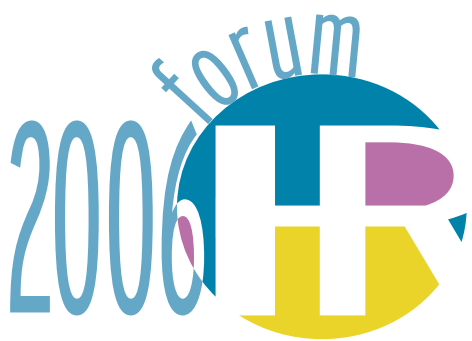


COVER STORY



Στις 23 Νοεμβρίου από το Σύνδεσμο Στελεχών Διοίκησης Προσωπικού

Με τη στήριξη ΣΕΒ,
Και τη συνεργασία Γενικής Γραμματείας Ισότητας,
ALBA, HAYGROUP

Για τέταρτη χρονιά, διοργανώνεται στις 23 Νοεμβρίου, στο Sofitel Athens Airport το HR FORUM 2006 με θέμα «HR Business Strategies: Driving Corporate Objectives and Leadership». Η εκδήλωση διοργανώνεται από το Σύνδεσμο Στελεχών Διοίκησης Προσωπικού με τη στήριξη του ΣΥΝΔΕΣΜΟΥ ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΩΝ και τη συνεργασία της ΓΕΝΙΚΗΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ, του ALBA Graduate Business School και της HAYGROUP.

Βασικά θέματα του HR FORUM 2006 αποτελούν:

- Η ανάπτυξη ηγεσίας, το ανθρώπινο δυναμικό και η πολυμορφικότητα
 - Το Talent Management σαν μέρος της επιχειρησιακής στρατηγικής
 - Νέες δυναμικές στον χώρο εργασίας: Φαγητό στο χώρο εργασίας
 - Πολιτικές ισότητας φύλων σαν μέρος της επιχειρησιακής στρατηγικής
- Το HR Forum 2006 θα τιμήσουν με την παρουσία τους διακεκριμένοι ομιλητές από την Ελλάδα και το εξωτερικό. Για πρώτη φορά στην Ελλάδα, οι συμμετέχοντες στο συνέδριο θα έχουν την ευκαιρία να παρακολουθήσουν τους κορυφαίους ομιλητές και επιστήμονες που προσεγγίζουν πλευρές της εξέλιξης του ανθρώπινου δυναμικού: τη Βαρόνη Susan Greenfield και τον Christopher Wanjek.

Η Βαρόνη Susan Greenfield, γυναίκα με πολλά και ξεχωριστά ταλέντα (ηγετική επιστημονική μορφή στον χώρο της, επιχειρηματίας, άνθρωπος της επικοινωνίας), κατατάσσεται στις 50 πιο ισχυρές γυναίκες της Μεγάλης Βρετανίας (Guardian) ενώ της έχει απονεμηθεί ο τίτλος της Γυναίκας της Χρονιάς από τον Observer. Ως ένδειξη της αναγνώρισης των εργασιών της, της έχουν απονεμηθεί 28 τιμητικοί τίτλοι από βρετανικά και ξένα πανεπιστήμια ενώ τα τελευταία 5 χρόνια συμμετέχει στο οικονομικό φόρουμ του Νταβός ως ομιλήτρια. Είναι τακτική καθηγήτρια φυσιολογίας και συγκριτικής ανατομίας στο Πανεπιστήμιο της Οξφόρδης. Υπήρξε η πρώτη γυναίκα σε διευθυντική θέση στην ιστορία των 204 ετών του Royal Institution της Μεγάλης Βρετανίας και συνιδρυτής δύο βιοτεχνολογικών start-up εξειδι-

10

Μαγικό ταξίδι στα παρασκήνια της επιτυχίας του Walt Disney World

8

«Ο κοινωνικός διάλογος προϋπόθεση για κάθε πρόοδο»

PEOPLE MATTERS

15θήμερο ηλεκτρονικό newsletter για το HR και το Management

ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
Παθαιολόγου 53
ΑΘΗΝΑ 152 32
Τηλ.: 210 68 24 092
Fax: 210 68 24 002,
<http://www.gpma.gr>

ΕΚΔΟΤΗΣ:

Χρήστος Γιαννουλόπουλος,
Πρόεδρος ΣΣΔΠ
ΑΡΧΙΣΥΝΤΑΚΤΡΙΑ:
Αλεξάνδρα Λεφοπούλου,
Alexandra.leforoulou@hol.gr
ART DIRECTOR:
Εριέττα Μαρκαντωνάτου
erimark@hol.gr

ΔΙΟΙΚΗΣΙΑ:

ΣΣΔΠ
ΔΣ: Χρ. Γιαννουλόπουλος,
Θ. Ανερούσος, Μ. Μυλωνά,
Αντ. Παπαχρίστου,
Ευχ. Περπινιά, Δημ. Βρόντος,
Ασμη. Μαντζαβίνου

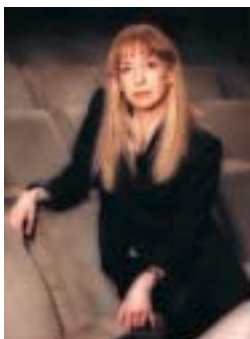


ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

COVER STORY

κευμένων στην ανατομία του εγκεφάλου. Παράλληλα, παρουσίασε και επιμελήθηκε μία σειρά εξειδικευμένων εκπομπών του BBC σχετικά με την ανατομία του εγκεφάλου. Είναι συγγραφέας πολλών εξειδικευμένων βιβλίων. Το πιο πρόσφατο βιβλίο της έχει τίτλο «Tomorrow's People». Η Susan Greenfield είναι ομιλήτρια σε σημαντικά επιχειρηματικά συνέδρια όπως για παράδειγμα το «Leaders In London».

Ο Christopher Wanjek είναι ελεύθερος επαγγελματίας συγγραφέας στον τομέα της υγείας και της επιστήμης και κατοικεί στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής. Συχνά αρθρογραφεί για την εφημερίδα The Washington Post και το περιοδικό Popular Science και είναι ο συγγραφέας του βιβλίου Bad Medicine: Misconceptions and Misuses Revealed. Ο C. Wanjek είναι κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου στον τομέα της περιβαλλοντικής υγείας, τον οποίο απέκτησε στο Harvard School of Public Health. Ο Wanjek σε συνεργασία με το Διεθνές Γραφείο Εργασίας έχει δημοσιεύσει μελέτη με θέμα «ΔΙΑΤΡΟΦΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ, Λύσεις στο χώρο εργασίας κατά του Υποσιτισμού, της Παχυσαρκίας και των Χρόνιων Νόσων». Η μελέτη προκάλεσε ιδιαίτερα θετικά σχόλια σε πολλές σύγχρονες χώρες, ιδιαίτερα στο χώρο του Ανθρώπινου Δυναμικού. Μεγάλοι χορηγοί του συνεδρίου είναι οι ADECCO, ACCOR Services, ECDL, Sofitel και Novotel ενώ χορηγός επικοινωνίας είναι η εφημερίδα Η ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ.



Το Ανθρώπινο Δυναμικό στην εργασία του μέλλοντος: ανάπτυξη ταλέντων και ηγεσία

Μιλάμε συχνά για το πώς ο κόσμος της επιχείρησης αναπτύσσεται, πώς οι αγορές αλλάζουν αλλά λιγότερο συχνά σκεφτόμαστε για το πώς οι τεχνολογικές και επιστημονικές πρόοδοι του 21ου αιώνα θα αλλάξουν τον τρόπο με τον οποίο σκεφτόμαστε» και «αισθανόμαστε» και επομένως πώς «θα κατορθώσουμε» και «να οδηγήσουμε» τους συναδέλφους μας. Στο ερώτημα αυτό καθώς και στο ερώτημα που αφορά την πολυμορφικότητα και την ανάπτυξη ταλέντων θα απαντήσει η Susan Greenfield, διακεκριμένη διεθνής εμπειρογνώμονας στον ανθρώπινο εγκέφαλο.

- «Θα υπάρξει μια ανάγκη για τους ηγέτες που μπορούν να κάνουν μια διαφορά στον εικονικό χώρο εργασίας»
- Πώς θα εργαστούμε στο μέλλον;: Τι θα πρέπει να γνωρίζουν οι επιχειρηματικοί ηγέτες σήμερα;
- Όταν θολώνει η διάκριση μεταξύ της εργασίας & του παιχνιδιού: Τι σημαίνει αυτό για τη θέση (status) & τη συναισθηματική ευημερία;



ΔΙΑΤΡΟΦΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ, Λύσεις στο χώρο εργασίας κατά του Υποσιτισμού, της Παχυσαρκίας και των Χρόνιων Νόσων

Η σωστή διατροφή, όπως κι άλλα σημαντικά ζητήματα επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας, αποτελούν το θεμέλιο της παραγωγικότητας και της ασφάλειας στο χώρο εργασίας. Πρόκειται για ζητήματα προτεραιότητας που απασχολούν σωματεία, εργαζομένους, και κυβερνήσεις σ' όλον τον κόσμο. Έχει αποδειχθεί ότι τα ανθυγιεινά τρόφιμα μπορούν να οδηγήσουν σε παχυσαρκία και χρόνιες νόσους, ενώ οι ελλείψεις μακροστοιχείων και ιχνοστοιχείων μπορούν να προκαλέσουν υποσιτισμό. Και στις δύο αυτές περιπτώσεις, οι επιπτώσεις είναι επιζήμιες για ένα δυνατό, καλά εφοδιασμένο ανθρώπινο δυναμικό.

Ο Christopher Wanjek, στη μελέτη που εκπόνησε για λογαριασμό του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας, τονίζει επίσης το γεγονός ότι η καλή διατροφή και η υψηλή παραγωγικότητα είναι στενά συνδεδεμένες. Εξηγεί πως η εξασφάλιση του ότι οι εργαζόμενοι έχουν πρόσβαση σε θρεπτικό, ασφαλές και οικονομικό φαγητό, αρκετό χρόνο διαλείμματος για φαγητό και αξιοπρεπείς συνθήκες για την κατανάλωσή του, δεν



Στοχεύουμε στην επιτυχία!



Adecco HR
Υπηρεσίες Ανθρώπινου Δυναμικού

Κεντρικά Γραφεία
Λ.Κηφισίας 56, 15125, Μαρούσι
Τηλ.: 210 6930490, Fax: 210 6919358
E-mail: info@adecco.gr
www.adecco.gr

COVER STORY

είναι μόνο σημαντική από κοινωνικής πλευράς και οικονομικά εφικτή, αλλά αποτελεί και μια επικερδή επιχειρηματική πρακτική.

Το τίμημα της κακής διατροφής δίνει σε κυβερνήσεις, εργοδότες και εργαζόμενους τους λόγους για τους οποίους πρέπει να υιοθετήσουν ένα σωστό πρόγραμμα παροχής γεύματος στο χώρο εργασίας. Όταν ο πληθυσμός τους τρέφεται καλά, οι κυβερνήσεις βγαίνουν κερδισμένες, χάρη στις μειώσεις δαπανών στον τομέα της υγείας, στα φορολογικά έσοδα απ' την αυξημένη παραγωγικότητα εργασίας και, όταν τρέφονται και τα παιδιά των εργαζομένων, χάρη στην εξασφάλιση μελλοντικών γενεών από υγιείς εργαζόμενους. Παρουσιάζοντας τα σημαντικότερα σημεία για το σχεδιασμό ενός προγράμματος παροχής γεύματος, ο συγγραφέας αναλύει μια πληθώρα «λύσεων φαγητού», συμπεριλαμβανομένων κυλικείων, γευμάτων ή κουπονιών φαγητού, αιθουσών φαγητού και κουζινών, καθώς και συνεργασιών με τοπικούς πωλητές. Μέσω μελετών περιπτώσεων από διάφορες επιχειρήσεις σε 28 βιομηχανοποιημένες και αναπτυσσόμενες χώρες, το βιβλίο παρουσιάζει όλα τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα των πρακτικών λύσεων φαγητού που μπορούν να προσαρμοστούν σε χώρους εργασίας διαφορετικών μεγεθών και με διαφορετικούς προϋπολογισμούς.

«Ισότητα & Επιχειρήσεις: Επαναπρο-σεγγίζοντας τις Πολιτικές για τις «Ίσες Ευκαιρίες» στο Περιβάλλον Απασχόλησης»

Η Ενότητα του HR Forum 2006 με τίτλο “Gender Equality Policies in the Business Environment” Gender Equality Policies as Part of Your Business Strategy” πραγματοποιείται στο πλαίσιο του Έργου που υλοποιεί η Αναπτυξιακή Σύμπραξη ΑΝΘΙΣΗ με τίτλο «Ίσες Ευκαιρίες & Ανάπτυξη: Δημιουργία Μηχανισμού Διευκόλυνσης & Υποστήριξης της Διαδικασίας Ενσωμάτωσης της Αρχής των Ίσων Ευκαιριών στο Περιβάλλον Απασχόλησης». Ο Σύνδεσμος Στελεχών Διοίκησης Προσωπικού συμμετέχει ως Εταίρος στην Αναπτυξιακή Σύμπραξη (Α.Σ) ΑΝΘΙΣΗ¹, η οποία υλοποιεί το Έργο «Ίσες Ευκαιρίες & Ανάπτυξη: Δημιουργία Μηχανισμού Διευκόλυνσης & Υποστήριξης της Διαδικασίας Ενσωμάτωσης της Αρχής των Ίσων Ευκαιριών στο Περιβάλλον Απασχόλησης» στο πλαίσιο της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL.

Σκοπός του Έργου είναι να ενισχύσει την ενσωμάτωση της αρχής των ίσων ευκαιριών στο περιβάλλον απασχόλησης και, μέσω αυτής, να συνεισφέρει στην καταπολέμηση φαινομένων επαγγελματικού διαχωρισμού με βάση το φύλο, που συντηρούνται και αναπαράγονται ακόμη στην αγορά εργασίας στη χώρα μας. Ως πεδίο άσκησης της εστιασμένης του παρέμβασης, το Έργο επιλέγει το χώρο των επιχειρήσεων, θεωρώντας ότι οποιαδήποτε αποτελεσματική προσπάθεια για προώθηση της «ισότητας» στην εργασία θα πρέπει να στηριχθεί και στη συνεργασία των ίδιων των επιχειρήσεων.

¹ Η Α.Σ. ΑΝΘΙΣΗ λειτουργεί υπό τη νομική μορφή της Αστικής μη Κερδοσκοπικής Εταιρείας, με την παρακάτω σύνθεση: Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών (Συντονιστής Εταίρος), Γενική Γραμματεία Ισότητας, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, Κέντρο Γυναικείων Μελετών & Ερευνών, Σύνδεσμος Στελεχών Διοίκησης Προσωπικού, BPM Α.Ε., Εργαστήριο Ελευθέρων Σπουδών Στελεχών Επιχειρήσεων - ALBA, ΚΕΚ Τεχνική Εκπαιδευτική, «ΔΗΜΗΤΡΑ» Κέντρο Ενημέρωσης & Επιμόρφωσης Α.Ε., ΕΝΕΚΑ ΕΠΕ.

Βελτίωση της Παραγωγικότητας και της Ποιότητας Εξυπηρέτησης από την Κατάρτιση και Πιστοποίηση σε Η/Υ στο χώρο της Υγείας

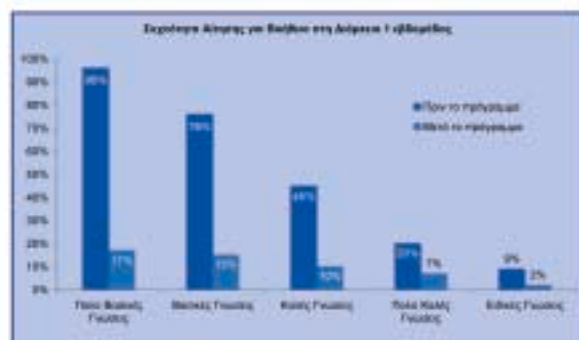
Το Εθνικό Σύστημα Υγείας της Αγγλίας (National Health System - NHS), έδωσε τη δυνατότητα στο προσωπικό να αποκτήσει και να βελτιώσει τις δεξιότητες στα Πληροφοριακά Συστήματα, με Εκπαίδευση και Πιστοποίηση των Εργαζομένων σύμφωνα με το Πρόγραμμα ECDL. Σε μετρήσεις που πραγματοποιήθηκαν, για τα οφέλη από το Πρόγραμμα προκύπτει ότι, από τη βελτίωση της Παραγωγικότητας και τη βελτίωση της Ποιότητας Εξυπηρέτησης, σε διάστημα 2 ετών, η συνολική εξοικονόμηση για το NHS έφθασε στα € 13 εκατομμύρια.

Το Εθνικό Πρόγραμμα Πληροφοριακών Συστημάτων της Αγγλίας υλοποίησε σχέδιο για την πληροφοριακή υποδομή του Εθνικού Συστήματος Υγείας πολλών δισεκατομμυρίων λιρών, στο οποίο συμπεριλαμβάνονταν μεταξύ άλλων η δημιουργία υπηρεσίας ηλεκτρονικού αρχείου, η παροχή δυνατότητας ηλεκτρονικών κρατήσεων των ραντεβού και η ηλεκτρονική διαβίβαση των συνταγών.

Αυτό το πρόγραμμα δε θα μπορούσε να υλοποιηθεί με επιτυχία χωρίς εργαζόμενους, στελέχη διοίκησης, ιατρούς και νοσοκόμους με δεξιότητες στις Τεχνολογίες Πληροφορικής. Σε αυτή την κατεύθυνση, το Εθνικό Σύστημα Υγείας της Αγγλίας (National Health System-NHS), επένδυσε στην Κατάρτιση και Πιστοποίηση των Εργαζομένων σύμφωνα με το Πρόγραμμα ECDL, προσφέροντας τη δυνατότητα στο προσωπικό να αποκτήσει ή να αναβαθμίσει τις δεξιότητες στα Πληροφοριακά Συστήματα.

Στις μετρήσεις που πραγματοποίησε το NHS, σχετικά με τα οφέλη από την Εκπαίδευση και την Πιστοποίηση των εργαζομένων αποδείχθηκε σημαντική βελτίωση στην Παραγωγικότητα, βελτίωση στην Ποιότητα Εξυπηρέτησης και σημαντική Απόδοση Κεφαλαίου.

Ένα από σημαντικότερα ευρήματα της έρευνας, άμεσα συνδεδεμένο με την παραγωγικότητα, αφορά στη συχνότητα με την οποία οι εργαζόμενοι ζητούσαν βοήθεια από τους συναδέλφους τους ή από το Help Desk. Όπως αποδείχθηκε, πάνω από το 25% των χρηστών με πολύ βασικές γνώσεις χρειάζονταν να ζητήσουν βοήθεια αρκετές φορές την ημέρα.



Μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος Εκπαίδευσης και Πιστοποίησης πάνω από το 80% των εργαζομένων δήλωσαν ότι «σπάνια χρειάζεται να ζητήσουν βοήθεια». Η διαφορά ήταν ιδιαίτερα σημαντική κυρίως ανάμεσα στους χρήστες με πολύ βασικές γνώσεις, στους οποίους το ποσοστό μειώθηκε από 96% σε 17%. Το ανάλογο ποσοστό στους χρήστες με βασικές γνώσεις μειώθηκε από 78% σε 15%, ενώ ακόμη και στους χρήστες με καλές γνώσεις η μείωση της συχνότητας με την οποία ζητούσαν βοήθεια έφθασε στο 10%.

Εξοικονόμηση Χρόνου

Εξαιρετικά σημαντικό είναι το εύρημα σχετικά με το χρόνο που κερδίζουν οι εργαζόμενοι κάθε ημέρα, ως αποτέλεσμα των νέων δεξιοτήτων που έχουν αποκτήσει. Σε αυτή τη διάσταση γίνεται άμεση σύνδεση του χρόνου που εξοικονομήθηκε, του προηγούμενου επιπέδου εμπειρίας και του χρόνου που απαιτήθηκε για εκπαίδευση και πιστοποίηση.

Από αυτές τις μετρήσεις προκύπτει ότι οι εργαζόμενοι με πολύ βασικές γνώσεις και βασικές γνώσεις εξοικονόμησαν από 30 έως 41 λεπτά ημερησίως και οι εργαζόμενοι με καλές γνώσεις 19 λεπτά ημερησίως. Σε ετήσια βάση αυτή η εξοικονόμηση χρόνου για τους εργαζόμενους είναι 164 ώρες, 116 ώρες και 76 ώρες αντίστοιχα. Πάνω από το 55% των νοσοκόμων που παρακολούθησαν το πρόγραμμα εκπαίδευσης και πιστοποίησης εξοικονόμησαν κατά μέσο όρο 39 λεπτά την ημέρα, το οποίο εξηγείται από το μεγάλο αριθμό νοσοκόμων με βασικές ή πολύ βασικές γνώσεις χρήσης υπολογιστή πριν από το πρόγραμμα.



“ Σε ετήσια βάση, εξοικονομήθηκαν πάνω από 50 ώρες εργασίας από κάθε ομάδα εργαζομένων και 164 ώρες από τις νοσοκόμες. Όλες οι ομάδες εργαζομένων εξοικονόμησαν σε 1 έτος περισσότερο χρόνο από το χρόνο που διήρκεσε η εκμάθηση και η πιστοποίηση ”

Άξιοσημείωτη είναι ακόμα η διαφορά στο χρόνο εκμάθησης και στη διάρκεια του χρόνου προετοιμασίας, που παρατηρείται μεταξύ των διαφορετικών ομάδων συμμετεχόντων. Ειδικότερα όπως αποδείχθηκε, η κατηγορία «ειδικές γνώσεις» χρειάστηκε κατά μέσο όρο μόνο 9 ώρες εκμάθησης και ολοκλήρωσε κατά μέσο όρο σε λιγότερο από 2 μήνες. Αντίθετα οι κατηγορίες «πολύ βασικές γνώσεις» και «βασικές γνώσεις» χρειάστηκαν κατά μέσο όρο 62 ώρες και 57 ώρες εκμάθησης ενώ οι χρήστες στη μεσαία κατηγορία γνώσεων χρειάστηκε 41 ώρες εκμάθησης.

Τα οφέλη από το Πρόγραμμα κατάρτισης και πιστοποίησης κατά ECDL, όπως φάνηκε από τα στοιχεία των μετρήσεων είναι πολλαπλά, τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για τον οργανισμό αλλά πολύ περισσότερο για τους Πολίτες - Ασθενείς.

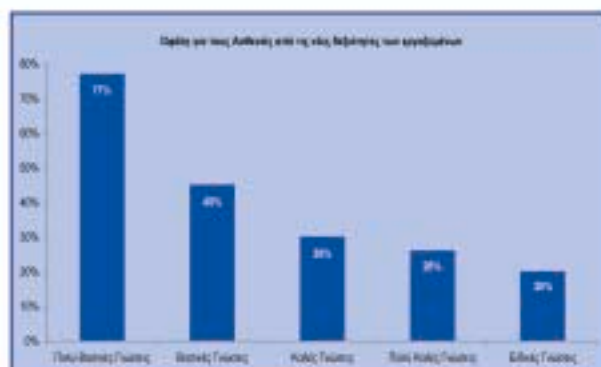
Οφέλη για τους Ασθενείς

Η επένδυση που έγινε από το Εθνικό Πρόγραμμα Πληροφοριακών Συστημάτων στις Τεχνολογίες Πληροφορικής δε θα είχε καμία απολύτως αξία αν δεν επιδρούσε θετικά στη βελτίωση της Ποιότητας Εξυπηρέτησης των Πολιτών. Επιπλέον, η επένδυση θα ήταν ΚΑΘΑΡΟ ΚΟΣΤΟΣ για τον οργανισμό, αν δεν υπήρχαν εργαζόμενοι με γνώσεις για τη σωστή και αποτελεσματική χρήση των Η/Υ και του λογισμικού.

Στις μετρήσεις που πραγματοποιήθηκαν, αποδείχθηκαν τα άμεσα οφέλη για τους πολίτες – ασθενείς και η απόδοση της επένδυσης από:

- Τη βελτίωση της άμεσης υποστήριξης από το ιατρικό προσωπικό
- Την καλύτερη καταγραφή των δραστηριοτήτων και την αύξηση της αξιοπιστίας και της αποτελεσματικότητας
- Την καλύτερη πρόσβαση σε οδηγίες υγείας και πρωτόκολλα
- Τη βελτίωση της αρχειοθέτησης και της ηλεκτρονικής διαχείρισης
- Την ηλεκτρονική διαβίβαση των συνταγών κ.ά.

Η ίδια εικόνα προκύπτει από την αντίληψη που έχουν οι εργαζόμενοι για τη βελτίωση της ποιότητας εξυπηρέτησης και τα οφέλη για τους ασθενείς. Το 77% του προσωπικού με πολύ βασικές δεξιότητες, το 46% από αυτούς με βασικές γνώσεις, το 30% αυτών με καλές γνώσεις και το 27% όσων έχουν πολύ καλές γνώσεις χρήσης υπολογιστών δηλώνουν ότι οι νέες δεξιότητες που απέκτησαν είχαν άμεσα οφέλη για τους ασθενείς.



Τεχνοφοβία και Αύξηση της Αυτοπεποίθησης

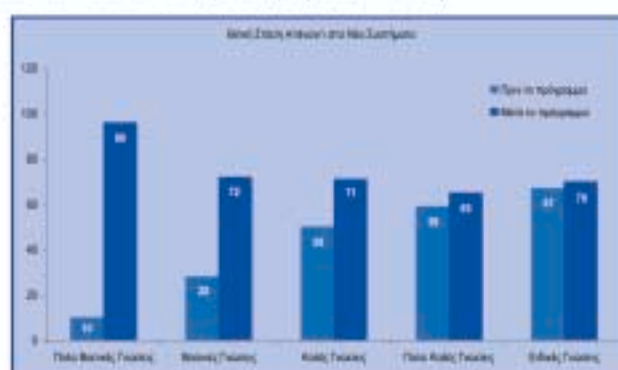
Η τεχνοφοβία – όρος ιδιαίτερα γνωστός στο χώρο της Τεχνολογίας – αφορά μία κατηγορία πολιτών και εργαζομένων που αρνείται ή δυσκολεύεται να κατανοήσει τα οφέλη των σύγχρονων τεχνολογιών, σε προσωπικό, επαγγελματικό και κοινωνικό επίπεδο.

Στο NHS, το μεγαλύτερο ποσοστό του προσωπικού με πολύ βασικές και βασικές γνώσεις – στην πλειονότητα τους νοσοκόμοι και ιατρικό προσωπικό υποστήριξης – δεν ήταν θετικά απέναντι στα νέα συστήματα και δεν τα χρησιμοποιούσε.

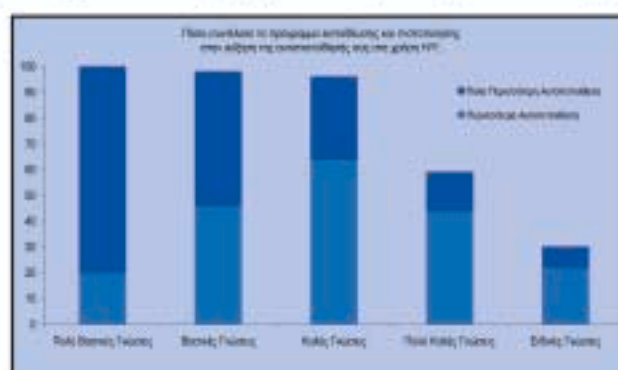
Η δυνατότητα που έχει η Κατάρτιση και η Πιστοποίηση σύμφωνα με το ECDL, στο να μετουσιώνει συμπεριφορές και στάσεις απέναντι στα νέα πληροφοριακά συστήματα άλλαξε καταλυτικά την εικόνα.

Μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος, το 96% των εργαζομένων με πολύ βασικές γνώσεις και το 72% αυτών που είχαν βασικές γνώσεις, απέκτησαν θετική στάση και χρησιμοποιούσαν αποτελεσματικά τα νέα συστήματα.

Πριν από το πρόγραμμα οι χρήστες με πολύ βασικές και βασικές γνώσεις δεν ασχολούνταν με τα νέα συστήματα. Μόνο το 10% και το 26% αντίστοιχα, ένωθε θετικά απέναντι σε αυτά. Μετά το πρόγραμμα αυτό άλλαξε: Οι χρήστες με πολύ βασικές γνώσεις μετατράπηκαν σε αυτούς με το μεγαλύτερο θετικό ποσοστό 96%, ενώ το θετικό ποσοστό των «βασικών» χρηστών ανέβηκε επίσης στο 72%. Ειδικότερα η ομάδα νοσοκόμων ήταν οι λιγότερο θετικοί πριν από την εκπαίδευση απέναντι στα νέα Πληροφοριακά Συστήματα και στη νέα ηλεκτρονική αρχειοθέτηση των ασθενών και πάνω από το μέσο όρο μετά από αυτή.



Καταλυτικά επέδρασε επίσης, η κατάρτιση και η πιστοποίηση στους υπολογιστές, στην αύξηση της αυτοπεποίθησης στη χρήση των νέων συστημάτων. Στην περίπτωση αυτή, το 100% της κατηγορίας «πολύ βασικές γνώσεις» και το 98% της κατηγορίας «βασικές γνώσεις» δήλωσαν «περισσότερη αυτοπεποίθηση» ή «πολύ περισσότερη αυτοπεποίθηση».



Απόδοση Κεφαλαίου - Οικονομία

Σε διάστημα δύο ετών από την ολοκλήρωση του προγράμματος, το National Health System της Αγγλίας, εξοκονόμησε 13 εκατομμύρια ευρώ. Αυτή η απόδοση υπολογίστηκε με βάση το χρόνο που ξοδεύτηκε για το κόστος των υποδομών, την εκπαίδευση, το χρόνο των εκπαιδευτών και επίσης το χρόνο που εξοκονομήθηκε από το υπόλοιπο προσωπικό από το οποίο δε ζητείται πλέον βοήθεια.

Η Τεχνολογία δεν είναι πανάκεια. Συστήματα και προγράμματα παραμένουν άχρηστα χωρίς σωστά εκπαιδευμένους χρήστες. Η Δύναμη προέρχεται από τη Γνώση και σε αυτή την κατεύθυνση η αξιοπιστία της Πιστοποίησης της Γνώσης, αποκτά ιδιαίτερα κρίσιμη σημασία και προστατεύουν την επένδυση.



Παγκόσμιο ερευνητικό Ινστιτούτο από την Adecco

Ο όμιλος Adecco ανακοίνωσε σήμερα την ίδρυση του "Adecco Institute" με σκοπό να συνεισφέρει στην κοινωνία με την παροχή ηγεσίας στον τομέα της εργασίας και στην επιρροή αυτής στους ανθρώπους, τις εταιρίες και τους οργανισμούς. Μέσα από πρωτογενή και δευτερογενή έρευνα, συνέδρια και εκδηλώσεις, το Adecco Institute θα δώσει υπόσταση και ρεαλιστική προοπτική στις καινοτόμες μεθόδους στοχεύοντας να βοηθήσει οργανισμούς και χώρες να αυξήσουν την απασχόληση, την παραγωγικότητα, και την ικανοποίηση του εργαζόμενου στη δουλειά. Πρόεδρος του Institute θα είναι ο κ. Wolfgang Clement, πρώην Υπουργός Οικονομικών και Εργασίας της Γερμανίας (2002-2005), και η έδρα του θα είναι στο Λονδίνο. Ο κ. Wolfgang Clement σχολίασε: «Υστερα από πολλά χρόνια σε πολιτικές ηγετικές θέσεις, καλύπτοντας οικονομικά και εργασιακά θέματα, έχω τη χαρά να ανακοινώσω ότι θα επικεντρωθώ στην οικοδόμηση ενός θεσμού που μπορεί να έχει εξαιρετική συνεισφορά στην κοινωνία. Με το Adecco Institute, θα μπορέσουμε να αναπτύξουμε μια σύγχρονη ματιά στην αγορά εργασίας και να κάνουμε πρακτικές παρατηρήσεις για λογαριασμό επιχειρηματικών και πολιτικών ηγετών παγκοσμίως.»

«Η παγκοσμιοποίηση έχει αλλάξει τον τρόπο με τον οποίο οι άνθρωποι εργάζονται. Συνεπώς, οι πελάτες μας αντιμετωπίζουν νέες προκλήσεις για τις οποίες τα παραδοσιακά Ινστιτούτα απέτυχαν να βρουν λύσεις. Η Adecco, επικοινωνώντας καθημερινά με χιλιάδες εταιρίες και ανθρώπους από τις σημαντικότερες αγορές, έχει το προνόμιο να προσφέρει μια πλατφόρμα διαλόγου αναφορικά με καινοτόμες προσεγγίσεις σε παρόμοια θέματα», προσέθεσε ο κ. Dieter Scheiff, CEO του Ομίλου Adecco.

Το Adecco Institute και τα ερευνητικά του προγράμματα θα χρηματοδοτηθούν εξ' ολοκλήρου από την Adecco και θα αποτελέσουν μέρος της Adecco SA. Η έρευνα, τα επίσημα μηνύματα και οι δημοσιεύσεις θα είναι διαθέσιμα σε όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη.

Ισορροπία προσωπικής και εργασιακής ζωής

Το Ινστιτούτο Μάντζμεντ Ανθρώπινου Δυναμικού (ΙΜΑΔ), της ΕΕΔΕ, στα πλαίσια των δραστηριοτήτων της Ευρωπαϊκής Εβδομάδας Ποιότητας, διοργανώνει εσπερίδα, την Πέμπτη 9 Νοεμβρίου 2006 και ώρα 18.00, στο συνεδριακό κέντρο της ΕΕΔΕ, Λ. Ιωνίας 200 & Ιακωβάτων, με θέμα «Ισορροπία προσωπικής και εργασιακής ζωής». Η εκδήλωση έχει ως στόχο να ευαισθητοποιήσει τόσο τους εργαζόμενους όσο και τους εργοδότες, στα θέματα work - life balance , καθώς και να παρουσιάσει τρόπους με τους οποίους μπορεί να επιτευχθεί η εξισορρόπηση των απαιτήσεων της εργασιακής με την προσωπική ζωή.

Για περισσότερες πληροφορίες ΕΕΔΕ, Τηλ.: 210 2112000, Fax: 210 2112037, e-mail : ima@eede.gr κ. Ν. Μερκούρη



SOCIAL AFFAIRS

Τεύχος 20 x 7 ΝΟΕΜΒΡΙΟΥ 2006

**«Ο κοινωνικός διάλογος
 προϋπόθεση για
 κάθε πρόοδο»,
 τόνισε ο κ. Δημήτρης
 Δασκαλόπουλος
 σε συνάντηση με τον
 Γενικό Γραμματέα
 της Συνομοσπονδίας
 Ευρωπαϊκών Συνδικάτων
 (ETUC) κ. John Monks.**

Ο Πρόεδρος και το Διοικητικό Συμβούλιο του Συνδέσμου Ελληνικών Βιομηχανιών (ΣΕΒ) πραγματοποίησαν επίσκεψη στις Βρυξέλλες, από 15 μέχρι 17 Οκτωβρίου 2006, προβάλλοντας τις προτεραιότητες του Ελληνικού επιχειρηματικού κόσμου, με κύριο άξονα την προώθηση του κοινωνικού διαλόγου μεταξύ εργαζομένων, εργοδοτών και κοινωνίας των πολιτών. Ο Πρόεδρος του ΣΕΒ, κ. Δημήτρης Δασκαλόπουλος, αναφέρθηκε στο αίσθημα ανασφάλειας που οι σημερινές οικονομικές συνθήκες δημιουργούν στην Ελλάδα αλλά και στην υπόλοιπη Ευρώπη, τονίζοντας ότι η σημερινή κρίση μας αφορά όλους και ότι για την επίλυσή της η ευθύνη μας είναι κοινή. Πρόσθεσε δε ότι απαραίτητη προϋπόθεση για την επίτευξη προόδου είναι η δημιουργία κλίματος συνεννόησης, κοινωνικής συνοχής και δημιουργικής συναίνεσης που θα προσφέρει ένα όραμα αισιοδοξίας.

Το Δ.Σ του Συνδέσμου Ελληνικών Βιομηχανιών συνάντησε τον κ. John Monks, Γενικό Γραμματέα της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ETUC). Σημειώνεται ότι είναι η πρώτη φορά που πραγματοποιείται συνάντηση μεταξύ του Προέδρου και του ΔΣ του ΣΕΒ με τον Γενικό Γραμματέα της Συνομοσπονδίας των Ευρωπαϊκών Συνδικάτων. Στο πλαίσιο της συνάντησης, το Δ.Σ του εξέφρασε την υποστήριξή του στο θεσμό του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Διαλόγου που θα πρέπει να είναι αυτόνομος, να σέβεται τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά κάθε κοινωνίας και την ποικιλομορφία των βιομηχανικών σχέσεων που επικρατούν στην Ευρώπη και να προωθεί την ανάπτυξη. Αναφέρθηκε επίσης στην πρωτοβουλία του ΣΕΒ για τη δημιουργία μόνιμου βήματος συνεργασίας με τη ΓΣΕΕ και τους άλλους κοινωνικούς εταίρους, με στόχο την ανάληψη κοινών δράσεων.

Μετά τη συνάντηση, ο πρόεδρος του ΣΕΒ δήλωσε:


«Ο κοινωνικός διάλογος, με κύριο άξονα τη συνεργασία εργαζομένων και εργοδοτών, θεωρείται προϋπόθεση για κάθε πρόοδο στα Ευρωπαϊκά θέματα. Η επίσκεψή μας στην ηγεσία των Ευρωπαϊκών Συνδικάτων, είχε σκοπό να πάρουμε τα καλύτερα παραδείγματα για να προωθήσουμε και στη χώρα μας την καλή συνεργασία που ενισχύει την ανάπτυξη, δημιουργεί νέες θέσεις εργασίας και συνεισφέρει στον εκσυγχρονισμό του κοινωνικού μοντέλου».

Το Δ.Σ διοργάνωσε συνάντηση εργασίας με Ευρωπαίους ειδικούς επί των κοινωνικών θεμάτων, κατά την οποία πραγματοποιήθηκε ενημέρωση και ανταλλαγή απόψεων για τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Διάλογο και επίκαιρα κοινωνικά θέματα σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Παρουσιάστηκαν επίσης πρακτικές στον κοινωνικό τομέα που εφαρμόζονται σε άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Σε δείπνο που παρέθεσε το Δ.Σ του ΣΕΒ σε Έλληνες Ευρωβουλευτές, στον Έλληνα Επίτροπο, κ. Δήμα και στον Αναπληρωτή Μόνιμο Αντιπρόσωπο της Ελλάδας στην ΕΕ, Πρόσβη, κ. Δημήτρη Ηλιόπουλο, οι Έλληνες επιχειρηματίες αναφέρθηκαν κυρίως στον καθοριστικό ρόλο των Ελλήνων εκπροσώπων στα ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα και την ανάγκη ενεργού συμμετοχής της χώρας μας στη διαμόρφωση των πολιτικών, που αποφασίζονται στις Βρυξέλλες για να μη μένει απλώς αποδέκτης αποφάσεων.

Σημειώνεται ότι τα μέλη του Δ.Σ του ΣΕΒ, συμμετείχαν στην «Ημέρα των Ευρωπαϊκών Επιχειρήσεων» που διοργάνωσε η Ένωση των Ευρωπαϊκών Βιομηχανικών και Εργοδοτικών Συνδέσμων (UNICE), στις 17 Οκτωβρίου, με θέμα: «Γιατί οι Επιχειρήσεις Ενδιαφέρονται για την Ευρώπη».





Νέα εποχή στην παραγωγικότητα

Η ACCOR SERVICES, με δεκαετή παρουσία στην Ελλάδα, συμβάλλει στην αύξηση της αποδοτικότητας των εταιριών που εμπιστεύονται τις ολοκληρωμένες και εξειδικευμένες λύσεις της στη διαχείριση ανθρώπινων πόρων.

Μέσα από τις καινοτόμες υπηρεσίες της:



Διατακτικές Γεύματος



Δωροεπιταγές



Διατακτικές
Βρεφονηπιακών
και Παιδικών Σταθμών



Προγράμματα Κινήτρων
και Πιστότητας

ACCOR SERVICES

Γίνεται ο συνεργάτης στην επιτυχία σας!

Κεντρικά Γραφεία: Λεωφόρος Γαλατσίου 33 & Μαρκορά, 111 41 Αθήνα
Τηλ.: 210 211 7030

Γραφεία Βορείου Ελλάδος: Δημητρακοπούλου 14-16, 546 55 Θεσσαλονίκη
Τηλ.: 2310 426 122-4

www.accorservices.gr

CONFERENCES

Τεύχος 20 X 7 ΝΟΕΜΒΡΙΟΥ 2006



Από αριστερά προς τα δεξιά οι κύριοι:
 Bob Griffiths (Disney Institute, International Sales Manager),
 Δημήτρης Παπανικητόπουλος (Διευθύνων Σύμβουλος, Response International),
 Γεώργιος Κυριακόπουλος (Γενικός Διευθυντής, Allou Fun Park- Gold Marketing Partner),
 Rob Morton (Program Consultant),
 Bob Spina (Program Facilitator)

Μαγικό ταξίδι στα παρασκήνια της επιτυχίας του Walt Disney World για πρώτη φορά στην Ευρώπη από το Disney Institute

Με τεράστια επιτυχία πραγματοποιήθηκε για πρώτη φορά στην Ευρώπη η παρουσίαση του Disney Business Case την Τετάρτη 25 Οκτωβρίου 2006 στην κατάμεστη αίθουσα του Κτήματος Πεντελικών. Τριακόσια ανώτερα και ανώτατα στελέχη (διευθύνοντες σύμβουλοι, γενικοί διευθυντές, managers) από το σύνολο των κλάδων της εγχώριας επιχειρηματικής αγοράς (τραπεζικός, χρηματοοικονομικός, φαρμακευτικός, διαφημιστικός, τηλεπικοινωνιακός, FMCG κ.ά.) παρακολούθησαν με εξαιρετικό ενδιαφέρον το παγκοσμίως φήμης εκπαιδευτικό σεμινάριο του Disney Institute "The Disney Keys To Excellence" που πραγματοποιήθηκε με πρωτοβουλία της Response International.

Εισηγητές του σεμιναρίου "The Disney Keys to Excellence" ήταν οι Rob Morton και ο Bob Spina, ηγετικά στελέχη του Walt Disney World με πολυετή καριέρα στη διαχείριση και εκπαίδευση ανθρωπίνου δυναμικού καθώς και στα διεθνή εκπαιδευτικά προγράμματα Κληρονομιάς & Παραδόσεων Disney. Οι δύο χαρισματικοί εκπρόσωποι του Disney Institute μύησαν τους συμμετέχοντες με έναν απόλυτα διαδραστικό και «ζωντανό» τρόπο στον οργανισμό που κρύβεται πίσω τη μαγεία του Disney. Ο Rob & ο Bob επιδίωκαν τη συνεχή επαφή και συνομιλία με το κοινό, ενώ επιβράβευαν την ενεργή συμμετοχή των συνέδρων με μικρά δώρα Disney. Επίσης, κατά τη διάρκεια του σεμιναρίου προβλήθηκε πληθώρα βίντεο-ντοκουμέντων που ενσάρκωσαν τις αρχές και τα ιδανικά του Walt Disney και ταξίδεψαν το ακροατήριο στα παρασκήνια του οργανισμού-θρύλου.

Τα δύο κορυφαία ηγετικά στελέχη του Walt Disney World αναφέρθηκαν στις αρχές της Ηγεσίας, της Διοίκησης Ανθρωπίνου Δυναμικού, της Εξυπηρέτησης Πελατών και της Αφοσίωσης Στελεχών και Πελατών που διαπνέουν τη Φιλοσοφία του Disney. Χρησιμοποιώντας αμεσότητα και απτά παραδείγματα κατέδειξαν ότι η καλοσχεδιασμένη εταιρική κουλτούρα (well-designed corporate culture) και η καινοτόμος προσέγγιση αποτελούν τα βασικά κλειδιά της επιτυχίας του Walt Disney World.

Θεματική Ενότητα «Ηγεσία», Leadership Disney Style

Ο Rob Morton τόνισε πως βασικό συστατικό της επιτυχημένης ηγεσίας είναι «να μοιράζεσαι το όραμα σου με τους συνεργάτες σου και τους πελάτες σου κάνοντάς τους μέρος αυτού του οράματος». Για την αποτελεσματική επικοινωνία του οράματος, όμως, απαιτείται ο προσδιορισμός από κοινού συμφωνημένων αξιών, καθώς και η δημιουργία ενός περιβάλλοντος που να ευνοεί τη διάχυση γνώσης. Δόθηκε ιδιαίτερη έμφαση στη σημασία της καλοσχεδιασμένης κουλτούρας τονίζοντας ότι η οργανωσιακή κουλτούρα του Disney δημιουργείται με την ενεργή συμμετοχή των στελεχών όλων των βαθμίδων. Η φιλοσοφία του Disney, συνοψίζεται απλά και εύκολα σε μία φράση: «Δημιουργία ευχαρίστησης παρέχοντας

CONFERENCES

Της Αλεξάνδρας Λεφοπούλου
 alefop@hol.gr

Βασικό συστατικό της επιτυχημένης ηγεσίας είναι «να μοιράζεσαι το όραμα σου με τους συνεργάτες σου και τους πελάτες σου κάνοντάς τους μέρος αυτού του οράματος

ό,τι καλύτερο στον τομέα της διασκέδασης για ανθρώπους κάθε ηλικίας, παντού». Σε αντίθεση με κάποιο εταιρικό μανιφέστο, η φιλοσοφία αυτή είναι ευκολομηνόμενη και σκιαγραφεί ξεκάθαρα τόσο το προϊόν όσο και σε ποιους παρέχεται και με ποιον τρόπο.

Συνεπώς, οι δύο θεμελιώδεις αρχές ηγεσίας του Disney είναι ο σχεδιασμός οργανωτικής δομής για την επίτευξη θετικών αποτελεσμάτων, και η ανάπτυξη μίας κουλτούρας που να καλλιεργεί συγκεκριμένες αξίες και συμπεριφορές. Κοινή συνισταμένη και βασική προϋπόθεση και των δύο αυτών αρχών είναι η ενεργή συμμετοχή και η εμπλοκή όλων των στελεχών από τα κατώτερα ως τα ανώτερα στρώματα ιεραρχίας.

Θεματική Ενότητα «Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού», Management Disney Style

Ο Bob Spina ξενάγησε το ακροατήριο στο μαγικό εργασιακό περιβάλλον του Disney τονίζοντας τη σημασία της πρόσληψης στελεχών που ταιριάζουν απόλυτα στην κουλτούρα του οργανισμού όντας πρόθυμα να προσαρμοστούν σε αυτή.

Ο Bob Spina αποδοκίμασε την τακτική των περισσότερων επιχειρήσεων που χρησιμοποιούν ως αποκλειστικό κριτήριο πρόσληψης την τεχνογνωσία.

Για το λόγο αυτό, το Disney δίνει την ευκαιρία στους υποψήφιους πριν την υποβολή αίτησης για κάποια θέση εργασίας να γνωρίσουν από κοντά τη φιλοσοφία και την κουλτούρα του οργανισμού για να δουν κατά πόσο αυτή ανταποκρίνεται στις προσδοκίες τους. Συνεπώς, η επιλογή στελεχών στο Walt Disney World βασίζεται περισσότερο στη στάση (attitude) παρά στις γνώσεις και τις ικανότητες (aptitude). Ανέφερε χαρακτηριστικά ο Bob Spina πως «στο Walt Disney World πιστεύουμε ακράδαντα ότι ο τρόπος με τον οποίο συμπεριφέρονται οι υπάλληλοί μας στους επισκέπτες είναι άμεση συνάρτηση της δικής μας συμπεριφοράς απέναντί τους».

Θεματική Ενότητα «Εξυπηρέτηση Πελατών», Service Disney Style

Όσον αφορά στην περίφημη εξυπηρέτηση πελατών του Disney, ο Rob Morton έκανε σαφές ότι το βασικό σύνθημα της πελατοκεντρικής κουλτούρας Disney είναι η δημιουργία μοναδικών και αξέχαστων εμπειριών στους πελάτες. Όλα τα στελέχη στο Walt Disney World εκπαιδεύονται να αντιμετωπίζουν τους πελάτες ως VIPs (Very Individual People). «Βασικό μέλημα όλων μας», είπε ο Rob Morton, «είναι κάθε επισκέπτης (Guest) στον κόσμο του Walt Disney να αισθάνεται ξεχωριστός σε κάθε επαφή μαζί μας». Μία επίσκεψη στο μαγικό κόσμο του Walt Disney αρκεί για να αντιληφθεί κανείς ότι πίσω από την επιφάνεια, όπου όλα κυλούν ήρεμα και ομαλά, κρύβονται λειτουργικοί μηχανισμοί με απώτερο σκοπό την άρτια εξυπηρέτηση του πελάτη. Βασική αρχή της πελατοκεντρικής φιλοσοφίας που διέπει το Disney είναι «να δίνεις μεγάλη προσοχή στην

CONFERENCES

Η λεπτομέρεια στην εξυπηρέτηση πελατών είναι αυτή που κάνει τη διαφορά και δημιουργεί ανταγωνιστικό πλεονέκτημα

παραμικρή λεπτομέρεια». Η λεπτομέρεια στην εξυπηρέτηση πελατών είναι αυτή που κάνει τη διαφορά και δημιουργεί ανταγωνιστικό πλεονέκτημα. Για το λόγο αυτό στο Walt Disney World επενδύουν σε ώρες, εβδομάδες ακόμη και μήνες σκληρής δουλειάς και προετοιμασίας προκειμένου να τελειοποιηθούν οι διαδικασίες και τα συστήματα εξυπηρέτησης, και να εκπαιδευτούν οι άνθρωποι».

Το πρώτο πράγμα στο οποίο εκπαιδεύονται όλα τα στελέχη στο Walt Disney World είναι να κοιτάνε τον πελάτη στα μάτια και να χαμογελάνε. Και αυτό γιατί στην απρόσωπη εποχή των υψηλών τεχνολογιών, το σημαντικότερο όλων παραμένει πάντα η ανθρώπινη επαφή ("not only high tech but high touch as well"). Αυτό αποτελεί ένα από τα κεντρικότερα μηνύματα της φιλοσοφίας του Disney.

Θεματική Ενότητα «Αφοσίωση», Loyalty Disney Style

Ο Bob Spina τόνισε πως «στόχος μας είναι τα στελέχη μας να νιώθουν μέλη της οικογένειας του Disney και οι πελάτες μας να αισθάνονται πολύτιμοι φίλοι μας». Στο Walt Disney World ορίζουν τους αφοσιωμένους πελάτες ως φιλοξενούμενους που επισκέπτονται τους χώρους ξανά και ξανά, ενώ οι πιο αφοσιωμένοι εργαζόμενοι είναι όσοι παραμένουν υπέρμαχοι του brand ακόμα και όταν αποχωρούν από την εταιρία.

Χαρακτηριστικό της φιλοσοφίας του Disney, όπως είπε ο Bob Spina, είναι πως «στην επαφή με το πελάτη ενδέχεται να προκύψουν λάθη για τα οποία δεν ευθυνόμαστε, αλλά η διευθέτησή τους δεν παύει να είναι δικό μας πρόβλημα». Ο γενικός διευθυντής του ALLOU FUN PARK, κύριος Γιώργος Κυριακόπουλος, στα πλαίσια της χρυσής χορηγίας του σεμιναρίου συνεχάρη τα στελέχη της Disney για την επιχειρηματική τους αριστεία και δήλωσε ευτυχής που το ALLOU FUN PARK συμμετείχε ενεργά στη διοργάνωση μιας τόσο σημαντικής ημερίδας με θέμα «έναν οργανισμό όπως η Disney που είναι η αρχέτυπη εικόνα χαράς και διασκέδασης», όπως χαρακτηριστικά είπε.

Στο τέλος της εκδήλωσης ο πρόεδρος του συλλόγου «Το Χαμόγελο του Παιδιού», κύριος Κωνσταντίνος Γιαννόπουλος, παρέλαβε όλο το διακοσμητικό υλικό της αίθουσας (μπαλόνια της Disney κ.α) για να δοθεί στα παιδιά του συλλόγου. Δείχνοντας το κοινωνικά ευαίσθητο πρόσωπό της η Response International προσέφερε ως δώρο σε δύο παιδιά και έναν συνοδό ένα ταξίδι στην EuroDisney, ενώ το ALLOU FUN PARK δώρισε σε όλα τα παιδιά ελεύθερη είσοδο στις εγκαταστάσεις του ψυχαγωγικού πάρκου.

Gold Marketing Partner του σεμιναρίου ήταν το Allou Fun Park, Silver Marketing Partner η MOTOROLA και Bronze Marketing Partners, η ΑΤΕxcelixi (Εκπαιδευτικό και Συνεδριακό Κέντρο Ομίλου ΑΤΕbank) και η WRIGLEY.

Το σεμινάριο διεξήχθη υπό την αιγίδα του Συνδέσμου Στελεχών Διοίκησης Προσωπικού.