

**«ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΩΝ SOCIAL MEDIA ΣΤΙΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ HR»
ΕΚΔΗΛΩΣΗ ΑΠΟ ΤΟ ΣΔΑΔΕ**

Δευτέρα, 07 Οκτωβρίου 2013 - Με επιτυχία ολοκληρώθηκε η εκδήλωση «**ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΩΝ social media στις πρακτικές HR**» από το Σύνδεσμο Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού Ελλάδας (ΣΔΑΔΕ) στις 2 Οκτωβρίου 2013 με την επιστημονική υποστήριξη του ALBA Graduate Business School και την φιλοξενία του the American College of Greece. Στην εκδήλωση παρευρέθησαν Γενικοί Διευθυντές, Διευθυντές Ανθρώπινου Δυναμικού και στελέχη οι οποίοι στο πλαίσιο της συζήτησης αντάλλαξαν απόψεις και εμπειρίες για το ρόλο και τη χρήση των social media από τις Διευθύνσεις Ανθρώπινου Δυναμικού (ΔΑΔ). Στην πρώτη ενότητα του Συνεδρίου με θέμα: «Τα Social Media αλλάζουν τον τρόπο προσέλκυσης των υποψηφίων» ο **Οδυσσεάς Ντότσικας**, Διευθύνων Σύμβουλος του ThinkDigital Group, ο **Νίκος Μωραϊτάκης**, Διευθύνων Σύμβουλος της Workable και η **Dr Sanja Licina** από το Carrer Builder αναφέρθηκαν στην ραγδαία αλλαγή των παραδοσιακών μεθόδων επιλογής με την όλο και μεγαλύτερη χρήση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης (Linkedin, facebook κλπ) και την εντυπωσιακή απλοποίηση της όλης διαδικασίας επιλογής.

Στην δεύτερη ενότητα του Συνεδρίου με θέμα: «Social media και νέοι επιχειρηματικά ήθη» ο **Γιώργος Βεινόγλου** Διευθύνων Σύμβουλος της ICON Platforms ανέλυσε την μεθοδολογία της ενδυνάμωσης της δέσμευσης των εργαζομένων μέσω των «παιγνίων» ενώ η **Μαρία Λαζαρίμου** Διευθύνουσα Σύμβουλος της Advocate Burson- Marsteller τεκμηρίωσε την άποψη ότι τα social media μπορούν να χρησιμοποιηθούν και σαν πλατφόρμα δημιουργικότητας αλλά και σαν ομπρέλα προστασίας των επιχειρήσεων αρκεί η χρήση τους να είναι μέσα σε πλαίσιο συγκεκριμένης πολιτικής.

Στην τρίτη ενότητα της εκδήλωσης με θέμα "Το HR κινείται social" παρουσιάστηκαν τα αποτελέσματα της έρευνας «Τα social media και το HR» από τη Δρ. **Όλγα Επιτροπάκη**, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια, Κάτοχο της Επώνυμης Ακαδημαϊκής Έδρας «Σταύρος Κωστόπουλος» στη Διοίκηση και Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού στο ALBA. Στην έρευνα πήραν μέρος 106 επιχειρήσεις από τις οποίες 59% ήταν πολυεθνικές, 44% δραστηριοποιούνται στο χώρο των υπηρεσιών, 17% στη βιομηχανία και 24,5% στο εμπόριο.

Τα σημαντικότερα συμπεράσματα της έρευνας είναι τα εξής:

- 89% των εταιρειών του δείγματος μας δηλώνουν ότι κάνουν κάποια χρήση των social media.
- Η πλειοψηφία (43%) ξεκίνησαν να τα χρησιμοποιούν πιο ενεργά τα τελευταία 2 χρόνια.
- Πρώτο σε χρήση το LinkedIn και ακολουθούν το facebook, τα εταιρικά blogs, το YouTube, το Twitter και το Yammer ενώ εξαιρετικά περιορισμένη είναι η χρήση μέσων όπως το Pinterest και το Instagram (βλ. Σχήμα 1).
- Πρώτα στη χρήση των social media έρχονται τα τμήματα Marketing (53%) ενώ τα τμήματα HR έρχονται δεύτερα με ικανοποιητικά ποσοστά χρήσης (34%).
- Όμως 48% των εταιρειών δήλωσαν ότι εξακολουθούν να μπλοκάρουν την πρόσβαση των εργαζομένων τους στα social media.
- Σημαντικότεροι στόχοι χρήσης από τη ΔΑΔ είναι: (α) Η αναζήτηση και προσέλκυση στελεχών (κυρίως μέσω LinkedIn), (β) η προώθηση του employer brand της

εταιρείας (μέσω κυρίως LinkedIn & Facebook καθώς και YouTube & Twitter) και (γ) η διασταύρωση πληροφοριών του βιογραφικού υποψηφίου (μέσω LinkedIn & Facebook) (Βλ. Σχήμα 2).

- 46% των εταιρειών έχουν εντάξει τη γνώση των social media στα κριτήρια επιλογής junior στελεχών στη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού.
- 75% των εταιρειών θεωρούν ότι η χρήση των social media θα είναι σημαντική για το μέλλον της ΔΑΔ. Ως σημαντικότερα **οφέλη** τονίζουν την προσέλκυση ταλέντου (68%), το ξεκάθαρο employer brand (64%), την καλύτερη εσωτερική επικοινωνία (51%), την ενίσχυση του στρατηγικού ρόλου της ΔΑΔ (45%) και το αίσθημα υπερηφάνειας εργαζομένων (45%) (Βλ. Σχήμα 3).
- Όμως ως σημαντικότερα **εμπόδια** εντοπίζονται: η έλλειψη σχετικών γνώσεων (60%), η καχυποψία της ανώτατης διοίκησης (π.χ., φόβος δημόσιας έκθεσης της εταιρείας, χάσιμο χρόνου και μείωση της παραγωγικότητας των εργαζομένων) (55%) και εμπόδια νομικής φύσεως (50%).

Στο πάνελ που ακολούθησε συμμετείχαν ο κύριος **Παναγιώτης Εμμανουηλίδης**, Head of HR&O HUB South East Europe & Head of Workforce Planning & HR Operations RMED, Ericsson, ο κύριος **Γιάννης Κουτράκης**, HR Manager Greece and Cyprus, IBM Hellas, η κυρία **Τολίνα Λιαροπούλου**, HR Operations Manager της Upstream και η κυρία **Χρυσής Πουλάκου**, εταίρος της νομικής εταιρείας PPLegal. Οι τρεις πρώτοι παρουσίασαν βέλτιστες πρακτικές χρήσης των social media από τη ΔΑΔ των εταιρειών τους. Ο κύριος **Εμμανουηλίδης** έδωσε ιδιαίτερη έμφαση στη επανάσταση που έχουν επιφέρει τα social media στο χώρο του HR και μίλησε για συγκεκριμένους τρόπους αξιοποίησης τους στην προσέλκυση και επιλογή προσωπικού (ιδιαίτερα του LinkedIn), στην εκπαίδευση των εργαζομένων (με τη χρήση π.χ. webinars), στην εσωτερική επικοινωνία αλλά και στην διοίκηση της απόδοσης (μέσω της πλατφόρμας MyNet στην οποία πραγματοποιούνται ακόμα και τα salary reviews). Ο κύριος **Κουτράκης** μίλησε για το όραμα της IBM να είναι social business και τη σημασία της ανάπτυξης κουλτούρας digital citizenship στους εργαζόμενους της. Εστίασε στην ύπαρξη ξεκάθαρης πολιτικής ορθής χρήσης των social media και παρουσίασε τρεις νέες πλατφόρμες, (α) τη jam μέσω της οποίας έλαβε χώρα εκδήλωση 250.000 εργαζομένων της IBM χωρίς την ανάγκη φυσικής παρουσίας, (β) το IBM Connections μέσω του οποίου λαμβάνει χώρα όλη η εσωτερική επικοινωνία της IBM και ενισχύεται η συλλογική νοημοσύνη της εταιρείας μέσω της συνεργασίας και (γ) το Forward Thinkers program όπου συγκεντρώνονται προφίλ ικανοτήτων και τεχνογνωσίας εργαζομένων την IBM από όλο τον κόσμο με τη δυνατότητα γρήγορης πρόσβασης σε αυτή τη δεξαμενή ταλέντου όταν χρειάζεται. Η κυρία **Λιαροπούλου** εστίασε σε τρεις πυλώνες της στρατηγικής social media της Upstream: (α) προσέλκυση ταλέντου, (β) δέσμευση εργαζομένων και (γ) φήμη της εταιρείας ως καλού εργοδότη και παρουσίασε το live κανάλι της Upstream μέσω του οποίου διαχέεται σημαντική πληροφόρηση στον οργανισμό. Και οι τρεις τόνισαν τη σημασία της έμπρακτης δέσμευσης της ανώτατης διοίκησης και ιδιαίτερα του CEO στη χρήση αυτών των μέσων. Τέλος, η κυρία **Πουλάκου** μιλώντας για τη νομική διάσταση της χρήσης των social media ανέδειξε την απουσία αντίστοιχου νομικού πλαισίου στην Ελλάδα και τόνισε τη σημασία ύπαρξης πολιτικής ορθής χρήσης των social media από τις επιχειρήσεις για μια κάποια προστασία τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων από δυσάρεστες καταστάσεις με νομικές συνέπειες.

Η κυρία **Επιτροπάκη** συνοψίζοντας τόνισε «είναι σημαντικό οι Διευθύνσεις Ανθρώπινου Δυναμικού να αγκαλιάσουν τις δυνατότητες που τους προσφέρονται μέσω των social media για την καλύτερη επιτέλεση του στρατηγικού τους ρόλου που αφορά στον

εντοπισμό, την ανάπτυξη και βέλτιστη αξιοποίηση του ταλέντου στον οργανισμό. Όμως απαιτούν συστηματική προσέγγιση, επένδυση χρόνου, συνέπεια και συνέχεια. Δεν έχει αξία να το κάνουμε επειδή το κάνουν όλοι οι άλλοι, απλά ως μια ισομορφική δραστηριότητα. Χρειάζεται σύνδεση με τους στρατηγικούς στόχους του οργανισμού, εκπαίδευση των εργαζομένων στη σωστή χρήση και σαφείς δείκτες μέτρησης της αποτελεσματικότητας των social media ως εργαλείου HR».

Και κλείνοντας η **κ.Μάρθα Μυλωνά-Οικονομάκου** Πρόεδρος του ΣΔΑΔΕ και Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού SouthEastern Europe DDB ανέφερε «ότι τα σημερινά αλλά κυρίως τα μελλοντικά στελέχη της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού έχουν να αντιμετωπίσουν τις πιο ενδιαφέρουσες και διαφορετικές προκλήσεις ταχύτατων αλλαγών. Η αποτελεσματική υλοποίηση των αλλαγών αυτών θα κάνει τους ίδιους αλλά και τον κλάδο να είναι περιζήτητος.

Χορηγοί της εκδήλωσης : Adecco, Edenred, Eurobank, AonHewitt, Icon Platforms, Workable.

Χορηγοί επικοινωνίας : HR Professional, Ad Business, Rewiew CSR, 4hr.gr

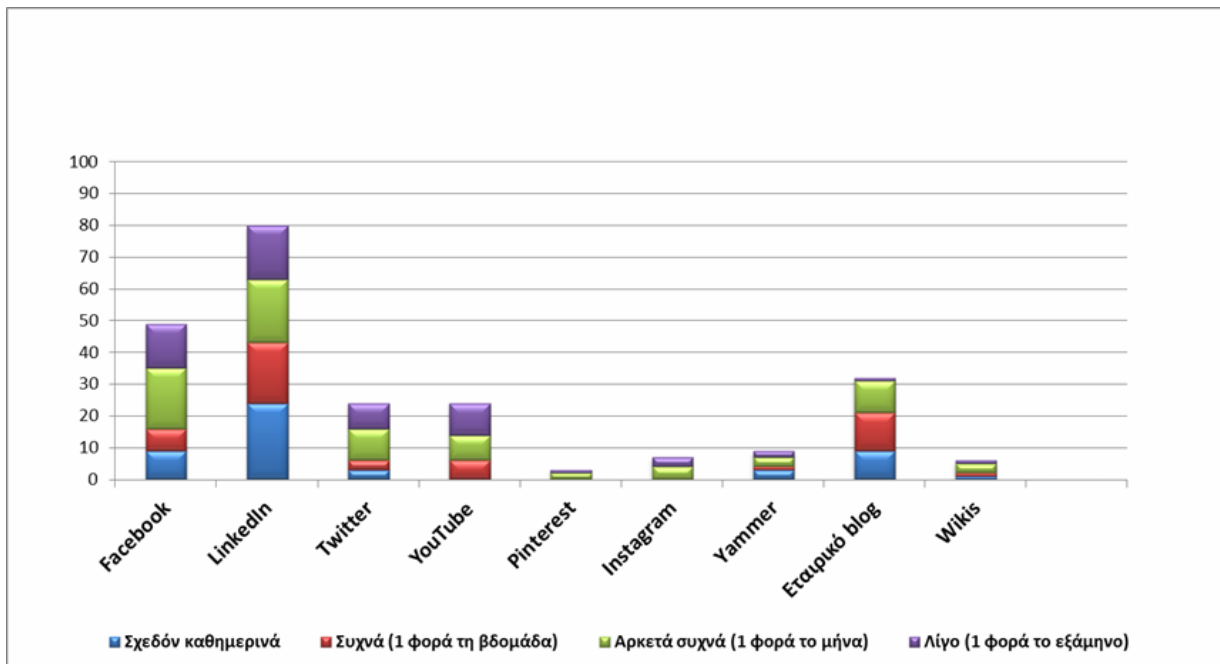
Χορηγοί Δημοσιότητας: Advocate-Burson-Marsteller.

Χορηγός wifi-services : OTE

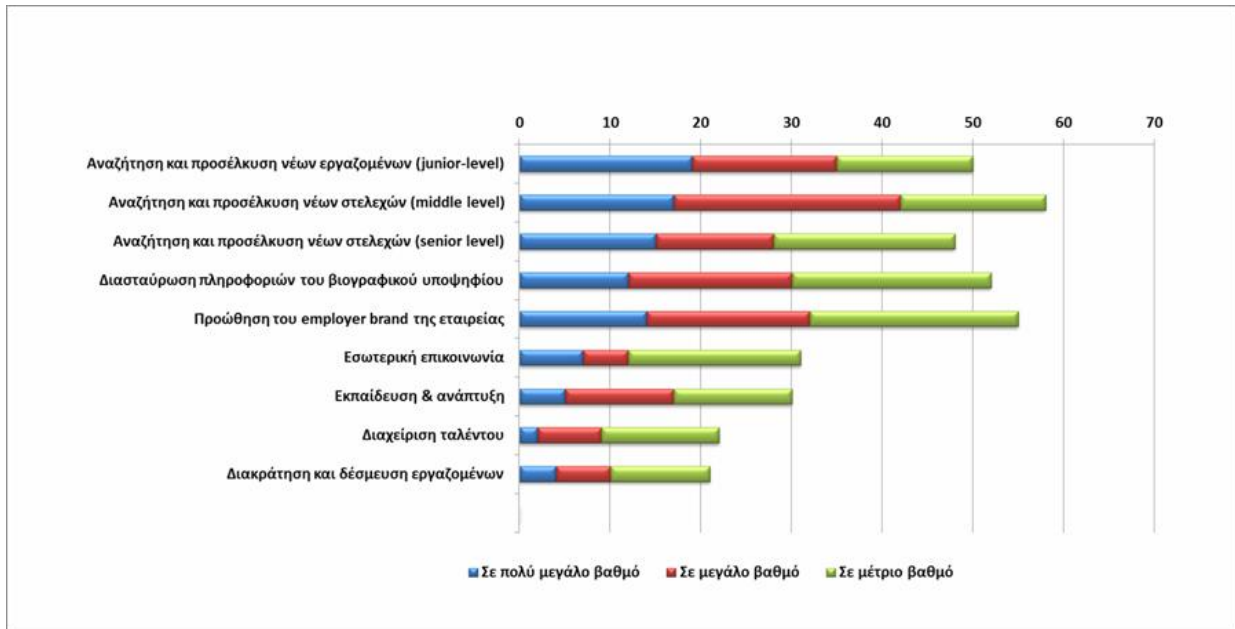
Επιστημονικός συνεργάτης :ALBA Graduate Business School

Χορηγός φιλοξενίας : The American College of Greece

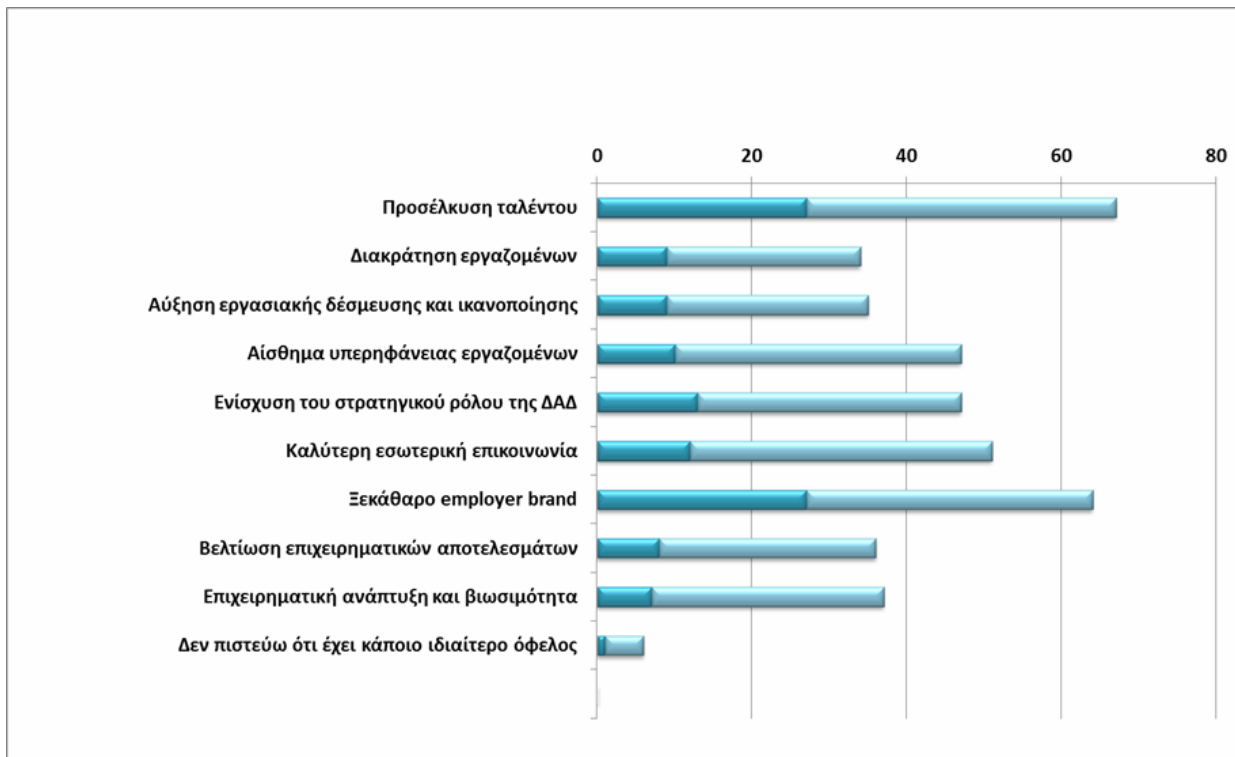
Σχήμα 1. Social Media που χρησιμοποιούνται για τις δραστηριότητες της ΔΑΔ



Σχήμα 2. Στρατηγικοί στόχοι της χρήσης των social media από τις ΔΑΔ



Σχήμα 3. Οφέλη από τη συστηματική χρήση των social media από τις ΔΑΔ





Σύνδεσμος
Διοίκησης
Ανθρώπινου
Δυναμικού
Ελλάδας