

# Δελτίο Τύπου

Αθήνα, 14 Φεβρουαρίου 2018

## 21<sup>ο</sup> Συμπόσιο Ανθρώπινου Δυναμικού: Η τεχνολογία και τα νέα εργαλεία δεν μπορούν να επιτύχουν αλλαγές δίχως την αλλαγή κουλτούρας

Θερμό καλωσόρισμα απηύθυνε ο **Βαγγέλης Αποστολάκης**, Αντιπρόεδρος της KPMG στην Ελλάδα σε μια κατάμεστη αίθουσα **250 υψηλόβαθμων στελεχών** στο πλαίσιο του 21<sup>ου</sup> Συμποσίου Ανθρώπινου Δυναμικού το οποίο πραγματοποιήθηκε την Τρίτη 13 Φεβρουαρίου με θέμα το «digital HR». Το λόγο πήρε στη συνέχεια ο **John Mattone**, No1 σε Intelligent Leadership και No2 Executive Coach παγκοσμίως. *Ο coach του Steve Jobs δήλωσε ότι «ο ηγέτης δεν πρέπει να παίρνει δεδομένους τους ανθρώπους που εργάζονται για αυτόν. Χρειάζεται να αγγίζει με το λόγο και τις πράξεις του το μυαλό, την καρδιά και τη ψυχή τους. Ένας τρόπος για να επιτευχθεί αυτό είναι μέσω του coaching και της αλλαγής κουλτούρας που έρχεται από τον CEO και τα υψηλόβαθμα στελέχη».* Επίσης υπογράμμισε ότι «η θετική σκέψη οδηγεί σε καλή συμπεριφορά, την οποία εκτιμούν οι εργαζόμενοι και αποδίδουν φέρνοντας καλά αποτελέσματα»

Έπειτα, ο **Nico Orié**, Αντιπρόεδρος, HR Strategy & Operations, Coca - Cola European Partners τόνισε τη σημαντικότητα των HR στελεχών να εστιάζουν στις προσωπικές ανάγκες και στην ενσωμάτωση των ανθρώπων τους. Επίσης, υπογράμμισε ότι η τεχνολογία του HR χρειάζεται να στραφεί γύρω από τη δημιουργία αξίας του ανθρώπινου κεφαλαίου σχετικά με το χρόνο, το ταλέντο και την ενέργεια.

Στη συνέχεια, μίλησε ο **Fons Trompenaars**, ιδρυτής της εταιρείας THT και συγγραφέας, οποίος υπογράμμισε ότι ο καλός ηγέτης χρειάζεται να αναρωτιέται τι μπορεί να κάνει ο ίδιος για να αποδώσει καλύτερα ο εργαζόμενός του και να νιώθει ότι η εργασία του έχει νόημα.

Η **Γκόλφω Αγαπητού**, Assistant General Manager, Head of People Talents, και η **Νατάσσα Πασχάλη**, Head of People Engagement της Eurobank στο πλαίσιο ενός διαδραστικού debate μίλησαν για τον κλυδωνισμό που έφερε η τραπεζική κρίση στον τρόπο αντίληψης των εργαζομένων για το περιβάλλον τους και τον τρόπο με τον οποίο η τράπεζα επανέκτησε την εμπιστοσύνη των ανθρώπων της: «βρήκε αυτή την πρόκληση ως ευκαιρία να δημιουργήσει νέο όραμα και αξίες με τις οποίες οι άνθρωποί της μπορούσαν να ταυτιστούν», δήλωσαν χαρακτηριστικά. Επιπρόσθετα τόνισαν πως δημιουργήθηκε ένα εσωτερικό πρόγραμμα επιβράβευσης για τους ανθρώπους που υιοθετούν τις αξίες και τις φέρνουν στο επίκεντρο, δίνοντας τους το βήμα να αναδείξουν το έργο ή τη δράση για την οποία πιστεύουν ότι αξίζουν αναγνώριση και στο τέλος οι νικητές επιλέγουν οι ίδιοι το βραβείο τους.

Ο **Αντώνης Ρουσελιωτάκης**, αναλυτής-δημοσιογράφος, μίλησε για την έρευνα expense management, της Edenred στην οποία εμφανίζεται μόνο **1 στις 4 επιχειρήσεις** να λειτουργεί με **πιστωτικές κάρτες για εταιρικά έξοδα**, παρά τις ψηφιακές εξελίξεις. Επίσης, δήλωσε ότι ο απολογιστικός ή προκαταβολικός τρόπος εξόφλησης των εξόδων δεν ενδείκνυται αφού φέρνει τους εργαζομένους σε δύσκολη θέση.

Η **Φραγκίσκη Μελίσσα**, Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού, Vodafone υπογράμμισε τη σημαντικότητα του agile, η οποία αποτελεί μια νέα τάση ως πρακτική HR και σύμφωνα με την ίδια μπορεί να αποδώσει καλύτερα όταν αλλάζει ο τρόπος σκέψης και όχι όταν απλά υιοθετούνται νέα εργαλεία.

Η **Μαρία Πατακιούτη**, Human Resources Head, Greece & Cyprus, AIG Greece και ο **Σπύρος Τάσσης** Δικηγόρος LLM, Πρόεδρος ΕΠΠΔΙ, Μέλος ΕΝΠ, co-chair IAPP Greek KnowledgeNet charter συζήτησαν από κοινού για το GDPR και το HR και πρότειναν: οι εταιρείες να ενισχύσουν τα συμβόλαιά τους με ειδικούς όρους για τη διασφάλιση της εφαρμογής των διατάξεων του κανονισμού, να κάνουν τακτικούς ελέγχους (ασφάλειας, διαδικασιών, δικαιωμάτων πρόσβασης, προμηθευτών) και να δείχνουν μεγάλη προσοχή στη διαφύλαξη και διαχείριση προσωπικών δεδομένων.

Στο πλαίσιο του πάνελ με θέμα «Digital HR: Ευκαιρία ή απειλή;» με συντονίστρια την **Μαρίκα Λάμπρου**, Managing Director, ΚΑΥΚΑΣ και ομιλητές τους **Νίκο Δρανδάκη**, Ιδρυτής & CEO, Beat, **Στάθα Κρεμμύδα**, Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού Νοτιοανατολικής Ευρώπης, Nokia και **Άρη Μιχάλη**, HR Processes & Information Systems Senior Manager Fixed & Mobile, Όμιλος ΟΤΕ ανέφεραν ότι οι εργαζόμενοι στον τομέα του HR δεν χρειάζεται να γίνουν guru της τεχνολογίας, αλλά να μάθουν τον τρόπο με τον οποίο μπορεί αυτή να αξιοποιηθεί όπως για παράδειγμα με τη δημιουργία εταιρικής μνήμης στις εταιρείες, ώστε όταν φεύγει κάποιος, η γνώση να μένει και να μη χρειαστεί η εκ νέου ανακάλυψή της.

Τέλος, το συνέδριο ολοκληρώθηκε με τον **Κυριάκο Πιερρακάκη**, Διευθυντή Ερευνών, διαΝΕΟσις ο οποίος αναφερόμενος στη θεωρία της δημιουργικής καταστροφής του Schumpeter δήλωσε ότι «για κάθε μια νέα τεχνολογία η οποία δημιουργείται, μια παλιά καταστρέφεται. Σταδιακά τα ανειδίκευτα επαγγέλματα θα τείνουν σε κατάργηση (με την ανάπτυξη αυτοκινήτων δίχως οδηγούς για παράδειγμα), ενώ οι επαγγελματίες υψηλής εξειδίκευσης ήδη είναι περιζήτητοι και δυσεύρετοι».

Φωτο 1: άποψη αίθουσας στην ομιλία του John Mattone

Φωτο 2: Στιγμιότυπο από την ομιλία του Nico Orié

Φωτο 3: Στιγμιότυπο από την ομιλία του Fons Trompenaars

### **ΛΙΓΑ ΛΟΓΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ KPMG**

Η KPMG είναι ένα παγκόσμιο δίκτυο εταιρειών παροχής Ελεγκτικών, Φορολογικών και Συμβουλευτικών υπηρεσιών. Δραστηριοποιούμαστε σε 154 χώρες και περιοχές και απασχολούμε περισσότερα από 200 000 άτομα σε εταιρείες-μέλη παγκοσμίως. Οι ανεξάρτητες εταιρίες-μέλη του δικτύου της KPMG είναι συνδεδεμένες με την KPMG International Cooperative (KPMG International), μια ελβετική εταιρεία. Κάθε εταιρεία της KPMG είναι νομικά διακριτή και αυτοτελής οντότητα και αυτοχαρακτηρίζεται ως τέτοια.

**Σημείωση για το Συντάκτη**: Για περισσότερες πληροφορίες μπορείτε να επικοινωνήσετε με τον Αλκιβιάδη Σιαράβα, Marketing & Communications Manager της KPMG, τηλ. 211 18 15 857, [asiaravas@kpmg.gr](mailto:asiaravas@kpmg.gr)

LinkedIn KPMG Greece

