistakes at work; 58% had taken sick leave due to somatic problems and 33% due to psychological-emotional problems; 32,8% and 30,4% reported that their personal and family life, correspondingly, were moderately affected by the negative impact of work. Statistical significance was found in terms of gender, age, marital status, number of morning shift patients, place of work, job satisfaction and options of coping strategies. Furthermore, an interaction was found between the intensity of anxiety symptoms and coping strategies.

Following the psychoeducational, cognitive-behavioral interventions, it was reported that their psychosomatic symptoms and negative emotions were significantly reduced, and there were reports of elevated self-esteem. Results of multilevel analyses will be presented at the conference.

Limitations
One of the main limitations is the use of self-reported measures to assess the study’s variables that may result in common method variance.

Research/Practical implications
This study expands on the multiple devastating symptoms of occupational stress and the impact of interventions as mechanisms of stress management, by introducing the role of cognitive-behavioral interventions as a potential method of reducing the negative consequences experienced by health professionals. This research contributes to the better understanding of how organizational management should behave towards employees, in order to prevent these negative consequences. It must be recognized that interventions at the individual level cannot replace interventions at the organizational level, which must be preventive, systematic and holistic.

Originality/Value
This study promotes awareness of the negative consequences caused by occupational stress in the health care professions, in a country where such research is sporadic, by highlighting the impact of interventions and suggesting that these are capable of minimizing disastrous effects. The researchers believe that these interventions are opportunities to improve the quality of working conditions and consequently the services provided by hospital units.

Considering the short comings in Cypriot related research, it is suggested that clinical research associated with the implementation of psychoeducational programs be conducted, in order to strengthen stress management strategies at all levels of the health care system.

MEMBERSHIP BENEFITS

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

- A rich network of Human Resource Management professionals.
- Updates on current Human Resource Management trends and issues.
- The opportunity 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, worldwide publications, surveys and articles).
- 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 next to their name the relevant designations i.e. FCyHRMA, MCyHRMA, ACyHRMA.

REASONS TO BECOME A CyHRMA CORPORATE MEMBER

CORPORATE MEMBERSHIP BENEFITS

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

- Free listing in a special page in the journal “People + Work”.
- Free listing in a special page on our website:
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 + Work”.

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.



A. ZORBAS & SONS LTD
51 Armenias Street,
2006 Strovolos, Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22871700 / Fax: +357 22378127
Contact: Evangelia Aspromalli
info@zorbas.com.cy
www.zorbas.com.cy



BDS SWISS MARKETS GLOBAL SERVICES LTD
Limassol, Cyprus
Tel: +357 25053940 / Fax: +357 25260262
Contact: Natale Mastoroudes
hr@bdswiss.com
www.bdswiss.com



CENTAUR TRUST SERVICES (CYPRUS) LTD
2 Apostolou Varnava, Centaur House
2571 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22499994 / Fax: +357 22499984
Contact: Demetris Papaprodromou
info@centaurtrust.com
www.centaurtrust.com



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



DANATCON HR LTD
P.O. Box 27672,
2432 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 99592353 / Fax: N/A
Contact: Barry Kyriacou
barry@danatcon.com
www.danatcon.com



ERGO HOME GROUP LTD
Tempon 46,
2408 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22505425 / Fax: +357 22352142
Contact: Irene Loizidou
hr@ergohomegroup.com
www.ergohomegroup.com



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



AIRTRANS GROUP LTD
P.O. Box 25532,
1310 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22559000 / Fax: +357 22559111
Contact: Andreas Papadopoulos
info@airtrans-group.com
www.airtransgroup.com



C.H.G. CYPRUS HEALTHCARE GROUP LTD
6 Georgiou Davari Street, Suite 201,
Acropolis 2024 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22053550 / Fax: N/A
Contact: Popi Psaliou
info@curisnetwork.com
www.curis.health



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



CYPRUS EXAMINATION CENTER
Anemonas 27,
2051 Strovolos, Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22255592 / Fax: N/A
Contact: George Charalambous
info@cec.com.cy
www.cec.com.cy



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



ERNST & YOUNG CYPRUS LTD
P.O. Box 21656,
1511 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22209999 / Fax: +357 22209997
Contact: Maria Sergiou
Maria.Sergiou@cy.ey.com
www.ey.com



FORWARDMINDSETS LTD
Vasilis Hapeshis 14, 4156 Kato Polemidia,
Limassol, Cyprus
Tel: +357 99536223 / Fax: N/A
Contact: Elena Maniatopoulou Hadjipanayi
info@forwardmindsets.com
www.forwardmindsets.com



AMS ADVANCED MANAGEMENT SOLUTIONS LTD
27, 25th Martiou Street, D. Michael Tower 23,
Office 206, 2408 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22818185 / Fax: +357 22680707
Contact: Christos Theocharides
info@ams.com.cy
www.ams.com.cy



CARDET
Lykavitou 29 Street, 2401 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22002100 / Fax: +357 22002115
Contact: Marios Pitsillides
info@cardet.org
www.cardet.org



CHARALAMBOS PILAKOUTAS GROUP LTD
14 Meteora Street,
2032 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22361300 / Fax: N/A
Contact: Maria Metaxa
maria.metaxa@pilakoutasgroup.com.cy
www.pilakoutasgroup.com.cy



CIIM INNOVATIONS LTD
Glafkou Cleride 21,
2107 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22462246 / Fax: +357 22331121
Contact: Vicky Katsioulides
ciim@ciim.ac.cy
www.ciim.ac.cy



DELOITTE LTD
P.O.Box 21675,
1512, Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22360300 / Fax: +357 22666006
Contacts: George Pantelides,
Nicos Papakyriacou
hrcy@deloitte.com
www.deloitte.com/cy



EUROPEAN INSTITUTE OF MANAGEMENT & FINANCE
25 Megaron Street, Block B,
2032 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22274470 / Fax: +357 22274475
Contact: Marios Siathas
info@eimf.eu
www.eimf.eu



GEORGE K. KONSTANTINOU LAW FIRM
Gladstonos 55, Roussos Center Point, 5th floor
Office 5E, 3040 Limassol, Cyprus
Tel: +357 25368683 / Fax: N/A
Contact: Marios Konstantinou
marios@gk-lawfirm.com
www.gk-lawfirm.com



ARETI CHARIDEMOU & ASSOCIATES LLC
Vasili Michailidi 21, 3026 Limassol, Cyprus
Tel: +357 25508086 / Fax: N/A
Contact: Christina Rumba
christina.rumba@aretilaw.com
www.aretilaw.com



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



CONSULCO LTD
P.O. Box 26025,
1666 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22361300 / Fax: +357 22361483
Contact: Chrisoulla Kailos
chrisoulla.kailos@consulco.com
www.consulco.com



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



DELTAISOFT LTD
Leofors Nikis 28, 5th floor,
1087 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22375254 / Fax: +357 22519369
Skype: [deltaisoft_ltd](https://www.deltaisoft.com)
Contact: Katerina Georgiou Email:
kgeorgiou@deltaisoft.eu
www.deltaisoft.eu



EUROPEAN UNIVERSITY CYPRUS
6 Diogenous Street, 2
404 Egkomi, Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22713000 / Fax: +357 22713020
Contact: Eleni Markantoni
hmr@euc.ac.cy
www.euc.ac.cy



GEORGE Z. GEORGIOU & ASSOCIATES LLC
1 Eras Street,
1060 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22763340 / Fax: +357 22763343
Contact: Natasa Aplikiotou
Email: admin@gzg.com.cy
www.gzg.com.cy



GRS RECRUITMENT LTD
Agathangelou Business Centre,
101 Gladstonos Street,
3032 Limassol, Cyprus
Tel: +357 25342720 / Fax: +357 25342718
Contact: Steve Slocombe
jobs@grsrecruitment.com
www.grsrecruitment.com



HR INNOVATE LTD
Nikita 5, Agioi Omologites
1082 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22000174 / Fax: N/A
Contact: Katerina Andreou
info@hrinnovate.org
www.hrinnovate.org



INTERFRONTIERS
36 Costa Mishiaouli, 2
450 Kato Deftera, Nicosia
Tel: +357 22625222 / Fax: +357 22625223
Contact: Kyriacos Iacovides
kyriacos.iacovides@inter-frontiers.com
www.inter-frontiers.com



KPMG LTD
Esperidon 14, 1087 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22209000 / Fax: +357 22678200
Contact: Maria Karantoni
nicosia@kpmg.com.cy
www.home.kpmg/cy/en



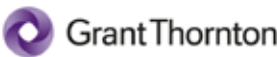
OFFICE OF ELECTRONIC COMMUNICATIONS & POSTAL REGULATIONS (OCECPR)
P.O. Box 24412, 1704 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22693000 / Fax: +357 22693070
Contact: Antonis Antoniades
info@ocecpr.ee.cy
www.ocecpr.org.cy



PHOENIX LEADERS LTD
Agion Omologiton 97, Agioi Omologites,
1080 Nicosia
Tel: +357 22818000 / Fax: N/A
Contact: Vicky Guezukutchukian
ask@phoenixleaders.co.uk
www.phoenixleaders.co.uk



SAT-7 MEDIA SERVICES LTD
Strovolos Avenue,
2042 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22761050 / Fax: +357 22761040
Contact: Angeliki Gregoriou
hr@sat7.org
www.sat7.org



GRANT THORNTON (CYPRUS) LTD
41-49, Agiou Nicolaou Str. Nimeli Court,
Block C, 2408 Engomi, Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22600000 / Fax: +357 22600001
Contact: Elena Aristidou
elena.aristidou@cy.gt.com
www.grantthornton.com



HUMAN ASSET LTD
24 Stasikratous Street, ELKA Court,
Office 104, 1065 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22600191 / Fax: +357 22600001
Contact: Christiana Christofi
christiana.christofi@humanasset.com
www.humanasset.com



INVESTCOR CORPORATE LTD
61 Omirou Str., Joanna Court, Office 203,
3091 Agios Nicolaos, Limassol
Tel: +357 225000333 / Fax: +357 25000133
Contact: Georgios Giannoulakis
info@investcor.eu
www.investcor.eu



METLIFE EUROPE D.A.C.
38 Kennedy Avenue,
1087 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22845845 / Fax: +357 2284506
Contact: Florentia Kyprizoglou
contact@metlife.com
Website: www.metlife.com.cy



OSM SHIP MANAGEMENT CYPRUS LTD
57 Kolonakiou Str, Linopetra,
4103 Limassol, Cyprus
Tel: +357 25335501 / Fax: N/A
Contact: George Prastitis
george.prastitis@osm.no
www.osm.no



PRIMUS SUPPORT LTD
57 Kolonakiou Str, Linopetra,
4103 Limassol, Cyprus
Tel: +357 25257612 / Fax: N/A
Contact: Elena Aristidou
hr@fxprimus.com
www.fxprimus.com



TALENT EDGE LTD (SHL CYPRUS)
1 Poseidonos Street,
2406 Engomi, Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22007999 / Fax: N/A
Contact: Orfeas Stavrou
info@shlcyprus.com
www.evalion-shl.com



GRANTXPRT CONSULTING LTD
47 28th October Avenue, Office 302,
2414 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22669266 / Fax: +357 22669266
Contact: Vassilia Hadjichristodoulou
celia@grantxpert.eu
www.grantxpert.eu



IKEA H.M. HOUSEMARKET (CYPRUS) LTD
Verginas 1, 2025 Strovolos, Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22502472 / Fax: +357 22502477
Contact: Kyriaki Kyriakou
hmcypus@ikea.com.cy
www.ikea.com.cy



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



MG CY HOLDINGS LTD
Block 1, 195-197 Old Nicosia-Limassol Road,
2540 Dali Industrial Zone, Cyprus
Tel: +357 22662320 / Fax: +357 22343282
Contact Person: Joanna Michael
joanna.michael@mindgeek.com
www.mindgeek.com



P&P ICE CREAM GROUP
OSM HOUSE, 22 Amathountos Street,
Agios Tychonas 4532, Limassol, Cyprus
Tel: +357 22445566 / Fax: +357 22835738
Contact: Jovanna Papaphilippou
hr@pandpiccream.com
www.papaphilippou.com



PRICEWATERHOUSECOOPERS LTD
43 Demostheni Severi Avenue,
1080 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22 555000 / Fax: +357 22 555001
Contact: Eleni Vassiliou
eleni.vassiliou@pwc.com
www.pwc.com.cy



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



HEALTH INSURANCE ORGANISATION
P.O. Box 26765,
1641 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22557200 / Fax: +357 22875021
Contact: Maria Michael
hio@hio.org.cy
www.gesy.org.cy



INFOCREDIT GROUP LIMITED
5A Philippou Hadjigeorgiou,
2006 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22398000 / Fax: +357 22458937
Contact: Andreas Hadjimichael
info@infocreditgroup.com
www.infocreditgroup.com



KESEA LTD
Strovolou 113, Office 501,
2042 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22817900 / Fax: N/A
Contact: Anna Xinistry
central@kesea.com.cy
www.kesea.com.cy



NEW HORIZONS CYPRUS (EIMF TECHNOLOGY INSTITUTE LTD)
25 Megaron, 2032 Strovolos,
Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22251180 / Fax: N/A
Contact: Mr. George Pratsos
info@newhorizons.cy
www.newhorizons.com



PAFILIA PROPERTY DEVELOPERS LTD
P.O. Box 60159,
8101 Paphos, Cyprus
Tel: +357 26848800 / Fax: +357 26934910
Contact: Lucy Nicolaou
human.resources@pafilia.com
www.pafilia.com



RESOLUTE ASSET MANAGEMENT (CYPRUS) LTD
11 Kyriakou Matsi,
1082 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22250554 / Fax: +357 22250583
Contact: Sophia Mortaga
sophia.mortaga@res-am.com
Website: N/A



STAFFMATTERS INTERNATIONAL LTD
P.O. Box 53394,
3302 Limassol, Cyprus
Tel: +357 25341383 / Fax: +357 25353055
Contact: Tony Papadopoulos
tony@smstaffmatters.com
www.smstaffmatters.com



SUPERNOVA CONSULTING LTD
P.O. Box 56747,
3309 Limassol, Cyprus
Tel: +357 25817880 / Fax: +357 25817881
Contact: Kyriacos Stylianides
kds@supernova-consulting.com
www.supernova-consulting.com



THE CYPRUS INSTITUTE OF MARKETING
25 Zannetos Street,
1100 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 26821700 / Fax: +357 22779331
Contact: Yangos Hadjiyannis
info@cima.ac.cy
www.cima.ac.cy



TSYS LTD
P.O. Box 12691,
2251 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22882600 / Fax: +357 22882982
Contact: Zoe Leonidou
cyprushr@tsys.com
www.tsys.com



VASSILIKO CEMENT WORKS PUBLIC COMPANY LTD
P.O. Box 21281, 1519 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 24845555 / Fax: +357 24845345
Contact: Markos Toubas
m.toubas@vassiliko.com / www.vassiliko.com



TALENT HACKS
46A Agias Fylaxeos Street,
3025 Limassol, Cyprus
Tel: +357 96307715 / Fax: N/A
Contact: Deano Symeonides
deano@talenthacks.com
www.talenthacks.com



THE INTERNATIONAL SCHOOL OF PAPHOS
100 Aristotelous Savva Avenue,
8080 Anavargos, Paphos
Tel: +357 26821700 / Fax: +357 26942541
Contact: Amandas Charles
hr@isop-ed.org
www.paphosinternationalschool.com



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



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



THOMAS POUTAS INTERNATIONAL ASSOCIATES
Dinokratous 2, Amaral 25, Office 302,
1070 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22422000 / Fax: +357 22759993
Contact: Thomas Poutas
info@thomaspoutas.com
www.thomaspoutas.com



UNIVERSITY OF CENTRAL LANCASHIRE
P.O. Box 42440,
6534 Larnaca, Cyprus
Tel: +357 24812121 / Fax: +357 24812120
Contact: Georgia Kyriacou
info@uclancyprus.ac.cy
www.uclancyprus.ac.cy



THE CYPRUS FOUNDATION FOR MUSCULAR DYSTROPHY RESEARCH
P.O. Box 23462,
1683 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22358600 / Fax: +357 22358238
Contact: Anna Michaelidou
annam@cing.ac.cy
www.cing.ac.cy



TRADING POINT OF FINANCIAL INSTRUMENTS LTD
12 Richard and Verengaria Street,
Araouzos Castle Court,
3042 Limassol, Cyprus
Tel: +357 25029920 / Fax: +357 25820344
Contact: Maria Chatzipanteli
hr@xm.com / www.xm.com



UNIVERSITY OF NICOSIA
P.O. Box 24005,
1700 Nicosia, Cyprus
Tel: +357 22841500 / Fax: +357 22352360
Contact: Dina Hassabi
hassabi.d@unic.ac.cy
www.unic.ac.cy



NEA MEΛH / NEW MEMBERS

FULL MEMBERS

Chryso Theophanous Shiapani
Myria Avraamide
Andreas Petasis
Marina Nicolaou
Anna Mylona
Christos Philippou
Constantinos Georgiades
Marianna Taliadorou
Spyros Xenos

STUDENT MEMBERS

Louiza Pilavaki
Thespiana Hadjizacharia
Elena Antoniou
Zoe Constantinou
Michalis Hadjianastasi
Anthia Aresti
Stavri Koutsidou
Rafaella Athanasiou
Myria Erodotou
Eleni Spyrou

ASSOCIATE MEMBERS

Constantina Hadjieftychiou
Solonos Charalambos
Christos Miltiadous
Myrofora Ioannou
Vassos Lappa
Rafaella Lambrou
Elena Georgiou
Katerina Christou
Symela Papadopoulou
Christina Chairta

CORPORATE MEMBERS

Primus Support Ltd
Areti Charidemou
& Associates LLC
GrantXpert Consulting Ltd
ForwardMindsets Ltd
The Cyprus Institute
of Marketing

BOARD OF DIRECTORS

PRESIDENT

Elena Stavrinou

VICE-PRESIDENT

Athena Neophytou

SECRETARY

Maria Georgiou

TREASURER

Marios Christoforou

ASSISTANT SECRETARY

Maria Spyrides

MEMBER

Elli Matsouka

MEMBER

Christina Tsolaki Patsali

MEMBER

Irena Hadjivassiliou

MEMBER

Eleana Agrotou

HONONARY PRESIDENTS

Artemis Artemiou

Costas Papakyriacou

ΔΙΑΦΗΜΙΣΤΕ ΣΤΟ ΑΝΘΡΩΠΟΣ + ΕΡΓΑΣΙΑ

Το πλέον επαγγελματικό περιοδικό της Κύπρου σε θέματα Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού.

Διαφημίζοντας στο “Ανθρωπος και Εργασία” προωθείτε τις υπηρεσίες και τα προϊόντα σας σε όλους τους αναγνώστες του περιοδικού και τυγχάνετε της ανάλογης προσοχής και αναγνώρισης.

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 + 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 /
FOR INFORMATION REGARDING RESERVATION OF ADVERTISING SPACE

CONTACT: ARTEMIS RIALA

Tel: 22 318081 / **Fax:** 22 318083 / **Email:** info@cyhrma.org

Our practice areas

- LEGAL ADVICE
- EMPLOYMENT LAW
- CORPORATE & COMMERCIAL LAW
- LITIGATION
- TAX ADVISORY & COMPLIANCE
- FINANCIAL SERVICES, FUNDS & REGULATORY COMPLIANCE
- VAT
- ACCOUNTING
- IMMIGRATION
- TRANSFER PRICING
- TRUSTS, ESTATE PLANNING & SUCCESSION
- BLOCKCHAIN CONSULTING



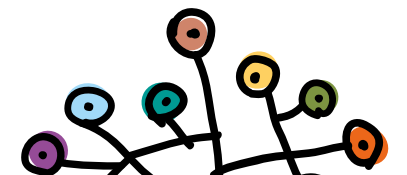
Scan for more information

Follow us



**Being part of your story
is our pride...**

3 YEARS
OF TRUST AND
QUALITY SERVICE



35 Years

*35 years of serving patients
& leading medical excellence!*



ΠΟΛΥΚΛΙΝΙΚΗ ΥΓΕΙΑ
Ιδιωτικό Νοσοκομείο
YGIA POLYCLINIC
Private Hospital



35 years now...

We build strong relationships of Confidence and Trust through offering highest quality of services

We create a Safe Environment for our Patients and our People

We create a Motivating and Self-Development Workplace for our Employees

We create stable and successful partnerships with our Doctors

We create and promote exemplary Environmental and Health and Safety Standards for our society

But above all...

35 years now, we serve society, offering compassion, hope and treatments to those in need

PEOPLE + WORK

JOURNAL OF THE CYPRUS
HUMAN RESOURCE
MANAGEMENT ASSOCIATION

ΑΝΘΡΩΠΟΣ + ΕΡΓΑΣΙΑ

ΤΟ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ ΤΟΥ ΚΥΠΡΙΑΚΟΥ
ΣΥΝΔΕΣΜΟΥ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ
ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ



T.Θ. 28785,
2082 Λευκωσία, Κύπρος
ΤΗΛ +357 22318081 / ΦΑΞ +357 22318083
info@cyhrma.org
www.cyhrma.org

P.O.Box 28785, 2082 Nicosia, Cyprus
TEL +357 22318081 / FAX +357 22318083
info@cyhrma.org
www.cyhrma.org