



# 22<sup>ο</sup> Συμπόσιο Ανθρώπινου Δυναμικού

**Tailor-make the future of work**

**7 Φεβρουαρίου 2019  
Ξενοδοχείο Divani Caravel**

[kpmgevents.gr](http://kpmgevents.gr)



**POST  
EVENT  
REPORT**





## 22ο Συμπόσιο Ανθρώπινου Δυναμικού: Το μέλλον της εργασίας είναι προσωποποιημένο και με ανθρωπιστικό χαρακτήρα

Τις εντυπώσεις κατάφερε να κλέψει για μια ακόμα χρονιά το «ιστορικό» πλέον **Συμπόσιο Ανθρώπινου Δυναμικού** της **KPMG**, το οποίο πραγματοποιήθηκε την Πέμπτη 7 Φεβρουαρίου, στο ξενοδοχείο Divani Caravel, για 22η χρονιά. Περισσότερα από 230 στελέχη HR έδωσαν και φέτος το «παρών» προκειμένου να αποτελέσουν μέρος του διαλόγου για τα ψηφιακά (και όχι μόνο) περιβάλλοντα εργασίας, το -αναπόφευκτο- reskilling των εργαζομένων για τις προδιαγραφές της νέας εποχής αλλά και το γενικότερο μέλλον της εργασίας.

«Σε εποχές αβεβαιότητας και μετασχηματισμού, οι **“one size fits all”** λύσεις έχουν πλέον αμφίβολη αποτελεσματικότητα.

Στο εργασιακό περιβάλλον του μέλλοντος, τα παραδοσιακά job descriptions, τα δοκιμασμένα πλάνα ανάπτυξης στελεχών και το καθιερωμένο μοντέλο 9-5 ίσως και να μην λειτουργούν πλέον, με αποτέλεσμα οι ηγέτες HR να καλούνται να σκύψουν ακόμα περισσότερο πάνω στον άνθρωπο, δημιουργώντας πραγματικά **“tailor made”** στρατηγικές για τις ανάγκες του κάθε οργανισμού, αλλά και της σύγχρονης εποχής», δήλωσε στην εισαγωγή του ο **Βαγγέλης Αποστολάκης**, Deputy Senior Partner της KPMG.

Τις εργασίες του Συμποσίου άνοιξε η **Ayalla Reuven Lelong** επισημαίνοντας στους HR Directors ότι, στο μέλλον, θα πρέπει να εξοικειωθούν με **“out of context”** καταστάσεις. Η ίδια αναγνώρισε ως μεγάλη ευκαιρία του ψηφιακού μετασχηματισμού τη σύγχρονη «ιστορική συγκυρία, όπου, για πρώτη φορά εταιρείες και εργαζόμενοι έχουν το ίδιο κίνητρο: να παραμείνουν εναρμονισμένοι με την εποχή τους».

### Οι δύο όψεις της τεχνολογίας

Για τον ανατρεπτικό futurist **George Muir**, το θέμα το οποίο τίθεται δεν είναι εάν η Τεχνητή Νοημοσύνη θα αντικαταστήσει την ανθρώπινη εργασία, αλλά το πότε. Δουλειές όπως **ταμίας, οδηγός φορτηγού, λογιστής θα έχουν εξαφανιστεί μέχρι το 2025**, ενώ έννοιες όπως ανταμοιβή ανά ώρα εργασίας και κοινωνική πρόνοια θα μετασχηματιστούν ριζικά με τη διάδοση της τεχνητής νοημοσύνης. Σύμφωνα με τον επί 25 έτη digital workplace architect της IKEA, η οργάνωση σε κοινότυπες θα κερδίσει έδαφος, και ο ρόλος του HR σε αυτό θα είναι κομβικός.

Στο παρόν, ως κυρίαρχη τάση διαφαίνεται η ένταξη data scientists αλλά και η δημιουργία ξεχωριστών μονάδων **talent και people intelligence** στα τμήματα HR, –κατά το παράδειγμα εταιρειών, όπως είναι η Philips και η Swisscom. «Τα πληροφοριακά δεδομένα που αφορούν στο ανθρώπινο δυναμικό είναι στρατηγικής σημασίας: μια εταιρεία μπορεί να γίνει στόχος εξαγοράς μόνο και μόνο για τους ανθρώπους της, και όχι για τα προϊόντα ή τον πλούτο της. Με αυτόν τον τρόπο, το Talent Intelligence μπορεί να καθοδηγήσει τις στρατηγικές αποφάσεις του οργανισμού», τόνισε ο **Gerrit Schimmelpenninck** από τη διεθνή ομάδα Talent Intelligence της Phillips.

Τα analytics ως μέσο για την απόκτηση νέων δεξιοτήτων και ανακατανομή των ανθρώπων σε νέους ρόλους που υποστηρίζουν την ψηφιακή στρατηγική του ελβετικού οργανισμού τηλεπικοινωνιών Swisscom παρουσίασε ο **Julien Hautle**, από το Future Workforce Management της εταιρείας. «Κανείς δεν μπορεί πλέον να εγγυηθεί στους ανθρώπους ότι θα έχουν μια δουλειά ισοβίως γι' αυτό πρέπει να τους ενισχύσουμε το αίσθημα της ευθύνης για την καριέρα τους, αλλά και να τους δώσουμε τα κατάλληλα εργαλεία ανάπτυξης», τόνισε ο ελβετός ομιλητής.

### Η ώρα της αλήθειας

Κορυφαία στιγμή του Συμποσίου ήταν η συζήτηση πάνελ ανάμεσα στους **Στέλλα Βουλγαράκη**, Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού του Ομίλου Intrasoft International, **Γιώργο Παρτσακουλάκη**, Director People & Culture -EU South East Cluster της Philip Morris International, **Βασίλη Ραμπάτ**, Πρόεδρο ΕΑΣΕ και Πρόεδρο και CEO της Xerox Hellas, **Ειρήνη Ρηγοπούλου**, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Marketing στο Πανεπιστήμιο Αιγαίου και **Γιάννη Τσίληρα**, Consumer CRM & Channel Management Director της COSMOTE, υπό τον συντονισμό της **Μαρίας Ακριβού**, Senior Editor του Fortune Greece.



Στο πλαίσιο της συζήτησης, αναγνωρίστηκε η ανάγκη για στενότερη συνεργασία ανάμεσα σε HR και Marketing, ακόμα και στο πλαίσιο της **εσωτερικής επικοινωνίας**, ώστε να επικοινωνούνται πιο αποτελεσματικά ακόμα και αυστηρά διαδικαστικά θέματα. Σύμφωνα με τους συνομιλητές, είναι πλέον εμφανής η επίδραση των σύγχρονων **customer experience** στρατηγικών στις προσδοκίες που διαμορφώνουν οι υποψήφιοι και υφιστάμενοι εργαζόμενοι για τη διάδρασή τους με τον εργοδότη οργανισμό: οι ιστορίες με εμπειρίες και συναισθήματα προσελκύουν δυσπρόσιτα talέντα στους οργανισμούς, ενώ **οι εργαζόμενοι θα μπορούσαν να εκφράζουν την άποψή** τους τόσο απλά όσο κάνουν **like** ή **dislike** στα social media.

Το σημαντικότερο στοιχείο ωστόσο είναι η αλήθεια του ενιαίου brand (employer και corporate) και η συνάφεια ανάμεσα σε εμπειρία καταναλωτή και εργαζόμενου: δεν μπορεί ένας οργανισμός να ισχυρίζεται ότι διευκολύνει τη ζωή των καταναλωτών με τις λύσεις του όταν υποχρεώνει τους εργαζόμενούς του σε περιττή γραφειοκρατία. Το πάνελ έθιξε και το ζήτημα της έλλειψης στελεχών με δεξιότητες απαραίτητες για τη νέα εποχή, εκφέροντας απόψεις για την απαραίτητη αναμόρφωση του εκπαιδευτικού συστήματος.

### Ενισχύοντας την ευημερία του εργατικού δυναμικού

Μολονότι η ψηφιοποίηση του εργασιακού περιβάλλοντος είναι γεγονός, νέες τάσεις που σχετίζονται με το αναλογικό και ανθρωπιστικό κομμάτι της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού κερδίζουν συνεχώς έδαφος. Μια από αυτές είναι το **job crafting**, το οποίο προσβύει την εξατομίκευση συγκεκριμένων χαρακτηριστικών των ρόλων εργασίας με πρωτοβουλία των εργαζομένων. Η οργανωσιακή ψυχολόγος και καθηγήτρια στο Eindhoven Technical University **Ευαγγελία Δεμερούτη**



επεσήμανε ότι «οι crafting συμπεριφορές και η ανεξαρτησία ενισχύουν την επαγγελματική δέσμευση. Κάθε εργαζόμενος μπορεί να επιδείξει crafting συμπεριφορές. Αυτό που έχει ενδιαφέρον είναι ότι η αύξηση, και όχι η μείωση των απαιτήσεων από τη δουλειά προσφέρει τη μεγαλύτερη ικανοποίηση».

Σε έναν ορυμαγδό «τεχνικών» ερωτήσεων για τους περιορισμούς του συστήματος Εργάνη, η **Ρόζα Ταπίνη**, Head of People Operations του skroutz.gr περιέγραψε το καινοφανές για τα ελληνικά δεδομένα πρόγραμμα των **4 ημερών** που εφάρμοσε η εταιρεία το καλοκαίρι, μεταξύ άλλων χαρακτηριστικών της

ανθρωποκεντρικής κουλτούρας της. Η ορειβάτης και ιδρύτρια των A Woman Can Be και 7 Summits project **Βανέσα Αρχοντίδου** περιέγραψε τον όρο των Slashers και έδειξε, με το ζωντανό της παράδειγμα, πώς το να έχεις ένα ισχυρό πάθος πέρα από τη δουλειά έχει θετικό αντίκτυπο στην εργασιακή σου ζωή. Για τις επιπτώσεις της εργασιακής εξουθένωσης στην υγεία του πληθυσμού, αλλά και στην παγκόσμια οικονομία μίλησε η **Κατερίνα Τριβυζά**, διευθύντρια εταιρικών προγραμμάτων της Thrive Global Greece.

Τέλος, η διαχρονική αξία ενός λειτουργικού φυσικού εργασιακού περιβάλλοντος κατέστη εμφανής στην εξαιρετικά ενδιαφέρουσα και διαδραστική παρουσίαση του πορτογάλου designer **Pedro Janeiro** από το Design Thinkers group, ο οποίος τόνισε ότι «συνήθως οι εταιρείες επιθυμούν βοήθεια στη χρήση ψηφιακών εργαλείων επικοινωνίας και digital workplace, αλλά πάντα το τελικό συμπέρασμα είναι ότι επιθυμούν παρεμβάσεις στον προσωπικό τρόπο επικοινωνίας». Σύμφωνα με τον ίδιο «το περιβάλλον επηρεάζει τις συμπεριφορές των εργαζομένων, και η συμπεριφορά είναι η ισχυρότερη έκφραση εταιρικής κουλτούρας».

### ΛΙΓΑ ΛΟΓΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ KPMG

Η KPMG είναι ένα παγκόσμιο δίκτυο εταιρειών παροχής Ελεγκτικών, Φορολογικών και Συμβουλευτικών υπηρεσιών. Δραστηριοποιούμαστε σε 153 χώρες και περιοχές και απασχολούμε περισσότερα από 207 000 άτομα σε εταιρείες-μέλη παγκοσμίως. Οι ανεξάρτητες εταιρείες-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.

# Ομιλητές



## **Ayalla Reuven Lelong**

Δημιουργός του μοντέλου Five Lands, Συγγραφέας του best seller "Riding the White Water Rapids"



## **Ειρήνη Ρηγοπούλου**

Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Marketing, Πολυτεχνική Σχολή Πανεπιστημίου Αιγαίου



## **Pedro Janeiro**

Head of Global Accounts, DesignThinkers Group



## **Γιάννης Τσίληρας**

Consumer CRM & Channel Management Director, Όμιλος OTE



## **Gerrit Schimmelpenninck**

Talent Intelligence Manager, Philips



## **Δρ. Ευαγγελία Δεμερούτη**

Eindhoven University of Technology, Human Performance Management Group, Ερευνήτρια σε θέματα Job Crafting



## **Julien Hautle**

Future Workforce Management, Swisscom



## **Ρόζα Ταπίν**

Head of People Operations, Skrutz



## **Στέλλα Βουλγαράκη**

Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού, Όμιλος Intrasoft International



## **Βανέσα Αρχοντίδου**

Co-Founder & Alpinist, A Woman Can Be / 7 Summits project



## **Γιώργος Παρτσακουλάκης**

Director People & Culture - EU South East Cluster, Philip Morris International



## **Κατερίνα Τριβυζά**

Διευθύντρια Εταιρικών Προγραμμάτων, Thrive Global Greece



## **Βασίλης Ραμπάτ**

Πρόεδρος Εταιρίας Ανωτάτων Στελεχών Επιχειρήσεων (ΕΑΣΕ)- Πρόεδρος και Διευθύνων Σύμβουλος, Xerox Hellas



## **George Muir**

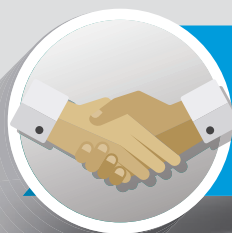
Futurist - Owner & Founder, Udal Cuain

# Το συμπόσιο σε αριθμούς



14 ομιλητές

240 σύνεδροι



6 χορηγοί

16 χορηγοί επικοινωνίας



22 χρόνια HR Symposium

58 αναφορές  
στην Τεχνητή Νοημοσύνη



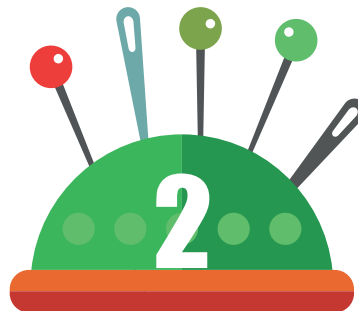
# 4+1 αξιοσημείωτες φράσεις



“ Το μέλλον της εργασίας εξαρτάται από τους δημιουργικούς ανθρώπους που μπορούν να ‘ενώσουν τις τέλειες’ και να δουν τη μεγάλη εικόνα ”

**Ayalla Reuven Lelong**

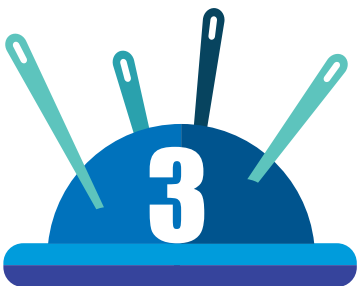
*Δημιουργός του μοντέλου Five Lands, Συγγραφέας του best seller “Riding the White Water Rapids”*



“ Η Τεχνητή Νοημοσύνη δεν θα αλλάξει μόνο τον τρόπο που δουλεύουμε, αλλά και τον τρόπο που πληρωνόμαστε και τις κυβερνήσεις μας ”

**George Muir**

*Futurist - Owner & Founder, Udal Cuain*



“ Φροντίζουμε να παρέχουμε το ίδιο επίπεδο εμπειρίας, σε πελάτες και εργαζόμενους. Δεν θα είχε νόημα να προσφέρουμε καινοτόμες εφαρμογές σε πελάτες και να ζητάμε από τους εργαζόμενους να συμπληρώσουν πολλά χαρτιά για μια άδεια ”

**Γιάννης Τσίλπρας**

*Consumer CRM & Channel Management Director, Όμιλος OTE*



“ Είναι ανάγκη το εκπαιδευτικό μας σύστημα να δίνει στους ανθρώπους τις απαραίτητες δεξιότητες για το μέλλον της εργασίας ”

**Βασίλης Ραμπάτ**

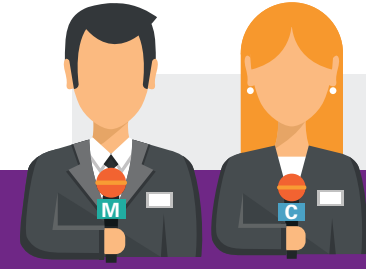
*Πρόεδρος Εταιρίας Ανωτάτων Στελεχών Επιχειρήσεων (ΕΑΣΕ)- Πρόεδρος και Διευθύνων Σύμβουλος, Xerox Hellas*



“ Η μεγαλύτερη πρόκληση για τους ηγέτες HR είναι ο ‘άορατος εργαζόμενος’: αυτός που δεν εκφράζει αυτοβούλως ενδιαφέρον για την εξέλιξή του, επειδή θεωρεί ότι όλα θα μείνουν ως έχουν στην αγορά εργασίας ”

**Julien Hautle**

*Future Workforce Management, Swisscom*



# Media Corner

## Σύμπραξη δυνάμεων, στον πόλεμο για το ταλέντο

Η ανάπτυξη συνεργατικών σχέσεων ανάμεσα στις διαφορετικές λειτουργίες του οργανισμού και η κατάληξη του site thinking αποτελούν δύο από τις σημαντικότερες προϋποθέσεις για τον (αναγκαίο σήμερα) μετασχηματισμό των επιχειρήσεων.

Επιμέλεια: Νάνου Βλαστιάκη



Το σπέρμα του ιδιαιτέρου σφαιρικού του οργανισμού του Executive, η τριτογενής HR και Marketing έχουν να προσφέρουν ως εργαλεία δράσης (και όχι απλά εργαλεία) το οποίο είναι η διαδραστική προώθηση και καλλιέργεια του ταλέντου με τους καταναλωτές. Και καθώς οι δύο ρόλοι HR και Marketing αποκτούν ύψιστο ενδιαφέρον, οι εταιρείες προσπαθούν να αναπτύξουν συνεργατικές σχέσεις με τους εργαζομένους τους. Οι δύο πρώτοι καθόρισαν το γενικότατο πλαίσιο αναφοράς με τη φάση της εταιρείας, το δεύτερο οδήγησε στην παραγωγικότητα και μετρήσιμα αποτελέσματα, και η τρίτη οδήγησε στην ανάπτυξη προόδου του οργανισμού. Η διαδραστική προώθηση και καλλιέργεια του ταλέντου αποτελούν δύο από τις σημαντικότερες προϋποθέσεις για τον (αναγκαίο σήμερα) μετασχηματισμό των επιχειρήσεων.

## 8 EXECUTIVE

### Επί τάμπτος οι αυριανές τάσεις στο HR

Υιοθετήθηκε στο 22ο Συμπόσιο της KPMG για τη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού στην Φηριακή

Από τις επόμενες δεκαετίες, η εργασία θα γίνεται όλο και περισσότερο ψηφιακή και οι εργαζόμενοι θα πρέπει να έχουν τις απαραίτητες δεξιότητες για να ανταποκριθούν. Η KPMG προβλέπει ότι οι εταιρείες θα πρέπει να επενδύσουν στην εκπαίδευση και στην ανάπτυξη του ταλέντου τους. Η KPMG προβλέπει ότι οι εταιρείες θα πρέπει να επενδύσουν στην εκπαίδευση και στην ανάπτυξη του ταλέντου τους. Η KPMG προβλέπει ότι οι εταιρείες θα πρέπει να επενδύσουν στην εκπαίδευση και στην ανάπτυξη του ταλέντου τους.



## KPMG: ΜΕΓΑΛΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΟ 22ο ΣΥΜΠΟΣΙΟ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

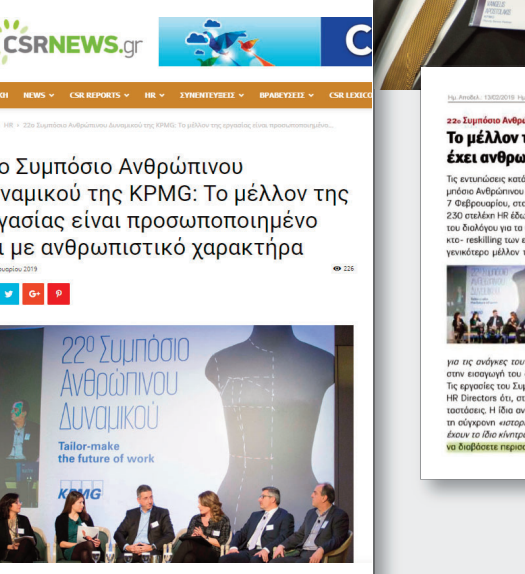
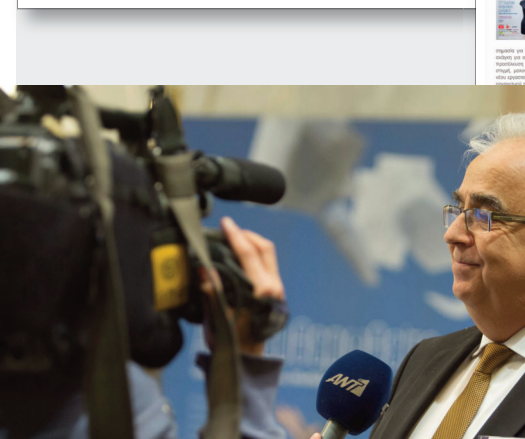
Της εντυπωσιακής κατάφεραν να κλέψει για μια ακόμα χρονιά το «ιστορικό» πλέον Συμπόσιο Ανθρώπινου Δυναμικού της KPMG, το οποίο πραγματοποιήθηκε την Πέμπτη 7 Φεβρουαρίου, στο ξενοδοχείο Divani Caravel, για 22η χρονιά. Περισσότερα από 230 στελέχη HR έδωσαν και φέτος το «παρών» προκειμένου να αποτελέσουν μέρος του διαλόγου για το ψηφιακό (και όχι μόνο) περιβάλλον εργασίας, το «αναφορικό» re-skilling των εργαζομένων για τις προδιαγραφές της νέας εποχής αλλά και το γενικότερο μέλλον της εργασίας.

Ποιο ήταν το πρόγραμμα; Η KPMG προσέγγισε το θέμα της ψηφιακής διακυβέρνησης, της τεχνητής νοημοσύνης, της ανάλυσης δεδομένων και της ανάλυσης των δεδομένων. Η KPMG προσέγγισε το θέμα της ψηφιακής διακυβέρνησης, της τεχνητής νοημοσύνης, της ανάλυσης δεδομένων και της ανάλυσης των δεδομένων. Η KPMG προσέγγισε το θέμα της ψηφιακής διακυβέρνησης, της τεχνητής νοημοσύνης, της ανάλυσης δεδομένων και της ανάλυσης των δεδομένων.

Οι ομιλητές ήταν: **Julian Harris**, Partner, Global Head of People Operations, **Julian Harris**, Partner, Global Head of People Operations, **Julian Harris**, Partner, Global Head of People Operations.



Η KPMG προσέγγισε το θέμα της ψηφιακής διακυβέρνησης, της τεχνητής νοημοσύνης, της ανάλυσης δεδομένων και της ανάλυσης των δεδομένων. Η KPMG προσέγγισε το θέμα της ψηφιακής διακυβέρνησης, της τεχνητής νοημοσύνης, της ανάλυσης δεδομένων και της ανάλυσης των δεδομένων. Η KPMG προσέγγισε το θέμα της ψηφιακής διακυβέρνησης, της τεχνητής νοημοσύνης, της ανάλυσης δεδομένων και της ανάλυσης των δεδομένων.



eco nomia logo and various business-related icons and text.

Advertisement for Banks.com.gr with the text 'Στις 7 Φεβρουαρίου το 22ο Συμπόσιο Ανθρώπινου Δυναμικού της KPMG'.

Advertisement for Fortune Greece with the text 'Η Αγαλιά Leloug αποκαλύπτει το μέλλον του χώρου εργασίας και τον νέο ρόλο του HR'.

Advertisement for Fortune Greece with the text 'Η «ατζέντα» του Συμποσίου HR της KPMG'.

# ΦΩΤΟ-ΣΤΙΓΜΙΟΤΥΠΑ

1. Gerrit Schimmelpenninck, Talent Intelligence Manager, Philips.
2. Ayalla Reuven Lelong, Δημιουργός του μοντέλου Five Lands, Συγγραφέας του best seller "Riding the White Water Rapids".
3. Ο Γιάννης Τσίλκρας, Consumer CRM & Channel Management Director, Όμιλος ΟΤΕ, στη συζήτηση πάνελ.



4. George Muir, Futurist - Owner & Founder, Udal Cuain.
5. Βανέσα Αρχοντίδου, Co-Founder & Alpinist A Woman Can Be / 7 Summits project.
6. Άποψη αιθουσας.



# ΦΩΤΟ-ΣΤΙΓΜΙΟΤΥΠΑ



1.

1. (από αριστερά) Γιάννης Τσίλπρας, Consumer CRM & Channel Management Director, Όμιλος OTE, Στέλλα Βουλγαράκη, Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού, Όμιλος Intrasoft International, Βασίλης Ραμπάτ, Πρόεδρος Εταιρίας Ανωτάτων Στελεχών Επιχειρήσεων (ΕΑΣΕ) - Πρόεδρος και Διευθύνων Σύμβουλος, Xerox Hellas.



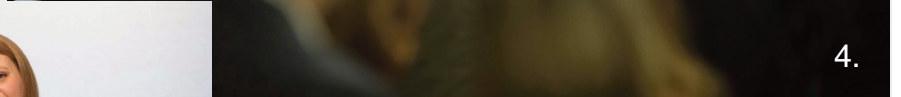
2.

2. Ειρήνη Ρηγοπούλου, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Marketing, Πολυτεχνική Σχολή Πανεπιστημίου Αιγαίου.

3. Γιώργος Παρτσακουλάκης, Director People & Culture - EU South East Cluster, Philip Morris International.



3.



4.

4. Ο Pedro Janeiro, Head of Global Accounts, Design Thinkers Group, κατά την διάρκεια της ομιλίας του.

5. Ρόζα Ταπίν, Head of People Operations, Skrutz.

6. Η Δρ. Ευαγγελία Δεμερούτη, Eindhoven University of Technology, Human Performance Management Group, Ερευνήτρια σε θέματα Job Crafting κατά την διάρκεια της ομιλίας της.



5.



6.

# ΦΩΤΟ-ΣΤΙΓΜΙΟΤΥΠΑ

1. Pedro Janeiro, Head of Global Accounts, DesignThinkers Group.

2. Κατερίνα Τριβυζά, Διευθύντρια Εταιρικών Προγραμμάτων, Thrive Global Greece.

3. Βασίλης Ραμπιά, Πρόεδρος Εταιρίας Ανωτάτων Στελεχών Επιχειρήσεων (ΕΑΣΕ) - Πρόεδρος και Διευθύνων Σύμβουλος, Xerox Hellas.

4. Julien Hautle, Future Workforce Management, Swisscom



1.



2.

5. Δρ. Ευαγγελία Δεμερούτη, Eindhoven University of Technology, Human Performance Management Group, Ερευνήτρια σε θέματα Job Crafting.

6. Αποψη αίθουσας.



3.



4.



5.



6.

# Φωτο-στιγμιότυπα χορηγών



1. Ergonomia
2. Epsa
3. AVIS
4. Economia
5. ΕΛΕΠΑΠ
6. OTE
7. College link
8. Xerox
9. Edenred

Οι λέξεις που ακούστηκαν περισσότερο στο

# 22<sup>ο</sup> Συμπόσιο Ανθρώπινου Δυναμικού



# Παρουσίαση χορηγών

Ευχαριστούμε τους χορηγούς και τις εταιρείες που συμμετείχαν

ΔΙΑΚΕΚΡΙΜΕΝΟΣ  
ΧΟΡΗΓΟΣ



ΧΟΡΗΓΟΙ



Ergonomia



ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΗΣ



ΚΥΡΙΟΣ ΧΟΡΗΓΟΣ  
ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ

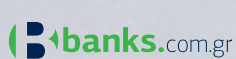


Η ΝΑΥΤΕΜΠΟΡΙΚΗ



naftemporiki.gr

ΧΟΡΗΓΟΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ



BusinessNews.gr

Business  
TODAY

Re:CSR | HRreview

CSRNEWS.gr

CSRweek



ΕΠΙΧΕΙΡΩ  
www.epixeiro.gr

FORTUNE  
greece.com

HR  
PROFESSIONAL

news  
24 7

news  
24 7

88.6<sup>™</sup>

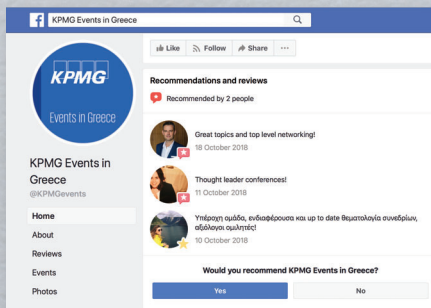
THRIVE  
GLOBAL

ΧΡΗΜΑ

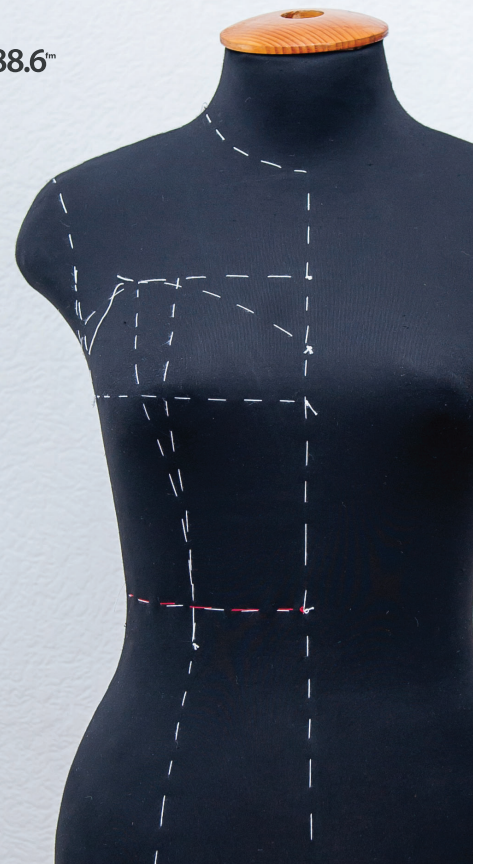
Η KPMG  
ΥΠΟΣΤΗΡΙΖΕΙ ΤΗΝ



Επιμέλεια Σπύρος για το τραπέζι με αναπηρία



Did you enjoy our conference?  
Visit the KPMG Events  
in Greece page in Facebook  
and write your  
recommendation now!



What's next?



# 5<sup>th</sup> Family Business Forum

**SAVE THE DATE**  
Πέμπτη 11 Απριλίου 2019

Πληροφορίες:  
**Μαρία Καστροσίου**  
Τηλ. 210 6062254

**kpmgevents.gr**  
**#FamilyBusinessForum**

## **ΑΘΗΝΑ**

Στρατηγού Τόμπρα 3  
153 42 Αγία Παρασκευή  
Τηλ: 210 6062100, Fax: 210 6062111

Μεσογείων 400B  
153 42 Αγία Παρασκευή  
Τηλ: 211 1815600

## **ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ**

Ν. Κουντουριώτου 2  
546 25 Θεσσαλονίκη  
Τηλ: 2310 550915, Fax: 2310 543670

**kpmgevents@kpmg.gr**  
**kpmgevents.gr**



© 2019 KPMG Σύμβουλοι ΑΕ, Ελληνική Ανώνυμη Εταιρεία και μέλος του δικτύου ανεξάρτητων εταιρειών-μελών της KPMG συνδεδεμένων με την KPMG International Cooperative ("KPMG International"), ενός Ελβετικού νομικού προσώπου. Με την επιφύλαξη κάθε δικαιώματος.

Το όνομα και το λογότυπο KPMG αποτελούν καταχωρημένα εμπορικά σήματα ή σήματα της KPMG International.