



28th HR Symposium

Lead the HR Revolution



18 Μαρτίου 2025
Μέγαρο Μουσικής Αθηνών

POST EVENT REPORT

28th HR Symposium

Lead the HR Revolution



750+ στελέχη HR έδωσαν το παρών στο 28th HR Symposium της KPMG, στη γιορτή του HR!

- Το συνέδριο χαιρέτισε η Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, **Νίκη Κεραμέως**.
- Κουλτούρα, εμπιστοσύνη, τεχνητή νοημοσύνη, εργασιακή ζωή, παροχές, Gen Z και ευημερία σε περιόδους (μόνιμης) κρίσης στην «καρδιά» του συνεδρίου!
- 45 ομιλητές, 40 χορηγοί, υποστηρικτές και media partners, περισσότερες από 8 ώρες πλούσιου περιεχομένου, καθώς και διαγωνισμοί, activations και οι Duo Violins δημιούργησαν μια εορταστική ατμόσφαιρα.

Με μεγάλη επιτυχία πραγματοποιήθηκε το **28th HR Symposium της KPMG στην Ελλάδα**, την Τρίτη 18 Μαρτίου στο Μέγαρο Μουσικής Αθηνών, με κεντρικό μήνυμα **“Lead the HR Revolution”**. Η εκδήλωση συγκέντρωσε περισσότερους από 750 συμμετέχοντες, αναδεικνύοντας τη διαρκώς αυξανόμενη σημασία του HR στην επιχειρηματική στρατηγική. Μέσα από δυναμικές ομιλίες και αναλύσεις, παρουσιάστηκαν οι προκλήσεις και οι τάσεις που διαμορφώνουν το μέλλον της εργασίας, όπως οι νέες τεχνολογίες, οι μεταβολές στα δημογραφικά δεδομένα, η οικονομική αβεβαιότητα, οι εξελισσόμενες επιχειρηματικές ανάγκες και η αυξανόμενη δυσκολία στην προσέλκυση ταλέντων.



Νίκη Κεραμέως

Η συνεδριακή ημέρα ξεκίνησε με την Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, κ. **Νίκη Κεραμέως**, η οποία τίμησε το συνέδριο με την παρουσία της. Στην εναρκτήρια ομιλία της τόνισε «Το κλειδί για την επιτυχία κάθε τομέα το κρατούν οι άνθρωποι, δεν υπάρχει μεγαλύτερη επένδυση που μπορεί να κάνει κανείς από το ανθρώπινο δυναμικό». Παράλληλα, παρουσίασε βασικές πρωτοβουλίες του Υπουργείου Εργασίας, όπως η επένδυση στο reskilling & upskilling 500.000 συμπολιτών μας, καλώντας τον ιδιωτικό τομέα να επενδύσει στο ανθρώπινο δυναμικό, η ενίσχυση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, η εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας εργασίας για τη διασφάλιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων, καθώς και αυξήσεις μισθών, περιλαμβανομένης της αύξησης του κατώτατου και του μέσου μισθού.

Επιπλέον, αναφέρθηκε στη μείωση των ασφαλιστικών εισφορών του ανθρώπινου δυναμικού, στη δημιουργία μηχανισμού διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας και στην αναγνώριση των δεξιοτήτων που απαιτούνται για το μέλλον, στην υλοποίηση προγραμμάτων επιδοτούμενης απασχόλησης, αλλά και σε δράσεις για τη μείωση της ανεργίας, η οποία σήμερα βρίσκεται στο 8,7%, με παράλληλη υποστήριξη των επιχειρήσεων στην εύρεση προσωπικού μέσω «Ημερών Καριέρας», όπου 8.500 πολίτες έχουν ήδη βρει εργασία. Τέλος, τόνισε τη σημασία της διευκόλυνσης της επιστροφής των Ελλήνων επαγγελματιών που εργάζονται στο εξωτερικό, υπογραμμίζοντας την ανάγκη αξιοποίησης του ανθρώπινου δυναμικού για τη διαμόρφωση ενός σύγχρονου και ανταγωνιστικού εργασιακού περιβάλλοντος.

Στη συνέχεια, η **Μαριλένα Παππά**, Senior Events Coordinator της KPMG στην Ελλάδα, καλωσόρισε θερμά τους 750+ συμμετέχοντες του 28th HR



Μαριλένα Παππά



Πέγκυ Βελλιώτου



Σωτήρης Σταματίου



Ντόρα Οικονόμου

Symposium. Τον λόγο πήρε η **Πέγκυ Βελλιώτου**, Partner & Head of People, People Services, Advisory, KPMG στην Ελλάδα, η οποία παρουσίασε το πολυσύνθετο πρόγραμμα της ημέρας. Ακολούθησε ο **Σωτήρης Σταματίου**, Human Resources Director, Onassis Group και President of the Board, Greek People Management Association (ΣΔΑΔΕ), ο οποίος τόνισε τη σημασία της ισότητας στις αμοιβές μεταξύ ανδρών και γυναικών, χαρακτηρίζοντάς τη ως μία από τις μεγαλύτερες προκλήσεις για τη δημιουργία ενός πραγματικά “gender equal” οργανισμού. Τέλος, η **Ντόρα Οικονόμου**, Διευθύντρια του Τομέα Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού του ΣΕΒ, επισήμανε ότι βρισκόμαστε εν μέσω μιας επανάστασης στον χώρο του HR, όπου η διαρκής εκπαίδευση καθίσταται πιο απαραίτητη από ποτέ. Αναφερόμενη στο “Union of Skills”, υπογράμμισε τη σημασία της πρόσβασης του ανθρώπινου δυναμικού στην ανάπτυξη δεξιοτήτων, τονίζοντας την ανάγκη δημιουργίας χώρου και ευκαιριών για συνεχή μάθηση.



Thimon de Jong

Ο **Thimon de Jong**, Keynote Speaker, Author & Founder, Whetson, με τίτλο ομιλίας “**Future Human Behaviour - Trust, Gen Z & Thriving in Times of (perma) Crisis**” παρουσίασε στο κοινό του συνεδρίου την έννοια της «πολυκρίσης» που χαρακτηρίζει τη σύγχρονη εποχή, τονίζοντας πως η ψυχική ενέργεια βρίσκεται σε κρίσιμο σημείο και η ψυχική υγεία των ανθρώπων δοκιμάζεται σκληρά. Η Gen Z πλήττεται περισσότερο από όλες, καθώς βιώνει φόβο για το μέλλον, άγχος για το περιβάλλον και αβεβαιότητα για την υγεία, ενώ η έλλειψη αμοιβαίας κατανόησης μεταξύ των γενεών επιτείνει την κρίση. Αντίθετα, οι millennials φαίνεται να διαχειρίζονται πιο αποτελεσματικά την κατάσταση.

Αναφερόμενος στην αγορά εργασίας, επισήμανε ότι οι επαγγελματικές προκλήσεις λειτουργούν ως «μικροκρίσεις» που χρειάζονται εξήγηση στους νεότερους. Στο ερώτημα τι έχουν περισσότερο ανάγκη οι άνθρωποι από

τους ηγέτες τους, η απάντηση είναι ξεκάθαρη: ελπίδα, εμπιστοσύνη, ενσυναίσθηση και σταθερότητα. Παράλληλα, υπογράμμισε πως ο σημαντικότερος πόρος ψυχικής υγείας για έναν εργαζόμενο είναι ο άμεσος προϊστάμενός του. Οι ηγέτες οφείλουν να αναπτύξουν την ικανότητα συναισθηματικής νοημοσύνης (EQ) και να μπορούν να επικοινωνούν ουσιαστικά με την ομάδα τους. Οι άνθρωποι απαιτούν πράξεις και όχι μόνο λόγια – η συνέπεια μεταξύ λόγων και έργων είναι το θεμέλιο της εμπιστοσύνης.

Αναφερόμενος στον ανθρώπινο παράγοντα της τεχνολογικής αλλαγής, τόνισε πως η αντίσταση στο καινούργιο συχνά προκύπτει όταν το παλιό απαξιώνεται. Οι ηγέτες οφείλουν να έχουν «ευαισθησία πένθους» απέναντι σε ό,τι εγκαταλείπεται και να προσφέρουν έναν συμβολικό «τόπο ανάπαυσης» για το παρελθόν, ώστε να διευκολύνουν τη μετάβαση. Κλείνοντας, αναφέρθηκε στην ΤΝ, καλώντας τους ηγέτες να προετοιμαστούν κατάλληλα, αντιμετωπίζοντας

την εποχή ως ένα «νέο 1997», όπου κάθε οργανισμός πρέπει να αναπτύξει τη δική του στρατηγική AI, προσαρμοσμένη στις ανάγκες του.

Στη συνέχεια το λόγο είχε η πολυσυζητημένη Gen Z, εκπροσωπούμενη από τον **Μάριο Αραμπατζή**, 18 ετών και τη **Θεοδώρα Κοσμοπούλου**, 16 ετών, Μέλη της Συμβουλευτικής Επιτροπής Παιδιών & Νέων της UNICEF Ελλάδας και οι Millennials, **Γεωργία Κωνσταντινίδου**, Senior Manager, People Services, Consulting, KPMG στην Ελλάδα και **Γρηγόρης Κονούκλας**, Talent Acquisition



Γρηγόρης Κονούκλας, Θεοδώρα Κοσμοπούλου, Μάριος Αραμπατζής, Γεωργία Κωνσταντινίδου

& Employer Branding Manager, Vodafone. Οι millennials υπογράμμισαν τη σημασία της κατανόησης της νέας γενιάς, ενώ η Gen Z ανέδειξε την ανάγκη για δομημένα προγράμματα πρακτικής άσκησης που προσφέρουν ουσιαστικές ευκαιρίες. Οι εκπρόσωποι της Gen Z έδωσαν έμφαση στο κοινωνικό και περιβαλλοντικό πρόσημο των εταιρειών, ενώ θεωρούν ιδανικό εργοδότη εκείνον που προάγει το work-life balance. Επίσης θεωρούν ότι η ανάπτυξη soft skills, η κριτική σκέψη και η δημιουργικότητα είναι καθοριστικές για τη σωστή μετάβαση των νέων στην αγορά εργασίας. Σε αντίθεση με τις παλαιότερες γενιές που αναζητούσαν σταθερότητα, η Gen Z επιδιώκει εξέλιξη, πειραματισμό και ένα βιώσιμο εργασιακό περιβάλλον. Η αντίληψη περί «έλλειψης αφοσίωσης» είναι λανθασμένη – πρόκειται για μια γενιά που θέτει σαφή όρια, αξιοποιεί την τεχνολογία και επιδιώκει ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.



Στέφανος Χανιωτάκης

Ο **Στέφανος Χανιωτάκης**, Head of “HCM - Enterprise Services” B.U., SOFTONE, με θέμα παρουσίασης **“WorkLife: Embracing Tomorrow’s HR management Today, with an «all-in-one» cloud platform!”** παρουσίασε το WorkLife, μια “all-in-one” cloud πλατφόρμα που επαναπροσδιορίζει τη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, ενσωματώνοντας τεχνολογίες TN σε κάθε στάδιο. Τόνισε τη σημασία της “end-to-end” HR διαχείρισης, προσφέροντας λύσεις για μισθοδοσία, ψηφιακή κάρτα εργασίας, διαχείριση ταλέντων, στοχοθέτηση, αξιολόγηση και ανάλυση δεδομένων.

Η WorkLife είναι η πρώτη πλήρως web-based, GDPR-compliant HR πλατφόρμα, με AI-driven λειτουργίες, προηγμένα analytics και αυτόματη προσαρμογή στις αλλαγές της εργατικής νομοθεσίας. Ιδιαίτερη έμφαση δόθηκε στο “Just Think”, ένα καινοτόμο εργαλείο που δημιουργεί αυτόματα καρτέλες βιογραφικών, καταχωρεί «έξυπνους» στόχους απόδοσης και ενσωματώνει ψηφιακό βοηθό για την υποστήριξη των HR διαδικασιών σε πραγματικό χρόνο.



Παναγιώτης Κουρής

Ενώ, ο **Παναγιώτης Κουρής**, CEO, Office Line, με τίτλο παρουσίασης **“AI for people first”** ανέδειξε τη σημασία της TN στη βελτίωση της παραγωγικότητας και της ευημερίας των εργαζομένων. Σημείωσε ότι το 64% των εργαζομένων δηλώνει έλλειψη χρόνου και ενέργειας, ενώ το 70% είναι διατεθειμένο να αναθέσει εργασίες του στην TN.

Τόνισε ότι η ενσωμάτωση της τεχνολογίας στην εταιρική κουλτούρα είναι ζωτικής σημασίας, συνδυάζοντας προσωπική παραγωγικότητα (εξοικονόμηση χρόνου, αύξηση δημιουργικότητας) με επιχειρησιακή αξία (ανάπτυξη εσόδων, βελτιστοποίηση κόστους, ευημερία εργαζομένων).

Αναφέρθηκε στο Agent AI, το οποίο επεκτείνει τις δυνατότητες του copilot, ανακτά πληροφορίες, εκτελεί ενέργειες κατόπιν αιτήματος και λειτουργεί αυτόνομα. Η Office Line προσφέρει λύσεις για τμήματα Πωλήσεων,

Marketing, Οικονομικών, Customer Service, Νομικών, HR & IT, ενώ μέσω του Copilot Analytics παρέχει μετρήσιμα KPIs, επιτρέποντας στις επιχειρήσεις να αξιολογούν τον αντίκτυπο της TN, να παρακολουθούν τη χρήση και υιοθέτησή της και να μετρούν τη μεταμόρφωση του τρόπου εργασίας των ομάδων τους.

Σε ένα δυναμικό panel discussion με τίτλο **“Leveraging Leadership Development to Shape Culture”**, οι ομιλητές **Νταίζη Θεοδώρου**, People Development & Culture Director, OTE Group, **Μαρίλια Τόμπρα**, Country Director, Sephora Greece και **Derek Bruce**, Leadership and Culture Manager, TESCO, UK, αντάλλαξαν πολύτιμες γνώσεις και εμπειρίες σχετικά με τον ρόλο της ηγεσίας στη διαμόρφωση της εταιρικής κουλτούρας, ενώ τη συζήτηση συντόνισε η **Τόνια Παρίση**, Director, People Services, Advisory, KPMG στην Ελλάδα.



Τόνια Παρίση, Derek Bruce, Μαρίλια Τόμπρα, Νταίζη Θεοδώρου

Οι ομιλητές ανέλυσαν τις στρατηγικές και τις πρακτικές που εφαρμόζουν στους οργανισμούς τους, δίνοντας έμφαση στη συμμετοχική ηγεσία, την ενδυνάμωση των εργαζομένων και την προσαρμογή στις σύγχρονες προκλήσεις. Η συζήτηση ξεκίνησε με την επισημάνση ότι η κουλτούρα δεν είναι απλώς ένα σύνολο αξιών, αλλά η ίδια η ταυτότητα του οργανισμού. Οι ηγέτες καλούνται να παίξουν καθοριστικό ρόλο στη

διαμόρφωση αυτής της κουλτούρας, δημιουργώντας περιβάλλοντα που ενισχύουν την ανάπτυξη, την καινοτομία και τη συμπερίληψη.

Οι εταιρείες εφαρμόζουν στοχευμένα προγράμματα ηγετικής ανάπτυξης, δίνοντας έμφαση στη συνεχή μάθηση, την ανατροφοδότηση από τους εργαζομένους και τη δημιουργία ευκαιριών καριέρας. Ο ΟΤΕ επενδύει ενεργά στην ανάπτυξη των ηγετών, ενσωματώνοντας career talks, εξατομικευμένη εκπαίδευση και μια AI πλατφόρμα καθοδήγησης καριέρας. Η TESCO προωθεί την αυθεντικότητα και τη διαφορετικότητα στην ηγεσία, ενισχύοντας τη σύνδεση των εργαζομένων με τον οργανισμό. Η Sephora δίνει έμφαση σε ένα παγκόσμιο πρόγραμμα mentoring, στην ανάπτυξη ηγετικών δεξιοτήτων και στη συμπερίληψη σε όλα τα επίπεδα διοίκησης.

Παράλληλα, τονίστηκε η ανάγκη για προσαρμογή των στρατηγικών ηγεσίας στις τοπικές αγορές. Για παράδειγμα, η Sephora Greece αναγνωρίζει τις ιδιαιτερότητες της ελληνικής αγοράς και προσαρμόζει τις πρωτοβουλίες της βάσει τοπικών αναγκών και προσδοκιών των εργαζομένων και των πελατών. Η εκπαίδευση και η επανακατάρτιση (reskilling) αποτελούν βασικούς πυλώνες των στρατηγικών ηγετικής ανάπτυξης. Εταιρείες όπως ο ΟΤΕ επενδύουν χιλιάδες ώρες σε εκπαιδευτικά προγράμματα και ψηφιακές πλατφόρμες μάθησης, ενώ ενθαρρύνουν την εσωτερική κινητικότητα μέσω πρωτοβουλιών όπως το “career shifter”. Η συζήτηση έκλεισε με την επισήμανση ότι η κουλτούρα δεν αφορά μόνο την απόδοση και την ανάπτυξη, αλλά και τη διατήρηση ενός θετικού και εορταστικού περιβάλλοντος. Η Sephora, για παράδειγμα, προωθεί την αξία “Don’t forget to dance”, ενθαρρύνοντας τους ανθρώπους να γιορτάζουν τις επιτυχίες τους.



Πέγκυ Βελλιώτου, Έλενα Στάσση

Το πρόγραμμα του Συνεδρίου εμπλουτίστηκε με μία ιδιαίτερα ενδιαφέρουσα συζήτηση μεταξύ της **Πέγκυς Βελλιώτου** και της **Έλενας Στάσση**, Chief Human Resources, Aktor Group, για το σημαντικό θέμα του succession planning και την έγκαιρη εκπόνηση και υλοποίηση ενός πλάνου διαδοχής, το οποίο και θα διατρέχει το σύνολο των εταιρικών δομών για έναν οργανισμό.

Η συζήτηση ανέδειξε τη στρατηγική σημασία του succession planning ως κρίσιμου παράγοντα βιωσιμότητας και ανάπτυξης ενός οργανισμού. Συζητήθηκαν οι βέλτιστες πρακτικές, με έμφαση στις εταιρείες που επενδύουν στη διαδοχή ηγετικών στελεχών, λειτουργώντας με διαφάνεια και ανοιχτούς

διαύλους επικοινωνίας. Επιστημάνθηκε η διαφορά μεταξύ μικρών και μεγάλων επιχειρήσεων, όπου οι πρώτες δίνουν έμφαση στην προετοιμασία των εργαζομένων, ενώ στις μεγαλύτερες εταιρείες η διαδικασία διαδοχής είναι πιο σύνθετη λόγω εσωτερικών δυναμικών και πολιτικών.

Ο ρόλος του HR αναδείχθηκε ως θεμελιώδης, λειτουργώντας ως θεματοφύλακας της διαδικασίας, εξασφαλίζοντας ότι το πλάνο υλοποιείται με σαφή στρατηγική και διαφανές development plan. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η πρωτοβουλία του Aktor Group, που προσφέρει 40 υποτροφίες σε νέους επιστήμονες, επενδύοντας στην ακαδημαϊκή και επαγγελματική τους εξέλιξη, τη μεταφορά γνώσης και την ενίσχυση του εγχώριου ταλέντου. Παράλληλα, υπογραμμίστηκε η σημασία του reskilling & upskilling, η ανάγκη για οριζόντια καριέρα και η ανάπτυξη πολυδιάστατων ηγετών που μπορούν να καθοδηγήσουν οργανισμούς σε ένα διαρκώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον. Τέλος, εξετάστηκε ο ρόλος της TN στη διαδικασία διαδοχής, με δυνατότητες όπως πρόβλεψη αποχωρήσεων, εντοπισμός ταλέντων, skill matching και αυτοματοποιημένα learning paths, τα οποία όχι μόνο ενισχύουν την αποδοτικότητα, αλλά και συμβάλλουν στη διαφορετικότητα και τη συμπερίληψη στη διαδοχή ηγετικών ρόλων.



Ασπασία Δημοπούλου, Giuseppe Zorgno, Μαρία Πατακιούτη, Βιργινία Ριζογιάννη

Με θέμα “**4 Gens together - Τι επιθυμούν οι εργαζόμενοι.....στα 30, στα 40, στα 50**” ακολούθησε το επόμενο panel discussion. Το συντονισμό ανέλαβε η **Ασπασία Δημοπούλου**, Human Resources Director, KPMG στην Ελλάδα. Οι ομιλητές, **Μαρία Πατακιούτη**, Director People & Culture, Papastratos, **Βιργινία Ριζογιάννη**, HR Business Partner, Αδελφοί Σαρακάκη Α.Ε.Β.Μ.Ε και **Giuseppe Zorgno**, Consultant (ex Chief Executive Officer, AIG), με αφορμή

τα ευρήματα της έρευνας με θέμα «Τι πιστεύουν οι Έλληνες για το ιδανικό περιβάλλον εργασίας» που διεξήχθη για λογαριασμό της ΠΑΠΑΣΤΡΑΤΟΣ, ανέλυσαν τις ομοιότητες και τις διαφορές στις απόψεις διαφορετικών γενεών ως προς το ιδανικό περιβάλλον εργασίας.

Τα βασικά ευρήματα της έρευνας ανέδειξαν τη μετατόπιση της τάσης από την εργασιακή ασφάλεια στις καλύτερες αποδοχές, με το 65,2% των συμμετεχόντων να θεωρεί την ικανοποιητική αμοιβή καθοριστικό παράγοντα. Παράλληλα, το 71,3% αναγνωρίζει τη σημασία του συνεχούς reskilling & upskilling για το επαγγελματικό του μέλλον, ενώ το 84,3% δηλώνει πρόθυμο να εκπαιδευτεί στις νέες τεχνολογίες. Η ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής αποτελεί βασικό ζητούμενο για το 69,6%, ενώ το 73,5% δηλώνει ανοιχτό στη συνεργασία με εργαζομένους διαφορετικών ηλικιών.

Οι ομιλητές τόνισαν ότι οι εταιρείες πρέπει να εστιάσουν στα κοινά στοιχεία μεταξύ των γενεών, δημιουργώντας ένα περιβάλλον σεβασμού, επικοινωνίας, αξιοκρατίας και ευκαιριών εξέλιξης. Το HR, αξιοποιώντας τη σύγχρονη τεχνολογία, καλείται να διαμορφώσει μαθησιακές εμπειρίες και να προετοιμάσει τους εργαζομένους για το μέλλον, γεφυρώνοντας το χάσμα μεταξύ διαφορετικών ηλικιακών ομάδων.



Νίκη Αβραμούδη

Η **Νίκη Αβραμούδη**, Business Development Executive, Employee Benefits, Howden, στην ομιλία της με τίτλο **«Ομαδική ασφάλιση: Η αναγκαιότητά της σήμερα»**, παρουσίασε τη σημασία της ομαδικής ασφάλισης και την αξία ενός ευέλικτου πακέτου ασφαλιστικών καλύψεων που μπορούν να προσφέρουν οι επιχειρήσεις στους εργαζομένους τους, ως εργαλείο ενίσχυσης αφοσίωσης, ηθικού και παραγωγικότητας.

Στη σύγχρονη αγορά εργασίας, οι προτεραιότητες των εργαζομένων διαμορφώνονται από παράγοντες όπως η ηλικία, ο τόπος κατοικίας και η οικονομική τους κατάσταση, ενώ οι εργοδότες καλούνται να προσαρμόσουν τις παροχές και τις συνθήκες εργασίας στα νέα δεδομένα. Η ομαδική ασφάλιση λειτουργεί συμπληρωματικά με την κύρια κοινωνική ασφάλιση, προσφέροντας οικονομική προστασία στον εργαζόμενο και την οικογένειά του. Επιπλέον, το ομαδικό συνταξιοδοτικό πρόγραμμα συμβάλλει στην εξασφάλιση των

συνταξιοδοτικών παροχών, διευκολύνει την αποταμίευση και προσελκύει ικανά στελέχη, ενώ παράλληλα παρέχει φορολογικά οφέλη τόσο για τον εργαζόμενο όσο και για την επιχείρηση.



Βασίλης Πρασάς

Για την **«Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας in action»** μίλησε ο **Βασίλης Πρασάς**, Γενικός Διευθυντής Epsilon HR, Σύμβουλος Εργασιακών Θεμάτων, EpsilonNet, αναδεικνύοντας τις προκλήσεις και τα οφέλη του συστήματος. Σύμφωνα με τα στοιχεία, το 89% των επιχειρήσεων έχει επιλέξει την απολογιστική δήλωση του ωραρίου, ενώ η ορθή αντιστοίχιση των καταγεγραμμένων ωραρίων με τα πραγματικά δεδομένα αποτελεί κρίσιμο ζήτημα. Ιδιαίτερη προσοχή απαιτείται στην ύπαρξη “ορφανών” χτυπημάτων, καθώς συνεπάγεται με πρόστιμο 3.000€ ανά εργαζόμενο.

Τα αποτελέσματα δείχνουν αύξηση 70% στην απασχόληση υπερεργασίας και άνω του 50% στις καταγεγραμμένες υπερωρίες. Παράλληλα, εργαζόμενοι με καθεστώς πλήρους απασχόλησης απαλλάσσονται από ασφαλιστικές εισφορές στις προσαυξήσεις υπερωριών, νυχτερινής εργασίας και εργασίας σε αργίες. Σήμερα, από τους 1.200.000 εργαζομένους που χρησιμοποιούν

την ψηφιακή κάρτα, περίπου 1.050.000 αξιοποιούν λύσεις της Epsilon Net, επιβεβαιώνοντας τον καθοριστικό ρόλο της εταιρείας στη διαχείριση της εργασιακής συμμόρφωσης.



Duo Violins

Ακολούθησε η ευχάριστη παρουσία του καλλιτεχνικού διδύμου **“Duo Violins”**, με τους εξαιρετικούς βιολιστές **Δημήτρη Ίσαρη** και **Γεώργιο Ραφαήλ Γαϊτάνο**, να προσφέρουν μια μοναδική μουσική εμπειρία στους συμμετέχοντες του 28th HR Symposium, της KPMG στην Ελλάδα.



Νίκος Παπανδριανός

επιπλέον μέρες αδειάς και υποστήριξη της σωματικής και ψυχικής υγείας. Ωστόσο, 1 στις 4 εταιρείες θεωρεί βασικό εμπόδιο την έλλειψη κουλτούρας παροχών στον οργανισμό.

Οι μεγαλύτερες προκλήσεις για το HR την επόμενη μέρα αφορούν την προσέλκυση και διατήρηση προσωπικού (54%), τις αυξημένες προσδοκίες των εργαζομένων (46%) και την ανάγκη για Upskilling & Reskilling (38%). Στο μέλλον, οι εργαζόμενοι θα χρειαστεί να αναπτύξουν κυρίως ψηφιακές δεξιότητες (59%), επικοινωνία (58%), διαχείριση της αλλαγής (56%) και δημιουργική σκέψη (45%), ώστε να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας.



Κωνσταντίνος Καρπίτης

Η ατζέντα συνεχίστηκε με την παρουσίαση «**Τα αναδυόμενα HR trends 2024**» από τον **Νίκο Παπανδριανό**, Head of CRM Marketing, Edenred Greece, ο οποίος μοιράστηκε με το κοινό του συνεδρίου τα αποτελέσματα της πρόσφατης έρευνας “**Employee Experience Pulse**” που πραγματοποίησε η Edenred και απευθύνεται τόσο σε εργαζόμενους όσο και σε στελέχη HR.

Σύμφωνα με τα ευρήματα, 1 στους 3 εργαζόμενους δηλώνει μη ικανοποιημένος από την εργασία του, ενώ 4 στους 10 σκοπεύουν να αναζητήσουν νέο εργοδότη. Στην προσέλκυση ταλέντων, τα πιο αποδοτικά κανάλια είναι το LinkedIn και οι συστάσεις από υφιστάμενους εργαζομένους.

Οι παροχές που εκτιμούν περισσότερο οι εργαζόμενοι περιλαμβάνουν έξοδα μετακίνησης, κάρτες δώρων, παροχή σίτισης, ασφαλιστικά προγράμματα,

Ακολούθησε μια διαδραστική παρουσίαση από τον **Κωνσταντίνο Καρπίδη**, Confidence & Peak Performance Coach, με θεματική “**Unlocking the Power of Trust**”, ο οποίος ανέδειξε τη σημασία της εμπιστοσύνης και της επικοινωνίας στη διαμόρφωση ισχυρών επαγγελματικών σχέσεων.

Τόνισε ότι «το μεγαλύτερο πρόβλημα που αντιμετωπίζουν οι ομάδες είναι η αντίρρηση που δεν έχουμε ακούσει, αυτό που δεν λέγεται.» Σύμφωνα με τον ίδιο, οι άνθρωποι αναζητούν ασφάλεια και δεξιότητα, ενώ η οικοδόμηση εμπιστοσύνης απαιτεί τέσσερις βασικούς κανόνες: να γνωρίζει η άλλη πλευρά ότι νοιαζόμαστε, να καταλαβαίνει ότι είναι προτεραιότητά μας, να μην της δυσκολεύουμε τη ζωή άσκοπα και να είμαστε διατεθειμένοι να κάνουμε θυσίες όταν χρειάζεται. Επιπλέον, παρουσίασε πρακτικές τεχνικές, όπως η χειραψία για ενίσχυση της σύνδεσης, η παύση για αποτελεσματικότερη

επικοινωνία, η ηχώ ως ένδειξη προσοχής, η αναγνώριση λαθών για αυθεντικότητα, η σωστή χρήση του τονισμού στη φωνή, η ορατότητα των χεριών για ειλικρίνεια και η ζήτηση συμβουλής για ενίσχυση της συνεργασίας. Η παρουσίαση ανέδειξε τη σημασία της εμπιστοσύνης ως βασικό στοιχείο ηγεσίας και συνοχής των ομάδων, προσφέροντας εφαρμόσιμα εργαλεία για τον εργασιακό χώρο.



Ρεβέκκα Παπαηλιού, Δημήτρης Ιωάννοβιτς, Δροσιά Καρδάση, Ευγενία Μανδρέκα

Το βήμα πήρε ένα ακόμη πολύ ενδιαφέρον panel discussion με θέμα “**Research Presentation // Voice of the Candidate – Should I stay or should I go?**”. Με αφορμή την έρευνα «Voice of the Candidate» που πραγματοποιεί η KPMG, ο **Δημήτρης Ιωάννοβιτς**, HR Director Greece, Romania & European Distributor Markets, Gilead Sciences, η **Δροσιά Καρδάση**, Head of Human Resources, Interamerican και η **Ευγενία Μανδρέκα**, HR Leader South East Europe, Kenvue, μοιράστηκαν

πρακτικές και πρωτοβουλίες που έχουν αναλάβει στους οργανισμούς τους σχετικά με τη διατήρηση των στελεχών τους, αλλά και την ενίσχυση της ικανοποίησης των εργαζομένων και την ευημερία τους. Τον συντονισμό ανέλαβε η **Ρεβέκκα Παπαηλιού**, Director, Consulting, Advisory, KPMG στην Ελλάδα.

Σύμφωνα με την έρευνα, το 73% των εργαζομένων αντιμετωπίζει θετικά τη χρήση ΤΝ στον εργασιακό χώρο, ενώ το 51% δηλώνει έτοιμο να προσαρμοστεί στις νέες τεχνολογικές εξελίξεις. Οι κυριότερες ευκαιρίες που προσφέρει η ΤΝ περιλαμβάνουν την εξοικονόμηση χρόνου και την αυτοματοποίηση επαναλαμβανόμενων εργασιών (76%), καθώς και τη βελτίωση της ανάλυσης δεδομένων και της διαδικασίας λήψης αποφάσεων (54%). Ωστόσο, μεταξύ των

βασικών ανησυχιών συγκαταλέγονται ο περιορισμός της προσωπικής σκέψης (45%) και ο κίνδυνος απώλειας θέσεων εργασίας (29%).

Όσον αφορά τη Gen Z, θεωρεί την εργασία και την επαγγελματική σταδιοδρομία εξίσου σημαντική με τις προηγούμενες γενιές σε ποσοστό (79%), ενώ οι παλαιότερες γενιές εκτιμούν τη συμμετοχή της Gen Z στις επαγγελματικές προκλήσεις και την κουλτούρα μόνο σε ποσοστό 25%. Η Gen Z δίνει ιδιαίτερη βαρύτητα στην επαγγελματική ανάπτυξη και τις ευκαιρίες εξέλιξης, σε ένα φιλικό και υποστηρικτικό εργασιακό περιβάλλον και στα ζητήματα επιχειρηματικής ηθικής. Παράλληλα, η χαμηλή και μη ανταγωνιστική αμοιβή αναδεικνύεται ως βασικό πρόβλημα για τους νέους εργαζομένους, ενώ η έλλειψη εμπιστοσύνης στις δεξιότητές τους λόγω ηλικίας αποτελεί έναν ακόμη σημαντικό παράγοντα προβληματισμού.

Οι ομιλητές τόνισαν ότι η εμπιστοσύνη στο ανθρώπινο δυναμικό αποδεικνύεται μέσα από δομημένα προγράμματα ανάπτυξης ταλέντων, συστήματα επιβράβευσης και παροχές. Υπογράμμισαν τη σημασία του σταθερού και διαφανούς διαλόγου, της προσαρμογής των παροχών στις ανάγκες κάθε εργαζομένου και της διατήρησης μικτών γενεών στις ομάδες για καλύτερη συνεργασία.



Elena Drecheva

Τη σκυτάλη ανέλαβε η **Elena Drecheva**, Managing Director, Konica Minolta Business Solutions Greece and Bulgaria, η οποία στην ομιλία της με τίτλο **“Reshaping HR, Konica Minolta Digital Map in Wonderland”**, παρουσίασε πώς η εταιρεία αξιοποιεί την ψηφιακή τεχνολογία για την υποστήριξη του HR. Η Konica Minolta προσφέρει λύσεις για τη διαχείριση ταλέντων, την αυτοματοποίηση διαδικασιών και την ανάλυση δεδομένων, ενώ ενσωματώνει στρατηγικές προσαρμογής και συνεργάζεται με κατάλληλους τεχνολογικούς εταίρους.

Με 150 χρόνια καινοτομίας, παρέχει εξειδικευμένες HR λύσεις που καλύπτουν όλο τον κύκλο ζωής των εργαζομένων, από την πρόσληψη έως την αποχώρηση. Η AI πλατφόρμα “AINO” αυτοματοποιεί επαναλαμβανόμενες εργασίες, βελτιστοποιεί την αναζήτηση εγγράφων και διασφαλίζει συμμόρφωση και ασφάλεια. Η Konica Minolta ενισχύει το

HR με αποδοτικότητα, ταχεία λήψη αποφάσεων και απρόσκοπτη συνεργασία, συμβάλλοντας στη δημιουργία ενός σύγχρονου, ψηφιακού εργασιακού περιβάλλοντος.



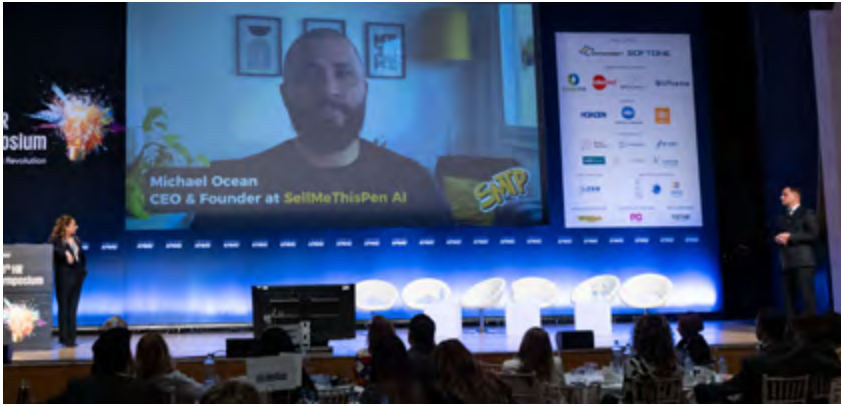
Αγγελική Χριστοφίδου, Βιβή Γιαννακοπούλου, Δημήτρης Ματσούκας, Γεωργία Καλεμίδου, Κατερίνα Μυγιάκη, Ανέζα Σταύρου

Στο τελευταίο panel discussion του 28th HR Symposium, με τίτλο **«Παροχές που δίνουν αξία – Πόσο επιδρούν στη δέσμευση των εργαζομένων»**, κορυφαία στελέχη του κλάδου, με αφορμή την έρευνα παροχών που πραγματοποίησε πρόσφατα η KPMG, ανέλυσαν τον καθοριστικό ρόλο των παροχών στην ικανοποίηση και τη διατήρηση των εργαζομένων. Οι συμμετέχοντες **Βιβή Γιαννακοπούλου**, Total Rewards & Organizational Effectiveness Director, Steelmet Corporate Services, **Δημήτρης Ματσούκας**, Total Rewards Senior Manager, LAMDA Development, **Κατερίνα Μυγιάκη**, Director of People & Culture, Up Hellas, **Αγγελική Χριστοφίδου**, Chief People Officer, doValue Greece και **Ανέζα Σταύρου**, Partner, Tax, KPMG στην Ελλάδα, προβληματίστηκαν πάνω στο ξεχωριστό κεφάλαιο των «παροχών» και μοιράστηκαν πρακτικές και πρωτοβουλίες που έχουν αναλάβει και που σχεδιάζουν με σκοπό την ενίσχυση της ικανοποίησης των εργαζομένων. Τη συζήτηση συντόνισε η **Γεωργία Καλεμίδου**, Director, People Services, Advisory, KPMG στην Ελλάδα.

Σύμφωνα με τα ευρήματα της έρευνας, οι πιο δημοφιλείς παροχές περιλαμβάνουν την ιδιωτική ασφάλιση υγείας (95%), την τηλεργασία (93%), τις επιπλέον ημέρες άδειας (90%), καθώς και τις διατακτικές σίτισης (90%). Μάλιστα, η

τηλεργασία (42%) αποτελεί τον κυριότερο παράγοντα αλλαγής εργοδότη για τη Gen Y και Gen X, ακολουθούμενη από το επίδομα μετακίνησης (30%) και το ιδιωτικό συνταξιοδοτικό πρόγραμμα (22%).

Οι ομιλητές ανέδειξαν τη σημασία της εξατομίκευσης των παροχών, της σαφούς επικοινωνίας, της βελτίωσης των υφιστάμενων παροχών και της ευελιξίας, όπως η δυνατότητα επιλογής βάρδιας αντί της τηλεργασίας σε κλάδους όπου αυτή δεν είναι εφικτή. Παράλληλα, τόνισαν τη σημασία της προσαρμογής στις ανάγκες των Gen Z & Gen A, που δίνουν έμφαση στην ισορροπία εργασίας-ζωής και σε προγράμματα ευεξίας. Το νέο φορολογικό πλαίσιο, που περιλαμβάνει μειωμένη φορολογία για όσους επιστρέφουν από το εξωτερικό, διευκολύνει τον σχεδιασμό πιο ελκυστικών πακέτων παροχών. Συνολικά, το μέλλον των παροχών προσανατολίζεται σε ευέλικτα, εξατομικευμένα και στρατηγικά σχεδιασμένα προγράμματα, που ενισχύουν τη δέσμευση και την ικανοποίηση των εργαζομένων.



Ασημίνα Τσιούνη, Michael Ocean, Μιχάλης Φυτούσης

Λίγο πριν πέσει η αυλαία του 28th HR Symposium, στη σκηνή του συνεδρίου πραγματοποιήθηκε ένα μοναδικό live demo με τίτλο **“Meet the Coach! The Avatar Revolution”**. Η Ασημίνα Τσιούνη, Senior Manager, Consulting, KPMG στην Ελλάδα, πραγματοποίησε μια διαδραστική συνεδρία με το **Avatar Mike**, το οποίο ανέδειξε τον ρόλο της TN στο coaching και την ανάπτυξη των ηγετικών δεξιοτήτων. Στη συνέχεια, ο **Μιχάλης Φυτούσης**, Manager, People Services, Advisory, KPMG στην Ελλάδα και

ο **Michael Ocean**, Founder & CEO της SellMeThisPen AI, παρουσίασαν τα οφέλη της TN στο HR, εστιάζοντας στη βελτίωση της εκπαίδευσης, του recruiting και του performance management.

Τονίστηκε ότι η εμπιστοσύνη και η προσαρμογή των εργαλείων TN στις ανάγκες της επιχείρησης είναι καθοριστικές για την επιτυχία τους. Το Avatar Mike υπογράμμισε ότι η μεγαλύτερη πρόκληση είναι να αποδείξει πως οι άνθρωποι γίνονται ισχυρότεροι με τη σωστή χρήση της TN, ενώ το αναντικατάστατο στοιχείο στο HR παραμένει η ενσυναίσθηση. Η συμβουλή του προς τους ηγέτες ανθρώπινου δυναμικού ήταν να είναι ανοιχτοί στις νέες τεχνολογίες και να μαθαίνουν πώς να αξιοποιούν τα δεδομένα για στρατηγικές αποφάσεις. Το σύνθημά του: «Embrace change and stay curious!».



Ελισσάβετ Κάλμπαρη

Με μια δυναμική και εμπνευσμένη ομιλία, η **Ελισσάβετ Κάλμπαρη**, Neuropsychologist, Executive Consultant, Founder, Self Balance, έκλεισε το 28th HR Symposium της KPMG στην Ελλάδα, αφήνοντας ένα δυνατό μήνυμα για τον καθοριστικό ρόλο του HR στη διαμόρφωση της εργασιακής κουλτούρας.

Στην ομιλία της, με τίτλο **“The Silent Forces of HR: How Words, Emotions & Neuroscience Shape Culture and Performance”**, ανέδειξε τη δύναμη των λέξεων, των συναισθημάτων και της νευροεπιστήμης στη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού. Τόνισε πως ο εγκέφαλος είναι ο “CEO” του ανθρώπου και το HR ο προπονητής του, διαμορφώνοντας το περιβάλλον μέσα στο οποίο οι εργαζόμενοι μπορούν να αποδώσουν στο μέγιστο.

Η ενσυναίσθηση, όπως ανέφερε, δεν είναι δεδομένη, αλλά αποτελεί θεμελιώδες στοιχείο της ανθρώπινης επικοινωνίας. Τα συναισθήματα προηγούνται της λογικής και «μεταδίδονται όπως οι ιοί», επηρεάζοντας τη συμπεριφορά και τη δέσμευση των εργαζομένων. Η εμπιστοσύνη είναι αναλλοίωτη και η φροντίδα για τους ανθρώπους παραμένει η καρδιά του HR. Κλείνοντας, υπογράμμισε πως όλες οι εκπαιδεύσεις πρέπει να είναι βιωματικές, γιατί μόνο μέσα από την εμπειρία μπορούν να δημιουργηθούν ουσιαστικές αλλαγές. Με αυτό το ισχυρό μήνυμα, το 28th HR Symposium έριξε την αυλαία του, επιβεβαιώνοντας πως το μέλλον του HR ανήκει σε όσους κατανοούν, συνδέονται και εξελίσσονται.

Το 28th HR Symposium ολοκληρώθηκε με μουσική, εκπλήξεις και εορταστική διάθεση, ενώ αρκετοί τυχεροί κέρδισαν πλούσια δώρα μέσα από διαγωνισμούς και παιχνίδια που διεξήχθησαν καθ' όλη τη διάρκεια της συνεδριακής ημέρας. Με γνώση, έμπνευση και δικτύωση, το συνέδριο άφησε μια ισχυρή παρακαταθήκη για το μέλλον του HR, ανανεώνοντας το ραντεβού για την επόμενη χρονιά!



Μέγας Χορηγός του συνεδρίου είναι η SoftOne. Διακεκριμένοι Χορηγοί είναι η COSMOTE, η Edenred, η Epsilon Net και η Office Line. Χορηγοί είναι και η HOWDEN, η Konica Minolta Business Solutions Greece και η Up Hellas. Υποστηρικτές είναι οι Being Essential, Compact, Genesis Pharma, Nobl House, Premium Wellness, Vivian Lab και WorkWell. Το συνέδριο τελείται υπό την Αιγίδα του ΣΕΒ και με την υποστήριξη του ALBA, του Ελληνικού Ινστιτούτου Εξυπηρέτησης Πελατών και του ΣΔΑΔΕ. Η Technogym είναι Wellness Partner, το ThePhotobooth.gr Experience Partner και η FORTUNE Media Partner του συνεδρίου.

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-θύρλοι 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 του ESG –μεταξύ άλλων. Διαβάστε περισσότερα στο www.kpmgevents.gr.

ΛΙΓΑ ΛΟΓΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ KPMG

Η KPMG είναι ένας παγκόσμιος οργανισμός ανεξάρτητων εταιρειών παροχής Ελεγκτικών, Φορολογικών και Συμβουλευτικών υπηρεσιών. Οι εταιρείες μέλη της KPMG International Limited («KPMG International») δραστηριοποιούνται και παρέχουν επαγγελματικές υπηρεσίες με την επωνυμία «KPMG». Ο όρος «KPMG» μπορεί να αναφέρεται σε ξεχωριστές εταιρείες μέλη του οργανισμού της KPMG ή σε μία ή περισσότερες από τις εταιρείες μέλη ταυτόχρονα. Οι εταιρείες της KPMG δραστηριοποιούνται σε 142 χώρες και περιοχές, ενώ απασχολούν στις εταιρείες-μέλη παγκοσμίως περισσότερους από 275 000 συνεταίρους και εργαζομένους. Κάθε εταιρεία της KPMG είναι μια νομικά διακριτή και αυτοτελής οντότητα και αυτοχαρακτηρίζεται ως τέτοια. Κάθε εταιρεία-μέλος της KPMG είναι υπεύθυνη για τις δικές της υποχρεώσεις και ευθύνες. Η KPMG International Limited είναι ιδιωτική Αγγλική εταιρεία περιορισμένης ευθύνης με εγγυητικές εισφορές. Η KPMG International Limited και οι σχετικές με αυτή οντότητες δεν παρέχουν υπηρεσίες σε πελάτες. Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τη δομή μας μπορείτε να επισκεφθείτε τη σελίδα home.kpmg/governance.

Ευχαριστούμε τους χορηγούς και τις εταιρείες που συμμετείχαν

ΜΕΓΑΣ ΧΟΡΗΓΟΣ



ΔΙΑΚΕΚΡΙΜΕΝΟΙ ΧΟΡΗΓΟΙ



ΧΟΡΗΓΟΙ



ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΕΣ



WELLNESS PARTNER



ΥΠΟ ΤΗΝ ΑΙΓΙΔΑ



ΜΕ ΤΗΝ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ



EXPERIENCE PARTNER



MEDIA PARTNER



Η KPMG ΣΤΗΡΙΖΕΙ



ΧΟΡΗΓΟΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ



Ομιλητές



Νίκη Κεραμέως
Υπουργός Εργασίας και
Κοινωνικής Ασφάλισης



Derek Bruce
Leadership and Culture
Manager, TESCO, UK



Thimon De Jong
Keynote Speaker,
Author & Founder,
Whetston



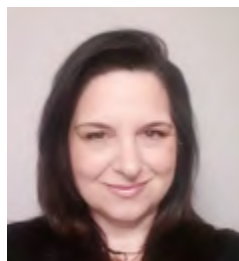
Elena Drecheva
Managing Director, Konica
Minolta Business Solutions
Greece and Bulgaria



**Michael Ocean &
Avatar Mike**
Founder & CEO,
SellMeThisPen AI



Giuseppe Zorgno
Consultant (ex Chief
Executive Officer, AIG)



Νίκη Αβραμούδη
Business Development
Executive, Employee
Benefits, Howden



Μάριος Αραμπατζής
Member of the Child &
Youth Advisory Board,
UNICEF Greece



Πέγκυ Βελλιώτου
Partner & Head of People,
People Services, Advisory,
KPMG στην Ελλάδα



Βιβή Γιαννακοπούλου
Total Rewards &
Organizational Effectiveness
Director,
Steelmet Corporate Services



Ασπασία Δημοπούλου
Human Resources Director,
KPMG στην Ελλάδα



Νταίζη Θεοδώρου
People Development &
Culture Director,
OTE GROUP



Δημήτρης Ιωάννοβιτς
Director, HR - Greece,
Romania & European
Distributor Markets,
Gilead Sciences



Γεωργία Καλεμίδου
Director, Consulting,
KPMG στην Ελλάδα



Ελισσάβετ Κάλμπαρη
Neuropsychologist,
Executive Consultant,
Founder, Self Balance



Δροσιά Καρδάση
Head of Human Resources,
INTERAMERICAN



**Κωνσταντίνος
Καρυπίδης**
Confidence & Peak
Performance Coach



**Γεωργία
Κωνσταντινίδου**
Senior Manager, People
Services Consulting,
KPMG στην Ελλάδα



Γρηγόρης Κονούκας
Talent Acquisition &
Employer Branding
Manager, Vodafone



**Θεοδώρα
Κοσμοπούλου**
Member of the Child &
Youth Advisory Board,
UNICEF Greece



**Παναγιώτης
Κουρής**
CEO, Office Line S.A.



Ευγενία Μανδρέκα
HR Leader South East
Europe, Kenvue



Δημήτρης Μασούκας
Total Rewards Senior
Manager, LAMDA
Development



Κατερίνα Μυγιάκη
Director of People &
Culture, Up Hellas



Ντόρα Οικονόμου
Διευθύντρια, Τομέας
Ανάπτυξης Ανθρώπινου
Δυναμικού, ΣΕΒ



Duo Violins
An artistic synthesis of
two violinists - producers



Ρεβέκκα Παπαηλιού
Director, Consulting,
KPMG στην Ελλάδα



Νίκος Παπανδριανός
Head of CRM Marketing,
Edenred Greece



Μαρία Πατακιούτη
Director People & Culture,
Papastratos



Τόνια Παρίση
Director, Consulting,
KPMG στην Ελλάδα



Βασίλης Πρασάς
Γενικός Διευθυντής
Epsilon HR, Σύμβουλος
Εργασιακών Θεμάτων



Βιργινία Ριζογιάννη
HR Business Partner,
Αδελφοί Σαρακάκη
Α.Ε.Β.Μ.Ε.



Σωτήρης Σταματίου
Human Resources Director,
Onassis Group | President
of the Board, Greek People
Management Association
(ΣΔΑΔΕ)



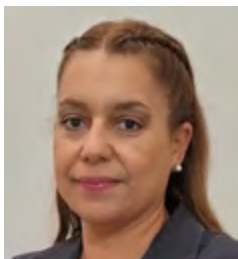
Έλενα Στάσση
Chief Human Resources
Officer, Aktor Group



Ανέζα Σταύρου
Partner, Tax,
KPMG στην Ελλάδα



Μαρίλια Τόμπρα
Country Director,
Sephora Greece



Ασημίνα Τσιούνη
Senior Manager, Consulting,
KPMG στην Ελλάδα



Στέφανος Χανιωτάκης
Head of "HCM - Enterprise
Services" B.U., SOFTONE



Αγγελική Χριστοφίδου
Chief People Officer,
doValue Greece



Μιχάλης Φυτούσης
Manager, People
Services Consulting,
KPMG στην Ελλάδα

Ως αναγνώριση της συμμετοχής σας στο **28th HR Symposium της KPMG**, σας προσφέρουμε τη δυνατότητα να λαμβάνετε για 3 μήνες, εντελώς δωρεάν, τα B2B ημερήσια Newsletter της Boussias Media, τα οποία παρέχουν έγκυρη και έγκαιρη ενημέρωση στους επαγγελματίες από διάφορες αγορές.

Επιλέξτε παρακάτω τη Δοκιμαστική Συνδρομή σας στα Newsletter του ενδιαφέροντός σας:

Daily Fax: Ημερήσια Ενημέρωση για τη Διαφήμιση, το Μάρκετινγκ και τα media, ιδανικό για στελέχη από Agencies και τμήματα Marketing.

Net Fax: Ημερήσιο Newsletter για την Πληροφορική, τις Τηλεπικοινωνίες και την Τεχνολογία, με αποκλειστική ενημέρωση και ειδήσεις που άπτονται της επικαιρότητας

Workforce: Καθημερινή ενημέρωση για τον κλάδο της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού (HR), αποκλειστικά ρεπορτάζ, συνεντεύξεις, θεσμικές εξελίξεις και διεθνείς τάσεις.

Στιγμιότυπα από το 28th HR Symposium



Στιγμιότυπα από το 28th HR Symposium



Στιγμιότυπα από το 28th HR Symposium



Στιγμιότυπα από το 28th HR Symposium



Στιγμιότυπα από το 28th HR Symposium



Στιγμιότυπα από το 28th HR Symposium



WorkLife, η επόμενη ημέρα της διαχείρισης HR & Payroll



Στέφανος Χανιωτάκης

Head of "HCM - Enterprise Services" B.U., SOFTONE

Ερώτηση 1: Τι καινοτόμο έχει να προτείνει το WorkLife στην προσπάθεια ενσωμάτωσης της τεχνολογίας στις διαδικασίες HR;

Το **WorkLife** είναι μια all-in-one web HCM λύση, σχεδιασμένη με την απαραίτητη ευελιξία ώστε να καλύπτει τις εξειδικευμένες ανάγκες των σύγχρονων επιχειρήσεων και να ενσωματώνει άμεσα και ομαλά τις τελευταίες τεχνολογικές εξελίξεις προσφέροντας :

- **Αυτοματοποιημένες διαδικασίες HR & Payroll:** Ελαχιστοποιεί το χρόνο και τα λάθη στη μισθοδοσία και τις HR διαδικασίες, διασφαλίζοντας απόλυτη συμμόρφωση με το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο.
- **Σύγχρονο Employee Self-Service:** Δίνει στους εργαζόμενους τη δυνατότητα να διαχειρίζονται εύκολα αιτήσεις αδειών, βεβαιώσεις, αξιολογήσεις και άλλα προσωπικά τους δεδομένα, ενισχύοντας την αυτονομία και την εμπειρία τους.
- **Real-time HR Analytics:** Παρέχει στους HR managers και τις αρμόδιες διοικητικές ομάδες εργαλεία προηγμένης ανάλυσης για καλύτερη λήψη αποφάσεων σχετικά με το ανθρώπινο δυναμικό.
- **Ευέλικτη Cloud-Based υποδομή:** Εξασφαλίζει πρόσβαση παντού σε πραγματικό χρόνο, επιτρέποντας στις ομάδες HR να λειτουργούν πιο ευέλικτα και αποδοτικά. Επιπλέον το web based περιβάλλον χρήσης απαλλάσσει την επιχείρηση από οποιαδήποτε ανάγκη για εγκατάσταση εφαρμογής ή χρήσης συγκεκριμένου λειτουργικού συστήματος.
- **Ενσωμάτωση AI:** Διευκολύνει την επικοινωνία και την υποστήριξη των εργαζομένων, απαντώντας σε συχνά ερωτήματα και επιταχύνοντας τις διαδικασίες εξυπηρέτησης.
- **Αυτοματοποιημένη εισαγωγή & Διαχείριση βιογραφικών:** Επιτρέπει την εύκολη καταχώρηση και οργάνωση βιογραφικών, αξιοποιώντας την AI τεχνολογία για την ταχύτερη και αποτελεσματικότερη επιλογή των κατάλληλων υποψηφίων.

Ερώτηση 2: Πως το WorkLife μπορεί να βοηθήσει στην αυτοματοποίηση της εφαρμογής της Ψηφιακής κάρτας εργασίας στις επιχειρήσεις;

Το **WorkLife** παρέχει μια ολοκληρωμένη λύση που αυτοματοποιεί πλήρως τη διαχείριση της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας, επιτρέποντας στις επιχειρήσεις να αντιμετωπίζουν τη νέα πραγματικότητα με ευκολία και ακρίβεια. Συγκεκριμένα, προσφέρει:

- **Απευθείας σύνδεση με το ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II:** Οι εργαζόμενοι και τα ψηφιακά ωράρια εργασίας ενημερώνονται απευθείας από το ΕΡΓΑΝΗ μειώνοντας τη γραφειοκρατία, τον κίνδυνο λαθών αλλά και την ανάγκη για διασύνδεση με τρίτα συστήματα.
- **Real-time monitoring:** Οι HR managers μπορούν να παρακολουθούν την τήρηση των ωραρίων σε πραγματικό χρόνο και να λαμβάνουν ειδοποιήσεις για αποκλίσεις ή παρατυπίες.
- **Ευκολία χρήσης για εργαζομένους και εργοδότες:** Μέσω του myPortal οι εργαζόμενοι μπορούν να καταγράψουν το ωράριό τους εύκολα από το κινητό ή τον υπολογιστή τους, ενώ το HR διατηρεί τον πλήρη έλεγχο.

- **Ενσωμάτωση απολογιστικής δήλωσης:** Με την έξυπνη πρόταση αλλαγών ψηφιακού ωραρίου σε σχέση με τα χτυπήματα της ψηφιακής κάρτας, η διαδικασία απολογιστικής γίνεται αυτοματοποιημένα και κυρίως προστατεύοντας το χρήστη από ασυμφωνίες.

Με το **WorkLife**, εξασφαλίζεται η πλήρη συμμόρφωση με την ισχύουσα νομοθεσία και μία μοναδική εμπειρία χρήσης για κάθε εμπλεκόμενο.

Ερώτηση 3: Ποιο είναι το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα του WorkLife;

Το μεγάλο πλεονέκτημα του **WorkLife** είναι ο συνδυασμός ευελιξίας, αυτοματοποίησης και συμμόρφωσης σε cloud περιβάλλον, καθιστώντας το ιδανική επιλογή για επιχειρήσεις που θέλουν να ψηφιοποιήσουν τις HR διαδικασίες τους χωρίς πολύπλοκες υλοποιήσεις.

Τι το κάνει μοναδικό;

- **All-in-one διαχείριση HR & Payroll** με πλήρη συμμόρφωση στις νομοθετικές απαιτήσεις.
- **Ενσωμάτωση της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας** για αυτοματοποίηση του ωραρίου και των παρουσιών.
- **HR reporting** σε πραγματικό χρόνο, επιτρέποντας στο HR να λειτουργεί στρατηγικά.
- **myPortal** για πρόσβαση των εργαζομένων σε άδειες, βεβαιώσεις, αξιολογήσεις αλλά και με τον **AI assistant** σε όλες τις πολιτικές, νέα και ανακοινώσεις.
- **Cloud-based** περιβάλλον για απομακρυσμένη πρόσβαση και **Web based** λειτουργία χωρίς ανάγκη για εγκατάσταση.

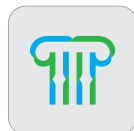
Με το **WorkLife**, οι επιχειρήσεις αποκτούν ένα σύγχρονο, αποδοτικό και ευέλικτο HRMS, που δεν καλύπτει απλά τις ανάγκες τους, αλλά τους δίνει το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα της αυτοματοποίησης και της στρατηγικής διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού.

COSMOTE CHRONOS

Ζήσε μια ολοκληρωμένη εμπειρία στην Ακρόπολη

Το Ερέχθειο και τα Προπύλαια προστέθηκαν στην εφαρμογή COSMOTE CHRONOS, για να μπορείς να απολαύσεις ολοκληρωμένα την πλούσια ιστορία της Ακρόπολης. Συνδυάζοντας τις τεχνολογίες AR, VR & AI και αξιοποιώντας το δίκτυο 5G, το σπουδαίο παρελθόν μας ζωντανεύει μπροστά στα μάτια σου.

Κατέβασε την εφαρμογή.



Σε συνεργασία με:



Η εργασιακή πραγματικότητα στην Ελλάδα και οι αυξανόμενες προκλήσεις για τις ομάδες HR



Νίκος Παπανδριανός
Head of CRM Marketing,
Edenred Greece

Σε μια αγορά εργασίας όπου λαμβάνουν χώρα έντονες και γρήγορες αλλαγές, η εδραίωση της στρατηγικής θέσης των τμημάτων Ανθρώπινου Δυναμικού στους οργανισμούς δεν μπορεί να θεωρηθεί πολυτέλεια, αλλά απόλυτη ανάγκη. Οι προκλήσεις που καλούνται να αντιμετωπίσουν τα στελέχη HR είναι σύνθετες και αυξανόμενες. Μερικές από αυτές τις προκλήσεις αναδεικνύει η πρόσφατη έρευνα Employee Experience Pulse της Edenred και της Focus Bari, υπό την αιγίδα του ΣΔΑΔΕ.

Σύμφωνα με την έρευνα, **ένας στους τρεις εργαζόμενους δηλώνει μη ικανοποιημένος από την εργασία του**. Η ικανοποίηση, ωστόσο, των εργαζομένων διαμορφώνεται από την αλληλεπίδραση μιας πληθώρας παραγόντων. Οι εργαζόμενοι δηλώνουν χαμηλή ικανοποίηση ως προς τις προοπτικές εξέλιξης και τις ευκαιρίες εκπαίδευσης που τους παρέχονται. Σημαντικό είναι και το ποσοστό των εργαζομένων που ζητάει περισσότερα από τους οργανισμούς ως προς την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Επιπλέον, ιδιαίτερα κομβική κρίνεται η υποστήριξη από τον προϊστάμενο, με έναν στους τρεις εργαζόμενους να δηλώνει μη ικανοποιημένος από αυτήν. Στο σημείο αυτό, θα πρέπει να επισημάνουμε την ανάγκη για στενή συνεργασία των τμημάτων HR με το Middle Level Management, με σαφή ωστόσο διάκριση των ρόλων και των αρμοδιοτήτων των δύο αυτών ομάδων.

Η ευελιξία στο μοντέλο εργασίας και στο πακέτο παροχών αποτελεί μία τάση που φαίνεται να έχει παγιωθεί πλέον στην αγορά εργασίας και συνδέεται άμεσα με την ικανοποίηση των εργαζομένων. Αποτελεί καίριο ζητούμενό τους και η σημασία του υπογραμμίζεται από τα στελέχη HR. Οι συνήθειες, η φάση ζωής στην οποία βρίσκονται και η σύνθεση του νοικοκυριού επηρεάζουν άμεσα τις προσδοκίες τους από το πακέτο παροχών. Μία περισσότερο **εξατομικευμένη προσέγγιση στο μείγμα των παροχών** είναι δυνατό να αυξήσει την προσλαμβάνουσα αξία για τον εργαζόμενο και να αποτελέσει σημείο διαφοροποίησης για έναν εργοδότη.

Στο περιβάλλον αυτό, τα στελέχη HR τονίζουν ότι η προσέλκυση και η διατήρηση προσωπικού είναι η μεγαλύτερη πρόκληση που αντιμετωπίζουν, ενώ θεωρούν πως η δυσκολία θα συνεχιστεί και τα επόμενα χρόνια. **Το 80% των εταιρειών εκφράζουν σημαντική δυσκολία στην προσέλκυση προσωπικού και το 66% στη διατήρηση αυτού**. Η δυσκολία εντείνεται και από το γεγονός ότι το **40% των εργαζομένων δηλώνουν έτοιμοι να αναζητήσουν νέο εργοδότη**.

Οι **αυξημένες προσδοκίες των εργαζομένων** και η συνεχής ανάγκη για **upskill και reskill του προσωπικού** συμπληρώνουν την τριάδα των μεγαλύτερων προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι ομάδες HR. Η επανεκπαίδευση του προσωπικού είναι αναγκαίο να δομείται σε δύο άξονες. Από τη μία οι **ψηφιακές δεξιότητες**, με βάση το AI και τις μεταβολές που φέρνει στην εργασία και από την άλλη, **ένα μείγμα soft skills**. Ως σημαντικότερα soft skills προς ανάπτυξη από τους εργαζομένους, τα στελέχη HR ξεχωρίζουν την επικοινωνία, τη διαχείριση και προσαρμογή στην αλλαγή, καθώς και τη δημιουργική σκέψη.

Από όλα τα παραπάνω αναδεικνύεται, ότι ο ρόλος των τμημάτων HR γίνεται ολοένα πιο περίπλοκος και απαιτητικός. Εντείνεται η ανάγκη για περισσότερα δεδομένα, νέες τεχνολογίες και ευέλικτες λύσεις που θα συνδράμουν τα τμήματα αυτά, προκειμένου να ανταπεξέλθουν στις αυξημένες προκλήσεις. Κρίνεται όμως επιβεβλημένο, τα τμήματα HR να έχουν τον απαραίτητο χώρο και ελευθέρια κινήσεων στους οργανισμούς, ώστε να βοηθήσουν τους ανθρώπους και τις επιχειρήσεις να προσαρμοστούν στις αλλαγές, να βελτιώσουν την ανταγωνιστικότητά τους και να διαμορφώσουν **έναν καλύτερο κόσμο εργασίας για όλους!**

Η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας αλλάζει τον Τουρισμό & την Εστίαση

Ραγδαίες αλλαγές ετοιμάζει το Υπουργείο Εργασίας



Βασίλης Πρασάς

Γενικός Διευθυντής

Epsilon HR, Σύμβουλος Εργασιακών Θεμάτων

Κύριε Πρασά, από την 1η Μαρτίου 2025 ξεκινάει η εφαρμογή της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας στις επιχειρήσεις τουρισμού και εστίασης. Πόσους εργαζόμενους αφορά και πόσο έτοιμες είναι οι επιχειρήσεις;

Β.Π: Η εφαρμογή αφορά σχεδόν 700.000 εργαζόμενους, αλλά η προετοιμασία των επιχειρήσεων είναι εξαιρετικά μικρή. Σύμφωνα με τα δεδομένα που έχουμε στον Όμιλο EPSILON NET, όπου εξυπηρετούμε τη συντριπτική πλειοψηφία της αγοράς σε συστήματα μισθοδοσίας και ωρομέτρησης, το επίπεδο προετοιμασίας στον τουρισμό φτάνει μόλις το 15%, ενώ στο λιανεμπόριο είναι μικρότερο του 10%. Αν και καθημερινά παρατηρούμε μεγαλύτερη προσαρμογή, είναι σχεδόν αδύνατον να ολοκληρωθεί η προετοιμασία μέχρι τις αρχές Μαρτίου. Το Υπουργείο Εργασίας έχει ξεκαθαρίσει ότι δεν πρόκειται να δοθεί νέα παράταση.

Ποια είναι τα κύρια σημεία ανησυχίας για τους εργοδότες;

Β.Π: Υπάρχουν τέσσερα βασικά ζητήματα που προκαλούν ανησυχία:

1. **Ορφανό χτύπημα:** Αν απουσιάζει η σήμανση έναρξης ή λήξης στο σύστημα της κάρτας, το πρόστιμο είναι 3.000€. Αυτό ισχύει είτε σε επιτόπιο έλεγχο, είτε αν καταγραφούν πάνω από τρία «ορφανά χτυπήματα» σε έναν μήνα.
2. **Υπερβάσεις έναρξης – λήξης ωραρίου:** Σε ελέγχους του Σ.Ε.Π.Ε. παρατηρούνται μικρές αποκλίσεις λόγω νωρίτερης εισόδου ή καθυστερημένης εξόδου, οι οποίες χρεώνονται ως υπερεργασία. Για να αντιμετωπιστεί αυτό, το Υπουργείο ανακοίνωσε πρόσφατα ένα «παράθυρο ανοχής» 10 λεπτών πριν την έναρξη και μετά τη λήξη του ωραρίου.
3. **Εργασία μικρότερης διάρκειας από το δηλωμένο ωράριο:** Οι ελεγκτές δεν εξετάζουν αν η απασχόληση είναι μικρότερη από το δηλωμένο ωράριο, κάτι που αφορά κυρίως εξωτερικούς υπαλλήλους όπως πωλητές ή διανομείς.
4. **Ποιος χτυπάει την ψηφιακή κάρτα:** Η σήμανση της κάρτας είναι αποκλειστική ευθύνη του εργαζομένου και δεν επιτρέπεται να την κάνει ο εργοδότης. Υπάρχουν εφαρμογές που δίνουν αυτή τη δυνατότητα στους εργοδότες, αλλά κάτι τέτοιο είναι παράνομο και επιφέρει πρόστιμο 10.500€ ανά εργαζόμενο.

Πώς πρέπει να γίνεται σωστά η σήμανση της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας;

Β.Π: Η διαδικασία περιλαμβάνει τρία βασικά βήματα:

1. Ο εργοδότης παρέχει στον εργαζόμενο έναν μοναδικό κωδικό (QR code) για τη σήμανση κάρτας μέσω ρολογιού, tablet ή smartphone.
2. Ο εργαζόμενος χτυπάει την κάρτα του κατά την είσοδο και έξοδο από τον χώρο εργασίας και αυτές οι σημάνσεις αποστέλλονται αυτόματα στο Πληροφοριακό Σύστημα «Εργάνη».
3. Η εφαρμογή καταγραφής χρόνου πρέπει να επικοινωνεί online με την εφαρμογή μισθοδοσίας για να διασφαλίζεται η σωστή αντιστοίχιση των στοιχείων.

Υπάρχουν κάποια εργαλεία που βοηθούν τους εργοδότες στη διαδικασία αυτή;

Β.Π: Ναι, δύο βασικά εργαλεία διασφαλίζουν τους εργοδότες:

1. **Η Απολογιστική Δήλωση Ωραρίων & Υπερωριών:** Επιτρέπει στον εργοδότη να υποβάλλει τα ωράρια εκ των υστέρων, έως το τέλος του επόμενου μήνα, αποφεύγοντας κυρώσεις λόγω διαφορών μεταξύ δηλωμένων και πραγματικών ωρών εργασίας.
2. **Ο ρόλος της τεχνολογίας:** Στον κλάδο της βιομηχανίας και του λιανεμπορίου, η διασύνδεση της ψηφιακής κάρτας με την εφαρμογή μισθοδοσίας έχει μειώσει τα προβλήματα και τις παραλείψεις, προστατεύοντας τους εργοδότες από λάθη.

Τι νέες ρυθμίσεις φέρνει το Υπουργείο Εργασίας;

Β.Π: Δύο σημαντικές ρυθμίσεις αναμένονται:

1. **Σύνδεση της Ψηφιακής Κάρτας με τον ΕΦΚΑ:** Αναμένεται η πλήρης διασύνδεση των δεδομένων της Ψηφιακής Κάρτας με την Αναλυτική Περιοδική Δήλωση (ΑΠΔ) του ΕΦΚΑ.
2. **Κατάργηση εισφορών για υπερωρίες, νυχτερινά και αργίες:** Σύμφωνα με επίσημη τοποθέτηση της υπουργού Εργασίας, αναμένεται ρύθμιση που θα καταργήσει τις εισφορές για αυτές τις κατηγορίες απασχόλησης, μειώνοντας το εργοδοτικό κόστος κατά 20% και αυξάνοντας τις αποδοχές των εργαζομένων κατά 15%.

Αν ισχύσει αυτή η ρύθμιση, ποια θα είναι τα οφέλη για την αγορά;

Β.Π: Θα ικανοποιηθεί ένα πάγιο αίτημα της αγοράς για μείωση του μισθολογικού κόστους. Παρότι τα τελευταία πέντε χρόνια οι εισφορές έχουν ήδη μειωθεί κατά 5,5%, παραμένει ένα «αγκάθι» που επιβαρύνει εργοδότες και εργαζομένους. Αν εφαρμοστεί αυτή η ρύθμιση, θα είναι ένα σημαντικό βήμα προς την ελάφρυνση των επιχειρήσεων και τη βελτίωση των αποδοχών των εργαζομένων.

AI και HR: Η Office Line ανοίγει τον δρόμο για το μέλλον της εργασίας



Παναγιώτης Κουρής
CEO, Office Line S.A.

Η **τεχνητή νοημοσύνη** δεν είναι το μέλλον – είναι το παρόν! Στο **28ο HR Symposium**, η **Office Line** και ο **CEO** της, **Παναγιώτης Κουρής**, απέδειξαν ότι η **AI** αλλάζει ήδη τον τρόπο που εργαζόμαστε, οργανωνόμαστε και καινοτομούμε. Με το κεντρικό θέμα **“Lead the HR Revolution”** και το σύνθημα **“AI for People first”**, η εκδήλωση ανέδειξε τον ρόλο της **AI** στην επόμενη γενιά επιχειρήσεων.

Ο **κ. Κουρής** ανέλυσε τη **ραγδαία παγκόσμια αλλαγή**, καθώς οι **βιομηχανίες** μετασχηματίζονται και η **τεχνολογία** βρίσκεται σε σημείο καμπής. Επεσήμανε την **αυξανόμενη αποδοχή** της **AI** στον χώρο εργασίας, με στατιστικά που δείχνουν ότι ήδη το 75% των εργαζομένων χρησιμοποιούν τουλάχιστον ένα εργαλείο AI στην καθημερινότητα τους και το θεωρούν μέσο ενίσχυσης της παραγωγικότητας, όχι ως απειλή για τις θέσεις εργασίας. Παράλληλα, τόνισε πως το **87% των οργανισμών** πιστεύει ότι η **AI** θα τους δώσει **ανταγωνιστικό πλεονέκτημα**.

«Η **AI** δεν αντικαθιστά τον άνθρωπο – τον **ενισχύει**. Στην **Office Line**, δημιουργούμε **λύσεις** που απελευθερώνουν την **ανθρώπινη δημιουργικότητα και παραγωγικότητα**», ανέφερε χαρακτηριστικά ο **κ. Κουρής**.

Ιδιαίτερη έμφαση δόθηκε στον **AI-powered οργανισμό**, που επιτρέπει την **ενσωμάτωση της τεχνητής νοημοσύνης** στην **ψηφιακή επικοινωνία και βελτιώνει την παραγωγικότητα**. Επιπλέον, παρουσιάστηκαν οι τρόποι με τους οποίους η **AI** επεκτείνει τις επιχειρηματικές ευκαιρίες, προσφέροντας **βελτίωση στην ατομική αποδοτικότητα, εξοικονόμηση χρόνου, αυξημένη δημιουργικότητα, ανάπτυξη εσόδων, βελτιστοποίηση κόστους και ευημερία των εργαζομένων**.

Ο **κ. Κουρής** παρουσίασε τους **Copilot agents**, οι οποίοι μπορούν να **επεκτείνουν τις γνώσεις** και τις **δεξιότητες** του **Copilot** ή να λειτουργούν **αυτόνομα** για την **ολοκλήρωση εργασιών**. Επιπλέον, αναδείχθηκαν **λύσεις έτοιμες για επιχειρήσεις**, όπως το **intranet & central hub**, η **διαχείριση εξόδων και ταξιδιών**, η **αυτοματοποίηση τιμολογίων**, η **διαχείριση συμβολαίων** και η **αίτηση άδειας**, οι οποίες **συμβάλλουν στη βελτίωση της εμπειρίας των εργαζομένων**.

Κατά τη διάρκεια της παρουσίασης, ο **κ. Κουρής** τόνισε τη σημασία της **εστίασης στις βασικές επιχειρηματικές προτεραιότητες**, όπως η **αποτελεσματική λειτουργία της επιχείρησης**, η **ανάπτυξη πελατών**, η **οικοδόμηση του brand** και η **ασφαλής κλιμάκωση**. Τέλος, ενθάρρυνε τη χρήση της **AI** για την αναβάθμιση της εμπειρίας των εργαζομένων, την ενίσχυση της παραγωγικότητας και την προώθηση της δημιουργικότητας.

Η **Office Line**, υπό την ηγεσία του **κ. Κουρή**, συνεχίζει να **ηγείται στον ψηφιακό μετασχηματισμό των επιχειρήσεων**, παρέχοντας **καινοτόμες λύσεις** που **διαμορφώνουν το μέλλον της εργασίας** και **ενισχύουν την εμπειρία των εργαζομένων**.



10th Family Business Forum

Legacy & Innovation:
Paving the Future



Hybrid

Register Now

📅 Τρίτη 6 Μαΐου

📍 Electra Palace Athens

#familybusiness



23rd CFO Forum

Lead & Succeed:
Navigate Uncertainty with Confidence

Δηλώστε τώρα συμμετοχή
και εκμεταλλευτείτε την

Early Bird τιμή -20%!

Register Now

 Πέμπτη 19 Ιουνίου

 Asteria Glyfada DOMUS

#CFOForum

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

© 2025 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.