

WORKFORCE

EMPLOYER'S DAILY NEWS

- 05 Ευάγγελος Τάρταρης: Εστιάζουμε σταθερά στην προσέλκυση νέων εργαζομένων
- 06 Alan Jope: Είμαστε ο 2ος διαφημιζόμενος στον κόσμο, θα ηγηθούμε της αλλαγής
- 07 Pulse RC/Socialdoo: Πιο παραγωγική και ενδιαφέρουσα η εργασία στο γραφείο

Όμιλος Alexander Hughes: Νέες λύσεις στις υπηρεσίες αξιολόγησης στελεχών

«Άμεση ανταπόκριση σε ανάγκες αξιολόγησης» δηλώνει η Νάνσυ Μαθιουδάκη, Client Partner, HR Quest/Alexander Hughes



Νάνσυ Μαθιουδάκη

Με το ξεκίνημα του 2021 και συμπληρώνοντας 60 χρόνια επιτυχημένης παρουσίας στον κλάδο του Executive Search, ο Όμιλος Alexander Hughes προχωρά στην παροχή νέων και πιο εξελιγμένων λύσεων στον τομέα των Υπηρεσιών Αξιολόγησης Στελεχών. Σύμφωνα με την Νάνσυ Μαθιουδάκη, Client Partner της HR Quest/Alexander Hughes, με την οποία μίλησε το Workforce, τα εργαλεία αυτά αφορούν στην αξιολόγηση μελών Διοικητικών Συμβουλίων, Ομάδων και επιτροπών Διοίκησης, Ανωτάτων Διοικητικών Στελεχών, καθώς και στελεχών που

βρίσκονται σε επαγγελματικά περιβάλλοντα που υπόκεινται αλλαγές.

Όπως ανέφερε η ίδια, η Alexander Hughes μέσω της αξιοποίησης των εργαλείων αυτών παρέχει υποστήριξη στην αντιστοίχιση εταιρικής στρατηγικής με τα κατάλληλα στελέχη στις ακόλουθες περιπτώσεις: Ύφεση/Ταχεία ανάπτυξη/Διαχείριση κρίσης/ Νέα στρατηγική, Εξορθολογισμός/Αναδιάρθρωση/Μείωση κόστους/Συγχωνεύσεις και εξαγορές, Due Diligence, Αλλαγές στην Διοικητική ομάδα και σε Πλάνα Διαδοχής Στελεχών. Καταλήγοντας, η Νάνσυ Μαθιουδάκη σχολίασε στο Workforce: «Η HR Quest/Alexander Hughes, το ελληνικό υποκατάστημα της Alexander Hughes στην Ελλάδα, διαθέτει μια πολύ έμπειρη ομάδα, η οποία είναι πιστοποιημένη στη χρήση της συγκεκριμένης μεθοδολογίας και στα αντίστοιχα ψυχομετρικά εργαλεία (Behavioral Interviews, Hogan, αλλά και την ειδική τεχνογνωσία και βάση δεδομένων της Alexander Hughes) και είναι σε θέση να ανταποκριθεί άμεσα στις συγκεκριμένες ανάγκες αξιολόγησης επιχειρήσεων/οργανισμών με την υποστήριξη των διεθνών εμπειρογνομώνων της, τόσο στην Ελλάδα όσο και στο εξωτερικό».

Ο MR. HORST SCHULZE ΣΤΟ CX SUMMIT 2021

Ο κορυφαίος ηγέτης του ξενοδοχειακού κλάδου



Horst H. Schulze

Ο Mr. Horst Schulze, Founder & Former President & COO The Ritz Carlton Hotel Group, Founder & Former CEO Capella Hotel Group, Business Leader & Author θα ξεκινήσει το διεθνές συνέδριο CX Summit 2021, που θα πραγματοποιηθεί την Πέμπτη 28 Ιανουαρίου από την Boussias Communications. Κατά τη διάρκεια της συνέντευξης, ο κορυφαίος manager ξενοδοχειακών συγκροτημάτων θα μιλήσει μεταξύ άλλων για την εσωτερική δύναμη η οποία τον ωθούσε σε όλα όσα κατάφερε, θα μοιραστεί ιστορίες CX από το The Ritz, θα αποκαλύψει τα μυστικά στη

διαδικασία πρόσληψης, καθώς και τι θεωρούσε ως την πιο σημαντική δουλειά του ως Πρόεδρος και COO στο The Ritz Carlton. (Περισσότερα εδώ: www.cxsummit.live. Πληροφορίες: Μαριλένα Παππά, Τ: 210 6617777, εσωτ. 222, e-mail: mpappas@boussias.com)

PERSONAL BRANDING ΑΠΟ ΤΟ E-LEARNING ΤΟΥ ΟΠΑ

Το πρόγραμμα ξεκινά στις 24 Φεβρουαρίου και είναι διάρκειας 12 εβδομάδων

Ξεκινά στις 24 Φεβρουαρίου από το e-learning του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών το πρόγραμμα Personal Branding, το οποίο παρουσιάζει μια ολοκληρωμένη προσέγγιση του personal branding, στηριζόμενο στις Αρχές και τα εργαλεία που αναπτύχθηκαν και χρησιμοποιούνται στο marketing επιχειρήσεων και οργανισμών. Στόχος του είναι να δώσει στον σύγχρονο επαγγελματία τα εφόδια που θα τον βοηθήσουν να διαμορφώσει και να επικοινωνήσει αποτελεσματικά το ξεχωριστό επαγγελματικό του προφίλ, να αφογκράζεται και να προσαρμόζεται εγκαίρως στις μεταβολές του εξωτερικού περιβάλλοντος, παραμένοντας πάντα επίκαιρος και σε ζήτηση.

Το πρόγραμμα απευθύνεται σε επαγγελματίες κάθε ειδικότητας, είτε δραστηριοποιούνται ως ελεύθεροι επαγγελματίες είτε εργάζονται ως μισθωτοί στον ιδιωτικό ή το δημόσιο τομέα, καθώς και σε φοιτητές, οι οποίοι θα μάθουν πώς παράλληλα με τις σπουδές τους μπορούν να δημιουργήσουν τις προϋποθέσεις για την επιτυχημένη μετάβασή τους στην αγορά εργασίας. Το πρόγραμμα Personal Branding είναι διάρκειας 12 εβδομάδων, οι εγγραφές έχουν ξεκινήσει και λήγουν στις 14 Φεβρουαρίου. Διδάσκοντες είναι η Μαρίνα Ψιλούτσικου, Επιστημονική υπεύθυνη του προγράμματος ΕΔΙΠ, Σχολής Διοίκησης Επιχειρήσεων, ΟΠΑ και η Βίκυ Ευαγγελίου, Transitioning Communication Strategy into Execution - Business Development.

boussias • virtual experience

Ius Laboris Greece Global HR Lawyers
Kremalis**26.01.2021**
Live on your Screen

Employment Law conference 2021

Η μετάλλαξη των εργασιακών σχέσεων

Απαντήσεις, βιώσιμες λύσεις, σύγχρονες τάσεις σε πρακτικά ζητήματα εργασιακών θεμάτων διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού αλλά και ζητήματα ασφαλιστικού δικαίου.

www.employmentlaw.gr

Μεγάλος Χορηγός

Deloitte.

Livestreaming by



boussias | communications

ΣΥΜΜΕΤΟΧΕΣ: Μαίρη Καλλιφίδα, T: 210 6617 777 (εσωτ. 333), E: mkalifida@boussias.com
ΧΟΡΗΓΙΕΣ: Μαρίνα Καφέζα, T: 210 6617777 (εσωτ. 252), E: mkafeza@boussias.com



Willis Towers Watson: Αυτοματοποίηση και δημιουργία νέων ρόλων στα τμήματα HR

HR Data Analysts, Learning Designers, Employee Onboarding Specialists, νέοι ρόλοι στο HR

Σύμφωνα με μελέτη της Willis Towers Watson, η οποία ανέλυσε 27 διαφορετικούς ρόλους των τμημάτων HR, το 90% των εργασιών της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού αναμένεται να επηρεαστεί σημαντικά από την τεχνολογική πρόοδο τα επόμενα πέντε χρόνια. Ειδικότερα, το 29% των εργασιών, το οποίο σχετίζεται με Associate και Executive επίπεδο, αναμένεται να επηρεαστεί σε πολύ μεγάλο βαθμό, ακόμα και να αυτοματοποιηθεί τελείως. Οι εργασίες αυτές περιλαμβάνουν το talent management, την εκπαίδευση, την προσέλκυση νέων ταλέντων και τις επιβραβεύσεις. Επιπλέον, η τεχνολογία αναμένεται να έχει μέτρια επιρροή για το 60% των ρόλων, όπως είναι οι managers και οι heads, ενώ μικρή επιρροή προβλέπεται να υπάρξει μόνο σε τρεις ρόλους και συγκεκριμένα σε αυτούς των Heads of Talent Management, HR Business Partners (HRBP) και Managers of Organisation Development. Εντούτοις, η μελέτη εξηγεί πως οι εν λόγω ρόλοι οφείλουν να προσαρμοστούν ώστε να ανταποκρίνονται στις ανάγκες ενός ευρύτερου δικτύου ταλέντων και να επιδείξουν περισσότερο engagement με την επιχείρηση, ούτως ώστε να συμβάλλουν στον μετασχηματισμό και στην γενικότερη αλλαγή. Επίσης, γίνεται λόγος για δημιουργία νέων θέσεων μέσα στο HR, μεταξύ των οποίων περιλαμβάνονται οι HR Data Analysts, οι Learning Designers και οι Employee Onboarding Specialists. Τέλος, η μελέτη τονίζει τη σημασία της συνεχούς επιμόρφωσης των επαγγελματιών του HR και εστιάζει σε ορισμένες κρίσιμες δεξιότητες για το μέλλον, στις οποίες συγκαταλέγονται η ικανότητα για υιοθέτηση HR τεχνολογιών, το change management και το agile mindset.

ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ: ΔΕΣΜΕΥΤΙΚΑ ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ ΤΩΝ ΑΜΟΙΒΩΝ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ

Το 70% του παγκόσμιου εργατικού δυναμικού στην Υγεία και στην Κοινωνική Μείριμνα είναι γυναίκες και αμείβονται με τον κατώτατο μισθό



Την υποβολή δεσμευτικών μέτρων σχετικά με τη διαφάνεια των αμοιβών ζητούν οι ευρωβουλευτές από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, προκειμένου να καλυφθεί το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων. Αυτό αποφάσισε η ολομέλεια του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου σε συνεδρίαση στις Βρυξέλλες, στο πλαίσιο συζήτησης για την στρατηγική ισότητας των δύο φύλων.

Στο πλαίσιο της πανδημίας, οι ευρωβουλευτές υπογραμμίζουν ότι το 70% του παγκόσμιου εργατικού δυναμικού στον τομέα της υγείας και της κοινωνικής μέριμνας είναι γυναίκες, που συχνά αμείβονται με τον κατώτατο μισθό. Ζητούν την εξίσωση των μισθών και των εργασιακών συνθηκών σε γυναικοκρατούμενους τομείς όπως η φροντίδα, η υγεία και η λιανική πώληση. Γενικότερα, το Κοινοβούλιο χαιρετίζει τα θετικά μέτρα που περιλαμβάνονται στη νέα στρατηγική της Ε.Ε. για την ισότητα των φύλων, αλλά ζητά πρόσθετες δράσεις και συγκεκριμένους και δεσμευτικούς στόχους. Στην έκθεση που εγκρίθηκε με 464 ψήφους υπέρ, 119 κατά και 93 αποχές την προηγούμενη Πέμπτη, οι ευρωβουλευτές περιγράφουν τη στρατηγική της Επιτροπής για την ισότητα των φύλων 2020-2025 ως φιλόδοξη, αλλά εκφράζουν την λύπη τους για την ασάφεια που τη διακρίνει σε σημεία, όπως και για την έλλειψη συγκεκριμένων στόχων με ορίζοντα το 2025 και σαφή εργαλεία παρακολούθησης.

ΥΠΟ ΕΞΕΤΑΣΗ ΝΕΑ ΜΕΤΡΑ ΣΤΗΡΙΞΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Επιδότησεις παγίων δαπανών, προγράμματα κατάρτισης, παράταση υποχρεώσεων κ.α.

Νέα μέτρα στήριξης της απασχόλησης προωθεί η κυβέρνηση, προσπαθώντας να αμβλύνει τις δυσκολίες της επόμενης μέρας. Σύμφωνα με πληροφορίες του Workforce, για όσες επιχειρήσεις ενταχθούν στην Επιστρεπτέα Προκαταβολή 6, που αναμένεται να ανοίξει τον Μάρτιο, θα απαγορευθούν οι απολύσεις έως και τον Σεπτέμβριο. Η Επιστρεπτέα 5 που έκλεισε πριν λίγες μέρες επεκτείνει την απαγόρευση απολύσεων έως και τον Ιούνιο. Υπενθυμίζεται ότι από τον Μάρτιο το 2020, υπό καθεστώς στήριξης έχουν μπει 740.000 εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα. Οι επιχειρήσεις που εντάχθηκαν στο καθεστώς προστασίας έχουν δεσμευθεί να διατηρήσουν τους εργαζομένους τους τουλάχιστον άλλο τόσο χρόνο όσο διαρκεί η αναστολή. Άλλωστε, στον προϋπολογισμό του 2021, η κυβέρνηση έχει προϋπολογίσει την μείωση της ανεργίας από το 16,9% το 2020 στο 16% το 2021.

Σύμφωνα με πληροφορίες του Workforce, η κυβέρνηση αυτή τη στιγμή επεξεργάζεται σειρά νέων μέτρων στήριξης επιχειρήσεων και εργαζομένων, όπως:

1. Επιδότηση παγίων δαπανών επιχειρήσεων που εμφάνισαν μειωμένο τζίρο το 2020 και ζημίες. Οι πάγιες αυτές δαπάνες αφορούν μισθούς, ενέργεια, ύδρευση, ενοίκια, τηλεπικοινωνίες.
2. Ευρύ πρόγραμμα κατάρτισης εργαζομένων που θα χρηματοδοτηθεί από το Ταμείο Ανάκαμψης και τα ΕΣΠΑ.
3. Πρόγραμμα δημιουργίας 100.000 νέων θέσεων εργασίας, με κάλυψη των ασφαλιστικών εισφορών από το κράτος για 6 μήνες. Μέχρι σήμερα έχουν καλυφθεί 18.000 θέσεις, υπολείπονται ακόμα 82.000.
4. Παράταση αναστολών φορολογικών και ασφαλιστικών υποχρεώσεων και μετά τον Απρίλιο.

boussias • virtual experience

HR
PROFESSIONAL**25.02.2021**
LIVE ON YOUR SCREEN**EARLY BIRD**
-20% ΕΩΣ 29/01/2021

Recruitment & Resourcing conference 2021

New ways of getting the best (of) people

Η πανδημία επηρέασε τις διαδικασίες των προσλήψεων αλλά και της αξιοποίησης των εργαζομένων στο πλαίσιο των εταιρικών αναγκών. Ποιες πρακτικές αναδύονται στον κλάδο του recruitment εξαιτίας του Covid-19; Υπάρχουν τρόποι για μεγιστοποίηση των αποτελεσμάτων του resourcing? Ποιες είναι οι βέλτιστες στρατηγικές προσέλκυσης και αξιοποίησης ταλέντων; Πόσο σημαντικά είναι το Recruitment Marketing και το Employer's branding σε εποχές κρίσεων;

www.recruitmentconference.gr

boussias | communications

ΣΥΜΜΕΤΟΧΕΣ: Μαίρη Καλλιφίδα, T: 210 6617777 (εσωτ. 333), E: mkalifida@boussias.com
ΧΟΡΗΓΙΕΣ: Μαρίνα Καφέζα, T: 210 6617777 (εσωτ. 252), E: mkafeza@boussias.com
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ: Τζένη Αναγνωστοπούλου, T: 210 6617777 (εσωτ. 278), E: ja@boussias.com


Ευάγγελος Τάρταρης

«Εστιάζουμε σταθερά στην προσέλκυση νέων εργαζομένων»

Αύξηση 28% του ανθρώπινου δυναμικού της Volterra το 2020

«Η Volterra, μέσα από τη δράση

της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού, επιχειρεί να αναδείξει όλες τις δυνατότητες και τις ικανότητες των στελεχών της, με βάση, πρωτίστως, τις κατάλληλες οργανωτικές και δομικές συνθήκες που επιτρέπουν την εφαρμογή των πιο σύγχρονων και ανοικτών όρων management» τόνισε στο Workforce ο Ευάγγελος Τάρταρης, HR Director της εταιρείας. Ο ίδιος έκανε λόγο για τη στοχευμένη πολιτική προσέλκυσης εργαζομένων της εταιρείας, η οποία δείχνει σαφή εμπιστοσύνη στη νέα γενιά επιστημόνων και επαγγελματιών της χώρας, διατηρώντας σταθερά έναν χαμηλό ηλικιακό μέσο όρο.

«Δεδομένου όμως, ότι οι υπηρεσίες που προσφέρουμε εκτείνονται σε όλο το φάσμα της αγοράς ενέργειας (προμήθεια, παραγωγή, εμπορία), οι ανάγκες σε προσωπικό προϋποθέτουν και μια σημαντική διαφοροποίηση στην αναζήτηση ακαδημαϊκών προσόντων, τεχνικών δεξιοτήτων, και, βέβαια, εργασιακής εμπειρίας» εξήγησε και συμπλήρωσε πως «τα παραπάνω, αν και είναι ιδιαίτερα απαιτητικά, υπηρετούν την κεντρική φιλοσοφία της εταιρείας για σταθερά βήματα ανάπτυξης, ισορροπώντας ανάμεσα στο δυναμικό περιβάλλον της αγοράς και τις θεσμικές διαδικασίες που απαιτείται να διαθέτει κάθε αξιόπιστη επιχείρηση».

«Στόχος η αύξηση του προσωπικού μας κατά 18% το 2021»

Επιπλέον, αναφερόμενος στη χρονιά που μας πέρασε, ο Ε. Τάρταρης σημείωσε ότι το 2020, εξαιτίας του Covid-19, αποτέλεσε μια ισχυρή δοκιμασία για το σύνολο της κοινωνίας και της οικονομίας. «Η αγορά ενέργειας επλήγη πιθανώς λιγότερο από τις υπόλοιπες, όμως, οι προσπάθειες που χρειάστηκε να καταβληθούν για τη διασφάλιση της υγείας των εργαζομένων και τη διατήρηση της λειτουργικότητας σε υψηλά επίπεδα, ήταν -και είναι ακόμη- τεράστιες.

Παρά τις δυσκολίες, η εταιρεία έμεινε σταθερή στη φιλοσοφία της και προχώρησε σε ευρείες οργανωτικές και διοικητικές αναδιατάξεις, ενώ, ταυτόχρονα, συνέχισε την επεκτατική της πολιτική στην προσέλκυση νέων εργαζομένων. Το αποτέλεσμα είναι μια πιο συμπαγής και εξειδικευμένη δομή, σε συνδυασμό με την αύξηση του προσωπικού κατά 28% σε απόλυτους αριθμούς.

Τέλος, αναφορικά με το 2021, ο HR Director της Volterra έχει προϋπολογίσει περαιτέρω αύξηση του προσωπικού κατά 18%, ενώ, υπογράμμισε ότι «η νέα χρονιά έχει μπροστά της ορατά και λιγότερο ορατά προβλήματα, νέα αλλά και χρονίζοντα εμπόδια και πάνω από όλα, φιλόδοξους στόχους. Σε κάθε περίπτωση, το στελεχιακό και εργασιακό δυναμικό της Volterra θα είναι έτοιμο να αντιμετωπίσει την οποιαδήποτε πρόκληση».

Χριστόφορος Παυλάκης

SIEMENS: ΤΙΜΗΣΕ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΤΗΣ ΩΣ ΕΦΕΥΡΕΤΕΣ ΤΗΣ ΧΡΟΝΙΑΣ

Οι εργαζόμενοι ανέφεραν 5.116 εφευρέσεις το 2020, 23 κάθε μέρα

Για 26η φορά, η Siemens αναγνώρισε εργαζομένους ως Εφευρέτες της Χρονιάς για το έτος 2020, τιμώντας τα εξαιρετικά ερευνητικά επιτεύγματά τους. Ειδικότερα, οι 22 βραβευμένοι από τις τρεις εταιρείες Siemens AG, Siemens Energy και Siemens Healthineers είναι από την Κίνα, τη Γερμανία, τη Γαλλία, την Ινδία, το Ισραήλ, την Ισπανία και τις ΗΠΑ και αποτελούνται τόσο από μεμονωμένους ερευνητές όσο και από διάφορες ομάδες έρευνας και ανάπτυξης που εργάζονται διεθνώς. Επιπλέον, οι ηλικίες όσων παρέλαβαν το βραβείο κυμαίνονται από περίπου 20 έως 60 έτη, με τους νεότερους από αυτούς να είναι ακόμα φοιτητές και τους πιο έμπειρους να πλησιάζουν ήδη το τέλος της επαγγελματικής τους ζωής και να μπορούν να ανατρέξουν σε μια επιτυχημένη καριέρα. Σημειώνεται ότι οι εργαζόμενοι της Siemens ανέφεραν συνολικά 5.116 εφευρέσεις το οικονομικό έτος 2020, γεγονός που σημαίνει ότι, βάσει των 220 εργάσιμων ημερών, ο αριθμός αυτός αντιστοιχεί σε περίπου 23 εφευρέσεις την ημέρα.

ASTELLAS: ΣΤΗΡΙΞΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ «ΠΑΙΔΙΑΤΡΙΚΗ ΚΑΤ' ΟΙΚΟΝ ΝΟΣΗΛΕΙΑ»

Ένα γιορτινό μήνυμα αλληλεγγύης, στηρίζοντας οικονομικά τον Οργανισμό «Το Χαμόγελο του Παιδιού» έστειλαν η Astellas Pharmaceuticals AEBE και το ανθρώπινο δυναμικό της. Η εταιρεία στήριξε τη λειτουργία του προγράμματος «Παιδιατρική Κατ' οίκον Νοσηλεία» κατά την περίοδο των γιορτών, με το ανθρώπινο δυναμικό της Astellas να συγκεντρώνει χρήματα για την αγορά δώρων για τα παιδιά του προγράμματος. Η στήριξη του εν λόγω προγράμματος, το οποίο υλοποιεί «Το Χαμόγελο του Παιδιού» σε συνεργασία με το Γ.Ν. Ιπποκράτειο στη Θεσσαλονίκη, προσφέρει ιατρική και νοσηλευτική φροντίδα σε παιδιά που πάσχουν από σοβαρά προβλήματα υγείας.


Alan Jope

«Είμαστε ο 2ος διαφημιζόμενος στον κόσμο, θα ηγηθούμε της αλλαγής»

Νέα μοντέλα απασχόλησης θα δημιουργήσει η Unilever

Η Unilever ανακοίνωσε σειρά δεσμεύσεων και δράσεων, οι οποίες στοχεύουν να συμβάλλουν σε μια πιο δίκαιη και χωρίς αποκλεισμούς κοινωνία, βελτιώνοντας το βιοτικό επίπεδο σε όλο το φάσμα της εφοδιαστικής της αλυσίδας, δημιουργώντας ευκαιρίες μέσω της ένταξης (inclusion) και προετοιμάζοντας τους ανθρώπους για τη μελλοντική απασχόλησή τους. Σύμφωνα με την εταιρεία, οι κύριες δεσμεύσεις της περιλαμβάνουν:

- Διασφάλιση ότι όλοι όσοι παρέχουν άμεσα αγαθά και υπηρεσίες στην εταιρεία θα έχουν απολαβές ή εισόδημα τουλάχιστον στο επίπεδο επαρκούς διαβίωσης, έως το 2030.
- Δαπάνη €2 δισεκατομμύρια ευρώ ετησίως σε εταιρείες προμηθευτών, οι οποίες ανήκουν και διευθύνονται από άτομα ομάδων που υπο-εκπροσωπούνται, έως το 2025.
- Επένδυση σε καινοτόμα, νέα μοντέλα απασχόλησης για τους υπαλλήλους της και εκπαίδευση 10 εκατ. νέων σε βασικές δεξιότητες που θα τους προετοιμάζουν για ευκαιρίες απασχόλησης, έως το 2030.

«Θα καταπολεμήσουμε τα στερεότυπα»

«Θέλουμε να χρησιμοποιήσουμε τη δύναμη των μαρκών μας και τη θέση μας ως ο δεύτερος μεγαλύτερος διαφημιζόμενος στον κόσμο, για να ηγηθούμε της αλλαγής» τονίζει μεταξύ άλλων ο Alan Jope, Διευθύνων Σύμβουλος της Unilever, ανακοινώνοντας ότι η εταιρεία θα αυξήσει τον αριθμό των διαφημίσεων που περιλαμβάνουν άτομα από διαφορετικές ομάδες, τόσο στην οθόνη όσο και πίσω από την κάμερα.

«Θα βοηθήσουμε στην αντιμετώπιση της εξάπλωσης των στερεοτύπων που διαιωνίζονται συχνά μέσω των διαφημίσεων και θα προωθήσουμε μια εκπροσώπηση όλων των ανθρώπων χωρίς αποκλεισμούς» αναφέρει χαρακτηριστικά.

«Επανεκπαίδευση για τους υπαλλήλους μας μέχρι το 2025»

Εστιάζοντας στον τομέα του ανθρωπίνου δυναμικού, ο Alan Jope τόνισε ότι η Unilever θα διασφαλίσει ότι έως το 2025, όλοι οι υπάλληλοί της θα επανεκπαιδευτούν ή θα αναβαθμίσουν τις δεξιότητές τους.

«Παρότι ενδέχεται να μην είμαστε σε θέση να προσφέρουμε μόνιμες, πλήρους απασχόλησης, σταθερές θέσεις εργασίας για μία ζωή, θέλουμε να διασφαλίσουμε ότι οι υπάλληλοί μας διαθέτουν τις δεξιότητες που απαιτούνται για να προστατεύσουν τα προς το ζην, είτε εντός είτε εκτός Unilever» ανέφερε.

Παράλληλα τόνισε ότι η Unilever θα δημιουργήσει νέα μοντέλα απασχόλησης και θα παράσχει στους ανθρώπους της την επιλογή της ευέλικτης εργασίας, έως το 2030, συνεργαζόμενη πάντα με τα σωματεία και τους εκπροσώπους των εργαζομένων, όπως διευκρίνισε.

Όπως είπε, τα μοντέλα αυτά περιλαμβάνουν την ανάπτυξη και δοκιμή νέων τρόπων εργασίας με στόχο την ασφάλεια και την ευελιξία των εργαζομένων, ευέλικτες συμβάσεις εργασίας με παροχές όπως συνταξιοδοτικά προγράμματα ή τη δυνατότητα προσωρινής διακοπής εργασίας για σπουδές ή επανεκπαίδευση.

«Αυτό θα δημιουργήσει ένα περιβάλλον, το οποίο εκτιμά τη διαφάνεια και

την προσαρμοστικότητα, αυξάνει το ταλέντο και τις επιδόσεις και δομεί την ανθεκτικότητα» επισημαίνει ο ίδιος.

«Θα χτίσουμε επαγγελματικές δεξιότητες, θα μοιραστούμε ευκαιρίες εργασίας»

Πέραν της Unilever, ο Διευθύνων Σύμβουλος της εταιρείας ανακοίνωσε ότι έως το 2030, ο όμιλος θα συμβάλει στην ενίσχυση 10 εκατ. νέων με βασικές δεξιότητες που θα τους προετοιμάζουν για ευκαιρίες απασχόλησης. «Δημιουργούμε συνέργειες με το LevelUp - μια πλατφόρμα απασχόλησης για νέους - για την παροχή one-stop shop για τους νέους, όπου θα ανακαλύπτουν το δικό τους όραμα, θα αποκτούν πρόσβαση στην εκπαίδευση, τον εθελοντισμό και την εργασιακή εμπειρία» τόνισε. Και κατέληξε:

«Θα ενισχύσουμε επίσης τα προγράμματα μαθητευόμενων μας σε όλο τον κόσμο και θα συνεργαστούμε με τους προμηθευτές και τους αντιπροσώπους μας, ώστε να χτίσουμε επαγγελματικές δεξιότητες και να μοιραστούμε ευκαιρίες εργασίας, για να συμβάλλουμε στην αύξηση της απασχόλησης των νέων». Και ο Alan Jope κατέληξε:

«Όταν ο μισθός ή το εισόδημα των ανθρώπων επαρκεί για τη διαβίωσή τους, υπάρχει άμεσο όφελος για την οικονομία, δεδομένου ότι έτσι τροφοδοτούνται οι καταναλωτικές δαπάνες, δημιουργούνται θέσεις εργασίας, στηρίζονται οι μικρές επιχειρήσεις, αυξάνεται η παραμονή των εργαζομένων στις εταιρείες και βελτιώνεται η παραγωγικότητα και η ποιότητα της εργασίας - δημιουργώντας συνολικά έναν ηθικό κύκλο οικονομικής ανάπτυξης».



Pulse RC/Socialdoo: Πιο παραγωγική και ενδιαφέρουσα η εργασία στο γραφείο

Το 68% νιώθει μεγαλύτερη σιγουριά και ασφάλεια όταν εργάζεται στους χώρους εργασίας

Σύμφωνα με πανελλαδική έρευνα της Pulse RC με δείγμα άνω των 2000 ατόμων, που πραγματοποιήθηκε με πρωτοβουλία της Socialdoo στα τέλη Οκτωβρίου του 2020, το 41% των ερωτηθέντων εξήγησε ότι η τηλεργασία μπορεί να υποκαταστήσει την εργασία στο γραφείο σε «μέτριο βαθμό», το 34% σε «μεγάλο/μέγιστο βαθμό» και το 24% σε «μικρό βαθμό έως καθόλου», με το 80% των οικονομικά ενεργών συμμετεχόντων να δηλώνει ότι η φυσική παρουσία έχει πλεονεκτήματα τόσο για τον εργαζόμενο, όσο και για την εταιρεία και το 70% των συμμετεχόντων να θεωρεί πιο παραγωγική την εργασία στο γραφείο. Επιπλέον, το 79% τονίζει ότι η εργασία στο γραφείο θα βοηθούσε περισσότερο στη συνεργασία με τους συναδέλφους/συνεργάτες, το 73% ότι βοηθά καλύτερα την προσέγγιση των στόχων και του οράματος της επιχείρησης, ενώ το 68% αναφέρει μεγαλύτερο ενδιαφέρον όταν εργάζεται στο γραφείο και το 68% ότι νιώθει μεγαλύτερη σιγουριά και ασφάλεια για την εργασία του. Τέλος, στην ερώτηση για το ποιος τύπος εργασίας θα βοηθούσε περισσότερο στις σχέσεις με τα μέλη της οικογένειας, το 47% απάντησε την εργασία από το γραφείο και το 38% την εξ αποστάσεως εργασία, ενώ παρατηρείται σχεδόν ισορροπία στο ερώτημα για το ποιος τύπος είναι πιο αποδοτικός οικονομικά, με το 40% να σημειώνει την εργασία στο γραφείο και το 42% την εργασία από το σπίτι.

ΟΑΕΔ: ΝΕΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΠΙΔΟΤΗΣΗΣ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ 7.000 ΑΝΕΡΓΟΥΣ

Αφορά ιδιωτικές επιχειρήσεις χωρίς δέσμευση απασχόλησης

Ξεκινούν από την ερχόμενη Παρασκευή 29 Ιανουαρίου οι αιτήσεις για το νέο πρόγραμμα δημιουργίας 7.000 νέων θέσεων εργασίας για ανέργους του ΟΑΕΔ. Αναλυτικότερα, το εν λόγω πρόγραμμα απευθύνεται σε ιδιωτικές επιχειρήσεις, με διάρκεια επιδότησης τους 12 μήνες και έχει ως σκοπό την προώθηση της απασχόλησης, ιδιαίτερα για τους μακροχρόνια ανέργους και τους ανέργους μεγαλύτερων ηλικιών. Ο πρώτος κύκλος αφορά 5.000 θέσεις εργασίας και ο επόμενος κύκλος θα προκηρυχτεί 4 μήνες μετά την ημερομηνία λήξης υποβολής των αιτήσεων του πρώτου κύκλου, μέχρι να εξαντληθεί ο συνολικός προϋπολογισμός που ανέρχεται στα 44.000.000€, ο οποίος συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, μέσω του Ε.Π. «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση 2014-2020». Σημειώνεται, τέλος, ότι δεν υπάρχει δέσμευση απασχόλησης μετά το τέλος του προγράμματος και προβλέπονται απλουστευμένες και ταχύτερες διαδικασίες ένταξης και αποπληρωμής.

HSBC Μ. ΒΡΕΤΑΝΙΑΣ: ΚΛΕΙΝΕΙ ΥΠΟΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΑ, ΜΕΤΑΦΕΡΕΙ ΤΟ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ



Jackie Uhi

Σε κλείσιμο 82 καταστημάτων στη Μ. Βρετανία προχωρά η HSBC, λόγω της στροφής των πελατών της προς την ψηφιακή τραπεζική. Ειδικότερα, ύστερα από τα συγκεκριμένα κλεισίματα η εταιρεία θα διαθέτει 511 καταστήματα σε ολόκληρη τη χώρα, ενώ δεν αναμένεται να πραγματοποιηθούν απομακρύνσεις, με τους εργαζομένους να μεταφέρονται σε κοντινά καταστήματα. Όπως εξήγησε η Jackie Uhi, επικεφαλής του δικτύου της HSBC UK: «η πανδημία του Covid-19 τόνισε την ανάγκη για τις αλλαγές που κάνουμε. Δεν μας ώθησε σε διαφορετική κατεύθυνση, αλλά ενίσχυσε τα πράγματα στα οποία εστιάζαμε στο παρελθόν και αποκρυστάλλωσαμε τη σκέψη μας».

HEINEKEN Ν. ΑΦΡΙΚΗΣ: ΚΟΒΕΙ 70 ΘΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

«Μαχαίρι» σε 70 θέσεις εργασίας σχεδιάζει να βάλει η Heineken Νότιας Αφρικής, παγώνοντας παράλληλα τις επενδύσεις που προγραμματίζει να υλοποιήσει, λόγω του μεγάλου αντίκτυπου που είχε στις οικονομικές της επιδόσεις η απαγόρευση των πωλήσεων αλκοολούχων ποτών στη χώρα, καθώς και οι περιορισμοί στις συναλλαγές εξαιτίας της πανδημίας. Σημειώνεται πως η Heineken Νότιας Αφρικής απασχολεί περίπου 1.000 εργαζόμενους, την ίδια στιγμή που 165.000 εργαζόμενοι στη συγκεκριμένη βιομηχανία έχασαν τη δουλειά τους από το πρώτο lockdown.

Head of Business Unit, HR Professional

Τζένη Αναγνωστοπούλου, ja@boussias.com

Διευθυντής Σύνταξης

Δημήτρης Κορδεράς, dkorderas@boussias.com, T: 210-6617777 (εσωτ. 103)

Υπεύθυνος Σύνταξης

Χριστόφορος Παυλάκης, chpavlakis@boussias.com

Sponsorship & Advertising Manager

Μαρίνα Καφέζα, mkafeza@boussias.com

Συνδρομές

Δημήτρης Φαραός, farao@boussias.com T: 210-6617777 (εσωτ. 102)

Σελιδοποίηση

Αλέξανδρος Εγγλέζος

www.hrpro.gr / www.boussias.com

Εκδότης: Μιχάλης Μπούσιας

Σύμβουλος Εκδόσεων: Δημήτρης Κορδεράς

Διευθύντρια Εκδόσεων:

Αντωνία Κατσουλιέρη

Διευθύντρια Πωλήσεων: Νένα Γιαννακίδου

Διευθυντής Συνεδρίων και Βραβείων:

Νικόλας Κονδάκης

Creative Director: Γιώργος Τριχιάς