

COVER STORY

HR FORUM 2006

Πως θα εργαζόμαστε στο μέλλον;



Μιλούμε συχνά για τον τρόπο με τον οποίο ο κόσμος των επιχειρήσεων εξελίσσεται, τις αλλαγές που παρατηρούνται στις αγορές και λιγότερο συχνά για το πως όλες αυτές οι αλλαγές πρόκειται να μεταβάλλουν τον τρόπο που «σκεφτόμαστε» και «αισθανόμαστε» στο μέλλον αλλά και τον τρόπο που «νιώθουμε» και πολλές φορές «διαχειριζόμαστε» τους συναδέλφους μας. Στο ερώτημα αυτό καθώς και σε μία σειρά σχετικών ζητημάτων θα απαντήσει η βαρόνη Susan Greenfield, ή "Mrs Brain" στο πλαίσιο του HR FORUM 2006 που διοργανώνεται από το ΣΥΝΔΕΣΜΟ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ και το PeopleMatters, στις 23 Νοεμβρίου 2006 στο ξενοδοχείο Sofitel Athens Airport.

«Θα υπάρξει ανάγκη για ηγέτες που θα μπορούν να κάνουν τη διαφορά σε έναν εικονικό εργασιακό χώρο» τονίζει με την ευκαιρία του συνεδρίου η Greenfield. Υπάρχουν έντονες απόψεις για τον τρόπο με τον οποίο ο 21ος αιώνας και οι τεχνολογικές μεταβολές που επέρχονται αλλάζουν τον τρόπο σκέψης μας. Η συνήθειά μας να διαχειριζόμαστε τα ηλεκτρονικά μέσα ενημέρωσης, τα ρομπότ, τα γένη, την αναπαραγωγική βιολογία και το ανθρώπινο μυαλό αλλάζουν δραματικά τον τρόπο που ζούμε. Η Susan Greenfield πιστεύει ότι η πιο σημαντική εξέλιξη αυτών των αλλαγών με τα αποτελέσματα που διαμορφώνουν θα επιδράσουν στις μελλοντικές γενιές. Επιχειρηματολογεί ότι η τρέχουσα επανάσταση στην επιστήμη της βιοιατρικής και στην τεχνολογία της πληροφορίας θα έχουν βαθειά επίδραση στο ανθρώπινο μυαλό και στο κεντρικό νευρικό σύστημα. Επίσης, πιστεύει ότι η κοινωνία στην οποία οι μελλοντικές γενιές θα ζήσουν και ο τρόπος με τον οποίο θα αντιλαμβάνονται τον εαυτό τους δεν θα παρουσιάζει καμία ομοιότητα με αυτό που ζούμε σήμερα.

«Στεκόμαστε στο χείλος μιας επανάστασης του ανθρώπινου μυαλού περισσότερο κατακλυστικής από οτιδήποτε μέχρι σήμερα στην ιστορία μας.»

Πως θα εργαστούμε στο μέλλον; Τι πρέπει να γνωρίζουν οι ηγέτες των επιχειρήσεων σήμερα;

Η Greenfield θα εξετάσει την οργάνωση, τον χώρο εργασίας, τη συμπεριφορά και τον τύπο εργασίας στο μέλλον. Πιστεύει ότι η παλιά οργανωσιακή δομή με τις μεγάλες επιχειρήσεις που προσπαθούν να μειώσουν το κόστος τους δεν έχει μακροβιότητα. Αντίθετα, θα αρχίσουμε να βλέπουμε ένα διαρκώς αυξανόμενο πολλαπλασιασμό επιχειρηματικών συμμαχιών. Η πτώση των μονολιθικών οργανώσεων θα συνεχιστεί υπέρ μικρότερων και περισσότερο εικονικών μονάδων, περισσότερο εικονι-

13

ΕΡΕΥΝΑ
Λήψη επιχειρηματικών αποφάσεων:
Οι CEO βασίζονται περισσότερο στο ένστικτο

15

ΗΜΕΡΙΑ
Κίνητρα για οικειοθελή παραμονή στην εργασία

PEOPLE MATTERS
15θήμερο ηλεκτρονικό newsletter για το HR και το Management

ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
Παθαιοπόλου 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,
alefor@otenet.gr
ART DIRECTOR:
Εριέττα Μαρκαντωνάτου
erimark@hol.gr

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

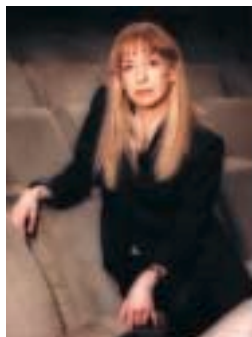


ΣΣΔΠ
ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

COVER STORY

Της Αλεξάνδρας Λεφοπούλου

alefop@otenet.gr



κόν που αν και ανεξάρτητες θα δουλεύουν σε δίκτυα. Η Greenfield προβλέπει ότι οι οργανώσεις θα περιορίζονται σε ότι γνωρίζουν να κάνουν καλύτερα μεταφέροντας το υπόλοιπο σε άλλες μικρότερες επιχειρήσεις.

Τελικά δεν είναι όλα γενετικά, ακόμη κι ο τρόπος που αλληλεπιδρούμε με το περιβάλλον;

Η Greenfield υποστηρίζει: «Είναι κυριολεκτικά το κοτόπουλο και το αυγό. Το ένα προκαλεί το άλλο, το ένα αλληλεπιδρά με το άλλο. Καθώς πηγαίνετε, τα γονίδια μεταστρέφονται ή όχι. Συγχρόνως, αυτό που συμβαίνει σε σας θα οδηγήσει τα γονίδια. Δεν υπάρχει κανένας ελεγκτής είναι όλο ένας διάλογος ανάμεσα σε εσάς και στο περιβάλλον.»

Δεν είναι επιθυμητό στη βιοτεχνολογία να κατακτήσουμε την ευτυχία;

Η Greenfield υποστηρίζει: «Μερικοί άνθρωποι σκέφτονται ότι η ευτυχία είναι να περνούν τις μέρες τους στην παραλία, στα μπαρ, στα φάρμακα. Είναι αυτό ευτυχία; Θα μπορούσε να είναι. Οι άνθρωποι ξοδεύουν χρήματα για να κάνουν αυτά τα πράγματα. Αλλά στη συνέχεια δεν είστε περισσότερο ενσυνείδητοι επειδή έχετε αφευθεί να προχωρήσετε. Άρα έχετε «χάσει» το μυαλό σας καθώς δεν είστε πλέον άνθρωποι. Για παράδειγμα, είστε σε ένα παρτυ και η οικοδεσπότηρα λέει: «Θα σας βάλω δίπλα στη Jane. Είναι ένα πολύ χαρούμενο κι ευτυχισμένο άτομο. Δεν είναι ποτέ μίζερη. Δεν είχε ποτέ μια κακή ερωτική ιστορία. Δεν χρειάστηκε ποτέ να αντιμετωπίσει μια μεγάλη κρίση. Δεν έχει αποτύχει ποτέ σε τίποτα.» Πως θα νιώσετε για αυτό το άτομο; Μα φυσικά, θα θέλατε να καθίσετε δίπλα σε κάποιο άτομο που γνωρίζει την αντιπαλότητα, που απορρίφθηκε και που εργάστηκε σκληρά, που είχε προβλήματα στις σχέσεις του. Ένα τέτοιο άτομο σίγουρα θα το βρίσκατε πολύ πιο ενδιαφέρον.»

Οι ευτυχισμένοι άνθρωποι είναι πιο παθητικοί από τους ανθρώπους που θέλουν να βελτιώσουν τη ζωή τους;

Οι ευτυχισμένοι άνθρωποι γνωρίζουν τι θέλουν αλλά δεν είναι φιλόδοξοι. Δεν είναι άνθρωποι που χτίζουν πολιτισμούς.

Το μέρος της μνήμης πρόκειται να ατροφήσει;

Εν μέρει, η αιτία για το γεγονός ότι το είδος μας έχει πάρει τόσες πολλές οικολογικές θέσεις στον πλανήτη εντοπίζεται στο γεγονός ότι ο εγκέφαλος μας είναι τόσο καλός στην προσαρμογή και στη μάθηση σε αντιδιαστολή με τη στήριξη σε αυτό που επιτάσσει γενετικά το ένστικτο. Για 50.000 χρόνια αυτό έχουμε κάνει, αλλά και τώρα αυτά τα πράγματα που δημιουργούμε θα εξαλείψουν την ανάγκη να προσαρμοστούμε και να αλλάξουμε, και η φυσική ανθρώπινη τάση να θέτουμε ερωτήσεις δεν θα συμβαίνει απαραίτητα όπως πριν. Εάν γνωρίζετε τα πάντα, είστε σε μια κατάσταση ευημερίας, ζείτε σε ένα κυβερνοκόσμο όπου όλα είναι διαθέσιμα στο πάτημα ενός κουμπιού, ακόμη κι οι ερωτήσεις που πρόκειται να υποβάλετε; Σκέφτομαι ότι πρόκειται να έχουμε περισσότερο απαντήσεις παρά ερωτήσεις.

Κάτι τέτοιο θυμίζει το «Brave New World» του Aldous Huxley...Είναι πραγματικά αυτό που οι άνθρωποι θα ήθελαν;

Δεν γνωρίζω. Εν τούτοις, δείτε τους ανθρώπους στη Νότια Σαχάρα, στην Αφρική που λιμοκτονούν. Εάν άκουγαν τη συνομιλία μας, θα σκέφτονταν ότι αυτά που σκεφτόμαστε τα βγάζουμε από το μυαλό μας. Φυσικά, θα ήθελαν να είναι άνετοι και ζεστά και να τρέφονται καλά.

Στην προσπάθειά μας να ελεγχθεί η εξέλιξη μας, ρισκάρουμε την ισορροπία μεταξύ των ανθρώπων ως άτομα και των ανθρώπων που λειτουργούν ως ομάδα; Κάτι τέτοιο αποτρέπει έναν γενναίο νέο κόσμο;

Για πρώτη φορά είμαστε σε κίνδυνο να μην χρειαζόμαστε την προσωπικότητα πλέον. Αυτό σημαίνει ότι αν ξεκινήσει κανείς την αποστείρωση της ανθρώπινης φύσης θα χάσει κάτι; Το θέμα της εξατομίκευσης αφορά σε ένα μεγάλο μέρος του 20ου αιώνα και είναι αυτό που υποστηρίζει ο Huxley ότι θα χάσουμε..



People Matters

www.gpma.gr

2006 forum HR

HR Business Strategies: *Driving Corporate Objectives and Leadership*

Πέμπτη 23 Νοεμβρίου 2006, Sofitel Airport Athens

ΜΕ ΤΗ ΣΤΗΡΙΞΗ



ΣΕΒ

ΜΕ ΤΗ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ



HayGroup

Βαρόνη Susan Greenfield

Σημαντική ερευνητριά-νευροφυσιολόγος και μία από τις 50 πιο ισχυρές γυναίκες της Μεγάλης Βρετανίας (Guardian).



Christopher Wanjek

Ερευνητής και συγγραφέας μελέτης του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας με θέμα τη διατροφή στην εργασία, και στο χώρο εργασίας.



ΘΕΜΑΤΑ:

- Πώς θα εργαστούμε στο μέλλον; Τι θα πρέπει να γνωρίζουν οι επιχειρηματικοί ηγέτες σήμερα;
- Νέες διεθνείς τάσεις στο Ανθρώπινο Δυναμικό
- Το Talent Management σαν μέρος της επιχειρησιακής στρατηγικής
- Η αβεβαιότητα στη γνώση
- Ενσωμάτωση της αρχής των ίσων ευκαιριών στο περιβάλλον απασχόλησης
- Νέες δυναμικές στο χώρο εργασίας: Διατροφή στην εργασία

ΜΕΓΑΛΟΙ ΧΟΡΗΓΟΙ

ACCOR SERVICES

Adecco
better work, better life



SOFITEL ATHENS AIRPORT



ΑΡΓΥΡΟΣ ΧΟΡΗΓΟΣ

EXODUS SOLUTIONS

ΕΠΙΣΗΜΟΣ ΧΟΡΗΓΟΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ



Η ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ

ΧΟΡΗΓΟΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ

HR Professional

kariera.gr

Πληροφορίες-συμμετοχές: Γεωργία Αλεξοπούλου, τηλ. 2106824092, email:gpma@otenet.gr

CONFERENCES

Της Αλεξάνδρας Λεφοπούλου

alefop@otenet.gr



ROSABETH MOSS KANTER

Πως να διατηρηθείτε στην κορυφή

Με μεγάλη επιτυχία ολοκληρώθηκαν οι εργασίες της Ημερίδας “Rosabeth Moss Kanter on Sustained Success”, που διοργανώθηκε από την KPMG, την Παρασκευή 3 Νοεμβρίου, σε κεντρικό ξενοδοχείο της Αθήνας. Στην εκδήλωση, η πολυβραβευμένη καθηγήτρια του Harvard Business School και «μια από τις 50 ισχυρότερες γυναίκες στον κόσμο», όπως έχει χαρακτηριστεί, μίλησε για πρακτικές καινοτομίας, επιχειρησιακού μετασχηματισμού και διαχείρισης αλλαγών. Στην πρωινή της ομιλία, η R. Moss Kanter ανέλυσε το ζήτημα της επιτυχίας που διαρκεί σε βάθος χρόνου ως συνάρτηση καλής στρατηγικής, διαθέσιμων κεφαλαίων και ανάπτυξης μιας πρότασης που να προσθέτει αξία στον πελάτη, ενώ τόνισε την ανάγκη για αρτιότητα στην εξεύρεση λύσεων, την καινοτομία και την εκτέλεση της στρατηγικής. Αντλώντας παραδείγματα από τη συνεργασία της με μια μακρά λίστα εταιρειών ή κυβερνητικών οργάνων σε διάφορα μέρη του κόσμου, η Moss Kanter ξεχώρισε τα χαρακτηριστικά των οργανισμών εκείνων που καταφέρνουν να διατηρούνται για πολύ καιρό στην κορυφή: Επικεντρωμένοι, Ευέλικτοι, Προσιτοί, Γρήγοροι, και Ευχάριστοι (The 5 Fs: Focused, Flexible, Friendly, Fast, Fun) και ανέλυσε διεξοδικά κάθε ένα απ’ αυτά. Στη συνέχεια, ανέδειξε τη σημασία της αυτοπεποίθησης καθόλη τη διάρκεια της πορείας μιας εταιρείας προς την κορυφή. Ιδιαίτερα για τις στιγμές όπου το «παιχνίδι μοιάζει να χάνεται», η χαρισματική ομιλήτρια επεξήγησε το νόμο της Kanter: «Όλα μπορεί να δείχνουν μια αποτυχία στη μέση της πορείας», γι’ αυτό και πρέπει κανείς να αξιολογεί με υπομονή τα αποτελέσματα της προσπάθειάς του. Το σχήμα που οδηγεί στην επιτυχία έχει δύο παραμέτρους: την εσωτερική αυτοπεποίθηση, που επιτυγχάνεται μέσα από την καλή διάθεση, τις θετικές συμπεριφορές, την εξεύρεση λύσεων και τις κατάλληλες πρακτικές,

και την εξωτερική αυτοπεποίθηση που εκφράζεται με την προσέλκυση προσοχής από το εξωτερικό περιβάλλον, αύξηση των διαθέσιμων πόρων και τη δυνατότητα να κλείνει κανείς καλύτερες συμφωνίες που τελικά οδηγούν τους ανθρώπους να είναι πιο αποφασιστικοί και να διατηρούν αυτό το κλίμα της επιτυχίας.

Στο δεύτερο μισό της ημερίδας, τη Rosabeth Moss Kanter πλαισίωσε πάνελ κορυφαίων Ελλήνων CEOs, των Χρήστου Βασιλειάδη, Γενικού Διευθυντή, Citibank, Γιώργου Διαμαντόπουλου, Προέδρου & Διευθύνοντος Συμβούλου, Kraft Foods, Γιώργου Ιωαννίδη, Διευθύνοντος Συμβούλου, Otenet, και Απόστολου Ταμβακάκη, Προέδρου & Διευθύνοντος Συμβούλου, Lamda Development, οι οποίοι μίλησαν για τις πρακτικές που εξασφάλισαν την επιτυχία στις εταιρείες τους για πολύ καιρό.

Εκεί, οι κορυφαίοι CEOs μίλησαν για τις βασικές παραμέτρους που οδηγούν στην επιτυχία, αλλά και εκείνες που κρατούν μια επιχείρηση στην κορυφή, τονίζοντας, ανεξαιρέτα, τη σημασία της σκληρής κι ομαδικής δουλειάς, της καινοτομίας, της σεμνότητας, και της αυτοπεποίθησης που, στους δύσκολους καιρούς, αποτελεί τον καλύτερο οδηγό.

Χορηγοί της Ημερίδας ήταν οι εταιρείες: SONY, SPEEDEX, UNILEVER, WRINGLEY, BRITISH AMERICAN TOBACCO, IMPERIAL, KRAFT, ΠΛΑΙΣΙΟ και WYETH. Την επικοινωνία της Ημερίδας χορήγησαν οι εφημερίδες: ΒΗΜΑ της ΚΥΡΙΑΚΗΣ και ΚΕΡΔΟΣ, τα περιοδικά ADBUSINESS, ΕΠΙΛΟΓΗ, ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ, ΚΕΦΑΛΑΙΟ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ & ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΑ ΝΕΑ και ΧΡΗΜΑ, το ηλεκτρονικό newsletter PEOPLE MATTERS και ο δικτυακός τόπος οικονομικής ενημέρωσης www.reporter.gr.



Το πιο **Advanced** πλεονέκτημά σου

Θα αφήνες ποτέ την καριέρα σου να πάει πίσω;
Πήγαινε μπροστά με ECDL Expert.

Το ECDL Expert πιστοποιεί την υψηλή δεξιότητα και την προχωρημένη γνώση σου στους υπολογιστές και πάει την καριέρα σου ένα βήμα μπροστά.

Ολοκλήρωσε και τις 4 ενότητες ECDL Advanced και γίνε Expert στη χρήση Η/Υ: Επεξεργασία Κειμένου, Βάσεις Δεδομένων, Υπολογιστικά φύλλα, Παρουσιάσεις.

ECDL Expert - Το proficiency της Πληροφορικής

SURVEY

Της Αλεξάνδρας Λεφοπούλου
alefop@otenet.gr

Δημογραφική πρόκληση: πόσο έτοιμες είναι οι ευρωπαϊκές επιχειρήσεις να την αντιμετωπίσουν;

Οι ευρωπαϊκές επιχειρήσεις έχουν τη δυνατότητα να βελτιώσουν την ετοιμότητά τους ενδυναμώνοντας τη δημογραφική τους «ευεξία», ώστε να αντιμετωπίσουν τις δημογραφικές αλλαγές και ειδικότερα τη γήρανση του εργατικού δυναμικού, που σύντομα θα αρχίσουν να επηρεάζουν όλη την Ευρώπη. Το συμπέρασμα αυτό προκύπτει από την πρώτη έρευνα που πραγματοποιήθηκε από το νεοσύστατο Adecco Institute που πραγματοποιήθηκε το Σεπτέμβριο του 2006. Στην έρευνα που είχε ως τίτλο "Waking up to Europe's Demographic Challenge: The Demographic Fitness Survey 2006", έλαβαν μέρος 2.500 εταιρίες όλων των μεγεθών και κλάδων των πέντε μεγαλύτερων Ευρωπαϊκών οικονομιών. Οι εταιρίες κατατάχθηκαν, σύμφωνα με τα έσοδά τους σε μεγάλες (έσοδα πάνω από 50 εκ.) και μικρομεσαίες επιχειρήσεις (έσοδα 10-50 εκ.).

Λίγες δημοσιευμένες μελέτες έχουν έως τώρα ασχοληθεί με τον αντίκτυπο των δημογραφικών παραγόντων στη μακροπρόθεσμη επιτυχία των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων. Αναγνωρίζοντας αυτό το έλλειμμα αλλά και την αξία των στοιχείων, το Ινστιτούτο Ιανσάρισε έναν νέο δείκτη δημογραφικής κατάστασης με σκοπό να μετρήσει την ετοιμότητα των επιχειρήσεων σε πέντε τομείς: διαχείριση καριέρας, διά βίου μάθηση, καθώς και διαχείριση της υγειονομικής περίθαλψης, γνώσεων και ηλικιακής διαφοράς.

Τα ευρήματα της έρευνας είναι τα ακόλουθα:

- ✦ Λίγες εταιρείες προσφέρουν με επάρκεια, ευρεία κλίμακα εργαλείων διαχείρισης καριέρας και λίγοι υπάλληλοι αξιοποιούν αυτά τα εργαλεία, ειδικότερα οι υπάλληλοι από 45 ετών και άνω.
- ✦ Οι επιχειρήσεις προσφέρουν συνεχή εκπαίδευση και περίπου οι μισοί υπάλληλοι την αξιοποιούν.
- ✦ Ενώ οι επιχειρήσεις συχνά διαθέτουν τα βασικά εργαλεία διαχείρισης της γνώσης και αντιλαμβάνονται

την τεχνική εξειδίκευση που χρειάζεται, οι περισσότερες δεν γνωρίζουν ποιοί είναι υπάλληλοι είναι εξειδικευμένοι και ποιος διαθέτει εξειδίκευση σε ποιον τομέα.

- ✦ Η διαχείριση της υγειονομικής περίθαλψης είναι ώριμη για αλλαγή στην Ευρώπη. Λίγες εταιρίες προχωρούν πέρα από τα βασικά υποχρεωτικά προγράμματα (τσεκ απ) στην προσφορά μακροπρόθεσμων εργαλείων υγείας όπως η μείωση του στρες, συμβουλές διατροφής και τρόπου ζωής.
- ✦ Ενώ η συντριπτική πλειονότητα των επιχειρήσεων σέβονται τις νομικές επιταγές αναφορικά με την ηλικιακή διαφοροποίηση και τυπικά συμπεριφέρονται το ίδιο σε όλες τις ηλικιακές ομάδες, οι περισσότερες δεν κάνουν σχεδόν τίποτα για να προάγουν μια δυναμική κουλτούρα αμοιβαίας εκτίμησης, καθοδήγησης και μεταβίβασης δεξιοτήτων.

Η έρευνα υπογραμμίζει ότι παρόμοια μέτρα δεν έχουν να κάνουν τόσο με το να «αισθάνονται όλοι καλά», όσο με καθαρά οικονομικά αποτελέσματα. Καλύτεροι δημογραφικοί δείκτες μπορούν να συμβάλουν κατά 20% στην ανταγωνιστικότητα, την καινοτομία και την παραγωγικότητα, με άλλα λόγια, μεταφράζονται άμεσα σε πραγματική επιχειρηματική επιτυχία. Ενώ οι εντός Ευρωπαϊκής Ένωσης εταιρίες αρχίζουν να αναγνωρίζουν τις δημογραφικές αλλαγές ως μια μεγάλη πρόκληση -μία από τις μεγαλύτερες μετά την παγκοσμιοποίηση - εν τούτοις οι περισσότερες δεν έχουν ακόμη πλήρως αναλύσει την ηλικιακή δομή των υπαλλήλων τους και αντιμετωπίζουν τον προγραμματισμό του ανθρώπινου με βραχυπρόθεσμο ορίζοντα.

Σημειώνεται ότι το Adecco Institute θα δημοσιεύει τη συγκεκριμένη έρευνα κάθε χρόνο, προσφέροντας στις εταιρίες και σε αυτούς που διαμορφώνουν την πολιτική τους ένα εργαλείο μέτρησης της Ευρωπαϊκής προόδου στη διαχείριση της δημογραφικής κατάστασης.

HR NEWS

Της Αλεξάνδρας Λεφοπούλου
alefop@otenet.gr

Τα «μετέωρα βήματα του επαγγελματικού προσανατολισμού» στα ελληνικά σχολεία

Στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Δικτύου «Επαγγελματικός Προσανατολισμός για τα σχολεία» διοργανώθηκε με επιτυχία από την Ελληνογερμανική Αγωγή το 1ο Διεθνές συνέδριο με θέμα «Η ευρωπαϊκή Διάσταση του Επαγγελματικού Προσανατολισμού». Το συνέδριο φιλοξενήθηκε στις εγκαταστάσεις του ALBA Graduate Business School, το Σάββατο στις 4 Νοεμβρίου 2006. Έλαβαν μέρος σ' αυτό πάνω από 100 Έλληνες και Ευρωπαίοι επιστήμονες, ειδικοί σε θέματα Επαγγελματικού Προσανατολισμού, σύμβουλοι σταδιοδρομίας, καθηγητές καταρτισμένοι στο συγκεκριμένο αντικείμενο, καθώς και εκπρόσωποι της αγοράς εργασίας που διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην καθοδήγηση των νέων. Η μεγάλη προσέλευση του κόσμου επιβεβαιώνει την επιτακτική ανάγκη επανατοποθέτησης του θεσμού σε νέα βάση.

Όπως τόνισε η κ. Χρυσούλα Κοσμίδου-Hardy, ειδικευμένη σε θέματα ΣΕΠ, Σύμβουλος του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου, το μάθημα του Επαγγελματικού Προσανατολισμού που διδάσκεται στα ελληνικά σχολεία πρέπει να αναπροσδιοριστεί και να υιοθετηθεί ένα κριτικό αναπτυξιακό μοντέλο που θα ωθεί τα παιδιά σε ενεργό έρευνα. Η σημασία των δεξιοτήτων ζωής και των εργασιακών δεξιοτήτων τονίστηκε ιδιαίτερα από τον Δρα Νικήτα Καστή, Βοηθό Γενικό Διευθυντή του Ιδρύματος Μελετών Λαμπράκη, ενώ συζητήθηκε με τους συμμετέχοντες ο ρόλος της προσωπικής ανάπτυξης και της συναισθηματικής νοημοσύνης στην αυτογνωσία των παιδιών από τους εκπροσώπους της Ελληνογερμανικής Αγωγής και του ALBA Graduate Business School που εφαρμόζουν πρωτοποριακές μεθόδους για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό των παιδιών. Οι ανάγκες της σύγχρονης αγοράς εργασίας παρουσιάστηκαν από τους συμβούλους σταδιοδρομίας της ORIENTUM ενώ μεγάλο ενδιαφέρον είχε η συζήτηση που ακολούθησε με συμβούλους Επαγγελματικού Προσανατολισμού της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. Το Ευρωπαϊκό Δίκτυο Career Guide for Schools φιλοδοξεί να συγκεντρώσει τις καλύτερες πρακτικές Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Ευρώπη και να τις διαδώσει στα ελληνικά σχολεία του δικτύου. Το Δίκτυο χρηματοδοτείται για 3 χρόνια από το Ευρωπαϊκό Πρόγραμμα Σωκράτης και μπορούν να συμμετέχουν σ' αυτό όλα τα σχολεία μέσης εκπαίδευσης. Για να γίνει κάποιος μέλος αρκεί να επισκεφτεί την ιστοσελίδα (<http://www.career-guide.eu/>).

Μπορεί προς το παρόν τα βήματα του Επαγγελματικού Προσανατολισμού να μοιάζουν «μετέωρα από το χτες στο σήμερα», όπως συζητήθηκε στο πρώτο συνέδριο, το μέλλον όμως προοιωνίζεται αισιόδοξο εφόσον οι ειδικοί επιστήμονες στρέψουν την προσοχή τους σε ένα τόσο σημαντικό θέμα που αφορά στην ελληνική και ευρωπαϊκή παιδεία.



ΣΠΟΥΔΕΣ ΣΤΗ ΒΡΕΤΑΝΙΑ
ΠΡΟΠΤΥΧΙΑΚΕΣ - ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΕΣ

- ΣΥΜΒΟΥΛΟΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ
- ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΙΤΗΣΕΩΝ
- ΕΚΜΑΘΗΣΗ ΑΓΓΛΙΚΩΝ

ΥΠΟΤΡΟΦΙΑ
"ΑΛΕΞΑΝΔΡΑ ΜΑΜΑΘΗ"



ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΜΕΝΗ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

- ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΑ ΑΓΓΛΙΚΑ
- ΕΠΙΜΟΡΦΩΤΙΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ

“Leading Companies Greece 2006” Έρευνα της HAY GROUP

Στόχος της έρευνας “Leading Companies Greece 2006” είναι η αναγνώριση των ελληνικών επιχειρήσεων που διαπρέπουν σε συγκεκριμένους τομείς από τα ανώτατα στελέχη της ίδιας της επιχειρηματικής κοινότητας. Η έρευνα που διεξάγεται υπό την αιγίδα του Υπουργείου Ανάπτυξης και με την υποστήριξη της Ναυτεμπορικής έχει ως στόχο όχι μόνο να επιβραβεύσει τις “leading” επιχειρήσεις στην Ελλάδα, αλλά και να αναλύσει τους παράγοντες που οδηγούν μία επιχείρηση στην κορυφή.

Το ιδιαίτερο χαρακτηριστικό αυτής της έρευνας είναι ότι η αξιολόγηση θα γίνει από τις ίδιες τις επιχειρήσεις της ελληνικής αγοράς.

Οι επιχειρήσεις που θα κληθούν να συμμετάσχουν στην έρευνα και που θα αξιολογηθούν επελέγησαν με τα παρακάτω κριτήρια:

- επιχειρήσεις που είναι εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών με κεφαλαιοποίηση πάνω από 75 εκατ. ευρώ (σύμφωνα με στοιχεία του Ιουλίου 2006),
- επιχειρήσεις μη εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών με κύκλο εργασιών πάνω από 100 εκατ. ευρώ (σύμφωνα με ετήσιους ισολογισμούς χρήσης μέχρι 31.12.2005),
- επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα και έχουν συμπεριληφθεί στη λίστα των «500 πλέον αξιοθαύμαστων εταιριών» του περιοδικού FORTUNE.

Το ερωτηματολόγιο, περιλαμβάνει τέσσερα μέρη.

Στο πρώτο μέρος, τα στελέχη θα επιλέξουν από τις εταιρίες που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα τις 3 καλύτερες σε επιδόσεις για το κάθε ένα από τα παρακάτω 7 κριτήρια, ανεξάρτητα από τον κλάδο που ανήκει η κάθε εταιρία:

- * Οικονομική Ευρωστία
- * Μακροπρόθεσμο Αναπτυξιακό Προσανατολισμό
- * Διοικητική Αποτελεσματικότητα
- * Ποιότητα Προϊόντων και Υπηρεσιών
- * Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού
- * Κοινωνική Ευθύνη
- * Καινοτομία

Στο δεύτερο μέρος, τα στελέχη θα επιλέξουν από τις συμμετέχουσες εταιρίες την leading εταιρία της Ελληνικής αγοράς (Leading Company Greece 2006) σε συστήματα και μεθόδους λειτουργίας ανεξάρτητα από τον κλάδο που ανήκει η κάθε εταιρία και των 7 κριτηρίων που αναφέρθηκαν.

Στο τρίτο μέρος, τα στελέχη θα επιλέξουν από τις συμμετέχουσες εταιρίες την leading εταιρία του κλάδου τους.


Στο τέταρτο μέρος, τα στελέχη των επιχειρήσεων θα απαντήσουν σε ερωτήσεις για την εταιρία όπου εργάζονται, με σκοπό να προσδιορίσουν τις μεθόδους και πρακτικές που συμβάλλουν στην οργανωτική επιτυχία της εταιρίας τους.

Είναι η πρώτη φορά που διεξάγεται μία τέτοια έρευνα στην Ελλάδα. Τα αποτελέσματα και ευρήματα της έρευνας δεν αποσκοπούν μόνο σε μία κατάταξη των leading επιχειρήσεων στην Ελλάδα αλλά και στην καθιέρωση σημείων αναφοράς για τις επιδόσεις που οι ίδιες οι επιχειρήσεις θεωρούν κρίσιμες για την επιτυχία τους.

Τα αποτελέσματα της έρευνας και η βράβευση των leading επιχειρήσεων στην Ελλάδα θα παρουσιαστούν σε ειδική εκδήλωση την άνοιξη του 2007.

Την διανομή του έντυπου υλικού της έρευνας έχει αναλάβει η UPS.

Για περισσότερες πληροφορίες μπορείτε να απευθυνθείτε στα τηλ. 210 3217666, email LeadingCompaniesGreece@haygroup.com



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

HR NEWS

Της Αλεξάνδρας Λεφοπούλου

alefop@otenet.gr

Opt-Out Πάγωμα του 65ώρου στην Ε.Ε.

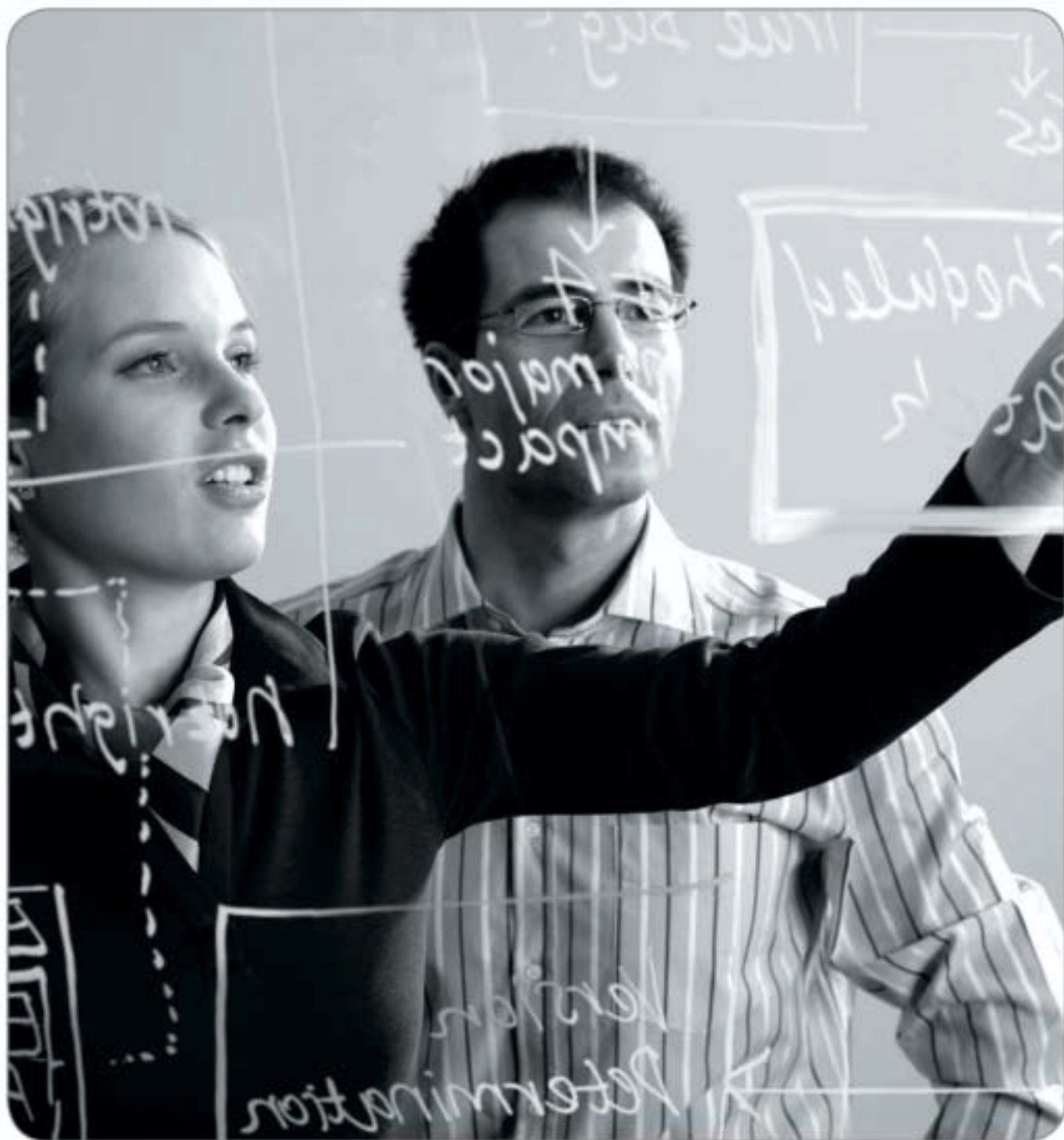
Σε μία από τις πλέον επεισοδιακές συνεδριάσεις του, στο Συμβούλιο Υπουργών Απασχόλησης στις Βρυξέλλες που συζητήθηκε το θέμα της μεταβολής προς τα πάνω του μέγιστου χρόνου εβδομαδιαίας εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση στις 65 ή και στις 70 ώρες, αποφάσισε την επ' αόριστον αναβολή της συζήτησης. Η επέκταση του ελαστικού ωραρίου αναμένεται να δημιουργήσει συνθήκες αδυσώπητου ανταγωνισμού στις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις καθώς αναμένεται να δημιουργήσει επιχειρήσεις διαφορετικών ταχυτήτων (επιχειρήσεις που εφαρμόζουν ή όχι ωράριο πέραν των 48 ωρών. Το ενδιαφέρον όλων των χωρών εστιάζεται στην υιοθέτηση ή μη της ρήτρας αυτοεξαίρεσης (opt out) σύμφωνα με την οποία προβλέπεται η δυνατότητα υπέρβασης των 48 ωρών, εβδομαδιαίως, ύστερα από συλλογική σύμβαση ή συμφωνία μεταξύ των κοινωνικών εταίρων». Αυτή τη στιγμή το opt out εφαρμόζεται σε ορισμένες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (π.χ. στην Αγγλία), ενώ κάποια άλλα κράτη συζητούν το λεγόμενο «χρόνο ετοιμότητας». Αρνητικό σημείο της πρότασης μεταξύ των άλλων αποτελεί η μη ύπαρξη σαφούς χρονοδιαγράμματος για την κατάργηση του opt out, δηλαδή της διάταξης που επιτρέπει την υπέρβαση της 48ωρης εβδομαδιαίας απασχόλησης.

Κοινή πρόταση για ΛΑΕΚ από τους κοινωνικούς φορείς

Την πρώτη κοινή πρωτοβουλία, για τον ΛΑΕΚ και την ουσιαστική αντιμετώπιση του προβλήματος της ανεργίας και των ανέργων αναλαμβάνουν οι κοινωνικοί φορείς ΓΣΕΕ -ΣΕΒ - ΓΣΕΒΕΕ -ΕΣΣΕ. Απαίτηση όλων των κοινωνικών εταίρων είναι ότι η ευθύνη, ο έλεγχος και η διαχείριση του ΛΑΕΚ, οι πόροι του οποίου προέρχονται καθαρά από χρήματα των εργαζομένων και των εργοδοτών, να ανατεθεί στους ίδιους τους φορείς οι οποίοι τον χρηματοδοτούν. Επιτροπή τεχνοκρατών έχει διαμορφώσει το ολοκληρωμένο σχέδιο με σαφή στοχοθέτηση, καθορισμένες προτεραιότητες και χρονοδιάγραμμα υλοποίησης της πρότασης μας που προβλέπει την μετατροπή του ΛΑΕΚ σε νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου. Κοινή δέσμευση των κοινωνικών εταίρων είναι ότι θα αναλάβουν και άλλες τέτοιες πρωτοβουλίες διεύρυνσης της συνεργασίας σε όσα θέματα μπορούν να υπάρξουν συμπτώσεις θέσεων.

Working Mother 100 Best Companies

Κάθε χρόνο, το περιοδικό Working Mother δημοσιεύει τη λίστα «Working Mother 100 Best Companies». Η λίστα, η οποία βασίζεται σε μία εκτενή εφαρμογή που εφαρμόζεται σε κάθε επιχείρηση, προβάλλει τις επιχειρήσεις που προσφέρουν φιλικές για την οικογένεια πολιτικές στους εργαζόμενούς τους και να ενθαρρύνουν ενεργά τους εργαζόμενους να τις χρησιμοποιήσουν. Η παραπάνω εφαρμογή περιλαμβάνει λεπτομερείς ερωτήσεις σχετικά με το εργατικό δυναμικό, αποζημιώσεις, προγράμματα μέριμνας παιδιού και ευελιξίας, πολιτικές άδειας και πολλά άλλα. Το περιοδικό αναζητά επίσης πληροφορίες για τη χρήση, τη διαθεσιμότητα και την καταδίωξη των προγραμμάτων, όπως και την υπευθυνότητα των διευθυντών που έχουν την ευθύνη εφαρμογής τους. Επτά περιοχές μετριοούνται και σημειώνονται: προφίλ ανθρώπινου δυναμικού, αποζημίωση, φροντίδα παιδιών, ευελιξία, χρόνος εκτός και αποχωρήσεις, προγράμματα φιλικά προς την οικογένεια και εταιρική κουλτούρα. Τα εταιρικά προφίλ των επιχειρήσεων που επιλέχθηκαν από τα στοιχεία των εφαρμογών, απεικονίζουν τα προγράμματα του 2005. Έτσι, οι καλύτερες 100 επιχειρήσεις, έδωσαν έμφαση στις πολιτικές για τον ευέλικτη οργάνωση και τις εκτός χρόνου εργασίες πολιτικές.



Σχεδιάζουμε τις λύσεις στις ανάγκες σας!

Adecco HR
Υπηρεσίες Ανθρώπινου Δυναμικού

Κεντρικά Γραφεία
Λ. Κηφισίας 56, Τ.Κ. 15125, Μαρούσι
Τηλ: 210 6930 490, Fax: 210 6919 358
E-mail: info@adecco.gr
www.adecco.gr

Adecco

better work, better life



2^ο Ελληνικό Συνέδριο Κορυφής
στην Εξυπηρέτηση Πελατών

Customer Loyalty & Retention

21 Νοεμβρίου 2006, Κτίμα Πεντελικόν

Το Ελληνικό Ινστιτούτο Εξυπηρέτησης Πελατών, σε συνέχεια της περσινής πρωτοφανούς επιτυχίας και καθολικής προσέλευσης του επιχειρηματικού κοινού στο Συνέδριό του, σας προσκαλεί στο 2^ο Ελληνικό Συνέδριο Κορυφής στην Εξυπηρέτηση Πελατών και υπόσχεται να ΥΠΕΡΒΕΙ τις προσδοκίες σας!

Ένα επιχειρηματικό ταξίδι στην Αφοσίωση και Διατήρηση Πελατών με διεθνείς αυθεντίες, ειδικούς αναλυτές και εξειδικευμένα στελέχη της Εξυπηρέτησης Πελατών, με σκοπό την εκ βάθους διερεύνηση θεμάτων όπως:

- * Γεφύρωση του χάσματος μεταξύ Ικανοποιημένων και Αφοσιωμένων Πελατών (Satisfaction & Loyalty Gap)
- * Ενίσχυση κερδοφόρων πελατεϊκών σχέσεων (Reinforcement of Key Customer Relations)
- * Κατηγοριοποίηση Πελατών με άξονα την Αφοσίωση (Customer Loyalty Segmentation)
- * Εφαρμογή καινοτόμων προγραμμάτων προσέγγισης και επικοινωνίας με τους Πελάτες (Customer Loyalty & Retention Programs)

Κεντρικός Ομιλητής του Συνεδρίου,

ο Φανατικός της Αφοσίωσης Πελατών... Jeffrey Gitomer!

USA's Customer Loyalty Addict, columnist, and Best Selling Author

- * Εξέχουσα προσωπικότητα ανά τον κόσμο στην Εξυπηρέτηση Πελατών
- * Best selling συγγραφέας των βιβλίων
«Customer Satisfaction is Worthless, Customer Loyalty is Priceless»
«The Sales Bible», «Knock your socks off selling», «The Little Red Book of Selling», «The Patterson Principles of Selling»
- * Αναγνωρισμένος αρθρογράφος σε 75 επιχειρηματικές εφημερίδες παγκοσμίως
- * Βραβευμένος ομιλητής από το USA National Speakers Association
- * Βραβευμένος με τον τίτλο του Life Time Editor του SalesMasterMind από το Economic Press

Τίτλος Ομιλίας

**Customer Satisfaction is Worthless,
Customer Loyalty is Priceless**

Long Live the Customer!



Ελάτε να ανακαλύψουμε μαζί
πως μπορείτε να μετατρέψετε
τους πελάτες σας σε
"Υπέρμαχους Πρεσβευτές"
της εταιρίας σας!

Jeffrey Gitomer

ΜΙΚΡΟΙ ΧΟΡΗΓΟΙ



ΜΕΓΑΛΕΣ ΧΟΡΗΓΟΙ



Mercedes-Benz

ΧΟΡΗΓΟΙ



ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΕΣ



ΕΠΙΣΗΜΟΣ ΧΟΡΗΓΟΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ



ΧΟΡΗΓΟΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ



Λήψη επιχειρηματικών αποφάσεων: Οι CEO βασίζονται περισσότερο στο ένστικτο παρά σε μετρήσεις και στοιχεία

Οι CEOs αποκαλύπτουν ότι εμπιστεύονται περισσότερο το ένστικτο και τη διαίσθησή τους, παρά μετρήσεις, αναλύσεις και στοιχεία. Αυτό τουλάχιστον προκύπτει από έρευνα που πραγματοποίησε η Burson-Marsteller σε συνεργασία με το περιοδικό PR Week. Η έρευνα της Burson-Marsteller και του περιοδικού PR Week με θέμα την σημασία που αποδίδουν οι CEOs στις Δημόσιες Σχέσεις, πραγματοποιήθηκε από την εταιρία ερευνών Millward Brown το Σεπτέμβριο του 2006 με τη συμμετοχή 252 CEO από τις ΗΠΑ.

Σύμφωνα με την παραπάνω έρευνα, το 62% των CEOs αναφέρουν ότι το ένστικτο τους επηρεάζει σε πολύ μεγάλο βαθμό στη χάραξη της επιχειρηματικής στρατηγικής, ενώ μόνο τέσσερις στους δέκα αναφέρουν ότι στηρίζονται σε εσωτερικές μετρήσεις, αναλύσεις και οικονομικά στοιχεία (44%) ή μελέτες του ανταγωνισμού (41%). Σε ότι αφορά τον αντίκτυπο των αποφάσεων και των ενεργειών τους, οι αντιδράσεις των πελατών τους (79%), η μακροπρόθεσμη οικονομική απόδοση (74%) και η εταιρική φήμη (73%) της εταιρίας, συγκαταλέγονται ανάμεσα στις καθοριστικές προτεραιότητες των CEOs.

Σχολιάζοντας τα αποτελέσματα της έρευνας ο Mark Penn, Πρόεδρος και Global CEO της Burson-Marsteller είπε: "Η λήψη των επιχειρηματικών αποφάσεων αποτελεί πολυσύνθετη διαδικασία που εμπεριέχει ένστικτο, πληροφορία και διορατικότητα. Η διαίσθηση στην οποία αναφέρονται οι CEOs πιθανότατα τροφοδοτείται από στοιχεία ερευνών, σμιλημένα με πολυετή εμπειρία, γνώση καθώς επίσης και βαθιά κατανόηση των αντιλήψεων και της συμπεριφοράς των stakeholders."

Αναδυόμενα ζητήματα αναγκάζουν τους CEOs να αναθεωρήσουν την στρατηγική τους.

Στην προσπάθειά τους για επίτευξη των μακροπρόθεσμων οικονομικών τους στόχων, οι CEOs συχνά αναγκάζονται να αναθεωρήσουν την στρατηγική τους ως αποτέλεσμα κάποιων ζητημάτων που αναφύονται στην πορεία. Το 64% των CEOs αναφέρει ότι αναθεωρούν τους επιχειρηματικούς στόχους ανά τρίμηνο, ή συχνότερα. Οι νέες τεχνολογίες (58%) αποτελούν τον πρωταρχικό λόγο για τον οποίο οι CEOs αναγκάζονται τόσο συχνά να αλλάξουν ταχύτητα, ακολουθούμενες από τις αλλαγές στο κόστος ενέργειας (41%).

Πάνω από τους μισούς (53%) CEOs τονίζουν ότι χρειάζεται να κατανοήσουν τον πιθανό αντίκτυπο των ζητημάτων αυτών στις επιχειρήσεις τους προκειμένου να αναθεωρήσουν τη στρατηγική τους και να ανασυντάξουν τους διαθέσιμους πόρους

Για την αντιμετώπιση του ολοένα μεταβαλλόμενου κοινωνικοοικονομικού περιβάλλοντος, πάνω από τους μισούς (55%) CEOs των μεγάλων επιχειρήσεων βασίζονται στην διοικητική και στρατηγική ομάδα ανωτάτων στελεχών. Αντίθετα, οι CEOs των μικρότερων εταιριών συνήθως αποφεύγουν να μοιραστούν την πρωταρχική ευθύνη αντιμετώπισης των ζητημάτων αυτών με τα στελέχη τους (19%).

Η Εσωτερική Επικοινωνία αναδεικνύεται σε κύριο συστατικό του ρόλου του CEO

Οι CEO's αντιλαμβάνονται τη λεπτή ισορροπία ανάμεσα στην ορθή επιχειρηματική κρίση και την ικανοποίηση των εργαζομένων. Το 62% των CEOs αναφέρουν ότι το ηθικό του ανθρώπινου δυναμικού καθοδηγεί τις αποφάσεις τους και το 61% αναφέρουν ότι η παρακίνηση και η τόνωση του ηθικού των εργαζομένων συγκαταλέγονται ανάμεσα στις βασικές τους ευθύνες. Πράγματι - και σε πείσμα της ραγδαίας ανάπτυξης των νέων τεχνολογιών στη επικοινωνία - η επικοινωνία «πρόσωπο με πρόσωπο», φαίνεται να αποτελεί την κυρίαρχη μέθοδο επικοινωνίας και συνεργασίας ανάμεσα στους CEOs και τους εργαζόμενους.

Οι CEOs αφιερώνουν κατά μέσο όρο, το 42% του χρόνου τους, στην ανάπτυξη σχέσεων και την επικοινωνία με τους συνεργάτες τους.

Από την πλευρά της, η Διευθύνουσα Σύμβουλος της Advocate/Burson-Marsteller, κα Μαρία Λαζαρίμου δήλωσε: «...Το ότι τα βασικότερα κριτήρια λήψης αποφάσεων των CEOs πέρα από τα οικονομικά στοιχεία, αφορούν - με ιδιαίτερα σημαντικά ποσοστά - αφενός στην προώθηση της φήμης της εταιρίας και της σχέσης της με τους πελάτες της και αφετέρου στην παρακίνηση των εργαζομένων, αποτελεί ιδιαίτερα εύγλωττη ένδειξη του ρόλου και της συμβολής των Δημοσίων Σχέσεων στην επιτυχημένη πορεία μιας επιχείρησης».

Athenaeum
Intercontinental

Cocomat

Druckfarben

Κέρδισαν
τα Βραβεία
Ανθρώπινου
Δυναμικού 2006

Μήπως φέτος
ήρθε
η σειρά σας;

**-Βραβεία Ανθρώπινου
Δυναμικού 2007-**

Επιβραβεύουμε την καινοτομία, την πρωτοτυπία και την αποτελεσματικότητα πρακτικών και συστημάτων που αφορούν στη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού.

Μοιραστείτε με όλα την κοινότητα στελεχών Ανθρώπινου Δυναμικού την πρωτοβουλία σας. Φέτος είναι η σειρά σας!

Περιοχές Συμμετοχής:

- Δημιουργία νέου τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού
- Διαχείριση Αλλαγών
- Διαχείριση Απόδοσης, Αποδοχών & Παραχών
- Διαχείριση Γνώσης
- Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού σε περιπτώσεις Εξαγορών & Συγχωνεύσεων

- Εκπαίδευση & Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού
- Εναρμόνιση Επαγγελματικής & Προσωπικής Ζωής
- Επιλογή & Διακράτηση Προσωπικού
- Εφαρμογή της Τεχνολογίας στη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού
- Πρασφορά στο Κοινωνικό Σύνολο

Πληροφορίες /
Δηλώσεις Συμμετοχής
μέχρι 20 Δεκεμβρίου 2006:

Αλεξάνδρα Γεωργιάδου
Τηλ. 210 6062100
Email: pmawards@kpmg.gr

www.kpmg.gr

ΧΟΡΗΓΟΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ

PEOPLEMAKERS
www.peoplemakers.gr

Κίνητρα για οικειοθελή παραμονή στην εργασία

Η επιμήκυνση του χρόνου εργασίας, χωρίς αλλαγή των ορίων ηλικίας και του αναγκαίου χρόνου για την πλήρη συνταξιοδότηση, θα πρέπει να συνδέεται με ένα πλήγμα κινήτρων, όπως προκύπτει από τις εργασίες ημερίδας που διοργάνωσε η Αναπτυξιακή Σύμπραξη «Εμπειρία» με θέμα «Καινοτόμες προσεγγίσεις εφαρμογών κοινωνικού διαλόγου - Η περίπτωση της διαχείρισης της ενεργού γήρανσης». Η ημερίδα εντάσσεται στο πλαίσιο έργου συγχρηματοδοτούμενου από την Κοινοτική Πρωτοβουλία EQUAL, στο οποίο συντονιστής-εταίρος ήταν η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΟΚΕ).

Η διαχείριση του προβλήματος της ενεργού γήρανσης προκύπτει ως κοινωνική και οικονομική αναγκαιότητα στη βάση των τεχνολογικών και διαρθρωτικών αλλαγών στις επιχειρήσεις και των τριών τομέων της οικονομίας, των δημογραφικών εξελίξεων και των αλλαγών στο ασφαλιστικό σύστημα, αλλά και από τη σύγκριση του ποσοστού απασχολούμενων μεγαλύτερης ηλικίας και του χρόνου εξόδου από την αγορά εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση καθώς και στους άλλους δύο οικονομικούς πόλους (Β. Αμερική και Ιαπωνία - Ν.Α. Ασία). Για μια οικονομία, η αύξηση στα ποσοστά συμμετοχής και απασχόλησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας είναι ζωτικής σημασίας, προκειμένου να αξιοποιηθεί στο έπακρο το δυναμικό της προσφοράς εργασίας και να διατηρηθεί η οικονομική μεγέθυνση, τα φορολογικά έσοδα και η βιωσιμότητα των συστημάτων κοινωνικής προστασίας, ιδιαίτερα όταν υπάρχει άμεσα η προοπτική μείωσης του οικονομικά ενεργού πληθυσμού, λόγω υπογεννητικότητας.

Ο πρόεδρος της ΟΚΕ, επικεφαλής της επιτροπής του διαλόγου για το ασφαλιστικό, Ν. Αναλυτής, κηρύσσοντας την έναρξη των εργασιών, αναφέρθηκε στις διεθνείς τάσεις. Αναφερόμενος στη θέσπιση κινήτρων παραμονής στην εργασία, ο κ. Ν. Αναλυτής επανέφερε την πρότασή του για τη δυνατότητα παραμονής στην εργασία και μετά το 65ο έτος, υποστηρίζοντας ότι, αν κάποιος νιώθει ακμαίος, μπορεί να συνεχίσει να δουλεύει με μερική απασχόληση και να παίρνει επιπλέον σύνταξη.

Στο πλαίσιο αυτό, προτάθηκε να εξεταστεί ένα σύνθετο σχήμα μερικής απασχόλησης και μερικής συνταξιοδότησης, με το οποίο θα συμπληρώνονται οι αποδοχές.

Προτάσεις και κίνητρα για την επιμήκυνση του χρόνου εργασίας εντός των ισχυόντων ανώτατων ορίων, κατέθεσε και ο γενικός γραμματέας Διαχείρισης Κοινοτικών Πόρων του υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, κ. Κωνσταντίνος Τσουτσοπλίδης. Ο κ. Τσουτσοπλίδης μίλησε για ένα σύστημα κινήτρων-αντικινήτρων προς ασφαλισμένους 55-65 χρονών που θεμελιώνουν δικαίωμα πρόωρης συνταξιοδότησης, το οποίο θα οδηγεί σε

SOCIAL DIALOGUE

ένα σύστημα μερικής συνταξιοδότησης - μερικής απασχόλησης. Το σύστημα αυτό θα αποδίδει μια αναλογία σύνταξης-μισθού και μειωμένων εισφορών που θα επιφέρει στον ασφαλισμένο αυξημένο εισόδημα, όπως έχει επιτευχθεί σε ορισμένες ευρωπαϊκές χώρες, για παράδειγμα τη Δανία. «Η επιμήκυνση του χρόνου εργασίας, χωρίς αλλαγή των ορίων ηλικίας και του αναγκαίου χρόνου για την πλήρη συνταξιοδότηση, δεν μπορεί παρά να βασίζεται σε ένα πλήγμα κινήτρων και άρσης υπαρχόντων αντικινήτρων.

«Στη χώρα μας πρέπει να αναστρέψουμε το κύμα πιέσεων για πρόωρη συνταξιοδότηση καθώς και να δημιουργήσουμε συνθήκες για οικειοθελή παραμονή μέχρι το ανώτατο όριο συνταξιοδότησης, αντί να διασκορπίσουμε τις προσπάθειές μας σε μία πολιτική ενεργού γήρανσης μετά το ανώτατο όριο συνταξιοδότησης».

Κωνσταντίνος Τσουτσοπλίδης

Είναι αποτέλεσμα επιλογής και όχι καταναγκασμού. Σε κάθε περίπτωση, στη χώρα μας πρέπει να αναστρέψουμε το κύμα πιέσεων για πρόωρη συνταξιοδότηση καθώς και να δημιουργήσουμε συνθήκες για οικειοθελή παραμονή μέχρι το ανώτατο όριο συνταξιοδότησης, αντί να διασκορπίσουμε τις προσπάθειές μας σε μία πολιτική ενεργού γήρανσης μετά το ανώτατο όριο συνταξιοδότησης».

Το ζήτημα, όμως, είπε, απαιτεί σύνθετες λύσεις, που δεν περιορίζονται σε χρηματοδοτικές παρεμβάσεις. Η διεθνής εμπειρία από την ανάλυση των αιτιών της πρόωρης αποχώρησης χρησιμεύει ως οδηγός για την επεξεργασία και εφαρμογή ενός πλαισίου μέτρων για την αντιμετώπισή του.

Εξειδικεύοντας, έκανε λόγο για διερεύνηση συνθηκών οικειοθελούς παραμονής στην εργασία μέχρι το ανώτατο όριο συνταξιοδότησης, προσδιορίζοντας ότι το πεδίο της υπό εξέταση πρότασης μπορεί να αφορά όσους βρίσκονται σε ηλικία μετά τα 50 και μέχρι το ανώτερο ισχύον όριο συνταξιοδότησης, δηλαδή τα 65 χρόνια.

Οι παραπάνω απόψεις αντιμετωπίζονται αρνητικά από την πλευρά της ΓΣΕΕ. Χαρακτηριστική υπήρξε η δήλωση του προέδρου της ΓΣΕΕ, κ. Ι. Παναγόπουλου, σύμφωνα με την οποία τέτοιες θέσεις και προτάσεις δεν φέρνουν τίποτα καινούργιο και κινούνται πάνω σε συνταγές που τα συνδικάτα έχουν ήδη απορρίψει. Τέλος ο κ. Παναγόπουλος έκανε λόγο για προσπάθεια εθισμού της κοινής γνώμης, με σκοπό να αμβλυθούν οι αντιδράσεις από σκληρές λύσεις στο ασφαλιστικό, στο μέλλον.