



Οι Εξελίξεις στο Χώρο της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού

**Εισήγηση στο Συνέδριο:
«HR COMMUNITY CONFERENCE & AWARDS»**

**Καθηγήτρια Νάνσυ Παπαλεξανδρή
Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών**

**Πέμπτη 14 Μαΐου 2015
DIVANI CARAVEL Hotel**



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΕΙΣΗΓΗΣΗΣ

- Διεθνείς Εξελίξεις στην Αγορά Εργασίας
- Εξελίξεις στην Αγορά Εργασίας στην Ελλάδα
- Η Συμβολή του HR Διεθνώς
- Οι Προκλήσεις για το HR στην Ελλάδα της Κρίσης
- Τι Επιτάσσει το Μέλλον για το HR



Διεθνείς Εξελίξεις στην Αγορά Εργασίας

- Γήρανση Εργατικού Δυναμικού, Πόλεμος για την Αναζήτηση Ταλέντων
- Έμφαση στην Ισορροπία Επαγγελματικής και Προσωπικής Ζωής (Work/Life Balance)
- Χρήση Ευέλικτων Μορφών Εργασίας
- Ευρεία Χρήση νέων Τεχνολογιών και Μέσων Κοινωνικής Δικτύωσης (Data Analytics, Social Media)



Εξελίξεις στην Αγορά Εργασίας στην Ελλάδα

- Υψηλή Ανεργία
- Εκτεταμένη Χρήση Ευέλικτων Μορφών Απασχόλησης
- Υπερπροσφορά Πτυχιούχων, αλλά έλλειψη Πρακτικής Κατάρτισης
- Γενική Διαπίστωση ότι οι Παρεμβάσεις με Επίκεντρο τον Ανθρώπινο Παράγοντα μπορούν να κάνουν τη διαφορά



Συμπεράσματα Δικτύου Παραγωγικότητας Σ.Ε.Β.

- Ανάγκη για Εργασιακή Ευεξία (Multitasking)
Ύστερα από Συμπληρωματική Εκπαίδευση
- Ανάγκη Καταγραφής των Αναγκαίων
Δεξιοτήτων για τις Διάφορες Θέσεις Εργασίας
- Δημιουργία Διατμηματικών Ομάδων Εργασίας
- Συμβουλευτική από Εργαζόμενους και
Εσωτερική Επικοινωνία (INTRANET)
- Εναλλαγή Θέσεων Εργασίας (Job Rotation)



Συμπεράσματα Δικτύου Παραγωγικότητας Σ.Ε.Β.

- Επίτευξη Καλού Εργασιακού Κλίματος με συμμετοχή της Διοίκησης.
- Συστήματα Διοίκησης Απόδοσης με Ομαδικά και Ατομικά Bonus.
- Εσωτερικό και Εξωτερικό Benchmarking.
- Μελέτες Ικανοποίησης Εργαζομένων.
- Δημιουργία Think-Tank με Συμμετοχή Εργαζομένων



Η Συμβολή της ΔΑΔ Διεθνώς

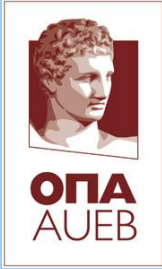
Διεθνείς έρευνες τα τελευταία 20 χρόνια (David Guest) δείχνουν τη θετική επίδραση του HR στα ακόλουθα:

- Αύξηση της Αποδοτικότητας
- Αύξηση της Δέσμευσης και της Ευζωίας των Εργαζομένων
- Μείωση Άγχους και Κατάθλιψης
- Αύξηση Οργανωσιακής Αφοσίωσης και Εργασιακής Ικανοποίησης
- Βελτίωση Οργανωσιακού Κλίματος
- Μείωση Συγκρούσεων και Διάθεσης προς Αποχώρηση



Οι Προκλήσεις για το HR στην Ελλάδα της Κρίσης

- Ανάγκη Μείωσης Κόστους
- Διατήρηση Δέσμευσης και βελτίωση Ηθικού των Εργαζομένων
- Εξορθολογισμός Διαδικασιών και Υλοποίηση Αλλαγών
- Ανάπτυξη Καινοτομίας και Δημιουργικότητας



Οι Προκλήσεις για το HR στην Ελλάδα της Κρίσης

- Ανάπτυξη νέων Απαιτούμενων Δεξιοτήτων
- Χρήση και Αξιοποίηση των Business Analytics
- Διαχείριση και Ανάπτυξη Ταλέντων
- Προβολή του Κοινωνικού Προσώπου της Επιχείρησης



Τι Επιτάσσει το Μέλλον για το HR

- Το HR θα πρέπει να έχει Ηγετικό Ρόλο στις Αλλαγές
- Το HR θα πρέπει να Συμμετέχει ως Ισότιμο Μέλος στη Διαμόρφωση της Εταιρικής Στρατηγικής και της Βιωσιμότητας
- Η Ανθρωποκεντρική Φιλοσοφία του HR θα πρέπει να είναι Αναπόσπαστος Παράγοντας Διαμόρφωσης Πολιτικών και Συμπεριφορών
- Το HR θα πρέπει να είναι ο Πολύτιμος Εσωτερικός Σύμβουλος όλων των Στελεχών Γραμμής στην Ανάπτυξη Ανθρωπίνων Δεξιοτήτων και στην Υλοποίηση Αλλαγών



Ευχαριστώ πολύ

Νάνσυ Παπαλεξανδρή
Καθηγήτρια στη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού
Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών