

Νέες προοπτικές για την απασχόληση και την ενίσχυση των νέων Youth_Skills & Employability Conference

Την Τρίτη 24 Νοεμβρίου, σε ένα συνέδριο αφιερωμένο στη νέα γενιά, ομιλητές και κοινό θα διαμορφώσουν ενεργά νέες προοπτικές για την απασχόληση και την ενίσχυση των νέων. Στο επίκεντρο του διαδραστικού συνεδρίου θα τεθούν και θα αναλυθούν ερωτήματα όπως:

- Τι σημαίνει πρακτικά νεανική απασχολησιμότητα και πώς οι εταιρείες είναι σε θέση να συμβάλλουν ενεργά προς αυτή την κατεύθυνση;
- Ποιοι είναι οι πρόσφατες έρευνες που αφορούν στη νεανική απασχολησιμότητα και ποια τα σχετικά ευρήματά τους;
- Ποιοι είναι οι απαραίτητες δεξιότητες που αναζητούν οι επιχειρήσεις σήμερα και πώς αντιμετωπίζεται το «skills gap»;
- Ποιοι είναι οι πλέον σύγχρονοι και αποτελεσματικοί τρόποι σύνδεσης της ακαδημαϊκής εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας και την επιχειρηματικότητα;
- Ποια είναι τα αποτελέσματα των συνεργειών αυτών και πώς βελτιώνονται συνεχώς;
- Πώς μπορεί η ενσωμάτωση των νέων στη στρατηγική των οργανισμών να επιφέρει θετικά αποτελέσματα και να εισάγει πέρα από τη σύγχρονη ακαδημαϊκή γνώση, την καινοτομία, την ενέργεια και τις «φρέσκιες ιδέες» που τους χαρακτηρίζουν;

Ταυτόχρονα, εταιρείες που ήδη έχουν δημιουργήσει ειδικά προγράμματα ενίσχυσης της απασχολησιμότητας των νέων, είτε μέσω προγραμμάτων εκπαίδευσης για την ανάπτυξη χρήσιμων δεξιοτήτων είτε προσφέροντας ευκαιρίες απασχόλησης, θα βρεθούν επί σκηνής παρουσιάζοντας τα σχετικά αποτελέσματα και προσφέροντας σημαντική γνώση και insights στην αγορά.

Εσείς, ακόμη να εξασφαλίσετε τη συμμετοχή σας;

Δώδεκα προγράμματα απασχόλησης για 104.000 ανέργους

Όπως προανήγγειλε η Ρ. Αντωνοπούλου

Προγράμματα για απασχόληση που θα αφορούν 104.000 ανέργους και θα υλοποιηθούν τους επόμενους 6 μήνες εξήγγειλε η αναπληρώτρια υπουργός Εργασίας, **Ράνια Αντωνοπούλου**, στο πλαίσιο του σχεδιασμού του υπουργείου για την αντιμετώπιση της ανεργίας. Τα προγράμματα αυτά στοχεύουν στην παροχή εγγυημένης απασχόλησης, μέσω ενίσχυσης των επιχειρήσεων με την προϋπόθεση ότι ένα ποσοστό των ανέργων θα συνεχίσει να εργάζεται και μετά τη λήξη του προγράμματος, ενώ σημειώνεται ότι οι πόροι του προγράμματος προέρχονται από το 1,4 δισ. ευρώ του ΕΣΠΑ για τους ανθρώπινους πόρους για το διάστημα 2014-2020. Εκτός από τα προγράμματα άμεσης υλοποίησης είναι προγραμματισμένη η δημιουργία 150.000 προσωρινών θέσεων εργασίας από το Μάρτιο του 2016 έως το τέλος του χρόνου διάρκειας 8-12 μηνών. Η Ρ. Αντωνοπούλου αναφερόμενη στους στόχους του υπουργείου για την Κοινωνική Οικονομία ανέφερε ότι μπορεί να λάβει κεντρική θέση στους αναπτυξιακούς πυλώνες της παραγωγικής ανασυγκρότησης αλλά παράλληλα να αποτελέσει ένα εναλλακτικό μοντέλο οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας. Έτσι βασικός στόχος είναι η διεύρυνση του χώρου που

καταλαμβάνει ώστε να πλησιάζει τα ευρωπαϊκά επίπεδα ως μερίδιο στο ΑΕΠ (1%-10%).

Για το σκοπό αυτό θα συγκροτηθεί διυπουργική επιτροπή για την αναθεώρηση του νομικού πλαισίου για την Κοινωνική Οικονομία. Ταυτόχρονα σε τροποποιήσεις θα προχωρήσει το υπουργείο και στο θέμα της Κοινωνικής Εργασίας καθώς προωθείται αλλαγή του ν.4152/2013 και της ΚΥΑ που αφορούν τα Προγράμματα στα οποία μετέχουν 52.000 άτομα προκειμένου να αποσαφηνίζονται πλήρως τα εργασιακά τους δικαιώματα.

Επίσης θα αλλιάξει ο τρόπος μοριοδότησης σε αυτά τα προγράμματα προκειμένου να συμμετέχουν περισσότερες ηλικιακές ομάδες όπως οι άνεργοι με ενήλικα παιδιά, άνεργοι χωρίς παιδιά και άνεργοι άνω των 45 ετών.



Τρίτη, 24 Νοεμβρίου 2015, Αμφιθέατρο Maroussi Plaza

Youth_Skills & Employability Conference

Επενδύουμε στους νέους | Αναπτύσσουμε τις επιχειρήσεις μας

Το HR Professional ανοίγει το διάλογο για την απασχολησιμότητα των νέων στην Ελλάδα. Μέσα από ένα συνέδριο αφιερωμένο στη νέα γενιά, θα διαμορφωθεί ένα Πανόραμα Δράσεων για την ενίσχυση της απασχολησιμότητας, την εκπαίδευση και ανάπτυξη των νέων καθώς και τους τρόπους αντιμετώπισης του επονομαζόμενου "skills gap".

Επιβεβαιωμένοι ομιλητές μέχρι στιγμής:



Ευάγγελος Αγγελόπουλος
Human Resources
Manager Supply
Chain, Αθηναϊκή
Ζυθοποιία



Γιούλη Γεωργακοπούλου
Στέλεχος τμήματος
προσλήψεων της
Διεύ/νσης Ανθρώπινου
Δυναμικού, ΕΛΤΑ



Μανώλης Θεοδωράκης
HR Director
Greece & Balkans,
Toyota Hellas



Ιωάννα Θεοδώρα
Διευθύντρια
Ανθρώπινου
Δυναμικού, ΕΛΤΑ



Ευαγγελία Ίσαρη
Marketing
Manager, Adecco
Greece, Eastern
Europe & MENA



Κωνσταντίνος Κεσεντίς
Μέλος Δ.Σ.,
HePIS



Πολυξένη Κιούρη
HR Director
Greece & SEE
Region,
Nestle Hellas S.A.



Εφθυμία Κοτταρίδου
Payroll & Budgeting
Manager,
AB Βασιλόπουλος



Μανώλης Λαμπόβας
Strategic
Development
Manager, HePIS



Αλεξάνδρα Λέκκου
HR Senior Manager,
WIND



Άννα Μαμαλάκη
Διευθύντρια
Employee
Engagement
Όμιλος TITAN



Κώστας Μάρκου
Organizational
Development
Manager,
AB Βασιλόπουλος



Αλεξάνδρα Μπόζα
Recruiting Manager,
LIDL Ελλάς/
LIDL Κύπρου



Κατερίνα Ναουμίδα
Commercial &
Finance HR Business
Partner, Μινέρβα
ΑΕ Ελαιοεργατικών
Επιχειρήσεων



Ιωάννης Νικολάου
Αναπληρωτής Καθηγητής,
Δ/νσης Μεταπτυχιακού
Προγράμματος στην
Διοίκηση Ανθρώπινων
Πόρων, ΟΠΑ



Κωνσταντίνος Πουλονάτης
Senior HR Manager,
Citi Greece



Ρία Ταμπάκη
HR Director Greece,
Cyprus & Balkans,
MSD



Χρύσα Τουρνή
Αναπλ. Διευθύντ., Δ/ση
Στρατηγικής Ανθρώπινου
Δυναμικού της Τράπεζας
& του Ομίλου, Εθνική
Τράπεζα της Ελλάδος

www.youthconference.gr

Χορηγός



Υποστηρικτές



better work, better life



Δημιουργώντας Ευκαιρίες

Επιστημονικός
Συνεργάτης



Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στη
Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού

Conference
Experience Sponsor



Χορηγός
Εκτιπώσεων



Υπό την Αιγίδα



boussias | communications

Περιεχόμενο: Αντωνία Κατσουλιέρη, Τ: 210-6617777 εσ. 321, E: akatsoulieri@boussias.com
Χορηγίες: Ειρήνη Προεστάκη, Τ: 210-6617777 εσ. 388, E: iproestaki@boussias.com
Συμμετοχές: Στέλιος Κιοσσές, Τ: 210-661 7777 εσ. 149, E: skiosses@boussias.com

Συνάντηση Γ. Κατρούγκαλου – Π. Μοσκοβισί

Για την προώθηση της ασφαλιστική μεταρρύθμισης



Χρονική περίοδο ανοχής έως τις αρχές Δεκεμβρίου, το αργότερο έως το τέλος του έτους, για την προώθηση της ασφαλιστικής μεταρρύθμισης εξασφάλισε η κυβέρνηση από τον Ευρωπαϊκό Επίτροπο Πιερ Μοσκοβισί. Αυτό είναι ένα από τα πρώτα αποτελέσματα της συνάντησης που πραγματοποιήθηκε στο υπουργείο

εργασίας την προηγούμενη εβδομάδα. Μετά το τέλος της συνάντησης που διήρκησε σαράντα λεπτά, ο υπουργός εργασίας δήλωσε ότι «Η συζήτηση έγινε σε θετικό κλίμα και τα θέματα που μας απασχόλησαν ήταν η ασφαλιστική μεταρρύθμιση και το εργασιακό. Βρήκαμε ευήκοα ώτα και επισημάναμε στον Π. Μοσκοβισί ότι τα θέματα των συντάξεων δεν είναι ζήτημα μόνο δημοσιονομικής πολιτικής, αλλά και κοινωνικής δικαιοσύνης, καθώς οι συνταξιούχοι έχουν υποστεί τα τελευταία χρόνια διαδοχικές μειώσεις στις συντάξεις τους. Είμαστε κοντά στους στόχους μας».

Καμία πρόβλεψη για αλλαγές στο ασφαλιστικό καθεστώς των βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελμάτων

Δεν υπάρχει πρόβλεψη για αλλαγές στα βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα, τόνισε ο γγ του υπουργείου Εργασίας, **Ανδρέας Νεφεηλούδης**, κατά τη διάρκεια της συνάντησης που είχε με την ΠΟΠ ΟΤΑ. Αντιπροσωπεία της Ομοσπονδίας έθεσε το ζήτημα των βαρέων και ανθυγιεινών έπειτα από τις φήμες που κυκλοφόρησαν για κατάργησή τους. Για μια ακόμα φορά ωστόσο ο Α. Νεφεηλούδης διαβεβαίωσε ότι «δεν υφίσταται καμία πρόβλεψη για την όποια αλλαγή του υφιστάμενου καθεστώτος για τα βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα».

IOBE: Βελτιώθηκε το οικονομικό κλίμα

Βελτίωση του οικονομικού κλίματος στην Ελλάδα σε όλους τους τομείς, με εξαίρεση τις υπηρεσίες, όπου σημειώνεται μικρή επιδείνωση, καταγράφει η έρευνα οικονομικής συγκυρίας του IOBE για τον μήνα Οκτώβριο. Η επίδοση του δείκτη οικονομικού κλίματος, ωστόσο, (ανέβηκε στις 86,5 μονάδες από τις 83,1 τον Σεπτέμβριο) παραμένει σημαντικά χαμηλότερη από την αντίστοιχη περυσινή (102,3 μονάδες) αλλά και από τα επίπεδα του πρώτου εξαμήνου, πριν δηλαδή από την επιβολή των κεφαλαιακών ελέγχων. Ερμηνεύοντας την εξέλιξη του δείκτη για τον μήνα Οκτώβριο, το IOBE παρατηρεί ότι οι επιχειρήσεις και οι καταναλωτές κινούνται σε ένα μετεκλογικό περιβάλλον το οποίο προσδιορίζεται σε οικονομικό επίπεδο από το νέο πρόγραμμα και τη συμφωνία με τους εταίρους. Με τις παραμέτρους του προγράμματος να αποσαφηνίζονται σταδιακά και όσο η εφαρμογή του είναι σε εξέλιξη, βρισκόμαστε σε μια διαδικασία προσαρμογής όλων στα νέα δεδομένα. Σε ό,τι αφορά την καταναλωτική εμπιστοσύνη, παρατηρείται βελτίωση σε όλους τους βασικούς δείκτες, εκτός των προβλέψεων για την οικονομική κατάσταση του νοικοκυριού, οι οποίες παραμένουν αμετάβλητες. Οι αντίστοιχες προβλέψεις για την οικονομική κατάσταση της χώρας το επόμενο 12μηνο, οι προβλέψεις για την εξέλιξη της ανεργίας, αλλά και η πρόθεση για αποταμίευση καταγράφουν θετική μεταβολή.



Έρευνα για το επιχειρηματικό περιβάλλον στην Ελλάδα από τον ΣΕΒ



Η φορολογία και οι εισφορές, η ταχύτητα απονομής Δικαιοσύνης,

τα αναπτυξιακά κίνητρα, η εγκατάσταση-αδειοδότηση των επιχειρήσεων και δραστηριοτήτων, η πρόσβαση σε χρηματοδότηση και οι δημόσιες συμβάσεις είναι τα σημαντικότερα προβλήματα για μικρές και μεγάλες επιχειρήσεις, σύμφωνα με τα αποτελέσματα της 4ης Πανελλαδικής Έρευνας του Παρατηρητηρίου για το Επιχειρηματικό Περιβάλλον που παρουσιάστηκαν στο πλαίσιο εκδήλωσης

για τις επενδύσεις και το επιχειρηματικό περιβάλλον που διοργανώνει ο ΣΕΒ. Αρνητικά αξιολογούν οι επιχειρήσεις τις συχνές αλλαγές στη νομοθεσία, που αποτελούν το σημαντικότερο πρόβλημα και ακολουθούν οι αδικαιολόγητες καθυστερήσεις, η διαφοροποίηση στον τρόπο ερμηνείας της νομοθεσίας από τις δημόσιες υπηρεσίες, η ελληνικής συνεργασία και η διαλειτουργικότητα των υπηρεσιών, οι συχνές αλλαγές στην οργάνωση και στις αρμοδιότητες των δημοσίων υπηρεσιών, η ανεπαρκής κατάρτιση των υπαλλήλων, οι ελλείψεις εξειδικευμένου προσωπικού, η ανεπάρκεια υποδομών και η αδιαφάνεια της συναλλαγής. Στον αντίποδα ο πιο

αποτελεσματικός φορέας του Δημοσίου - για μία ακόμη χρονιά - χαρακτηρίζονται τα ΚΕΠ και ακολουθούν σε σειρά ικανοποίησης τα Τελωνεία, η Περιφερειακή Αυτοδιοίκηση, οι Ρυθμιστικές Αρχές, η Αποκεντρωμένη Αυτοδιοίκηση, οι Εφορίες, οι Δήμοι, τα Υπουργεία και τελευταίες οι Πολεοδομίες. Συνολικά ο βασικός δείκτης Ευκολίας επιχειρηματικής δράσης που παρακολουθείται διαχρονικά το επιχειρηματικό περιβάλλον στην Ελλάδα (εκφράζει τη διαφορά των ικανοποιημένων από τους δυσαρεστημένους επιχειρηματίες), το 2015 μειώθηκε κατά 7 ποσοστιαίες μονάδες και σύγκριση με το 2014.

be
EFFICIENT

be
PRODUCTIVE

be
EFFECTIVE



BEING ESSENTIAL. YOUR PARTNER TOWARDS DEVELOPMENT

5

**ΑΠΟΚΛΕΙΣΤΙΚΕΣ
ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΕΣ**



The Sales Activator®
Results speak louder than words



4

**ΤΟΜΕΙΣ
ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΠΟΙΗΣΗΣ**

- 1 Διοίκηση – Ηγεσία
- 2 Πωλήσεις
Εξυπηρέτηση Πελατών
- 3 Προσωπική Ανάπτυξη
- 4 Οικονομικά για
μη Οικονομικούς

50

**ΕΤΑΙΡΙΕΣ
ΠΕΛΑΤΕΣ**

30

**ΕΤΑΙΡΙΚΕΣ
ΑΚΑΔΗΜΙΕΣ**

>10.000

ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ



**ΠΙΣΤΟΤΗΤΑ
ΠΕΛΑΤΩΝ**



**ΒΑΘΜΟΣ
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ**

Η Admine «Εθνικός Πρωταθλητής» στα European Business Awards

Η Admine αναδείχθηκε Εθνικός Πρωταθλητής Customer Focus στα European Business Awards, τα οποία διοργανώνονται με χορηγία της RSM. Πρόκειται για έναν πανευρωπαϊκό διαγωνισμό που συμπληρώνει 9 χρόνια παρουσίας, με την εμπλοκή περισσότερων από 32.000 επιχειρήσεων σε 33 ευρωπαϊκές χώρες. Η Admine αναδείχθηκε Εθνικός Πρωταθλητής και συνεχίζει στη δεύτερη φάση του διαγωνισμού, όπου θα αναδειχθούν οι «Ruban d'Honneurs» που θα συνεχίσουν στον τελικό. «Είμαστε περήφανοι που έχουμε αναδειχθεί Εθνικοί Πρωταθλητές εκπροσωπώντας την Ελλάδα. Τα European Business Awards είναι αναγνωρισμένα ως φορέας που αναδεικνύει τις πιο δυναμικές επιχειρήσεις. Ανυπομονούμε για την ολοκλήρωση και του δεύτερου γύρου της διαδικασίας, όπου θα κληθούμε να εξηγήσουμε την επιτυχία σε επιχειρηματικό επίπεδο», δήλωσε ο Τηλέμαχος Μαυράκης, CEO της Admine.

Adecco: Σε πλήρη εξέλιξη η έρευνα για την απασχολησιμότητα



Η Adecco Ελλάδα, μέλος του Ομίλου Adecco, πολυεθνικής εταιρείας στον τομέα της παροχής λύσεων ανθρώπινου δυναμικού, διενεργεί έρευνα με θέμα «Η απασχολησιμότητα στην Ελλάδα». Σύμφωνα με τη σχετική ανακοίνωση της εταιρείας, η Adecco Ελλάδα

επιθυμεί να εξετάσει το πώς βλέπουν οι εργαζόμενοι και μη την απασχολησιμότητά τους στην συγκεκριμένη αγορά. Η έρευνα διενεργείται μέσω ενός σύντομου online ερωτηματολογίου. Βασικός στόχος της είναι να εξετάσει τον βαθμό αισιοδοξίας που χαρακτηρίζει τους συμμετέχοντες αναφορικά με την πορεία της αγοράς εργασίας τα επόμενα χρόνια στην Ελλάδα και να καταγράψει το πόσο ανταγωνιστικό νιώθουν σήμερα οι εργαζόμενοι και υποψήφιοι, βάσει των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων τους. Επίσης, εξετάζεται το κατά πόσο θεωρούν πως τα προσόντα τους είναι κατάλληλα σε σχέση με τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα. Σημειώνεται ότι το ερωτηματολόγιο της έρευνας της Adecco είναι διαθέσιμο στην ιστοσελίδα της εταιρείας.

Diageo Hellas: Reward Transparency project

Στο πλαίσιο του Great Practices FORUM



Η επόμενη συνάντηση του Great Practices FORUM θα διεξαχθεί στις 17 Νοεμβρίου στις εγκαταστάσεις της Diageo Hellas. Η **Ιωάννα Βλαχάκη**, HR Director Greece & Italy της Diageo, θα υποδεχθεί τους συμμετέχοντες στην εταιρεία και αφού τους ξεναγήσει στις εγκαταστάσεις της, θα περιγράψει το πλαίσιο μέσα στο οποίο σχεδιάστηκε το πρόγραμμα Reward Transparency της Diageo. Το θέμα της διαφάνειας των αμοιβών είναι ένα κρίσιμο ζήτημα για τις επιχειρήσεις και θα έχει ιδιαίτερα ενδιαφέρον για τους συμμετέχοντες να πληροφορηθούν πως το χειρίζεται μια εταιρεία που έχει επανειλημμένα διακριθεί για το εργασιακό της περιβάλλον. Σημειώνεται ότι το Great Practices FORUM είναι ένας σύνδεσμος που δημιούργησε το Great Place to Work® για διευθυντικά

στελέχη του HR, επιχειρήσεων και οργανισμών που ενδιαφέρονται ενεργά να συνδιαλέγονται, να ανταλλάξουν απόψεις, και να γνωρίζουν από πρώτο χέρι τα καλύτερα παραδείγματα και τις πιο επιτυχημένες εφαρμογές πρακτικών που αφορούν στη Διοίκηση του Ανθρώπινου Δυναμικού. Μέχρι στιγμής έχουν πραγματοποιηθεί τέσσερις συναντήσεις στις εταιρείες: AbbVie Pharmaceuticals, Unilever Hellas, Microsoft Hellas και Αθηναϊκή Ζυθοποιία. Πληροφορίες: <http://www.greatplacetowork.gr>

Εκδήλωση Απολογισμού του προγράμματος Mentoring στο Συνεδριακό Κέντρο της ΕΕΔΕ

Την Πέμπτη, 12 Νοεμβρίου 2015 στο Συνεδριακό Κέντρο της ΕΕΔΕ (Λ. Ιωνίας 200 & Ιακωβάτων 61, Πατήσια), θα πραγματοποιηθεί εκδήλωση Απολογισμού για τη Συμβουλευτική Καθοδήγηση (mentoring) Επιχειρήσεων στο Πλαίσιο της Προώθησης της Καινοτομικής Επιχειρηματικότητας Νέων. Συγκεκριμένα, η ΕΕΔΕ, στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού» 2007-2013, έχει αναλάβει την

υλοποίηση με ίδια μέσα της «Συμβουλευτικής καθοδήγησης (mentoring) επιχειρήσεων στο πλαίσιο της προώθησης της καινοτομικής επιχειρηματικότητας νέων» και συγκεκριμένα την παροχή συμβουλευτικής σε ωφελούμενους οι οποίοι έχουν συστήσει επιχείρηση στο πλαίσιο της πράξης «Προώθηση της καινοτομικής επιχειρηματικότητας νέων» του ΟΑΕΔ. Σημειώνεται ότι το πρόγραμμα συμβουλευτικής υποστήριξης περιλαμβάνει

ενέργειες Ομαδικής Συμβουλευτικής (παροχή εξειδικευμένων συμβουλευτικών υπηρεσιών σε νέους επιχειρηματίες στο πλαίσιο ομαδικών συναντήσεων), Ατομικής Συμβουλευτικής (μέσω εξατομικευμένων συναντήσεων του συμβούλου/ μέντορα της ΕΕΔΕ με τους ενδιαφερόμενους νέους αυτοαπασχολούμενους – επιχειρηματίες) και Ηλεκτρονική Εκπαίδευση (παροχή εξ αποστάσεως ηλεκτρονικής εκπαίδευσης από συμβούλους/ μέντορες της ΕΕΔΕ).

Η παρατεταμένη ΚΡΙΣΗ
χρειάζεται ΗΓΕΤΕΣ
σε ΟΛΑ τα ΕΠΙΠΕΔΑ

ειμαδ
ελληνικό ινστιτούτο
μνάτζμεντ
ανθρώπινου δυναμικού

εεδε
ελληνική εταιρία διοίκησης επιχειρήσεων



The BIG HR Debate

6^ο ετήσιο συνέδριο
www.thebighrdebate.gr

09:00 – 09:30	Εγγραφή Συνέδρων – Networking Coffee
09:30 – 10:30	Κήρυξη Εργασιών Συνεδρίου – Χαιρετισμοί <ul style="list-style-type: none"> • Μαίρη Γεωργιάδου, Πρόεδρος ΔΕ ΕΙΜΑΔ • Δημήτρης Μαύρος, Διευθύνων Σύμβουλος MRB Hellas, Πρόεδρος Δ.Ε.ΤΗΓΕ • Κωνσταντίνος Λαμπρινόπουλος, Πρόεδρος ΔΣ ΕΕΔΕ • Αναστάσιος Πετρόπουλος*, Υφυπουργός Κοινωνικής Ασφάλισης, Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Κοινωνικής Αλληλεγγύης
10:30 – 11:00	Alex Panayotou , Executive Coach and Strategic Partner, ManpowerGroup, Greece "Inspired Excellence: Your Commitment to Leading Together"
11:00 – 11:15	Coffee Break
11:15 – 11:45	Stuart Turnbull , Partner, Mercer "Connecting Leadership to Value"
The Big HR Debate 11:45 – 13:45	Πώς μπορεί να αξιοποιηθεί η ευκαιρία, εν μέσω ΚΡΙΣΗΣ, για ανάπτυξη ΗΓΕΤΩΝ σε ΟΛΑ τα ΕΠΙΠΕΔΑ; Ποιές οι θέσεις των HRDs και CEOs; Συντονίστρια: Κατερίνα Τριβυζά , Vice Executive President CEO Clubs International DEBATE Panel CEOs <ul style="list-style-type: none"> • Βενετία Κουσία, Πρόεδρος & Διευθύνουσα Σύμβουλος, ManpowerGroup • Κωνσταντίνος Ευριπίδης, Μέτοχος & Διευθύνων Σύμβουλος, Genesis Pharma SA • Παντελής Κονταξάκης, Διευθύνων Σύμβουλος, Χρυσή Ευκαιρία, Εκδόσεις ΑΕ • Γιώργος Σκριμιζέας, Γενικός Διευθυντής, Allseas Marine SA DEBATE Panel HR Directors <ul style="list-style-type: none"> • Γιάννης Κουτράκης, Area HR Leader, IBM Hellas • Ιωάννα Τσίτουρα, Γενική Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού, Wind Hellas • Taleen Tchalikian, Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού, Celestyal Cruises • Γιώργος Παρτσακούλακης, HR Director Greece, Παπαστράτος ΑΒΕΣ
13:45 – 14:30	Γεύμα
14:30 – 14:45	ΑΜΟΙΒΕΣ: Οι επιπτώσεις της ΚΡΙΣΗΣ (Παρουσίαση Νέας Έρευνας ΕΙΜΑΔ - Better Future)
14:45 – 15:30	Θεατρική Παράσταση: «Επικίνδυνες Αποστολές – Κωδικός: ΗΓΕΤΕΣ» Για πρώτη φορά σε συνέδριο η Τέχνη του Θεάτρου συναντά την τέχνη της Ηγεσίας στη Διοίκηση του Ανθρώπινου Δυναμικού.
Parallel Sessions 15:30 – 17:00	<ul style="list-style-type: none"> Manpower Group: «Είμαι ο Ηγέτης της Ζωής μου» Ερατώ Παρασάκη, Talent & Career Transition Practice Leader ΕΙΜΑΔ – ΕΕΔΕ: Mentoring in Human Capital Νότα Γιαννακούρα, Αλεξάνδρα Ελευθερίου, Μέλη ΔΕ ΕΙΜΑΔ «Thinking Ahead: Total Reward 2020» Αντώνης Χρηστίδης, Partner Mercer HELLAS EAP: «Keep your character and integrity in shape in times of crisis» Εβίνα Ηλιοπούλου, Ψυχολόγος, Senior Account Manager Hellas EAP

* έχει προσκληθεί

Χορηγοί



Υποστηρικτές

Χορηγοί Επικοινωνίας



Η ΝΑΥΤΕΜΠΟΡΙΚΗ

manager|m.

Χορηγοί Διαδικτυακής Επικοινωνίας



Τηλεοπτικός Χορηγός



Μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών Διαπιστώνει έρευνα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής



Σημαντική μισθολογική ανισότητα καταγράφεται ακόμα ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες, τόσο στην Ελλάδα τόσο και σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση, σύμφωνα με τα στοιχεία που παρουσίασε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Ειδικότερα, στην Ελλάδα, η διαφορά των συνολικών αποδοχών μεταξύ των δύο φύλων ανέρχεται σε 45,2%, την ώρα που ο ευρωπαϊκός μέσος όρος βρίσκεται στο 41,1%. Παράλληλα, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στην Ευρώπη είναι κατά

16,3% χαμηλότερη από την αντίστοιχη των ανδρών, πράγμα που σημαίνει ότι, ετήσια, οι γυναίκες εργάζονται χωρίς αμοιβή 59 ημέρες περισσότερες σε σχέση με τους άνδρες. Όπως αναφέρουν τα αποτελέσματα της έρευνας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, η εικόνα αυτή οφείλεται σε μία σειρά παραγόντων. Όπως για παράδειγμα το γεγονός ότι οι θέσεις διοίκησης και εποπτείας καταλαμβάνονται κυρίως από άνδρες. Σε κάθε τομέα οι άνδρες παίρνουν προαγωγή πιο συχνά από τις γυναίκες και ως εκ τούτου αμείβονται καλύτερα. Αυτή η τάση κορυφώνεται στις υψηλές θέσεις, όπου οι γυναίκες αποτελούν ποσοστό μικρότερο του 3% των Διευθυνόντων Συμβούλων. Παράλληλα, πολλές φορές οι γυναίκες αναλαμβάνουν σημαντικά άμισθα καθήκοντα, όπως το νοικοκυριό και τη φροντίδα των παιδιών ή συγγενικών προσώπων σε μεγαλύτερη κλίμακα απ' ότι

οι άνδρες. Οι εργαζόμενοι άνδρες περνούν κατά μέσο όρο 9 ώρες την εβδομάδα σε άμισθες δραστηριότητες φροντίδας και νοικοκυριού, ενώ οι γυναίκες περνούν 26 ώρες που σημαίνει τουλάχιστον 4 ώρες κάθε μέρα. Το γεγονός αυτό αντανακλάται στην αγορά εργασίας με περισσότερες από 1 στις 3 γυναίκες να μειώνουν τις έμμισθες ώρες τους σε μερικής απασχόλησης, ενώ μόνο 1 στους 10 άνδρες κάνει το ίδιο. Δηλαδή, οι γυναίκες έχουν την τάση να περνούν περιόδους μακριά από την αγορά εργασίας συχνότερα απ' ότι οι άνδρες. Αυτές οι διακοπές στη σταδιοδρομία δεν επηρεάζουν μόνο τις ωριαίες αποδοχές, αλλά έχουν επίσης αντίκτυπο στις μελλοντικές αποδοχές και συντάξεις. Επιπλέον, καταγράφεται διαχωρισμός στην εκπαίδευση και την αγορά εργασίας: αυτό σημαίνει ότι σε μερικούς τομείς και επαγγέλματα, οι γυναίκες έχουν την τάση να υπερεκπροσωπούνται.

Ελλάδα: Κάτω από τον παγκόσμιο μέσο όρο στην προσέλκυση ταλέντων

Επιδόσεις, που την κατατάσσουν κάτω του παγκόσμιου μέσου όρου εμφανίζει η Ελλάδα ως προς τις πολιτικές που εφαρμόζει, άλλα και τις συνθήκες, που επικρατούν για την προσέλκυση, ανάδειξη και διατήρηση των ταλέντων. Σύμφωνα με τα στοιχεία του **Economist Intelligence Unit**, η Ελλάδα βρίσκεται στην 33η θέση ανάμεσα σε 60 χώρες στο Global Talent Index (GTI) 2015, συγκεντρώνοντας 45,7 μονάδες (με κλίμακα το 100). Το ρόλο τους, ως «γη της επαγγελίας» για τα νέα ταλέντα, επιβεβαιώνουν οι ΗΠΑ, που, για το 2015, αναδεικνύονται στην κορυφή της παγκόσμιας λίστας με τις χώρες, που διακρίνονται στην προσέλκυση, ανάδειξη και διατήρηση των ταλέντων. Τα πλεονεκτήματα της περιοχής, που λειτουργούν ως μαγνήτης για τα νέα ταλέντα, είναι η αριστεία των πανεπιστημίων της, η υψηλή ποιότητα του υφιστάμενου εργατικού δυναμικού και το αξιοκρατικό και απαλλαγμένο από περιοριστικές ρυθμίσεις περιβάλλον εργασίας. Όπως προκύπτει από την επεξεργασία των στοιχείων του Global Talent

Index 2015, η Ευρώπη κυριαρχεί στην κορυφαία πεντάδα των χωρών με τις καλύτερες επιδόσεις στον κόσμο, όσον αφορά την ανάδειξη και τη διατήρηση των ταλέντων. Δανία, Φινλανδία και Νορβηγία καταλαμβάνουν τη δεύτερη, τρίτη και τέταρτη θέση, αντίστοιχα, ενώ την πεντάδα συμπληρώνει η Σουηδία. Και οι τέσσερις ευρωπαϊκές χώρες, που διακρίνονται για τη στρατηγική τους έναντι των νέων ταλέντων, ξεχωρίζουν για τις σημαντικές επενδύσεις τους στην εκπαίδευση από το Δημοτικό μέχρι την Τριτοβάθμια Εκπαίδευση. Στο μεταξύ, Αυστραλία και Σιγκαπούρη διαδέχονται την πρώτη πεντάδα των κορυφαίων χωρών στον κόσμο στην ανάδειξη και διατήρηση νέων ταλέντων, ενώ Καναδάς, Ηλβετία και Χονγκ Κονγκ συμπληρώνουν την πρώτη δεκάδα. Σύμφωνα με όσα αναφέρει το Economist Intelligence Unit, η Αυστραλία διακρίνεται για την υψηλή ποιότητα των πανεπιστημίων της και η Σιγκαπούρη για τον προσανατολισμό της στο διεθνές εμπόριο και τις άμεσες ξένες επενδύσεις.

MarketingWeek
conferences

Παρασκευή 27 Νοεμβρίου, Αμφιθέατρο Maroussi Plaza

Tv&Video conference

AUDIENCE. CONTENT. ADVERTISING. EVERYWHERE.



Υπό την Αιγίδα
Εταιρία εκδόσεων
Διαδικτύου

boussias | communications

www.tvandvideoconference.gr

organized by 

in association with 



11th People Management Executive Seminar

17|12|15
Athenaeum InterContinental

#15, Thinkers50
The premier global ranking list for management thinkers



HR most Influential International Thinkers 2014 & 2013
HR Magazine

www.peoplemanagement.gr



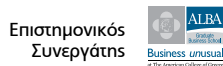
Novartis Professor of Leadership & Management, Harvard Business School

AMY EDMONDSON on Teaming

How organizations learn, innovate and compete in today's economy



Υποστηρικτές



Χορηγίες: Ειρήνη Προεστάκη, Τ: 210-6617777 εσ. 388, E: iproestaki@boussias.com
Συμμετοχές: Ειρήνη Φαφούτη, Τ: 210-6617777 εσ. 229, E: ifafouti@boussias.com

Συνεργασία ΕΥ και LinkedIn



Σε μία νέα στρατηγική συμμαχία προχωρούν η Ernst & Young (EY) και το LinkedIn, προκειμένου να προσφέρουν από κοινού υπηρεσίες, επιτρέποντας σε περισσότερες επιχειρήσεις σε όλο τον κόσμο να χρησιμοποιούν την τεχνολογία,

τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης και τις καινοτόμες τεχνικές πωλήσεων για να ενδυναμώσουν την πρόσβασή τους στην αγορά. «Η εκτεταμένη τεχνογνωσία της EY στον επιχειρηματικό μετασχηματισμό, η δυνατότητα ανάλυσης δεδομένων και η παγκόσμια εμπειρία της, σε συνδυασμό με την πλατφόρμα και το δίκτυο του LinkedIn με περισσότερους από 400 εκατομμύρια επαγγελματίες σε όλο τον κόσμο, μπορούν να μεταμορφώσουν αποτελεσματικά τη διαχείριση πελατών», αναφέρεται στη σχετική ανακοίνωση. Ενώνοντας τις δυνάμεις τους, οι δύο οργανισμοί μπορούν να βοηθήσουν τις επιχειρήσεις να αναπτύξουν στενότερες και πιο αποδοτικές σχέσεις με τους πελάτες τους, μέσα από τη χρήση ανάλυσης δεδομένων. Αυτή η στρατηγική σχέση θα οδηγήσει στη συνεργασία για την από κοινού δημιουργία λύσεων και υπηρεσιών. «Πρόκειται για μια ισχυρή σχέση συνεργασίας. Στην EY, προσπαθούμε συνεχώς να φτιάξουμε έναν καλύτερο κόσμο, προσφέροντας στους πελάτες μας τα εργαλεία και τις υπηρεσίες που είναι απαραίτητα σε ένα επιχειρηματικό περιβάλλον που μεταβάλλεται δυναμικά. Οι εξελίξεις στην τεχνολογία και στην ανάλυση δεδομένων έχουν μεταμορφώσει τον τρόπο που λειτουργούν οι επιχειρήσεις. Η EY σε συνεργασία με το LinkedIn, θα προσφέρουν στις επιχειρήσεις καινοτόμα εργαλεία για να ανταποκριθούν με επιτυχία σε αυτές τις νέες συνθήκες», σχολίασε ο Mark Weinberger, πρόεδρος και διευθύνων σύμβουλος της EY παγκοσμίως.

Οι πιο εύπορες χώρες του κόσμου



Οι ειδικοί του Legatum Institute's Prosperity Index πραγματοποίησαν έρευνα σε 71 χώρες της υψηλής αναζήτησης τις πιο εύπορες χώρες, θέτοντας κριτήρια όπως: εκπαίδευση, υγεία, διακυβέρνηση, προσωπική ελευθερία, παροχή ευκαιριών/κινήτρων στις επιχειρήσεις, κοινωνικό κεφάλαιο και ασφάλεια. Εξετάζοντας όλα τα παραπάνω το ινστιτούτο κατέληξε στο

συμπέρασμα ότι η πλέον εύπορη χώρα του κόσμου είναι η Νορβηγία, η οποία διατηρείται στην κορυφή του δείκτη για έβδομο διαδοχικό έτος. Αντίθετα, οι ΗΠΑ βρίσκονται στην 11η θέση, ενώ παρουσία έχει και η Ελλάδα, η οποία κατατάσσεται 49η. Η πρώτη 10άδα διαμορφώθηκε ως εξής: Νορβηγία, Ελβετία, Δανία, Νέα Ζηλανδία, Σουηδία, Καναδάς, Αυστραλία, Ολλανδία, Φινλανδία και Ιρλανδία. Αντιστοίχως οι 10 φτωχότερες χώρες είναι οι: η Δημοκρατία της Κεντρικής Αφρικής, Αφγανιστάν, Αϊτή, Τσαντ, Μπουρούντι, Δημοκρατία του Κονγκό, Συρία, Υεμένη, Σουδάν και Αγκόλη.

Διαβάστε στο τρέχον τεύχος του HR Professional, Νοέμβριος 2015, Τεύχος 125

31. Payroll Outsourcing

Η διαδικασία της μισθοδοσίας μπορεί πολλές φορές να φαντάζει διδαχάδης, καθώς οι παράμετροι που την ορίζουν μεταβάλλονται συνεχώς ενώ είναι αρκετές και αυτές που πρέπει να ληφθούν σοβαρά υπόψιν. Σήμερα ειδικά, όπου οι πιέσεις για βελτιστοποίηση κάθε επιχειρηματικής διαδικασίας, με ταυτόχρονη μείωση δαπανών, είναι πιο έντονες από ποτέ, η κατάλληλη λύση payroll outsourcing καθίσταται ολοένα και πιο ελκυστική για κάθε εταιρεία.



46. Facility Management

Βασική προτεραιότητα του facility management είναι η διασφάλιση της λειτουργικότητας ενός δομημένου εργασιακού περιβάλλοντος μέσα από τον απαραίτητο συντονισμό των εγκαταστάσεων, της τεχνολογίας, των ανθρώπων και των διαδικασιών, συμβάλλοντας ενεργά με αυτόν τον τρόπο στην αύξηση της παραγωγικότητας και ταυτόχρονα στον περιορισμό των λειτουργικών εξόδων.

56. NLP Training

Η ανάγκη για να είναι οι άνθρωποι καλά, να διάγουν δηλαδή μια καλή ζωή έχει γίνει η αφορμή και η αφετηρία για αρκετές μεθόδους που οδηγούν προς αυτήν την κατεύθυνση. Μεταξύ τους και ο νευρο-γλωσσικός προγραμματισμός, ο οποίος βρίσκει εφαρμογή τόσο σε επαγγελματικό όσο και σε προσωπικό επίπεδο. Δεν είναι λίγοι εκείνοι που επιλέγουν αυτή τη μέθοδο για να διαχειριστούν ποικίλες καταστάσεις που αντιμετωπίζουν καθημερινά. Οι ίδιοι λένε ότι είναι ιδιαίτερα αποτελεσματική.