



9-10
Μαρτίου
2021

24⁰
Virtual

HR Symposium

togetHeR

kpmgevents.gr
#HRSymposium



POST EVENT
REPORT



Εισαγωγή

Τηλε-εργασία, νέες ηγετικές δεξιότητες, διαχείριση αλλαγών, συνεργατικότητα και «μαθήματα ιστορίας» καθήλωσαν υψηλόβαθμα στελέχη του HR στο πρώτο ψηφιακό Συμπόσιο της KPMG

Την Τρίτη 9 και Τετάρτη 10 Μαρτίου ολοκληρώθηκε για πρώτη φορά σε ψηφιακό περιβάλλον το 24^ο Συμπόσιο Ανθρώπινου Δυναμικού. Ο Αντιπρόεδρος της KPMG στην Ελλάδα, **Βαγγέλης Αποστολάκης** καλωσόρισε τους συμμετέχοντες λέγοντας ότι «οι συνθήκες μας ανάγκασαν να αγκαλιάσουμε την τεχνολογία και να έρθουμε πιο κοντά κάνοντας networking ψηφιακά. Η εμπειρία των τριών lockdown έδειξε ότι τα τμήματα των HR πέρασαν τις δοκιμασίες αυτές με επιτυχία. Το στοίχημα είναι πώς τα τμήματα HR θα διατηρήσουν την αίσθηση της εγγύτητας των εργαζομένων σε αυτήν τη συγκυρία».

Τηλεργασία: το μέλλον και νέες ηγετικές δεξιότητες

Ο **Jon Ingham**, “HR Mover and Shaker” - Top Global HR Tech Influencer αναλύοντας το μέλλον της εργασίας εξ αποστάσεως είπε ότι οι 3 ημέρες στο σπίτι και οι 2 στο γραφείο τείνει να γίνει ο κανόνας στους χώρους εργασίας και πρότεινε οι εταιρείες να ενθαρρύνουν την περιέργεια των εργαζομένων, να δημιουργούν περισσότερα δίκτυα μέσα στους οργανισμούς, τα οποία να στηρίζουν την ανταλλαγή γνώσης και τη λύση προβλημάτων. Σχετικά με το μοντέλο ηγεσίας σημείωσε ότι οι ηγέτες χρειάζεται να βασίζονται περισσότερο στην επιρροή τους αναπτύσσοντας ενσυναίσθηση και ότι θα πρέπει να ενδιαφέρονται για τις εργασιακές κοινότητες μέσα στις εταιρείες.



Απόσπασμα από την **Λένα Διβάνη** κατά την παρουσίαση εκπομπής παραγωγής **COSMOTE TV**, ειδικά αφιερωμένη στο 24^ο HR Symposium, με θεματολογία εμπνευσμένη από το περιεχόμενο του COSMOTE HISTORY HD

Στο τομέα της ηγεσίας αναφέρθηκε και ο **Βύρων Νικολαΐδης**, Ιδρυτής και Διευθύνων Σύμβουλος του ομίλου εταιρειών PeopleCerti και ο πρώτος άνθρωπος που έφερε το ECDL στην Ελλάδα, κατά τον οποίο το μυστικό της επιτυχίας του ηγέτη «συνίσταται σε τέσσερις λέξεις: υπομονή, επιμονή, ψυχραιμία και αυτοπεποίθηση».

Στη συνέχεια τη σκυτάλη πήρε η Καθηγήτρια Ιστορίας και Συγγραφέας **Λένα Διβάνη**, η οποία σε μια εκπομπή ειδικά αφιερωμένη στο 24^ο HR Symposium παραγωγής της COSMOTE TV παρουσίασε με ιστορικά παραδείγματα τι χαρακτηριστικά δεν πρέπει να έχει ένας ηγέτης και πιο συγκεκριμένα να μην:

- Είναι άκαμπτος όπως, ο Ιωάννης Καποδίστριας
- Εμπιστεύεται αστάθμητους παράγοντες όπως ο Χαρίλαος Τρικούπης
- Αφήνει το συναίσθημα να παίρνει τα νήια της λογικής, όπως ο Ελευθέριος Βενιζέλος (τον οποίο ωστόσο ανέφερε και ως θετικό παράδειγμα όσον αφορά την αντίσταση στο κλίμα ηττοπάθειας)
- Είναι ανασφαλής όπως ο Όθωνας.

Απομακρυσμένη συνεργατικότητα και προκλήσεις

Η βραβευμένη ερευνήτρια σε θέματα Corporate Agility, οργανωσιακή ψυχολόγος **Elaine Pulakos** ανέφερε πως η «καλή ομάδα» χρειάζεται ξεκάθαρα πλαίσια και οριοθέτηση της ομαδικής εργασίας. Η επικοινωνία μεταξύ της ομάδας είναι κορωνίδα στην επιτυχία και φέρνει την αποτελεσματικότητα που απαιτείται. Υπάρχουν διάφορα μοντέλα ομάδας εργασίας και η απόδοση τους εξαρτάται πως οι διαφορετικοί ρόλοι θα «συχρονιστούν» προκειμένου να δημιουργηθούν αποτελεσματικές ομάδες, στο νέο περιβάλλον εργασίας. Ανέφερε επίσης πως η «απλοποίηση» των ρόλων είναι σημαντική για να παρατηρεί κάποιος την αποτελεσματικότητα της ομάδας.



Elaine Pulakos, Βραβευμένη ερευνήτρια σε θέματα Corporate Agility

Η οριοθέτηση δεν αφορά μόνο τον εργοδότη/τη διοίκηση αλλά και τον εργαζόμενο, ο οποίος χρειάζεται να περιχαράσσει το ρόλο του στην ομάδα.

Πέραν όμως από τους υφιστάμενους εργαζομένους, οι προκλήσεις δεν αφήνουν εκτός τους νεοπροσληφθέντες, οι οποίοι ανήκουν σε νεαρότερες ηλικίες. Σύμφωνα με την **Δρ. Ολβία Κυριακίδου**, Graduate Program Coordinator of MS in Organizational Psychology, Deree «Οι νέοι θέλουν να επιστρέψουν στο χώρο εργασίας γιατί τους λείπουν τα δίκτυα που θα τους βοηθήσουν μέσα στην εταιρεία, ενώ εργαζόμενοι για μεγάλο διάστημα απομακρυσμένα νιώθουν ότι χάνουν δεξιότητες συνεργασίας, αλληλεπίδρασης και εξέλιξης». Ακόμη μία πρόκληση είναι η προσέλκυση δυναμικού και η ένταξη στην κουλτούρα της εταιρείας εν μέσω πανδημίας. Όπως δήλωσε η **Μαριλένα Σουλογιάννη**, HR Director, Edenred «Πραγματοποιήσαμε 10 προσλήψεις με 100% online onboarding. Η προτεραιότητά μας ήταν η διαδικασία επιλογής στελεχών με ασφάλεια και κατόπιν πλήρως απομακρυσμένη και αυτόνομη εργασία. Μας προβλημάτισε το κομμάτι του διαμοιρασμού για αυτό αναπτύξαμε εργαλεία ψηφιοποίησης: ηλεκτρονική βιβλιοθήκη, εσωτερικό πρόγραμμα ανάπτυξης δεξιοτήτων, σύστημα αξιολόγησης».

Το θέμα των τηλεπροσλήψεων συζητήσαν και οι εκπρόσωποι της Coca-Cola HBC, **Milan Baotic**, Group Talent CoE Technology & Talent Sourcing Manager, **Wassila El Ghat**, Group Performance and Onboarding Manager οι οποίοι μίλησαν για τη διαδικτυακή πλατφόρμα και την διαδικασία αξιολόγησης αξιοποιώντας εργαλεία gamification, τα οποία συνδυάζουν δεξιότητες με ψυχομετρικές δοκιμασίες. Σε τοπικό επίπεδο η **Βασιλική Ανδρέου**, GR/CY Enabling Functions & CY Commercial Snr HR Business Partner δήλωσε ότι «πραγματοποιήσαμε ψηφιακά παραπάνω από 250 συνεντεύξεις και 230 προσλήψεις. Για την ομαλότερη ένταξη των νεοπροσληφθέντων δημιουργήσαμε virtual tour στις διαδικασίες παραγωγής και εμφιάλωσης των προϊόντων ενώ για την προετοιμασία νέων στελεχών έχει δημιουργηθεί το "Open hub" με συμβουλευτική σχετικά με τη απασχολησιμότητα, με career podcast με δεξιότητες, σύνταξη σωστού βιογραφικού κ.α.».

Διαχείριση αλλαγής: Το παράδειγμα της Αρχής Ηλεκτρισμού Κύπρου και ψηφιακός μετασχηματισμός

Ο **Χαρίλαος Καραβάς**, Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού, Αρχή Ηλεκτρισμού Κύπρου και η **Γεωργία Καλεμίδου**, Senior Manager της KPMG στην Ελλάδα μίλησαν για τον μετασχηματισμό της Αρχής Ηλεκτρισμού Κύπρου σημειώνοντας: «η ανάγκη για αλλαγή ήταν επιτακτική καθώς το υφιστάμενο σύστημα είχε έλλειψη σύνδεσης τόσο με τις στρατηγικές προτεραιότητες της εταιρείας όσο και με τον εκσυγχρονισμό της αξιολόγησης προσωπικού (πελατοκεντρικότητα, ευελιξία κ.α.). Το παλιό σύστημα ήθελε και οι τέσσερις συντεχνίες να αλλάξει, αλλά κάθε ομάδα είχε τη δική της οπτική. Έτσι στο νέο σύστημα εντάχθηκαν νέα στοιχεία, αξιοποιώντας παράλληλα λειτουργικά στοιχεία του παρελθόντος».

Ο Managing Partner του Foundation **Φίλιππος Ζακόπουλος**, αναφερόμενος στον ψηφιακό μετασχηματισμό και στην 4η Βιομηχανική Επανάσταση, την οποία διανύουμε ήδη, μιλώντας για αλλαγές τόνισε ότι ένας οργανισμός πρέπει να είναι ευέλικτος και πιο συγκεκριμένα να βασίζεται σε τέσσερις πυλώνες:

- Ευθυγράμμιση τμημάτων και ανθρώπων σε ένα στόχο
- Η τεχνολογία πρέπει να είναι στο επίκεντρο της στρατηγικής
- Ευέλικτη δομή και διαδικασίες οι οποίες μπορούν να προσαρμοστούν εύκολα και δεν αποτελούν εμπόδιο
- Ενδυνάμωση ανθρώπων με δεξιότητες (upskilling - reskilling).

Η Εργασία στην μετά COVID-19 εποχή

Στο πρώτο πάνελ, με συντονίστρια την **Βερώνη Παπατζήμου**, Γενική Διευθύντρια, KPMG στην Ελλάδα, διακεκριμένα στελέχη HR και νομικοί συνομίλησαν για την «επόμενη ημέρα» στην αγορά εργασίας και πιο συγκεκριμένα η **Δήμητρα Δασκαλάκη**, Γενική Διευθύντρια Οργανωσιακής Ανάπτυξης & Επικοινωνίας, METPO AEBC, δήλωσε ότι αυτή η εποχή εξαίρει την «προσαρμοστικότητα, την ταχύτητα



Απόσπασμα από το πρώτο πάνελ του συνεδρίου με τους: **Δήμητρα Δασκαλάκη**, Γενική Διευθύντρια Οργανωσιακής Ανάπτυξης & Επικοινωνίας, METPO AEBC, **Γεράσιμο Καρμύρη**, HR Executive Director, Wind, **Έλενα Παπαδοπούλου**, Chief Officer Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου OTE, **Ειρήνη Ζούλη**, Δικηγόρο/Διευθύντρια, Παπακωστόπουλος, Γρηγοριάδου και Συνεργάτες με συντονίστρια την **Βερώνη Παπατζήμου**, Γενική Διευθύντρια, KPMG στην Ελλάδα

και την ενσυναίσθηση. Το μοντέλο της ηγεσίας άλλαξε και ο ρόλος του HR απέκτησε ακόμα μεγαλύτερη σημασία. Σχεδιάστηκε αυστηρό πρωτόκολλο ώστε οι άνθρωποι να αισθάνονται ασφαλείς. Σχεδιάσαμε νέες πλατφόρμες και δράσεις για εκπαίδευση, ψυχαγωγία, ηλεκτρονικές βεβαιώσεις κυκλοφορίας κα. Συνειδητοποιήσαμε ότι είμαστε όλοι οι κρίκοι σε μια μεγάλη αλυσίδα».

Στη συνέχεια ο **Γεράσιμος Καρμύρης**, HR Executive Director της WIND υπογράμμισε τις σημαντικές απαιτήσεις για αναπροσαρμογή του οργανωτικού μοντέλου, που προέκυψαν κυρίως από την ασύλληπτη ταχύτητα των τεχνολογικών εξελίξεων που ακολούθησαν την κρίση. Ως αποτέλεσμα ήταν η επιτάχυνση του οργανωσιακού μετασχηματισμού της εταιρείας, όπως για παράδειγμα η δημιουργία “Centers of Excellence”, κάθεται ομάδων που εξυπηρετούν οριζόντια το σύνολο των υπηρεσιών της, με σκοπό φυσικά να αξιοποιούνται οι νέες ευκαιρίες και να ανταποκρίνονται οι άνθρωποί της στις νέες προκλήσεις που παρουσιάζονται. Με τη σειρά της η **Έλενα Παπαδοπούλου**, Chief Officer Ανθρώπινου Δυναμικού του Ομίλου ΟΤΕ τόνισε ότι «Όλα τα μέτρα προφύλαξης είναι ένα πρότυπο λειτουργίας. Κατά τη διάρκεια της πανδημίας έχουμε πάρει σημαντικά μέτρα προφύλαξης εργαζομένων (μάσκες, gel, εκπαίδευση). Επιπροσθέτως η εταιρία πραγματοποιεί επικοινωνίες με τους πελάτες για να είναι καθαρό και ασφαλές το περιβάλλον στο οποίο θα μπαίνουν οι εργαζόμενοι μας για την επίλυση των βλαβών. Στο τέλος της χρονιάς δώσαμε bonus σε όλους τους εργαζόμενους για τα αποτελέσματα που καταφέραμε». Τέλος, «η τηλεργασία ήρθε για να μείνει» σημειώνει.

Τι γίνεται όμως με το νομοθετικό πλαίσιο της τηλεργασίας; Η **Ειρήνη Ζούλη**, Δικηγόρος/Διευθύντρια, Παπακωστόπουλος - Γρηγοριάδου και Συνεργάτες εξηγεί: «Η τηλεργασία υπήρχε από το 2010 και αποτελούσε την εξαίρεση στον κανόνα. Πλέον αποτελεί τον κανόνα, πλην όμως έχει δημιουργήσει κενά στην προφύλαξη των εργαζομένων. Χρειάζεται η ψήφιση ενός σύγχρονου νομοθετικού πλαισίου. Το εργασιακό νομοσχέδιο δεν έχει ψηφισθεί ακόμα και σύμφωνα με πληροφορίες θα υπάρχει ρητή μνεία σε ειδικές συνθήκες ο εργαζόμενος οφείλει να αποδεχθεί την τηλεργασία, ενώ θα γίνεται ρητή μνεία εξοπλισμού, προστασία ιδιωτικής ζωής εργαζομένων με απαγόρευση παρακολούθησης μέσω κάμερας, και τήρηση ωραρίων εργασίας. Το “right to disconnect” αφορά και στην λήξη του ωραρίου αλλά και στις διακοπές δίχως να υπάρχει ο κίνδυνος αρνητικής αξιολόγησης ή απόλυσης».

Παρουσίαση Βασικών Ευρημάτων Just Jobs Survey

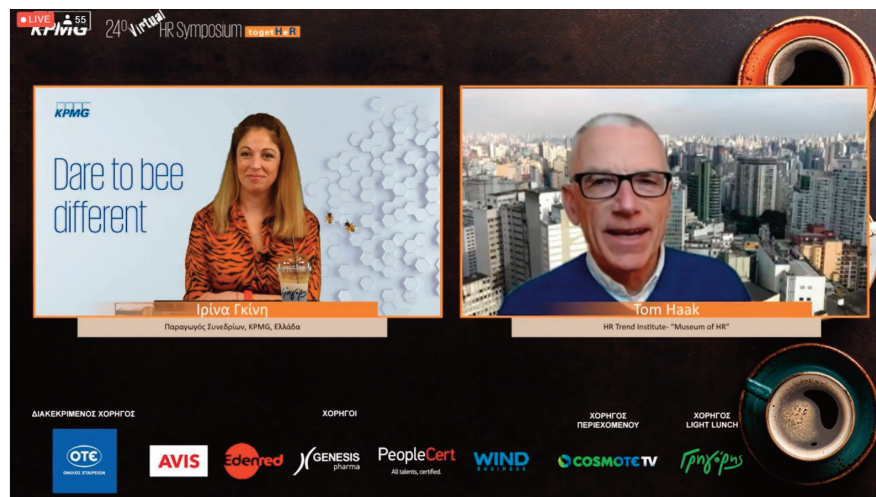
Ο **Θέμης Νταμαρέλος**, Manager της KPMG στην Ελλάδα στο πλαίσιο παρουσίασης των βασικών ευρημάτων της έρευνας “JustJobs.gr” ανέφερε ότι: παρατηρήθηκε αύξηση προσλήψεων στον COVID-19, και ο τρόπος αναζήτησης δεν άλλαξε. Υπήρξε μόνο αύξηση ποσοστού - μετακίνηση από τα career sites σε κοινωνικά δίκτυα για προσέλκυση στελεχών και αναζήτηση υποψηφίων». Τέλος σημείωσε ότι «το 76% των αιτήσεων απορρίπτεται λόγω αντιπαγγελματικού email address».

Ισότητα και Διαφορετικότητα

Ο **Vidur Ragnarsson**, People Analytics Expert-Head of Diversity & Inclusion, Reykjavik Energy χρησιμοποιώντας δεδομένα και προηγμένες τεχνικές ανάλυσης, μίλησε για τα μοτίβα ανισότητας σε παροχές, τη διαχείρισή τους και πώς αυτή συνέβαλε καθοριστικά στο να γίνει η εταιρεία Reykjavik Energy ηγέτης στο πεδίο του Diversity & Inclusion. Όπως δήλωσε, αυτός ήταν ένας μακρύς δρόμος αφού «ο στόχος να φέρουμε ισότητα στα ανώτερα κλιμάκια της ιεραρχίας τέθηκε το 2011 και ολοκληρώθηκε το 2017. Η ισότητα δεν έρχεται μόνη της: ισότητα στις πληρωμές, ισορροπία εργασιακής και οικογενειακής ζωής για όλους, διαφορετικότητα στις διαδικασίες πρόσληψης προσωπικού, όλα αυτά έγιναν με διαρκή μαθήματα στην ισότητα των φύλων, mentoring στελεχών, ανάλυση επικοινωνιακού υλικού και ανανέωσή του».

Ψυχική Υγεία στο επίκεντρο

Ο **Tom Haak**, HR Trend Institute- “Museum of HR” μιλώντας -μεταξύ άλλων- για τον τρόπο ενίσχυσης της ανθεκτικότητας στους οργανισμούς δήλωσε: «Η προέκταση της ευθραυστότητας συνδέεται άμεσα με τον χαρακτήρα. Τον χαρακτήρα του εργαζομένου δεν μπορούμε να τον αλλάξουμε αλλά μπορούμε να συζητήσουμε προβληματισμούς. Να προάγουμε την ψυχολογική ασφάλεια. Προσφέροντας στους



Tom Haak, HR Trend Institute- “Museum of HR”



Απόσπασμα από το δεύτερο πανελ του συνεδρίου με ομιλήτριες:

Αναστασία Αμβροσιάδου, HR Vice President Country Cluster EMEA, Imerys, **Ειρήνη Κουφάκη**, HR Country Head, Siemens Hellas, **Αλεξάνδρα Λόνι**, HR Director, Kaizen Gaming, **Δήμητρα Μασσαούτη**, People Strategy & Experience, Mytilineos. Συντονίζει ο **Νεκτάριος Νιώτης**, Ιδρυτής - CEO, Notice Content and Services

προσλήψεις συν 100 ακόμη που προστέθηκαν αργότερα με πρόκληση να τους εντάξουμε στην κουλτούρα της εταιρείας».

Αναφορικά με την ψυχική υγεία δήλωσε: «Με alpha male culture το wellbeing και η ψυχική υγεία δεν ήταν ψηλά στην ατζέντα αλλά την φέραμε και ήταν μια επιτυχία».

Αναφορικά στο θέμα της τηλεργασίας ως taboo στο παρελθόν αναφέρθηκε η **Αλεξάνδρα Λόνι**, HR Director, Kaizen Gaming λέγοντας: «Παλιά μπορούσες να εργαστείς 1-2 φορές από το σπίτι αλλά ήταν taboo να το ζητήσουν οι άνθρωποι. Τώρα κάθε μήνα οι άνθρωποι επιλέγουν σε ποσοστό 80% να εργαστούν από το σπίτι. Στην μετά Covid-19 εποχή περνάμε σε νέα μορφή υποστηρίζοντας ένα hybrid μοντέλο».

Στο ίδιο κλίμα για το “work from home” υπήρξε και η τοποθέτηση της **Ειρήνης Κουφάκη**, HR Country Head, Siemens Hellas η οποία δήλωσε ότι «ως διαδικασία προϋπήρχε από το 2016 μετά από αίτηση εργαζομένων στην ετήσια έρευνα, τώρα όμως με την πανδημία ήρθε για να μείνει. Η διαφοροποίηση έγκειται στην αντίληψη και τις προκαταλήψεις που μπορεί να είχαμε στο παρελθόν για την τηλεργασία, όπου παλαιότερα έπρεπε να δηλωθεί ο λόγος που θέλαμε να εργαστούμε από το σπίτι». Σχετικά με την ψυχική υγεία δήλωσε: «το HR είχε πάντα τον ρόλο της ψυχολογικής υποστήριξης, άτυπα. Μέσα στην πανδημία όλες οι έννοιες της ψυχικής υγείας ήρθαν ψηλά στην agenda μας. Από το 2010 με δωρεάν συνεδρίες και 24ωρη γραμμή υποστήριξης αξιοποιήσαμε ακόμα περισσότερο το wellbeing, βάζοντάς το στην καθημερινότητα μας».

Τέλος το θέμα της ψυχικής υγείας υπογράμμισε η **Δήμητρα Μασσαούτη**, People Strategy & Experience, MYTILINEOS αναφέροντας ότι «Στόχος μας πάντα ήταν να φέρνουμε κοντά τους ανθρώπους. Τώρα είναι εξίσου σημαντικό να φέρνουμε προγράμματα υγείας στους ανθρώπους μας. Να συντονίσουμε τις health and safety ομάδες και τις crisis management teams. Έχουμε δημιουργήσει ένα δίκτυο taskforces για καλύτερο συντονισμό» και καταλήγει στο ότι «Η οθόνη έχει αρχίσει να κουράζει τον κόσμο. Για να ενισχύσουμε την ανθρώπινη επαφή και τις κατ’ ιδίαν συναντήσεις κάνουμε rotation τηλεργασίας και έχουμε inhouse γιατρούς και νοσηλευτές ώστε μετά από ελέγχους υγείας να επιτρέπουν στους ανθρώπους μας να βρίσκονται μαζί».

ανθρώπους ένα ασφαλές -ψυχικά- περιβάλλον». Από την άλλη πλευρά όμως τόνισε ότι είναι σημαντικό να εκθέτουμε τους ανθρώπους σε διαφορετικές καταστάσεις, οι οποίες τους κάνουν πιο δυνατούς αφού όπως δήλωσε: «το άγχος κάνει τους ανθρώπους πιο ανθεκτικούς».

Βάζοντας το HR στο TogetHeR

Με συντονιστή τον Νεκτάριο Νιώτη, Ιδρυτή - CEO, Notice Content and Services, διακεκριμένα στελέχη HR συζητήσαν τις προκλήσεις που προέκυψαν στη διαχείριση ανθρώπων και ομάδων εξαιτίας της πανδημίας, και πιο συγκεκριμένα: η **Αναστασία Αμβροσιάδου**, HR Vice President Country Cluster EMEA, Imerys δήλωσε ότι στον παραδοσιακό κλάδο της βιομηχανίας η εξ αποστάσεως εργασία δεν ήταν διαδεδομένη πλην των υψηλόβαθμων στελεχών. Η τεχνολογία και η πανδημία είχε το θετικό ότι μας επέτρεψε να συμμετέχουμε σε αυτή τη μετάβαση, αλλά χρειάζεται να επανεκπαιδεύσουμε τους managers για να διαχειριστούν απομακρυσμένες ομάδες. Αξίζει να σημειωθεί ότι ο κορωνοϊός μας βρήκε με 50 νέες

ΛΙΓΑ ΛΟΓΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ KPMG

Η KPMG είναι ένας παγκόσμιος οργανισμός ανεξάρτητων εταιρειών παροχής Ελεγκτικών, Φορολογικών και Συμβουλευτικών υπηρεσιών. Δραστηριοποιούμαστε σε 146 χώρες και περιοχές και για το οικονομικό έτος 2020 απασχολήσαμε περίπου 227 000 άτομα, σε εταιρείες-μέλη παγκοσμίως. Κάθε εταιρεία της KPMG είναι νομικά διακριτή και αυτοτελής οντότητα και αυτοχαρακτηρίζεται ως τέτοια. Η KPMG International Limited είναι ιδιωτική Αγγλική εταιρεία περιορισμένης ευθύνης με εγγυητικές εισφορές. Η KPMG International Limited και οι σχετικές εταιρείες με αυτή δεν παρέχουν υπηρεσίες σε πελάτες.

Το Συνέδριο σε αριθμούς



ΦΩΤΟ-ΣΤΙΓΜΙΟΤΥΠΑ

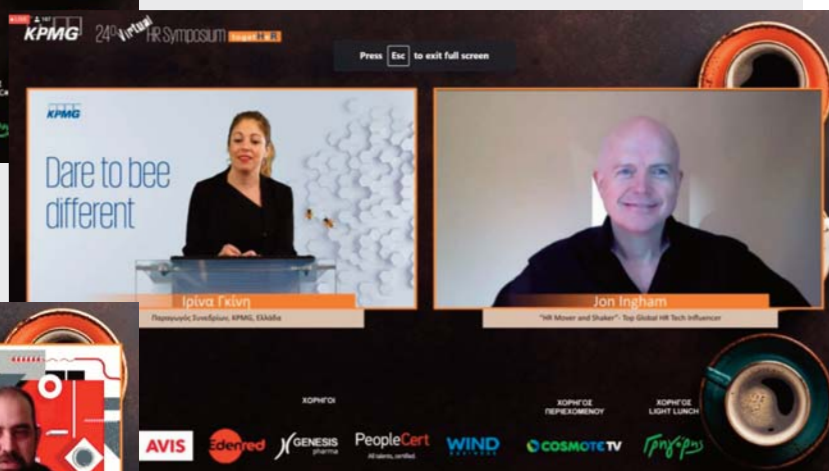
Βαγγέλης Αποστολάκης ▶
Αντιπρόεδρος της KPMG στην Ελλάδα



◀ **Βασιλική Ανδρέου**
GR/CY Enabling Functions & CY Commercial Snn
HR Business Partner, Coca-Cola HBC



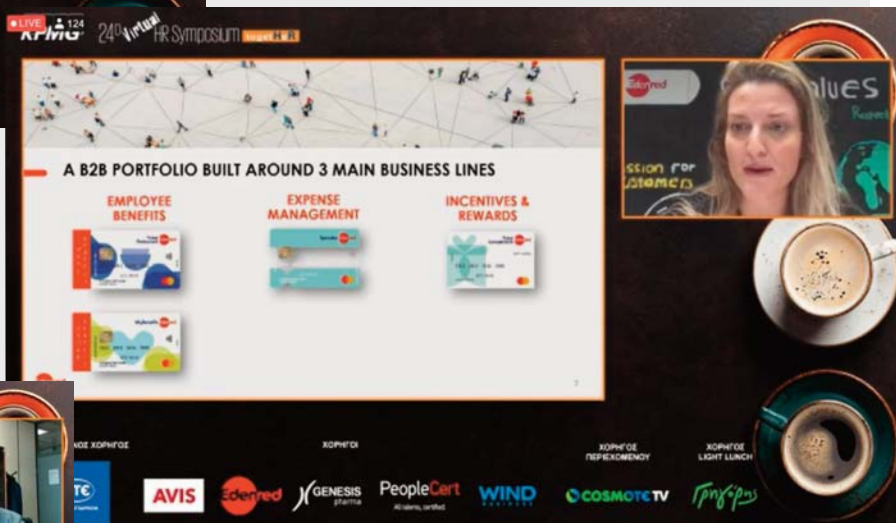
Η παραγωγός συνεδριών KPMG στην Ελλάδα ▶
Ιρίνα Γκίν με τον **Jon Ingham**, "HR Mover and Shaker" - Top Global HR Tech Influencer



◀ **Milan Baotic**
Group Talent CoE Technology & Talent Sourcing
Manager, Coca Cola Hellenic Bottling Company



Μαριλένα Σουλογιάννη ▶
HR Director της Edenred Greece



◀ Απόσπασμα από την παρουσίαση του **Χαρίλαου Καραβά**,
Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού, Αρχή Ηλεκτρισμού Κύπρου και
της Γεωργίας Καλεμίδου, Senior Manager KPMG στην Ελλάδα



Φωτο-στιγμιότυπα

◀ Ο **Βύρων Νικολαΐδης**, Ιδρυτής και Διευθύνων Σύμβουλος του ομίλου εταιρειών PeopleCert συνομιλεί με τον **Βαγγέλη Αποστολάκη**, Αντιπρόεδρο της KPMG για τις δεξιότητες που απαιτούνται στον post COVID-19 κόσμο και τους Ηγέτες της νέας εποχής.

Φίλιππος Ζακόπουλος ▶
Foundation Managing Partner - Ειδικός στον επιχειρησιακό ψηφιακό μετασχηματισμό

Constant stream of new disruptive technologies	Continuously accelerating digitalization and democratization of information
Quickly evolving socio-economic environment	Scarcity of new-type talent

The challenges of the "digital revolution"

◀ **Vidir Ragnarsson**
People Analytics Expert-
Head of Diversity & Inclusion @ Reykjavik Energy

◀ Τα βασικά ευρήματα της έρευνας του JustJobs.gr που έτρεξε online στο #HRSymposium παρουσιάζει ο **Θέμης Νταμαρέλος** Manager, KPMG στην Ελλάδα

▲ Οι συμμετέχοντες είχαν την ευκαιρία να εφαρμόσουν στα διαλείμματα stretching ασκήσεις, ιδανικές για αποφόρτιση από την πολύωρη παραμονή μπροστά σε οθόνες, από τον trainer **Κωνσταντίνο Κατσαντώνη** Infinity Fitness

◀ **Ολβία Κυριακίδου**
Graduate Program Coordinator of MS in Organizational Psychology @ Deree, Organizational Psychologist



ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ

Ο ψηφιακός μετασχηματισμός καταλύτης για την επιτυχή επιχειρηματική στρατηγική

«Η συνεχής υιοθέτηση των τελευταίων τάσεων της τεχνολογίας είναι το κλειδί για την επίτευξη του ψηφιακού μετασχηματισμού και κατ' επέκταση της επιτυχίας κάθε επιχείρησης. Η χρήση των κατάλληλων ψηφιακών εργαλείων από έναν οργανισμό, τον βοηθά να είναι ευέλικτος, να λειτουργεί αποτελεσματικά, να αυτοματοποιεί διαδικασίες και να επαναπροσδιορίζει τον τρόπο εργασίας ενισχύοντας το 'μαζί' ακόμα και σε απομακρυσμένο περιβάλλον εργασίας».

Η επίδραση της πανδημίας λειτούργησε καταλυτικά στην ψηφιακή μετάλλαξη των επιχειρήσεων, καθώς πολλές από αυτές δεν ήταν έτοιμες να αντιμετωπίσουν τις νέες απαιτήσεις και προκλήσεις στον τρόπο εργασίας, αλλά και λειτουργίας που έφερε ο COVID- 19. Η προσαρμογή όμως στη νέα πραγματικότητα επιτεύχθηκε τόσο γρήγορα που μας οδήγησε σήμερα πολλά βήματα πιο μπροστά απ' ό,τι θα ήμασταν υπό τις συνθήκες συνθήκες.

Η ετοιμότητα και «ωριμότητα» των επιχειρήσεων, ο σωστός σχεδιασμός και η διάθεση υιοθέτησης των τεχνολογικών εξελίξεων είναι το κλειδί για την επίτευξη του ψηφιακού μετασχηματισμού. Γι' αυτό στη WIND είναι καθημερινή μας επιδίωξη να συμβουλευόμαστε και να καθοδηγούμε τους πελάτες μας. Πιστεύουμε ότι, ανεξάρτητα από το μέγεθος του οργανισμού, χρειάζεται πρώτα «να ακούμε» τις ανάγκες, ώστε οι προσφερόμενες υπηρεσίες και λύσεις να σχεδιάζονται και να απαντούν στην κάθε ανάγκη ξεχωριστά. Πιστεύουμε ότι, όπως ξεχωριστή είναι κάθε μία επιχείρηση, έτσι πρέπει να κατευθύνουμε και την αντίστοιχη λύση που θα της προσφέρουμε. Στοχεύουμε σε προσεγγίσεις που έχουν επίκεντρο την αποδοτικότητα του οργανισμού και των ανθρώπων που τον αποτελούν.

Ας μην ξεχνάμε ότι μια επιχείρηση πλέον πρέπει να είναι διαθέσιμη πάντα, από παντού και χωρίς περιορισμούς για τους πελάτες της. Με τα σύγχρονα ψηφιακά εργαλεία που υποστηρίζουν το digital transformation του γραφείου, για παράδειγμα ο εταιρικός μας πελάτης μπορεί να διαθέτει το τηλεφωνικό του κέντρο στο Cloud και να έχει ασύρματη σύνδεση ακόμα και σε απομακρυσμένα σημεία. Μπορεί από παντού να επικοινωνεί με συνεργάτες αλλά και να εξυπηρετεί τους πελάτες του.

Οι σύγχρονες επιχειρήσεις χρειάζεται να βρίσκονται στην καρδιά της «έξυπνης» εποχής της Βιομηχανίας 4.0. Με τις καινοτόμες υπηρεσίες WIND Business IoT, (Smart cities, Smart parks, Smart fleet, Smart freeze) καθώς και λύσεις όπως το Wind Secure SD-WAN οι πελάτες μας στέκονται στην κορυφή των εξελίξεων διαθέτοντας έτσι ισχυρό ανταγωνιστικό πλεονέκτημα. Και όλα αυτά σε ένα γρήγορο δίκτυο νέας γενιάς που υποστηρίζει αξιόπιστα τις αυξημένες ανάγκες διασύνδεσης πανελλαδικά.

Ο ψηφιακός μετασχηματισμός μίας επιχείρησης την βοηθά να είναι ευέλικτη, να λειτουργεί αποτελεσματικά, να αυτοματοποιεί διαδικασίες και να επαναπροσδιορίζει συνολικά τον τρόπο εργασίας ενισχύοντας το 'μαζί' ακόμα και σε απομακρυσμένο περιβάλλον εργασίας. Είμαστε ιδιαίτερα περήφανοι για τις συνεργασίες που έχουμε χτίσει με τους εταιρικούς μας πελάτες, οι οποίες στηρίζονται σε ισχυρά θεμέλια εμπιστοσύνης και αξιοπιστίας. Ως business partners σχεδιάζουμε μαζί τους την επόμενη μέρα, σήμερα. Είτε πρόκειται για λύσεις τηλεφωνίας και internet είτε για πιο εξειδικευμένες υπηρεσίες IOT.

Η ομάδα Business της WIND είναι εδώ, δίπλα στην κάθε επιχείρηση, ακούει τις ανάγκες της και προτείνει λύσεις που την κάνουν ανταγωνιστική, της ανοίγουν ορίζοντες, πέρα από τον φυσικό της χώρο, ώστε να αποτελεί μέρος του ψηφιακού μετασχηματισμού που πραγματοποιείται στη χώρα.



Τερέζα Μπέτσι
Business Sales Direct & Major Accounts,
Senior Manager WIND Ελλάς



ΟΛΟΚΛΗΡΩΜΕΝΕΣ ΛΥΣΕΙΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ

ΑΝΑΔΕΙΞΤΕ ΤΙΣ ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΣΑΣ ΜΕ ΤΗ WIND



Παρουσίαση χορηγών

Ευχαριστούμε τους χορηγούς και τις εταιρείες που συμμετείχαν

ΔΙΑΚΕΚΡΙΜΕΝΟΣ ΧΟΡΗΓΟΣ



ΧΟΡΗΓΟΙ



ΤΙΜΗΤΙΚΗ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ



ΚΥΡΙΟΣ ΧΟΡΗΓΟΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ



ΧΟΡΗΓΟΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ

