

HR FORUM 2010

Η επόμενη μέρα της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού μέσα από το συνέδριο του ΣΔΑΔΕ

Με τη συμμετοχή 400 περίπου στελεχών της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού και ένα ξεχωριστό περιεχόμενο πραγματοποιήθηκε από το Σύνδεσμο Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού Ελλάδας το «HR FORUM 2010», στις 29 Απριλίου, στο ξενοδοχείο Sofitel Athens Airport. Θέμα του συνεδρίου ήταν «What is Next for HR? A journey towards delivering value».

Χαιρετισμό στο συνέδριο απύθηναν οι **Θεόδωρος Τσέκος**, Γενικός Γραμματέας Διαχείρισης Κοινωνικών και Άλλων Πόρων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, **Διονύσης Νικολάου**, Γενικός Διευθυντής του ΣΕΒ, **Pieter Haen**, Πρόεδρος του ΕΑΡΜ και Αντιπρόεδρος του Ολλανδικού Συνδέσμου Διοίκησης Προσωπικού (Dutch Association for Personnel Management and Organizational Development -NVP) και **Γιάννης Κολλοβός**, Γενικός Διευθυντής της **Accor Services**.



Michael Lazan,
Global Vice President του
Arbinger Institute

Σημαντικοί ομιλητές της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού (στελέχη ΔΑΔ, ακαδημαϊκοί, σύμβουλοι επιχειρήσεων κ.ά.) αλλά και διευθυντικά στελέχη άλλων επιχειρησιακών λειτουργιών (οικονομική, εμπορική διεύθυνση και παραγωγή) συμμετείχαν και κάλυψαν διαφορετικές πλευρές των προκλήσεων αλλά και των δοκιμασιών με τις οποίες βρίσκεται αντιμέτωπη σήμερα η λειτουργία του HR μέσα σε ένα διαρκώς μεταβαλλόμενο οικονομικό και επιχειρηματικό περιβάλλον. Τα θέματα του συνε-

δρίου του 2010 επικεντρώθηκαν στην επόμενη φάση του HR, όπως αναδεικνύεται μέσα από την κρίση, στην ανάπτυξη ηγεσίας αλλά και εργαλείων ΕΚΕ για τη διαφορετικότητα, στην αξιοποίηση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης από τη διεύθυνση ανθρώπινου δυναμικού και στα σύνθετα προβλήματα που ανακόπτουν τον οργανισμό από την υψηλή απόδοση.

Δύο σημαντικές διεθνείς προσωπικότητες, ο **Michael Lazan**, Global Vice President του **Arbinger Institute** και ο **Δρ Kent Keith**, CEO του **Greenleaf Center** μίλησαν με θέμα την ανάπτυξη ηγεσίας στις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς. Ο Δρ Kent Keith επικεντρώθηκε στην έννοια της ηγεσίας που υπηρετεί («Servant Leadership») που αναδεικνύεται σε μια

από τις σημαντικότερες προσεγγίσεις στα θέματα ηγεσίας σήμερα καθώς σχετίζεται άμεσα με την ανάγκη για διαφάνεια και ηθική στην εργασία.

Ο Δρ Keith αναφέρθηκε στην οικουμενική σημασία του να υπηρετεί κανείς, συγκρίνοντας το μοντέλο με το αντίστοιχο της αντίληψης της ισχυρής και εξουσιαστικής ηγεσίας.

Προσεγγίζοντας το θέμα της ηγεσίας από μια διαφορετική σκοπιά, αυτή της αυτό-βελτίωσης σε συνδυασμό με την επίτευξη αποτελεσμάτων, εξέτασε το θέμα της αυτο-εξαπάτησης που συχνά διαμορφώνεται στους οργανισμούς παρακωλύοντας την επίτευξη οργανωσιακών αποτελεσμάτων. «Η διαδικασία της αυτο-εξαπάτησης δεν διαφαίνεται αλλά κρύβεται στη σκέψη των ανθρώπων και κανείς δεν μπορεί να το παρατηρήσει» τόνισε, προειδοποιώντας ότι «από τη στιγμή που οι εργαζόμενοι και οι μάνατζερ παγιδεύονται στην αυτο-εξαπάτηση, μπορούν να παρεμποδίσουν ολοκληρωτικά κάθε νέα προσπάθεια και σχέδιο της εταιρείας».

Η υψηλή απόδοση του HR αποτελεί σήμερα στόχο για όλους τους οργανισμούς. Ωστόσο, όπως σημείωσε ο **Gie Kauwenberghs**, Διευθυντής Διεθνών Επιχειρηματικών Λύσεων της **Hay Group EMEA**, «η αριστεία του HR και η περικοπή δαπανών δεν έχουν καμία αξία αν δεν μπορούν να συνδυαστούν με την επιχειρησιακή στρατηγική».

Η αποτελεσματικότητα του HR μπορεί να προσδιοριστεί από την αποδοτικότητα της στρατηγικής του. «Το HR δημιουργεί αξία και είναι αποτελεσματικό μέσα από την κατανόηση και την υποστήριξη της επιχειρησιακής προοπτικής και λιγότερο από την παροχή βοήθειας με στόχο την επιχειρησιακή αριστεία» σημείωσε κλείνοντας ο ομιλητής.

Το μεταβαλλόμενο πρόσωπο του HR

Την έμφαση στα θέματα δέσμευσης ανέδειξε η έρευνα που πραγματοποίησε η Hay Group σε συνεργασία με το ΣΔΑΔΕ με θέμα «το μεταβαλλόμενο πρόσωπο του HR» και η οποία παρουσιάστηκε από τον **Κρις Αμυράλη**, Γενικό Διευθυντή Νοτιανατολικής Ευρώπης της Hay Group. Η έρευνα κατέ-



Στο πάνελ του συνεδρίου διακρίνονται από αριστερά προς τα δεξιά: Δημήτρης Μπουραντάς, Αναστασία Μακαριγάκη, Έλενα Παπαδοπούλου, Αθανάσιος Κεφάλης, Γιώργος Ρωμανιάς, Χρήστος Παπαλάμπρου και Θεόδωρος Λοβέρδος

“Ο πανικός και η ανάγκη για περικοπή δαπανών μπορεί να αποτελούν προτεραιότητες αλλά η επικέντρωση στην απόδοση αποτελεί την ύστατη “παρακαταθήκη” για τους οργανισμούς.

γραψε σημαντικές αλλαγές μέσα στο επόμενο εξάμηνο σε διαφορετικούς κλάδους όπως για παράδειγμα τη φαρμακοβιομηχανία, τις τηλεπικοινωνίες, τις κατασκευές, τις οικονομικές υπηρεσίες και την ενέργεια.

Στις (πιθανές) συνέπειες από τις μειώσεις στην ελληνική αγορά, καταγράφηκαν από την έρευνα θέματα όπως η επανεξέταση από τις πολυεθνικές εταιρείες της παρουσίας τους στην Ελλάδα, η απώλεια θέσεων εργασίας στο πλαίσιο των αναδιαρθρώσεων, η «διαρροή» ταλέντων και υψηλού επιπέδου επαγγελματιών σε άλλες χώρες με συνέπειες στην ανταγωνιστικότητα της ελληνικής οικονομίας, ο περιορισμός των μακροπρόθεσμων στόχων και αποδόσεων και η έμφαση στην καθημερινότητα, η αύξηση της εργασίας και η μείωση ή οι περιορισμοί στην ουσιαστική αύξηση των μισθολογικών εισοδημάτων. Κλείνοντας την παρουσίαση της έρευνας, ο Κ. Αμιράλης τόνισε ότι «ο πανικός και η ανάγκη για περικοπή δαπανών μπορεί να αποτελούν προτεραιότητες αλλά η επικέντρωση στην απόδοση αποτελεί την ύστατη “παρακαταθήκη” για τους οργανισμούς. Σε αυτή την κατεύθυνση το HR διαδραματίζει ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο».

Σημαντική θέση στην ατζέντα του συνεδρίου είχε η συζήτηση σχετικά με τη «συνεργασία» της διεύθυνσης ανθρώπινου δυναμικού με άλλες σημαντικές λειτουργικές διευθύνσεις. Διευθυντικά στελέχη από σημαντικές ελληνικές και πολυεθνικές επιχειρήσεις

που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα, όπως οι **Αθανάσιος Κεφάλης**, Διευθυντής Παραγωγής Κλάδου Μπεντονίτη, της **S&B Βιομηχανικά Ορυκτά**, **Αναστασία Μακαριγάκη**, Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού της **Tasty Foods Hellas**, **Θεόδωρος Λοβέρδος**, Εμπορικός Διευθυντής της **Schneider Electric**, **Έλενα Παπαδοπούλου**, Γενική Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού του **Ομίλου της Cosmote** και **Χρήστος Παπαλάμπρου**, Διευθυντής Οικονομικών Διοικητικών Υπηρεσιών της **SAP Hellas**, μετέφεραν εμπειρίες συνεργασίας μεταξύ διαφορετικών διευθύνσεων με στόχο την επίτευξη υψηλής απόδοσης, αναδεικνύοντας το στρατηγικό ρόλο που αποδεδειγμένα μπορεί και διαδραματίζει το HR στην πλησιονότητα των επιχειρήσεων. Το πάνελ συντόνισε ο **Δημήτρης Μπουραντάς**, Καθηγητής του Μεταπτυχιακού Τμήματος του **Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών**.

Ιστοσελίδες Κοινωνικής Δικτύωσης

Η έκρηξη που παρατηρείται στη χρήση του Internet και των ιστοσελίδων κοινωνικής δικτύωσης τα τελευταία χρόνια τόσο στην Ελλάδα όσο και σε διεθνές επίπεδο, οδήγησε τον ΣΔΑΔΕ και το **Εργαστήριο Οργανωσιακής Συμπεριφοράς και Ηγεσίας (CROB-L)** του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών, στην προσπάθεια καταγραφής, για πρώτη φορά στην Ελλάδα, της χρήσης και της αποτελεσματικότητας αυτών των ιστοσελίδων, από την πλευρά της Διοίκησης Ανθρώπινων Πόρων.

Η έρευνα που παρουσιάστηκε στο συνέδριο από τον καθηγητή **Γιάννη Νικολάου**, Εργασιακό/ Οργανω-



Μάρθα Μυλωνά-Οικονομάκου, Πρόεδρος του ΣΔΑΔΕ και Δημήτρης Μπουραντάς, Καθηγητής του Μεταπτυχιακού Τμήματος του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών

Γιάννης Νικολάου,
Εργασιακός/ Οργανωσιακός
Ψυχολόγος και Επίκουρος
Καθηγητής Οργανωσιακής
Συμπεριφοράς στο τμήμα
Διοικητικής Επιστήμης και
Τεχνολογίας του Οικονομικού
Πανεπιστημίου Αθηνών

σιακό Ψυχολόγο και Επίκουρο Καθηγητή Οργανωσιακής Συμπεριφοράς στο τμήμα Διοικητικής Επιστήμης και Τεχνολογίας του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών, είχε σαν στόχο την αποτύπωση των λόγων και τρόπων χρήσης των ιστοσελίδων κοινωνικής δικτύωσης αλλά και της αποτελεσματικότητάς τους στην εξεύρεση και αναζήτηση εργασίας, τόσο από τα στελέχη του Ανθρώπινου Δυναμικού όσο και από τους εργαζόμενους ή υποψήφιους για εργασία. Όπως προέκυψε από την παραπάνω έρευνα, εννιά στους δέκα συμμετέχοντες χρησιμοποιούν ιστοσελίδες κοινωνικής δικτύωσης έστω και

περιστασιακά. Τα στελέχη της ΔΑΔ ασχολούνται πιο ενεργά με δίκτυα όπως το LinkedIn (45%) σε σχέση με το Facebook (36%) ενώ αντίθετα οι εργαζόμενοι υποψήφιοι παρουσιάζονται πιο δραστήριοι στο Facebook (58%) απ' ό τι στο LinkedIn (6,5%).

Σύμφωνα με την έρευνα, το LinkedIn προτιμάται σε σχέση με την αναζήτηση μεσάίων, ανώτερων και ανώτατων στελεχών σε σχέση με το Facebook.

Σήμερα, όπως τόνισε ο Γ. Νικολάου, οι ιστοσελίδες κοινωνικής δικτύωσης έχουν αρχίσει να χρησιμοποιούνται ευρέως και στην Ελλάδα.

Στην ανάπτυξη πρακτικών και εργαλείων που απαιτούν στο θέμα της διαχείρισης της διαφορετικότητας και της ενίσχυσης της ευεξίας, εστίασε στην ομιλία της η Carien Duisterwinkel, υπεύθυνη για τις σχέσεις με τα Μέλη του δικτύου του CSR Europe ενώ ο Νίκος Αναλυτής μίλησε με θέμα τη λειτουργία της κοινωνικά υπεύθυνης Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού.

Μέσα στη θεματολογία του συνεδρίου, σημαντική ήταν και η αναφορά στις τρέχουσες εξελίξεις στο ασφαλιστικό σύστημα της χώρας για τις οποίες μίλησε ο Γιώργος Ρωμανιάς, Επιστημονικός Σύμβουλος του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ και Πρόεδρος και Διευθύνων Σύμβουλος του Παρατηρητηρίου Απασχόλησης -Ερευνητική Πληροφορική Α.Ε.

Το συνέδριο έκλεισε τις εργασίες του με την υπογραφή δύο μνημονίων συνεργασίας του ΣΔΑΔΕ με το Ελληνικό Δίκτυο Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και με το Εργαστήριο Οργανωσιακής Συμπεριφοράς και Ηγεσίας (CROB-L) του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών (ΟΠΑ) αντίστοιχα.

Χρυσός χορηγός του συνεδρίου ήταν η ACCOR SERVICES. Μεγάλοι χορηγοί ήταν η ADECCO, η EUROBANK Business Services και η HAY Group. Χορηγοί του συνεδρίου ήταν η Dynargie, η Scotwork, η Daily Fresh και η Alter Ego. Επίσημος χορηγός επικοινωνίας ήταν η εφημερίδα ΝΑΥΤΕΜΠΟΡΙΚΗ. Χορηγοί επικοινωνίας ήταν η Χρυσή Ευκαιρία, το HR PROFESSIONAL, το ΚΑΡΙΕΡΑ και το People Matters. Χορηγός on-line επικοινωνίας ήταν το naftemporiki.gr. 

