



27th HR Symposium

Empowering Minds - Boosting Hearts



13 Μαρτίου 2024
Athenaeum Intercontinental

POST EVENT REPORT

27th HR Symposium

Empowering Minds - Boosting Hearts



500+ στελέχη HR παρευρέθηκαν στο 27^ο HR Symposium της KPMG, το μακροβιότερο συνέδριο ανθρώπινου δυναμικού στην Ελλάδα.

- Το μέλλον και οι νέες τάσεις που επικρατούν στη Διοίκηση του Ανθρώπινου Δυναμικού βρέθηκαν στο επίκεντρο του 27^{ου} HR Symposium της KPMG
- 45 ομιλητές, περισσότερες από 8 ώρες πλούσιου περιεχομένου, καθώς και η σημαντική παρουσία 29 χορηγών, υποστηρικτών και media partners δημιούργησαν μια εορταστική ατμόσφαιρα στο 27^ο HR Symposium
- Το συνέδριο χαιρέτισε η Υφυπουργός Εσωτερικών, κ. Βιβή Χααραλαμπογιάννη



Στέλλα Σαμαρτζή



Μαριλένα Παππά



Πέγκυ Βελλιώτου



Σωτήρης Σταματίου

Με μεγάλη επιτυχία πραγματοποιήθηκε το 27th HR Symposium της KPMG στην Ελλάδα την Τετάρτη 13 Μαρτίου στο ξενοδοχείο Athenaeum Intercontinental, με παρουσία περισσότερων από 500 συμμετεχόντων, οι οποίοι είχαν την ευκαιρία να ενημερωθούν για τη διαρκώς αυξανόμενη σημασία του HR για τους οργανισμούς, παρουσιάζοντας καλές πρακτικές, παγκόσμιες τάσεις, καινοτομίες και νέες ιδέες που οδηγούν τις εξελίξεις στον κλάδο Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού. Το πρόγραμμα περιλάμβανε ένα προσεγμένο μείγμα 45 ομιλητών από την Ελλάδα και το εξωτερικό, όπου αναπτύχθηκαν θέματα όπως Data analytics & AI, Employee experience, Recruitment Challenges και Psychological safety.

Η συνεδριακή ημέρα ξεκίνησε με τη Στέλλα Σαμαρτζή, Director ZZDOT/ Founder YooDOo Corporate Wellness, να «ζεσταίνει» τους συμμετέχοντες με ένα διαδραστικό pre-conference energizing session δείχνοντας πρακτικούς τρόπους για να ξεκινάει μια μέρα δυναμικά.

Στη συνέχεια, η Μαριλένα Παππά, Events Coordinator, KPMG στην Ελλάδα, υποδέχθηκε με ένα θερμό καλωσόρισμα τους 500 συμμετέχοντες του 27^{ου} HR Symposium. Στη συνέχεια, έλαβε τον λόγο η Πέγκυ Βελλιώτου, Partner & Head of People, People Services, Consulting, KPMG στην Ελλάδα, η οποία αναφέρθηκε στο πολυσύνθετο πρόγραμμα της ημέρας, ενώ ακολούθησε ο Σωτήρης Σταματίου, Πρόεδρος ΔΣ, ΣΔΑΔΕ, ο οποίος υπογράμμισε τη σημασία της ανάγκης για απόκτηση ή βελτίωση των δεξιοτήτων των εργαζομένων, επικαλούμενος δύο έρευνες στις οποίες είχε συμμετάσχει ο ΣΔΑΔΕ, και τέλος, η Ντόρα Οικονόμου, Διευθύντρια, Τομέας Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού, ΣΕΒ, όπου με τη σειρά της ανέφερε ότι παλαιότερα τα στελέχη του HR δεν εστίαζαν σε στοιχεία αλλά τώρα πια λειτουργούν πιο στοχευμένα και προχώρησε το σύντομο χαιρετισμό της με κάποια



Ντόρα Οικονόμου



Βιβή Χαραλαμπογιάννη

αποτελέσματα ερευνών. Έκλεισε τον λόγο της με την υπόδειξη ότι υπάρχει περιθώριο βελτίωσης του εργασιακού περιβάλλοντος προκειμένου να διατηρηθούν τα talenta. Αντίστοιχα ο Σωτήρης Σταματίου αναφέρθηκε την πρωτοβουλία “**AdvantAge**” της KPMG στην Ελλάδα, που πραγματοποιείται σε συνεργασία με τον Σύνδεσμο Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού Ελλάδας (ΣΔΑΔΕ) και με την υποστήριξη του Αμερικανικού Κολλεγίου Ελλάδος. Στόχος της πρωτοβουλίας είναι να ευαισθητοποιήσει την επιχειρηματική κοινότητα και την κοινωνία ευρύτερα στο θέμα της ηλικιακής διάκρισης (ageism), μέσα από δράσεις που θα δημιουργήσουν συνθήκες ίσων ευκαιριών απασχόλησης για τους εργαζόμενους ανεξαρτήτως ηλικίας.

Το συνέδριο τίμησε με την παρουσία της και η **Βιβή Χαραλαμπογιάννη**, Υφυπουργός Εσωτερικών, η οποία τόνισε τη σημαντικότητα της ουσίας που κρύβεται πίσω από την έννοια της εργασίας, που είναι να βρίσκεται το νόημα και η αξία σε αυτή. Ανέδειξε τις πρωτοβουλίες που αναλαμβάνονται στον δημόσιο τομέα με μια ολιστική προσέγγιση, προκειμένου να διαμορφωθεί ένα νέο μέλλον και όπως επισήμανε, βασικό στοιχείο είναι «ο κατάλληλος άνθρωπος να βρίσκεται στην κατάλληλη θέση!».



Gina London

Η πρώτη παρουσίαση της ημέρας “Fearless Collaboration: Nurturing Psychological Safety in the Workplace” πραγματοποιήθηκε από την keynote speaker **Gina London**, Ιδρύτρια και Διευθύνουσα Σύμβουλο της εταιρείας Language of Leadership, η οποία ήρθε για πρώτη φορά στην Ελλάδα και μίλησε για το θέμα της ψυχολογικής ασφάλειας στον χώρο εργασίας, τονίζοντας ότι τα άτομα σε θέσεις ευθύνης στις εταιρείες πρέπει να έχουν αξίες, να βοηθούν τις ομάδες τους, να τις ενθαρρύνουν και να δίνουν ενέργεια σε κάθε meeting. Επιπλέον, επισήμανε ότι πρέπει να μοιραζόμαστε τις απόψεις μας, να παίρνουμε ρίσκα αλλά και τα τυχόν λάθη να γίνονται

παραδείγματα. Παράλληλα μίλησε για στρατηγικές και τεχνικές που μπορούν να εφαρμοστούν από τα ηγετικά στελέχη ώστε να αναπτυχθεί μία κουλτούρα συμπερίληψης.

Το πρώτο panel discussion της ημέρας ήταν μια σημαντική στιγμή, με τη συμμετοχή 5 κορυφαίων στελεχών, οι οποίοι ήταν ο **Τριαντάφυλλος Αλεξόπουλος**, Chief Human Resources Officer, Teleperformance Greece, η **Μαρίνα Βέργου**, Human Resources Director, Groupama Ασφαλιστική, η **Ελευθερία Κανάκη**, Human Resources Manager, L'OREAL Hellas SA, η **Εύη Μωραΐτη**, Human Resources Lead, Amgen και η **Τατιάνα Τούντα**, Chairwoman & CEO, Hellas EAP. Κατά τη διάρκεια της συζήτησης, μοιράστηκαν με το κοινό του συνεδρίου τεχνικές και καλές πρακτικές για το πώς μπορεί να ενισχυθεί η ψυχολογική ασφάλεια στο χώρο εργασίας. Τη συζήτηση συντόνισε η **Τόνια Παρίση**, Director, People Services, Consulting, KPMG στην Ελλάδα.

Ο **Τριαντάφυλλος Αλεξόπουλος** μίλησε για τις προκλήσεις των μετρήσεων που έχουν στο κομμάτι της ψυχολογικής ασφάλειας, σε μια εταιρεία με μεγάλο πληθυσμό. Έχοντας δημιουργήσει ένα εργαλείο, έχουν καταφέρει να αποτυπώνουν τα αισθήματα των εργαζομένων και να μετράνε το πώς αισθάνονται μέσα στην εταιρεία. Επιπλέον, αναφέρθηκε στο ότι δεν υπάρχουν πρακτικές που κάποιες είναι καλύτερες ή πιο πετυχημένες. Το σημαντικό κομμάτι είναι να μπορούν να υπάρχουν κριτήρια για τα οποία να δεσμευόμαστε απέναντι στους εργαζομένους, όπως η ανωνυμία στα ερωτηματολόγια, για να υπάρχει το αίσθημα του «ανήκει» σε μια εταιρεία.



Μαρίνα Βέργου, Τατιάνα Τούντα, Εύη Μωραΐτη, Ελευθερία Κανάκη, Τριαντάφυλλος Αλεξόπουλος, Τόνια Παρίση

Η **Μαρίνα Βέργου** τοποθετήθηκε για τα κανάλια επικοινωνίας που χρησιμοποιεί ο δικός τους οργανισμός, αλλά τόνισε ότι το κομμάτι αυτό δεν είναι αποκλειστικότητα του HR. Μέσω ερευνών, ερωτηματολογίων, workshops, θεσμοθετημένων ρόλων, αξιολογήσεις κ.α. συλλέγονται δεδομένα που τροφοδοτούν δείκτες και λαμβάνονται αποφάσεις σχετικά με την ψυχολογική ασφάλεια.

Η **Ελευθερία Κανάκη** από την πλευρά της L' Oreal, ανέφερε ότι η ψυχολογική ασφάλεια των εργαζομένων είναι μια από τις βασικές τους προτεραιότητες όχι μόνο στην Ελλάδα αλλά παγκοσμίως. Μέσω της ομαδικής συνεργασίας πολλών τμημάτων στον οργανισμό, έχουν δημιουργήσει θέσεις εργασίας πάνω στο psychological safety και τρέχουν διάφορες δράσεις ώστε να παίρνουν τον παλμό των εργαζομένων. Συμπλήρωσε μεταξύ άλλων για το ολιστικό πλάνο που έχουν δημιουργήσει μέσω εσωτερικών δράσεων που διενεργούν στην εταιρεία στο πλαίσιο της εναρμόνισης των εργαζομένων.

Η **Εύη Μωραϊτή** από την άλλη μίλησε για το πόσο σημαντικό είναι το κομμάτι της επικοινωνίας στην ψυχολογική ασφάλεια. Πρέπει όλοι οι προϊστάμενοι να φέρνουν όλα τα θέματα σε συζήτηση και να αφουγκράζονται το κομμάτι της ομάδας, η επικοινωνία, όπως τόνισε, πρέπει να έχει ουσία. Οι προκλήσεις σε αυτό τον τομέα είναι πολλές αλλά το πιο σημαντικό είναι να αναγνωρίσουμε ότι η ψυχολογική ασφάλεια πολλές φορές πηγάζει από εξωγενείς παράγοντες, θα πρέπει να νιώθουν όλοι ασφαλείς και να εκφράζονται ελεύθερα χωρίς να υπάρχει φόβος, χωρίς να νομίζει ο εργαζόμενος ότι μπορεί να υπάρχει κάποιο αρνητικό επακόλουθο. Ακόμη, τόνισε ότι «όταν θέλει κάτι να πετύχει το βάζουμε στους στόχους μας, για να δημιουργείται η κουλτούρα και να είναι μετρήσιμη».

Η **Τατιάνα Τούντα** σχολίασε τις διαστάσεις της ψυχολογικής ασφάλειας, και συγκεκριμένα ότι πρέπει να υπάρχει η κουλτούρα για συμπερίληψη, μάθηση, συνεισφορά, αμφισβήτηση και ειλικρίνεια/σαφήνεια στην πληροφορία. Η ψυχολογική ασφάλεια είναι ζωτικής σημασίας για την ευεξία και την ευτυχία των εργαζομένων και όταν δεν υπάρχει επηρεάζονται η απόδοση, η παραγωγικότητα, η δημιουργία, χάνουμε εργαζομένους που θέλουμε να έχουμε στο εργατικό προσωπικό. Επίσης, μεταξύ άλλων συμπλήρωσε ότι όσο πιο ευάλωτοι είναι οι ηγέτες τόσο ενθαρρύνουμε το ρίσκο για να μας φέρνουν οι άνθρωποι μας αρνητικά αποτελέσματα.

Έπειτα τον λόγο έλαβε ο **Δημήτρης Καλούδης**, Head, Employee Benefits, Howden Hellas Insurance & Reinsurance Brokers S.A., ο οποίος αναφέρθηκε στην ομαδική ασφάλιση, στη σύνταξη, στην ομαδική ασφάλιση υγείας και πρόληψη, στις νέες καλύψεις ψυχικής υγείας και στη σημασία της πρόληψης. Τέλος, τόνισε τον τρόπο με τον οποίο αυτοί οι παράγοντες επηρεάζουν την παραγωγικότητα και την πίστη των εργαζομένων.

Για το κείμενο θέμα, πώς το AI θα επηρεάσει το μέλλον της εργασίας μίλησε ο **David Timis**, Global Communications & Public Affairs Manager του Generation, του μεγαλύτερου προγράμματος απασχόλησης παγκοσμίως. Όπως χαρακτηριστικά ανέφερε μέσα από την παρουσίασή του το μέλλον είναι η τεχνητή νοημοσύνη, η τεχνολογία, τα ρομπότ. Χρησιμοποιώντας σαν παράδειγμα την εξέλιξη της Amazon, επισήμανε ότι πολλοί εργασιακοί τομείς θα αλλάξουν, επομένως αυτό καθιστά απαραίτητη την απόκτηση νέων γνώσεων και δεξιοτήτων στους εργαζόμενους.



Δημήτρης Καλούδης

Στη συνέχεια, ο **Θοδωρής Μισυρλής**, Payroll & HR Product Manager, Entersoft με θέμα "From manual to magical: How technology simplifies work life for success" παρουσίασε πως η τεχνολογία απλοποιεί τις διαδικασίες, οδηγώντας μας σε ένα πιο αποτελεσματικό και επιτυχημένο προορισμό. Επισήμανε ότι η τεχνολογία έρχεται να δώσει λύση στις προκλήσεις, διευκολύνοντας την απόδοση και την αποτελεσματικότητα και μίλησε για την ολιστική web-based σουίτα διαχείρισης μισθοδοσίας και ανθρώπινου δυναμικού που έχει δημιουργήσει η Entersoft.

Για τα αναδυόμενα HR trends και τις προκλήσεις στην αγορά εργασίας, όπως προκύπτουν από την Έρευνα Ικανοποίησης Εργαζόμενων για το 2023 μίλησε ο **Νίκος Παπανδριανός**, Head of CRM, Edenred Greece. Μίλησε για το πόσο σημαντικό είναι οι παράγοντες που καθορίζουν την ικανοποίηση



David Timis



Θοδωρής Μισυρλής



Νίκος Παπανδριανός

των εργαζομένων. Όπως τόνισε, οι παράγοντες με καθοριστικό ρόλο στην επιλογή εργοδότη, όπως ανέδειξαν τόσο οι εργαζόμενοι όσο και τα στελέχη HR, είναι το ευέλικτο μοντέλο εργασίας και το πακέτο παροχών με δυνατότητα επιλογών με στόχο την εξοικονόμηση για το σήμερα & ασφάλεια για το μέλλον. Επίσης, αναφέρθηκε στις προτιμήσεις για τις παροχές, οι οποίες είτε αλλάζουν ανάλογα με τη φάση ζωής είτε παραμένουν σε κάθε φάση ζωής. Επιπλέον τόνισε ότι «το ίδιο πακέτο παροχών δεν θα δώσει την ίδια αξία σε όλους». Ευελιξία και εξατομικευμένη προσέγγιση είναι τα δύο σημεία που προτίμησαν οι εργαζόμενοι. Κλείνοντας την παρουσίασή του, επισήμανε ότι «οι προκλήσεις είναι πάρα πολλές αλλά κάθε μια κρύβει μια ευκαιρία».

Ένα ακόμη πολύ ενδιαφέρον πάνελ “Revitalizing the Employee Experience: the moments, the data, the solutions” συμπλήρωσε με πλούσιο περιεχόμενο τη συνεδριακή ημέρα. Ο **Φίλιππος Ζακόπουλος**, Managing Partner, Foundation, η **Ελίνα Κουλούρη**, Group Chief People Officer, PRINTEC, η **Πόλυ Παλαισιώργου**, Digital Experience Lead – CEE Region, Microsoft και ο **Κώστας Τσαλίκης**, Southern Europe & Benelux CHRO, Citi συνομίλησαν με την **Γεωργία Καλεμίδου**, Director, People Services, Consulting, KPMG στην Ελλάδα και μοιράστηκαν τις προκλήσεις, ευκαιρίες, καθώς και τις νέες τάσεις και εργαλεία στο Employee Experience και employer branding.



Φίλιππος Ζακόπουλος, Πόλυ Παλαισιώργου, Κώστας Τσαλίκης, Ελίνα Κουλούρη, Γεωργία Καλεμίδου

Ο **Φίλιππος Ζακόπουλος** επεσήμανε τη σημασία του καλού δείκτη Employee Experience (EX) για κάθε οργανισμό, καθώς αυτός συνδέεται άμεσα με την καινοτομία. Ανέδειξε την πληθώρα εργαλείων που υποστηρίζουν το EX, εστιάζοντας στη σημασία της εμπιστοσύνης ως βασικό παράγοντα. Τονίζοντας τη σύνδεση του EX με την εμπειρία του πελάτη, υπογράμμισε την ανάγκη για σύγχρονα HR τμήματα που πρέπει να επικοινωνούν και να συνδέονται απευθείας με τους εργαζομένους.

Η **Ελίνα Κουλούρη** ανέφερε πως σχετίζεται η Printec με το Employee Experience (EX) και πόσο ψηλά βρίσκεται στην ατζέντα. Η μεγαλύτερη πρόκλησή τους είναι πως μπορούν να σχεδιάσουν μια στρατηγική ή ένα πλάνο δράσεων που μπορεί να προσεγγίζει όλους τους διαφορετικούς ανθρώπους. Όπως τόνισε, το EX είναι ένα πολύπλευρο θέμα και πρέπει με έναν τρόπο να συνδεθεί με την ουσία. Ακόμη, αναφέρθηκε στις εταιρικές αξίες του οργανισμού και πως αυτές συνδέονται άρρηκτα με το EX.

Η **Πόλυ Παλαισιώργου** από την άλλη πλευρά, αναφέρθηκε στο πως εστιάζει η Microsoft στο Employee Experience (EX) και ποιες είναι οι βασικές τους αρχές, και συγκεκριμένα το flexibility στην εργασία, το effectiveness των εργαλείων που προσφέρουν στους εργαζομένους, το connection των ομάδων, το wellbeing, και η εμπιστοσύνη (trust). Ακόμη συμπλήρωσε, ότι για το EX στοχεύουν σε τρεις κατηγορίες: τα εργαλεία (έχοντας την 1η πλατφόρμα πάνω στο EX), τα facilities και την κουλτούρα. Αναφορικά με το AI και πως επηρεάζει το EX της Microsoft, η Πόλυ ανέφερε ότι είναι ένα co-pilot εργαλείο είτε εσωτερικό είτε εξωτερικό και επίσης ότι το AI κάνει empower τους εργαζομένους.

Ο **Κώστας Τσαλίκης** μίλησε, από την πλευρά του, για το ρόλο του μάνατζερ και πόσο καταλυτικός είναι, τονίζοντας, ότι σημαντικό στοιχείο είναι να υπάρχει ανοιχτή επικοινωνία με την ομάδα. Επίσης, αναφέρθηκε στις προκλήσεις της Citi για τις λύσεις στη διαδρομή ενός εργαζομένου, για τις μετρήσεις του EX και πως επηρεάζουν το EX, σε μια εποχή πολύ-πληροφόρησης, έχοντας πληθώρα εργαλείων.

Ο **Παναγιώτης Κουρής**, CEO της Office Line, κατά τη διάρκεια της ομιλίας του με θέμα “Navigating Tomorrow: AI and the Evolution of Work” αναφέρθηκε στο πώς η τεχνολογία εμπλουτίζει και βελτιώνει την εμπειρία των εργαζομένων, παρέχοντας τα εργαλεία για την αύξηση της παραγωγικότητας, της αποδοτικότητας και της συνεργασίας, προκειμένου να επιτύχουν τους στόχους τους.



Ζωή Φράγκου



Tenorman



Πέγκυ Βελλιώτου



Παναγιώτης Γεωργιόπουλος, Ειρήνη Ψημίτη



Στέφανος Χανιωτάκης

Η **Ζωή Φράγκου** - Organisational Psychologist & Business Coach μέσα από την ανατρεπτική της παρουσίαση αποκάλυψε την ανησυχητική επιρροή των προσωπικοτήτων της σκοτεινής τριάδας - ναρκισσιστές, μακιαβελικοί και ψυχοπαθείς - εντός της εταιρικής ιεραρχίας και στο πώς αυτά τα φαινομενικά επιζήμια χαρακτηριστικά μπορούν παραδόξως να οδηγήσουν σε υψηλή παραγωγικότητα και απόδοση, αν και συχνά εις βάρος του ηθικού της ομάδας και της ικανοποίησής της από την εργασία. Εξημώντας τις τρεις έννοιες του ναρκισσισμού, ψυχοπάθειας και μακιαβελισμού, υπογράμμισε τη σημασία τους πάνω στις ηγετικές θέσεις. Ανέδειξε πώς μπορεί να διαχειριστεί κανείς αυτούς τους ηγέτες, παρέχοντας έναν «οδηγό επιβίωσης» (survival guide).

Στο δεύτερο μέρος του 27ου HR Symposium, μια μουσική έκπληξη περίμενε τους συμμετέχοντες. Ο τραγουδιστής, performer, συνθέτης, πιανίστας και συγγραφέας **Tenorman** δημιούργησε μια μοναδική διαδραστική εμπειρία συνθέτοντας ένα τραγούδι που αντικατοπτρίζει τη σημασία του HR για τους συμμετέχοντες.

Για το πώς εξελίσσεται ο ρόλος των στελεχών HR σε σύγκριση με το παρελθόν, πώς γεφυρώνονται οι ρόλοι μεταξύ CEO και HR Director και πώς θα εξελιχθεί στο μέλλον ο ρόλος του τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού συζητήσαν η **Πέγκυ Βελλιώτου**, Partner & Head of People, Consulting, KPMG στην Ελλάδα με δύο διακεκριμένους επαγγελματίες, τον **Παναγιώτη Γεωργιόπουλο**, CEO, Nova και την **Ειρήνη Ψημίτη**, Chief People & Communications Officer, Ceral Hellas. Παράλληλα με τη συζήτηση η Πέγκυ Βελλιώτου παρουσίασε τα ευρήματα της έρευνας της KPMG στην Ελλάδα με τίτλο «HR upside-down: turning challenges to opportunities» που ολοκληρώθηκε το Φεβρουάριο 2024.

Ο **Παναγιώτης Γεωργιόπουλος**, από την πλευρά του ρόλου του CEO, αναφέρθηκε στην πορεία ανάπτυξης των τμημάτων HR τα τελευταία χρόνια ως μια εξέλιξη με καταδρομικό χαρακτήρα. Αυτή η πρόοδος οφείλεται κυρίως στην πανδημία και τον ψηφιακό μετασχηματισμό, με αποτέλεσμα το management να επιδείξει νέο ενδιαφέρον για τον τομέα του HR. Επιπλέον, ανέφερε τις πρακτικές στον οργανισμό του που έχουν αρχίσει να διαμορφώνουν χαρακτήρα, με τη δημιουργία δικτύων, την προώθηση της αυθεντικότητας και την αντιμετώπιση προκλήσεων. Κλείνοντας, υπογράμμισε τη σημασία της ατζέντας του HR και την ανάγκη να αντιμετωπίζεται με σοβαρότητα αυτός ο ρόλος, εμπεριέχοντας αξιοκρατία.

Η **Ειρήνη Ψημίτη** επεσήμανε ότι τα τμήματα HR βρίσκονται στη διαδικασία απολογισμού για τις αλλαγές που έχουν σημειωθεί, με την πανδημία να εμφανίζει νέες προκλήσεις στον τομέα και να επιφέρει εξελίξεις σε διάφορες διαδικασίες. Επίσης, επισημάνθηκε η σημασία της στρατηγικής σκέψης στο HR, με την ανάγκη για δεδομένα και τη στενή συνεργασία με τον CEO. Κατέστησε σαφές ότι το HR πρέπει να έχει επιρροή και υπογράμμισε τον ρόλο της τεχνολογίας και της εν συναίσθησης για την επίτευξη αυτού του στόχου. Επιπλέον, ανέφερε τη συμμετοχή του HR στο εταιρικό περιβάλλον, με έμφαση στο ESG και την επικοινωνία, ως κρίσιμα στοιχεία για την ενίσχυσή του. Τέλος, επεσήμανε τη σημασία του παραδείγματος που δίνει ο CEO μέσω του «Lead by example».

Έπειτα τον λόγο έλαβε ο **Στέφανος Χανιωτάκης**, Head of HR & Payroll Business Unit, SOFTONE Group, μίλησε για μια νέα πραγματικότητα για οποιαδήποτε επιχείρηση, ανεξαρτήτως κλάδου δραστηριοποίησης ή αριθμού εργαζομένων, η οποία είναι η «Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας». Παρουσίασε κείρια θέματα σχετικά με τις προκλήσεις που επιφέρει



Γιώργος Γεωργαλάς, Μαριλένα Σουλογιάννη, Έλσα Σταθοπούλου

η υποχρεωτική εφαρμογή του μέτρου, τους εναλλακτικούς τρόπους διαχείρισης και υποβολής προβλεπόμενων δεδομένων στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II και τέλος, για τα σύγχρονα εργαλεία ελέγχου και διαχείρισης απαιτήσεων.

Η συνεδριακή μέρα συνεχίστηκε με 2 κορυφαία στελέχη της αγοράς, τον **Γιώργο Γεωργαλά**, Talent Acquisition & Development Manager, HR Department, Nestle και την **Μαριλένα Σουλογιάννη**, HR Director, Edenred Greece να συζητούν για θέματα αλλαγής καριέρας των εργαζομένων εντός της εταιρείας και πώς αντιμετωπίζει το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού αυτές τις προκλήσεις. Τη συζήτηση συντόνισε η **Έλσα Σταθοπούλου**, Manager, People Services, Consulting, KPMG στην Ελλάδα.

Ο **Γιώργος Γεωργαλάς** ανέφερε την εμπειρία του σχετικά με την αλλαγή θέσης στον οργανισμό και τη σημασία της ικανότητας ανάληψης νέων θέσεων. Αναφέρθηκε επίσης στην εμπειρία του στον τομέα του μάρκετινγκ και στο ερώτημα εάν οι δεξιότητες από αυτόν τον τομέα είναι εξίσου χρήσιμες στον ρόλο του HR. Επεσήμανε ότι όπως ένας μάρκετινγκ επαγγελματίας πρέπει να γνωρίζει τον καταναλωτή, έτσι και ένας HR επαγγελματίας πρέπει να γνωρίζει τι αναζητά ένας υποψήφιος. Κλείνοντας, τόνισε ότι «η ανάπτυξη του καθενός είναι προσωπική υπόθεση, το HR και κανένα άλλο τμήμα δεν μπορεί να κάνει τίποτα αν πραγματικά δε το θέλει ο ίδιος ο εργαζόμενος».

Η **Μαριλένα Σουλογιάννη** σχολίασε τα προγράμματα/δράσεις που αφορούν στη μετακίνηση των εργαζομένων, τονίζοντας ότι δεν υπάρχει συγκεκριμένη στρατηγική, αλλά η κύρια αρχή είναι να υπάρχει ενότητα στη διοίκηση. Επεσήμανε επίσης τη σημασία της καλλιέργειας μιας κουλτούρας διαφάνειας και την ανάγκη για θάρρος στο να δίνεται η σωστή κατεύθυνση για τις βελτιώσεις που πρέπει να γίνουν από τους εργαζόμενους. Αναφέρθηκε επίσης στον τρόπο μέτρησης του αντικτύπου των προγραμμάτων στον οργανισμό και στην αξιολόγηση του επιπέδου ικανοποίησης των ατόμων που μετακινήθηκαν, καθώς και τον ρυθμό διατήρησης (retention rate).

“Navigate the talent landscape: Attraction & retention challenges beyond 2024” ήταν το θέμα του τελευταίου panel discussion της ημέρας, όπου συμμετείχαν η **Σίσσυ Αμβροσιάδου**, Chief Human Resources Officer, Imerys, η **Στέλλα Βουλγαράκη**, Chief People Officer, Kaizen Gaming, η **Κατερίνα Μαντζώρου**, Chief Human Resources Officer, ABAΞ Group, ο **Τάσος Τσουμάνης**, Human Resources Executive Director, Nova και ο **Βασίλης Χουλιάρης**, HR Director Eastern Europe, Turkey, Middle East and Africa at Barilla Group - Member of the BoD of Barilla Hellas, Barilla Hellas και μοιράστηκαν με το κοινό του 27th HR Symposium τη γνώση, τις εμπειρίες, τις προτεραιότητες και τις προκλήσεις σχετικά



Βασίλης Χουλιάρης, Σίσσυ Αμβροσιάδου, Στέλλα Βουλγαράκη, Τάσος Τσουμάνης, Κατερίνα Μαντζώρου, Ρεβέκκα Παπαηλιού

την προσέλκυση και διατήρηση ταλέντων. Τη συζήτηση συντόνισε η **Ρεβέκκα Παπαηλιού**, Director, People Services, Consulting, KPMG στην Ελλάδα.

Η **Σίσσυ Αμβροσιάδου** σχολίασε τη σημασία των μοντέλων προσέλκυσης ταλέντων, τα οποία διαφέρουν ανά χώρα. Επισημάνει τη σχέση της προσέλκυσης των ταλέντων με τη διαφάνεια των μισθολογικών κλιμάκων και τόνισε ότι αυτό το κομμάτι γίνεται σημαντικότερο από ποτέ. Επιπλέον, υπογράμμισε τον ρόλο της βιωσιμότητας στο πλαίσιο του Employee Value Proposition. Κατέληξε στη σημασία της προσέλκυσης και διατήρησης των millennials και GenZ μέσω του inclusion.

Η **Στέλλα Βουλγαράκη** από την πλευρά της Kaizen ανέφερε τη διαδικασία και την προσέγγιση της εταιρείας στην προσέλκυση ταλέντων σε τοπικό επίπεδο, έχοντας ένα απαιτητικό σχέδιο πρόσληψης. Ανέφερε ότι το πλάνο της εταιρείας ανανεώνεται κάθε εβδομάδα, δημιουργώντας συγκεκριμένους ρόλους για τον έλεγχό του, προκειμένου να δημιουργείται ένα αρχείο πραγματικού χρόνου για τον έλεγχο των προσλήψεων/αλλαγών. Αναφέρθηκε επίσης στο referral program, καθώς και στη σημασία της αξιολόγησης ακόμα και από όσους δεν προσλαμβάνονται. Αναφέρθηκε επίσης στη διακράτηση του πληθυσμού και στο πώς αντιμετωπίζεται αυτή η προσέγγιση, με την εκτέλεση τριών ερευνών ετησίως και τη διοργάνωση ενός workshop. Τέλος, τόνισε τη σημασία της ενίσχυσης της κουλτούρας και των αξιών, μέσω εσωτερικών εκδηλώσεων και συνεχών βελτιώσεων.

Η **Κατερίνα Μαντζώρου** μίλησε και εκείνη από την πλευρά της κατασκευαστικής εταιρείας, τόσο για τη στελέχωση των μηχανικών αλλά και για το εργατικό δυναμικό. Όπως τόνισε, ο κλάδος είναι σε άνθιση και λείπουν τα εργατικά χέρια, με αποτέλεσμα να υπάρχουν αρκετά ανεκτέλεστα έργα. Επισημάνει επίσης, την ανάγκη για τη διαχείριση των διαφορών γενεών και πληθυσμιακών ομάδων.

Ο **Τάσος Τσουμάνης** ανέφερε ότι η δημιουργία μιας κουλτούρας είναι ένα συνεχές έργο που εξελίσσεται στον οργανισμό. Επιπλέον, επισήμανε τη σημασία της επιβεβαίωσης αυτής της κουλτούρας, δηλαδή της ενίσχυσής της και της επικύρωσής της από την ηγεσία του οργανισμού. Στη συνέχεια, αναφέρθηκε στο ταξίδι ενός νέου στελέχους στον οργανισμό, το οποίο μπορεί να βελτιωθεί παρέχοντάς του έναν οδικό χάρτη προσέγγισης, προσφέροντας αρμονία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και προωθώντας την ανοιχτή επικοινωνία με τον CEO.

Ο **Βασίλης Χουλιάρας** ανέφερε ότι ο οργανισμός τους χρησιμοποιεί διαφορετικές προσεγγίσεις στην προσέλκυση ταλέντων, αξιοποιώντας το μοντέλο Recruitment Process Outsourcing (RPO), ενώ επωφελούνται από το κανάλι του LinkedIn. Αναφέρθηκε επίσης στον τρόπο που έχουν διαχειριστεί τις διαφορετικές νομοθεσίες από χώρα σε χώρα. Επιπλέον, επισήμανε τη σημασία της αξιοποίησης προγραμμάτων πρόσληψης και την ανάγκη για ταχύτητα στη διαδικασία, για εξασφάλιση ίσων ευκαιριών.

Επίσης, ο **Μάνος Κουμαντάκης**, Founder, Senior Business Transformation Advisor, altoValue παρουσίασε πως ένας οργανισμός μπορεί να δημιουργήσει μια εταιρική κουλτούρα υψηλών επιδόσεων χρησιμοποιώντας OKR. Όπως είπε ένα OKR δίνει έμφαση και σαφήνεια σε ό,τι έχει μεγαλύτερη σημασία, προκαλεί μια παραγωγική αλλαγή νοοτροπίας σχετικά με τον τρόπο εκτέλεσης της στρατηγικής και ευθυγραμμίζονται οι στρατηγικοί στόχοι.

Ο **Βασίλης Πρασάς**, Γενικός Διευθυντής Epsilon HR, Σύμβουλος Εργασιακών Θεμάτων, EpsilonNet μίλησε για την ψηφιακή κάρτα εργασίας και το ΠΣ Εργάνη και ανέφερε τις αλλαγές που έρχονται, τους κινδύνους, τα θολά σημεία, ποιους αφορά, ποιες είναι οι λύσεις και ποιοι οι τρόποι διασφάλισης του εργοδότη παρέχοντας παράλληλη ενημέρωση στους εργαζομένους.

Το πλούσιο περιεχόμενο του συνεδρίου ενίσχυσε με την παρουσίαση του ο **Δημήτρης Δημητριάδης**, Futurist - CIO TheFutureCats Innovation Consultancy ο οποίος μοιράστηκε με το κοινό μια αισιόδοξη, αλλά προσγειωμένη άποψη για τα πιθανά μέλλοντα και πώς οι τεχνολογίες διαταράσσουν ό,τι κάνουμε, απαντώντας σε ερωτήματα που θα καθορίσουν την ανθρωπότητα. Όπως επισήμανε η εφαρμογή της σκέψης για το μέλλον μας επιτρέπει να προετοιμαστούμε για τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουμε. Η υιοθέτηση της «μελλοντικής νοοτροπίας» είναι απαραίτητη για την ομαλή μετάβαση σε ένα μεταβαλλόμενο εργασιακό περιβάλλον. Τόνισε ότι με το upskilling και reskilling, μπορούμε να προσαρμοστούμε στις αλλαγές και να διαμορφώσουμε ένα ελπιδοφόρο μέλλον για όλους.



Μάνος Κουμαντάκης



Βασίλης Πρασάς



Δημήτρης Δημητριάδης



Ευθύμης Βαφειάδης, Δημήτρης Κυριακάτης, Θάνος Παύλου

Το συνέδριο έκλεισε με μια συζήτηση του **Θάνου Παύλου**, Senior Manager, Consulting, KPMG στην Ελλάδα με τους **Ευθύμη Βαφειάδη** και **Δημήτρη Κυριακάτη**, Founders και Managing Directors του Reatcode Group, για ένα dynamic software house που βρίσκεται στο προσκήνιο της καινοτομίας και της τεχνολογικής αριστείας, κατά την οποία απάντησαν σε ερωτήματα σχετικά με την επίδραση της Τεχνητής Νοημοσύνης στις διαδικασίες του τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού, καθώς και τι χρειάζεται να γνωρίζει ένα τμήμα HR ώστε να βρίσκεται μπροστά από τις εξελίξεις στον τομέα της τεχνολογίας και του AI. Συγκεκριμένα, μίλησαν για την πλατφόρμα Workearly όπου δίνει τη δυνατότητα δημιουργίας ενός περιβάλλοντος που επιτρέπει σε επαγγελματίες να αναπτύξουν βασικές δεξιότητες στο HR και σε άλλους τομείς.

Τέλος ανακοινώθηκαν οι τυχεροί των διαγωνισμών με τα δώρα που προσέφεραν το KPMG Institute, η Entersoft και η Edenred. Συγχαρητήρια σε όλους τους νικητές και ευχαριστούμε θερμά τις εταιρείες για τα υπέροχα δώρα που προσέφεραν!

Οι συμμετέχοντες ανανέωσαν το ραντεβού τους στα επόμενα πολλά υποσχόμενα συνέδρια της KPMG για τις οικογενειακές επιχειρήσεις, **“9o Family Business Forum”** που θα διεξαχθεί στις **23 Απριλίου 2024 - Ξενοδοχείο Electra Palace Athens** και **“22nd CFO Forum”** που θα διεξαχθεί τον **Ιούνιο**.

Διακεκριμένοι Χορηγοί του συνεδρίου είναι οι εταιρείες **Cosmote, Edenred, Entersoft και η EpsilonNet**. Χορηγοί οι εταιρείες **altoValue, Found.ation, Hellas EAP, Howden, OfficeLine και SoftOne** και Υποστηρικτές οι εταιρείες **Genesis Pharma και YooDOo Corporate Wellness**. Το συνέδριο τελείται υπό την Αιγίδα του **ΣΕΒ**, με την τιμητική υποστήριξη του **ALBA**, του **ΕΙΕΠ** και του **ΣΔΑΔΕ**.

ΛΙΓΑ ΛΟΓΙΑ ΓΙΑ ΤΑ ΣΥΝΕΔΡΙΑ ΤΗΣ KPMG

Η KPMG στην Ελλάδα διοργανώνει συνέδρια κύρους, για περισσότερα από 25 χρόνια. Διεθνούς φήμης επιστήμονες, στοχαστές και επιχειρηματίες-θύρλοιο έχουν συμμετάσχει ως κεντρικοί ομιλητές στα συνέδρια της εταιρείας. Το Συμπόσιο Ανθρώπινου Δυναμικού και το Συνέδριο Οικονομικών Διευθυντών συγκαταλέγονται στις μακροβιότερες διοργανώσεις στην ελληνική αγορά, ενώ, η εταιρεία πλέον διοργανώνει συνέδρια και στους τομείς του ψηφιακού μετασχηματισμού, της διοίκησης οικογενειακών επιχειρήσεων και της κανονιστικής συμμόρφωσης – μεταξύ άλλων. Διαβάστε περισσότερα στο www.kpmgevents.gr.

Ευχαριστούμε τους χορηγούς και τις εταιρείες που συμμετείχαν

ΔΙΑΚΕΚΡΙΜΕΝΟΙ ΧΟΡΗΓΟΙ



ΧΟΡΗΓΟΙ



ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΕΣ



ΤΙΜΗΤΙΚΗ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ



ΧΟΡΗΓΟΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ



BusinessNews.gr

Business TODAY

Capital.gr

CSRNEWS.gr

CSR & ESG

DAILYFAX

EMEA

EURO2day

enixeipw

FORTUNE GREECE

HR PROFESSIONAL

ΠΡΑΚΤΟΡΕΙΟ

STARTUPPER

WORKFORCE



Η KPMG ΣΤΗΡΙΖΕΙ



Με τη συμμετοχή σας στο «27th HR Symposium KPMG», έχετε εξασφαλίσει **10% έκπτωση** από την YooDOO Corporate Wellness, σε οποιοδήποτε πρόγραμμα ευεξίας επιλέξετε για την εταιρία σας, μέσα στο επόμενο τρίμηνο.

Για περισσότερες πληροφορίες και για να κλείσετε το δικό σας πρόγραμμα ευεξίας, επικοινωνήστε με την κ. Στέλλα Σαμαρτζή μέσω e-mail στο info@yoodoo.gr

ή τηλεφωνικά στα **2108253751-3 & 6942462605**

Ομιλητές



**Βιβή
Χαραλαμπογιάννη**
Υφυπουργός
Εσωτερικών



Gina London
Founder and CEO,
Language of Leadership
Company



David Timis
Global Communications
& Public Affairs Manager,
Generation



**Τριαντάφυλλος
Αλεξόπουλος**
Chief Human Resources
Officer, Teleperformance
Greece



**Αναστασία
Αμβροσιάδου**
Chief Human Resources
Officer, Imerys



Ευθύμης Βαφειάδης
Founder & Managing
Director, Reatcode Group



Πέγκυ Βελιώτου
Partner & Head of
People, Consulting
KPMG στην Ελλάδα



Μαρίνα Βέργου
HR Director,
Γρουπμα Ασφαλιστική



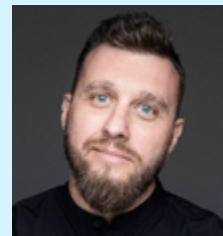
Στέλλα Βουλγαράκη
Chief People Officer,
Kaizen Gaming



Γιώργος Γεωργαλάς
Talent Acquisition and
Development Manager,
Nestlé Hellas



**Παναγιώτης
Γεωργιόπουλος**
CEO, Nova



Δημήτρης Δημητριάδης
Futurist - CIO
TheFutureCats Innovation
Consultancy



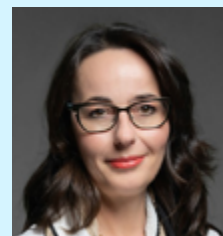
**Φίλιππος
Ζακόπουλος,**
Managing Partner,
Foundation



Γεωργία Καλεμίδου
Director, Consulting,
KPMG στην Ελλάδα



Δημήτρης Καλούδης
Head, Employee
Benefits, Howden Hellas
Insurance & Reinsurance
Brokers S.A.



Ελευθερία Κανάκη
Human Resources
Manager, L'Oreal Hellas

Ομιλητές



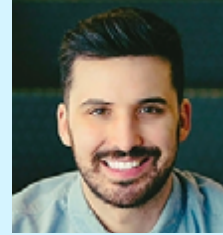
Ελίνα Κουλούρη
Group Chief People
Officer, PRINTEC



Μάνος Κουμαντάκης
Founder, Senior Business
Transformation Advisor,
altoValue



Παναγιώτης Κουρης
CEO, Office Line



Δημήτρης Κυριακάτης
Founder & Managing
Director,
Reatcode Group



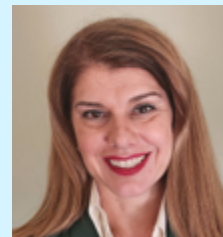
Κατερίνα Μαντζώρου
Chief Human Resources
Officer, Avax Group



Θοδωρής Μισυρλής
Payroll & HR Product
Manager, Entersoft



Εύη Μωραΐτη
HR Lead, Amgen Hellas



Ντόρα Οικονόμου
Διευθύντρια, Τομέας
Ανάπτυξης Ανθρώπινου
Δυναμικού, ΣΕΒ



Πόλυ Παλαιολογίου
Digital Experience
Lead – CEE, Microsoft



Ρεβέκκα Παπαηλιού
Director, Consulting,
KPMG στην Ελλάδα



Νίκος Παπανδριανός
Head of CRM, Edenred
Greece



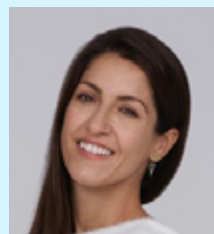
Τόνια Παρίση
Director, Consulting,
KPMG στην Ελλάδα



Θάνος Παύλου
Senior Manager,
Consulting, KPMG
στην Ελλάδα



Βασίλης Πρασάς
Γενικός Διευθυντής
Epsilon HR,
Σύμβουλος
Εργασιακών Θεμάτων



Στέλλα Σαμαρτζή
Director ZZDOT /
Founder YooDOo
Corporate Wellness



**Μαριλένα
Σουλογιάννη**
Chief Human
Resources Officer,
Edenred Greece

Ομιλητές



Έλσα Σταθοπούλου
Employer Branding
Manager, Consulting,
KPMG στην Ελλάδα



Σωτήρης Σταματίου
Πρόεδρος ΣΔΑΔΕ,
Group Human Resources
Director, Ίδρυμα Ωνάση



**Γιώργος Τζιουβάρας -
Tenorman**
Τραγουδιστής, performer,
συνθέτης, πιανίστας και
συγγραφέας



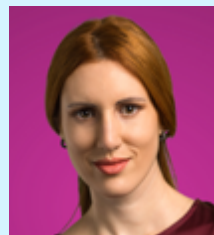
Τατιάνα Τούντα
Chairwoman & CEO,
Hellas EAP



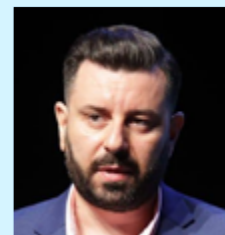
Κώστας Τσαλίκης
Southern Europe &
Benelux CHRO, Citi



Τάσος Τσουμάνης
Human Resources
Executive Director, Nova



Ζωή Φράγκου
Organisational
Psychologist &
Business Coach



**Στέφανος
Χανιωτάκης**
Head of HR & Payroll
Business Unit,
SOFTONE Group



Βασίλης Χουλιάρης
HR Director Eastern Europe,
Turkey, Middle East & Africa
(EEMEA), Barilla Group



Ειρήνη Ψημίτη
Chief People &
Communications
Officer, Cepal Hellas

ΔΙΑΒΑΣΤΕ ΤΟ ΑΡΘΡΟ
ΓΙΑ ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ ΤΗΣ
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟ ΒΙΒΛΙΟ ΤΟΥ
ΔΗΜΗΤΡΗ
ΔΗΜΗΤΡΙΑΔΗ

ΤΟ ΠΡΩΤΟ ΒΙΒΛΙΟ ΜΕ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ AR

KEY BOOKS



Στιγμιότυπα από το 27th HR Symposium



Στιγμιότυπα από το 27th HR Symposium



Στιγμιότυπα από το 27th HR Symposium

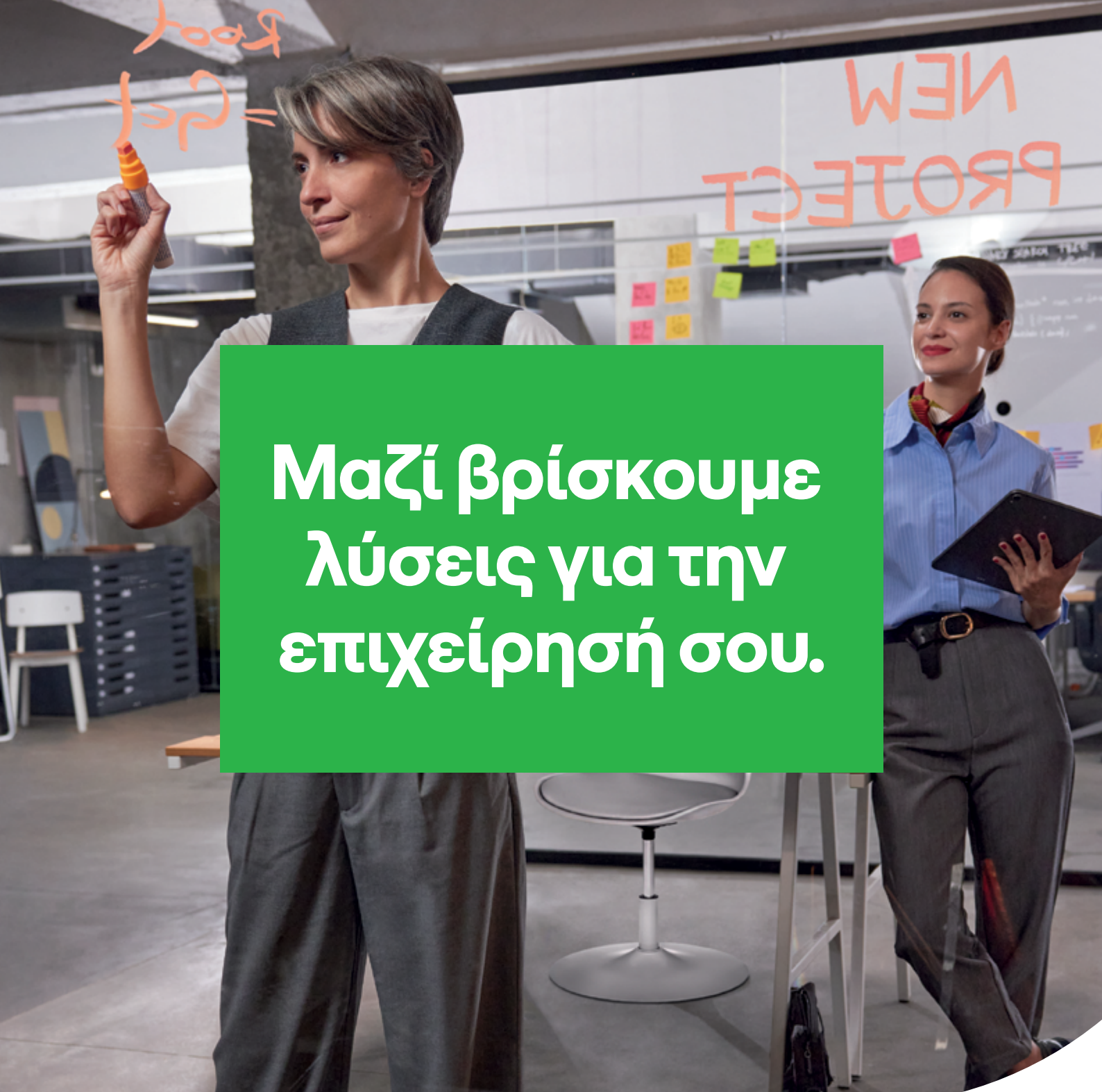


Στιγμιότυπα από το 27th HR Symposium



Στιγμιότυπα από το 27th HR Symposium





Μαζί βρίσκουμε λύσεις για την επιχείρησή σου.

Στην COSMOTE, θα είμαστε πάντα εκεί με λύσεις τεχνολογίας για την επιχείρησή σου. Όταν θα ξεκινάς, όταν θα θέλεις βοήθεια, όταν όλα θα πηγαίνουν καλά ή και όχι. Θα είμαστε πάντα εκεί για να γίνει το όνειρό σου πραγματικότητα!

Γιατί το να είσαι επιχειρηματίας, δεν σταματάει ποτέ.

cosmote.gr/business

Member of  Group



COSMOTE

Ένας κόσμος, καλύτερος για όλους.

Αναδυόμενα trends στον κλάδο του HR και προκλήσεις στην αγορά εργασίας



Νίκος Παπανδριανός
Head of CRM Marketing, Edenred Greece

Αναδυόμενα trends στον κλάδο του HR και προκλήσεις στην αγορά εργασίας

Ο βαθμός ικανοποίησης των εργαζόμενων, οι παράγοντες που την επηρεάζουν, οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουν τα στελέχη HR και οι προσδοκίες των εργαζόμενων στον τομέα των παροχών αποτελούν μερικές από τις ερωτήσεις που επιχειρεί να απαντήσει η Έρευνα Ικανοποίησης Εργαζόμενων 2023 που διεξήχθη από την Edenred, με τη συνεργασία της εταιρείας ερευνών Focus Bari και υπό την αιγίδα του ΣΔΑΔΕ για τρίτη φορά. Το εγχώριο και παγκόσμιο περιβάλλον χαρακτηρίζεται από έντονες και γρήγορες αλλαγές, όπως η πληθωριστική κρίση, η δυναμική είσοδος την Gen Z στην αγορά εργασίας, η επανάσταση που φέρνει η χρήση του AI, οι γεωπολιτικές εξελίξεις και η αυξημένη κινητικότητα ταλέντων. Οι παραπάνω αλλαγές συνδέονται άμεσα ή έμμεσα με την αγορά εργασίας και αυξάνουν τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν καθημερινά οι επαγγελματίες HR. Ευελπιστούμε πως η Έρευνα Ικανοποίησης Εργαζόμενων θα συνδράμει στην κατανόηση των νέων τάσεων και στο σχεδιασμό επιτυχημένων στρατηγικών διαχείρισης του πιο σημαντικού asset για κάθε οργανισμό, των ανθρώπων του.

Μέσα στο παραπάνω ευμετάβλητο περιβάλλον ένας στους τρεις εργαζόμενους στην Ελλάδα δήλωσε μη ικανοποιημένος από την εργασία του και μάλιστα η τάση εμφανίζεται πτωτική σε σχέση με πριν και κατά τη διάρκεια της πανδημίας, επιβεβαιώνοντας το άνοιγμα της αγοράς και τις αυξημένες προσδοκίες των εργαζόμενων. Το αίσθημα ασφάλειας και η υποστήριξη από τον προϊστάμενο αποτελούν τους παράγοντες που οι εργαζόμενοι δηλώνουν πιο ικανοποιημένοι και οι επαγγελματίες του HR προκρίνουν ως τους πιο σημαντικούς για την ικανοποίηση του εργαζόμενου. Ταυτόχρονα, το 40% των εργαζόμενων δηλώνει ότι είναι πολύ πιθανό το επόμενο διάστημα να αναζητήσει νέο εργοδότη, ενώ τα στελέχη του κλάδου HR σημειώνουν τη σημαντική δυσκολία που αντιμετωπίζουν τόσο στην προσέλκυση (2 στους 3) όσο και στη διατήρηση ταλέντων στους οργανισμούς (1 στους 2). Οι νεότερες ηλικίες εμφανίζουν χαμηλότερα ποσοστά ικανοποίησης και υψηλότερα ποσοστά επιθυμίας αλλαγής εργοδότη.

Τόσο οι εργαζόμενοι, όσο και οι επαγγελματίες του κλάδου διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού αναδεικνύουν τη σημασία της ευελιξίας του μοντέλου εργασίας και του μείγματος του πακέτου παροχών που λαμβάνουν. Οι προτιμήσεις των εργαζόμενων ως προς το μείγμα ενός ανταγωνιστικού πακέτου παροχών, φαίνεται ότι επηρεάζονται από τη φάση ζωής του εργαζόμενου, με στόχο την αύξηση της αγοραστικής δύναμης σήμερα και μεγαλύτερη εξασφάλιση για το μέλλον. Το ίδιο πακέτο παροχών δεν δίνει την ίδια αξία σε όλους και η δυνατότητα επιλογής του μείγματος, μπορεί να αποτελέσει καθοριστικό σημείο στη διαφοροποίηση και επιλογή ενός εργοδότη.

Η ευελιξία και η εξατομικευμένη προσέγγιση διαφαίνονται ως παράμετροι που θα καθορίσουν την αγορά εργασίας τα επόμενα χρόνια. Από τα παραπάνω συμπεραίνουμε πως οι προκλήσεις για τον κλάδο HR είναι πολλές, κάθε μια όμως κρύβει μια ευκαιρία και αναδεικνύει τον στρατηγικό ρόλο των τμημάτων διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού στην ανάπτυξη ενός οργανισμού. Από την πλευρά μας, στην Edenred, δεσμευόμαστε ότι θα συνεχίζουμε να προσφέρουμε καινοτόμες ψηφιακές λύσεις που θα συμβάλλουν στην ενίσχυση της ικανοποίησης και αποδοτικότητας των εργαζόμενων, συνδράμοντας τους επαγγελματίες HR στην προσπάθεια για έναν καλύτερο κόσμο εργασίας για όλους!

Αλλαγή καριέρας εντός του οργανισμού. Κι όμως γίνεται!



Μαριλένα Σουλογιάννη
Chief Human Resources Officer, Edenred Greece

Η αλλαγή καριέρας συνήθως συνδέεται και με αλλαγή οργανισμού για έναν εργαζόμενο. Το παραπάνω όμως όχι απλώς δεν είναι απαραίτητο, αλλά όταν συμβεί εντός του οργανισμού μπορεί να αποτελέσει παράγοντα διαφοροποίησης, αύξησης της ικανοποίησης των εργαζόμενων και βελτίωσης του ποσοστού διατήρησης των ταλαντούχων στελεχών του.

Προϋπόθεση για να συμβεί, αποτελεί η καλλιέργεια μιας κουλτούρας διαφάνειας μέσα στον οργανισμό καθώς και η στήριξη του προγράμματος εσωτερικής μετακίνησης από την διοικητική ομάδα. Η διαδικασία της στοχοθεσίας και ετήσιας αξιολόγησης των εργαζομένου, θα πρέπει να περιλαμβάνει μια ειλικρινή συζήτηση σχετικά με τις προοπτικές και τις επιθυμίες του, καθώς και τα σημεία που πρέπει να αναπτύξει. Ο ρόλος του προϊστάμενου στη διαδικασία αυτή κρίνεται καθοριστικός καθώς μπορεί να κατανοήσει τις ανάγκες του εργαζόμενου, να τον υποστηρίξει στην ανάπτυξη του και να προτείνει πιθανά επόμενα βήματα στην σταδιοδρομία του. Τα εργαλεία που διαθέτει το τμήμα HR όπως το coaching, το mentoring καθώς και ο σχεδιασμός του εξατομικευμένου πλάνου εκπαίδευσης μπορούν να συμβάλουν στην ολοκληρωμένη προσέγγιση ενός πλάνου ανάπτυξης της ομάδας και να ενισχύσουν την εσωτερική μετακίνηση ταλέντων εντός του οργανισμού.

Είναι ιδιαίτερα σημαντικό να μην ξεχνάμε πως ο εργαζόμενος που μετακινήθηκε έχει βαθιά γνώση του οργανισμού, έχει αφομοιώσει τις αξίες και την κουλτούρα, ενώ ταυτόχρονα κατανοεί τις προτεραιότητες και τους στόχους του. Η εσωτερική μετακίνηση μπορεί να συμβάλει στην αποτελεσματικότερη αλληλεπίδραση μεταξύ των ομάδων, στην καλλιέργεια της εσωτερικής συνεργασίας και στην ευκολότερη διάδοση επιτυχημένων πρακτικών.

«Η Καινοτομία στην Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού: Το Ταξίδι προς τη Δημιουργία του WorkLife»



Θοδωρής Μισυρλής
Payroll & HR Product Manager της Entersoft

Όταν ξεκίνησα την επαγγελματική μου πορεία στον χώρο του ανθρώπινου δυναμικού, ήμουν μάρτυρας μιας εποχής όπου η διαχείριση των ανθρώπινων πόρων βασιζόταν σε κατακερματισμένες και χειροκίνητες διαδικασίες. Από την μισθοδοσία και την ανάγκη ανάλυσης της, μέχρι την πρόσληψη νέων μελών της ομάδας, όλα ήταν εξαιρετικά πολύπλοκα και χρονοβόρα.

Παράλληλα εξελισσόταν με τα χρόνια ο ψηφιακός μετασχηματισμός του δημόσιου τομέα, καθώς και ο ρόλος του HR στις επιχειρήσεις.

Το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού είχε να αντιμετωπίσει υπερπληθώρα πληροφοριών & διαδικασιών και η ανάγκη για μια ολοκληρωμένη και αποτελεσματική λύση στον τομέα του ανθρώπινου δυναμικού ήταν επιτακτική. Οι προκλήσεις που αντιμετώπιζα καθημερινά με οδήγησαν σε ένα ταξίδι αναζήτησης μιας τεχνολογικής λύσης που θα απλοποιούσε και θα ενίσχυε τις διαδικασίες του ανθρώπινου δυναμικού.

Όταν μου δόθηκε λοιπόν η ευκαιρία να γίνω Product Manager στην Entersoft, η ομάδα μου και εγώ προχωρήσαμε στην υλοποίηση μιας εφαρμογής Human Capital Management. Το όραμά μας ήταν να δημιουργήσουμε μια ολοκληρωμένη πλατφόρμα που θα καλύπτει κάθε ανάγκη ενός σύγχρονου τμήματος HR. Με τη συνεργασία επιστημονικής ομάδας εργατολόγων και έμπειρα στελέχη της πληροφορικής, δημιουργήθηκε μια εξειδικευμένη ομάδα ανάπτυξης που ενισχύθηκε από την εξαγορά των εταιρειών SmartCV και InfoPower, κορυφαίων & εξειδικευμένων εταιρειών του κλάδου HR.

Αποτέλεσμα η δημιουργία του WorkLife, μιας ολοκληρωμένης web-based σουίτας διαχείρισης μισθοδοσίας και ανθρώπινου δυναμικού. Η λύση περιλαμβάνει τα εξής:

- **WorkLife Payroll:** Απλοποιεί τις διαδικασίες μισθοδοσίας με ακρίβεια, ευκολία και πλήρη συμμόρφωση της εργατικής νομοθεσίας. Με σύνθετα πακέτα αμοιβών & παροχών και πολλαπλά κέντρα κατανομής.
- **WorkLife Attendance:** Βελτιστοποιεί τις διαδικασίες ωρομέτρησης και προσφέρει πλήρη διαχείριση των ωραρίων, αδειών & τις ανάγκες της ψηφιακής κάρτας.
- **WorkLife MyLife:** Προσφέρει ένα εξατομικευμένο σύστημα αυτοεξυπηρέτησης, καθώς οι εργαζόμενοι έχουν πρόσβαση σε πληροφορίες, λειτουργίες και όποια υποστήριξη χρειάζονται σχετικά με την εργασία τους.
- **WorkLife Recruit:** Διασφαλίζει τους καλύτερους υποψήφιους για την επιχείρησή σας μέσα από την ολοκληρωμένη εφαρμογή διαχείρισης βιογραφικών και πρόσληψης.
- **WorkLife Core:** Δίνει στη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού εργαλεία που επιτρέπουν την βελτιστοποίηση του Employee Experience από την πρώτη ημέρα στην επιχείρηση και μέχρι την ολοκλήρωση της εργασιακής σχέσης.

Το WorkLife διασφαλίζει ένα ενιαίο σύστημα HR, επιτρέποντας την πρόσβαση από οπουδήποτε και οποτεδήποτε. Προσαρμόζεται εύκολα στις ανάγκες κάθε επιχείρησης και προσφέρει ασφάλεια και αξιοπιστία.

Το HR με σύμμαχο την τεχνολογία και το WorkLife, απλοποιεί τις διαδικασίες και διαμορφώνει ένα λαμπρό μέλλον για τις επιχειρήσεις. Γίνεται αρωγός για μια αποτελεσματική και επιτυχημένη διαχείριση του προσωπικού.

Η αφοσίωσή της Entersoft στην ποιότητα και την καινοτομία μας καθιστά πρωτοπόρους στον τομέα της τεχνολογίας του ανθρώπινου δυναμικού. Και είμαι περήφανος που συνέβαλα στη δημιουργία μιας τέτοιας καινοτόμου λύσης.

Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας: Βιομηχανίες & Λιανεμπόριο τρέχουν να προλάβουν εν μέσω άγχους, αποριών και γκρίνιας!



Βασίλης Πρασάς

Γενικός Διευθυντής Epsilon HR, Σύμβουλος Εργασιακών Θεμάτων

Για το κλίμα που επικρατεί στην αγορά, αλλά και για τα εργαλεία που έχουν στα χέρια τους οι εργοδότες τοποθετήθηκε ο Βασίλης Πρασάς, διακεκριμένος σύμβουλος εργασιακών θεμάτων και Γενικός Διευθυντής της εταιρίας πληροφορικής Epsilon HR, του ομίλου εταιριών Epsilon Net, με τα συστήματα της οποίας μισθοδοτούνται σήμερα ίσως και περισσότεροι από 2.000.000 εργαζόμενοι.

«Η ψηφιακή κάρτα εργασίας είναι κάτι το οποίο περιμέναμε να έρθει και σε βιομηχανίες και λιανεμπόριο. Άλλωστε εφαρμόζεται ήδη σε super market, τράπεζες και ασφαλιστικές εταιρείες. Η βιομηχανία θα έλεγα ότι είναι περισσότερο προετοιμασμένη παρότι ο επίσημος φορέας των εργοδοτών εκφράζει ανοιχτά πλέον τους προβληματισμούς του για την ορθή εφαρμογή του μέτρου.

Με την ψηφιακή κάρτα θα είναι εξαιρετικά επικίνδυνο για τους εργοδότες να συντηρούν την υποδηλωμένη εργασία. Διότι αν π.χ. κάποιος εργάζεται περισσότερες ώρες από ότι δηλώνεται, πλέον με την ψηφιακή κάρτα θα υπάρχει πλήρης καταγραφή και απόδειξη της πραγματικής εργασίας. Κι αν κάποιος επιλέξει να μη χτυπήσουν οι εργαζόμενοι του την κάρτα, τότε εκεί το πρόστιμο φτάνει το ποσό των 10.500€ ανά εργαζόμενο. Πεποίθησή μου είναι ότι ο «καλός» εργοδότης δεν χρειάζεται να ανησυχεί. Ο εργαζόμενος σίγουρα έχει πολύ μεγαλύτερη προστασία.

Όσον αφορά τον τρόπο αλλά και τα εργαλεία με τα οποία θα εφαρμόζεται η ψηφιακή κάρτα, η διαδικασία είναι σχετικά απλή. Ο κάθε εργαζόμενος μέσω μιας ψηφιακής κάρτας ή ενός προσωπικού κωδικού (qr code) θα καταγράφει την παρουσία του σε ένα διαθέσιμο – από τον εργοδότη – ρολόι προσωπικού ή tablet ή ακόμη κι ένα smartphone. Στη συνέχεια όλα αυτά τα «χτυπήματα» θα πρέπει να αποστέλλονται στο ΠΣ Εργάνη μέσω μιας εφαρμογής που πρέπει να έχει ο εργοδότης. Η καινοτομία της Epsilon Net και στον τομέα αυτό έγκειται στο γεγονός ότι παρέχει μια έξυπνη εφαρμογή που λέγεται Smart Ergani η οποία όχι μόνο καταγράφει όλα τα δεδομένα της ψηφιακής κάρτας τα οποία αποστέλλει στην Εργάνη αλλά επικοινωνεί αυτόματα με την εφαρμογή μισθοδοσίας του εσωτερικού λογιστηρίου ή του εξωτερικού λογιστή και αντιστοιχεί τα δεδομένα της κάρτας με τα δηλωμένα ψηφιακά ωράρια προτείνοντας αυτόματα όλες τις απαραίτητες απολογιστικές δηλώσεις του εργοδότη για αποφυγή παραβάσεων. Επιπλέον παρέχει 100% ασφάλεια στην αποφυγή λαθών για κάθε επιχείρηση με το alert system ένα ολοκληρωμένο σύστημα προειδοποιητικών μηνυμάτων (π.χ. υπάρχει μήνυμα σε εργοδότη και εργαζόμενο αν κάποιος ξεχάσει να χτυπήσει την κάρτα). Τυχόν αυτόνομες λύσεις (που δε συνδέονται με τη μισθοδοσία του λογιστή ή του εσωτερικού λογιστηρίου) για την καταγραφή της ψηφιακής κάρτας καλύπτουν σίγουρα την βασική ανάγκη αλλά δεν παρέχουν την απαιτούμενη ασφάλεια στον εργοδότη όπως π.χ. στο μείζον θέμα της ορθής αντιστοίχισης των δηλωμένων (από τον λογιστή) ωραρίων και υπερωριών με τα πραγματικά χτυπήματα της κάρτας.

Χρειάζεται να σημειωθεί ωστόσο ότι η προσαρμογή στο μέτρο θέλει τουλάχιστον μια δίμηνη προετοιμασία πριν αρχίσει και η υποχρεωτική (με κυρώσεις) εφαρμογή που έχει οριστεί για την 1η Απριλίου για τις Βιομηχανίες και τις 2 Μαΐου για το λιανεμπόριο. Και στο σκέλος αυτό, θα πρέπει να υπάρξει και ολοκληρωμένη καμπάνια ενημέρωση από το Υπουργείο Εργασίας καθώς δε θα πρέπει όλο αυτό το σκέλος της ενημέρωσης για τις αλλαγές σε εργατικές αλλά και φορολογικές διατάξεις να πέφτει στην πλάτη των λογιστών και φοροτεχνικών.»



9^ο Family Business Forum

Ισχυρό αύριο - Δυνατά θεμέλια



Isabel C. Botero
Assistant Professor,
George E. and Mary Lee Fischer
Chair in Family Entrepreneurship,
College of Business -
University of Louisville



Θάνος Αγγελάκης
Διευθύνων Σύμβουλος,
Αγγελάκης Α.Ε



Σταύρος Γιαννέτσος
Founder, Senior Strategy Advisor,
altoValue



Παυλίνα Κωνσταντάρα
Head of Corporate
Communications, SOCIALDOO



Χριστόφορος Σταμουλακάτος
Γενικός Διευθυντής Ελλάδος,
Sarantis Group

Register Now

📅 23 Απριλίου 2024

📍 Ξενοδοχείο Electra Palace Athens

#familybusiness
kpmgevents.gr

Hybrid



ΓΕΜΗ 003467701000
© 2024 KPMG Σύμβουλοι Μονοπρόσωπη Α.Ε., Ελληνική Ανώνυμη Εταιρεία και μέλος του διεθνούς οργανισμού ανεξάρτητων εταιρειών-μελών της KPMG συνδεδεμένων με την KPMG International Limited, ιδιωτική Αγγλική εταιρεία περιορισμένης ευθύνης με εγγυητικές εισφορές. Με την επιφύλαξη κάθε δικαιώματος. Το όνομα και το λογότυπο της KPMG είναι εμπορικά σήματα που χρησιμοποιούνται με άδεια του διεθνούς οργανισμού της KPMG από τις ανεξάρτητες εταιρείες-μέλη.

ΑΘΗΝΑ

Λεωφόρος Συγγρού 44
117 42 Αθήνα
Τηλ.: +30 210 6062100
Fax: +30 210 6062111

ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ

Αγίας Αναστασίας & Λαέρτου
Philippos Business Center
Τ.Θ. 8405, 57001 Θέρμη
Τηλ.: +30 2310 55 09 96
Fax: +30 2310 54 36 70

e-mail: info@kpmg.gr
kpmg.com/gr

kpmg.com/socialmedia



ΓΕΜΗ 003467701000

© 2024 KPMG Σύμβουλοι Μονοπρόσωπη Α.Ε., Ελληνική Ανώνυμη Εταιρεία και μέλος του διεθνούς οργανισμού ανεξάρτητων εταιρειών-μελών της KPMG συνδεδεμένων με την KPMG International Limited, ιδιωτική Αγγλική εταιρεία περιορισμένης ευθύνης με εγγυητικές εισφορές. Με την επιφύλαξη κάθε δικαιώματος.

Οι πληροφορίες που περιέχονται στο παρόν είναι γενικής φύσης και δεν προορίζονται να αντιμετωπίσουν τις περιστάσεις οποιουδήποτε συγκεκριμένου ατόμου ή οντότητας. Παρόλο που καταβάλλουμε κάθε δυνατή προσπάθεια να παρέχουμε ακριβείς και έγκαιρες πληροφορίες, δεν μπορούμε να εγγυηθούμε ότι αυτές οι πληροφορίες είναι ακριβείς την ημερομηνία παραλαβής τους ή ότι θα συνεχίσουν να είναι ακριβείς στο μέλλον. Κανένας δεν πρέπει να ενεργεί βάσει αυτών των πληροφοριών χωρίς κατάλληλη επαγγελματική συμβουλή και χωρίς ενδελεχή εξέταση της συγκεκριμένης κατάστασης.

Το όνομα και το λογότυπο της KPMG είναι εμπορικά σήματα που χρησιμοποιούνται με άδεια του διεθνούς οργανισμού της KPMG από τις ανεξάρτητες εταιρείες-μέλη.