

## ΔΕΛΤΙΟ ΤΥΠΟΥ /Προς άμεση δημοσίευση 5<sup>th</sup> Human Capital Summit

Με κεντρικό θέμα «**Καριέρες: Που κατευθύνονται και από ποιους;**» ολοκληρώθηκε το 5<sup>o</sup> Human Capital Summit, της ICAP People Solutions επικεντρώνοντας στην αναγκαιότητα της ενεργής ατομικής διαχείρισης της καριέρας, από κάθε επαγγελματία. Παράλληλα, ανέδειξε τον καίριο ρόλο των Διευθύνσεων Ανθρώπινου Δυναμικού στην στρατηγική διαχείριση και των τεσσάρων γενεών\* που, πλέον, εργάζονται στις περισσότερες εταιρείες, προς όφελος των ανθρώπων, των εταιρειών, των αγορών αλλά και της κοινωνίας.

\*Τους λεγόμενους «**Babyboomers**» (55 ώ και άνω) και τις Γενιές «**X**» (43-54 ετών), «**Y**» ή «**Millenials**» (24-42 ετών) και «**Z**» (μέχρι 23 ετών).

Το Συνέδριο, πραγματοποιήθηκε, με την συμμετοχή περισσότερων των 150 Στελεχών Ανθρώπινου Δυναμικού, την Πέμπτη 6 Ιουνίου 2019 στο ξενοδοχείο Athens Caravel. **Τις παρουσιάσεις του Συνεδρίου μπορείτε να λάβετε [ΕΔΩ](#).**

Οι εργασίες ξεκίνησαν με την στρατηγική τοποθέτηση του **Γιώργου Χάρου**, *Εκτελεστικού Διευθυντή, ICAP People Solutions*, για τη σημασία της ενθάρρυνσης των εργαζομένων να αναλάβουν την ευθύνη για την ανάπτυξη της απασχολησιμότητάς τους από τους ίδιους τους εργοδότες τους, ως το καλύτερο εργαλείο ανάπτυξης καριέρας εσωτερικά σ' έναν οργανισμό.

### Αποτελέσματα έρευνας και τοποθετήσεις Διευθυντών Ανθρώπινου Δυναμικού για την Επαγγελματική Ανάπτυξη στελεχών ηλικίας 45 και άνω, έτων.

Ο Γ. Χάρος παρουσίασε επίσης, τα αποτελέσματα της έρευνας «**Καριέρες: Πού κατευθύνονται και από ποιους**» την οποία διενήργησε η ICAP People Solutions σε σημαντικό δείγμα εταιρειών που δραστηριοποιούνται στη χώρα μας:

- Για τα Στελέχη που ήταν σε ηλικίες γύρω των 40 ετών το 2010 (και σήμερα είναι 48-50 ετών), οι ευκαιρίες επαγγελματικής ανάπτυξης και ανάληψης θέσεων ευθύνης είναι σχετικά περιορισμένες.
- Ωριμότητα (63%), ορθή στρατηγική σκέψη (58%), εκπαίδευση νεότερων συναδέλφων (54%) και ρεαλιστική εικόνα της αγοράς (44%) αναμένονται από τα Στελέχη ηλικίας 45-65 ετών, ενώ αναπτυξιακή προσέγγιση (13%), προσαρμοστικότητα (6%), θέληση για επιτυχία (5%) και νέες ιδέες(3%) φαίνεται πως στη συνείδηση των εταιρειών ανήκουν μόνο στις νεότερες γενιές.

Ειδικότερα, τόνισε: «*Οι νέοι σε ηλικία managers φαίνεται ότι ανταποκρίνονται στις ευθύνες που ανέλαβαν. Όμως, υπάρχει έλλειμμα στη ζήτηση εργασίας για τους μεγαλύτερους και, προκειμένου να επιλυθεί το πρόβλημα, πρέπει αφενός οι ίδιοι να δουν δυναμικότερα το επαγγελματικό τους παρόν και μέλλον, αφετέρου και οι επιχειρήσεις να γίνουν πιο δεκτικές στη στήριξη και την αποδοχή ώριμων εργαζόμενων που μάχονται για τη μετάβαση τους*».

Με αφορμή τα ευρήματα της εν λόγω έρευνας, έμπειρα Στελέχη Ανθρώπινου Δυναμικού τοποθετήθηκαν στο θέμα: «**Μετά από εννέα (9) χρόνια στασιμότητας ή αργής επαγγελματικής εξέλιξης, πως κάνουμε ουσιαστικές συζητήσεις καριέρας με τους Ανθρώπους μας;**». Στο ερώτημα τοποθετήθηκαν οι:

- **Αργυρώ Αραπίδου**, *Διευθύντρια Οργανωτικής Ανάπτυξης και Διαχείρισης Ταλέντου, Όμιλος Τιτάν*, αναφέροντας ότι τα Στελέχη που ανήκουν σε μεγαλύτερες ηλικιακές ομάδες αξιοποιούνται ευρέως σε κλάδους που, όπως η Βιομηχανία, χρειάζονται την εμπειρία, την τεχνογνωσία και την εξειδίκευση.
- **Σοφία Κάντα**, *HR Director Greece & Cyprus, Coca-Cola Τρία Έψιλον*, τόνισε ότι κάθε γενιά μέσα σε μια εταιρεία χρειάζεται τη δική της στρατηγική ανάπτυξης και το πλάνο καριέρας πρέπει να αφορά κάθε εργαζόμενο που εξελίσσεται μέσα από την εμπειρία.
- **Νίκος Μοσχάτος**, *Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού, Accenture*, που τόνισε την έννοια του σεβασμού προς κάθε ώριμο Στέλεχος ανεξαρτήτως ηλικίας και τη σημασία της κεφαλαιοποίησης της εμπειρίας και των δυνατών σημείων που, με τα χρόνια, αναπτύσσονται.
- **Σωτήρης Σταματίου**, *Group Human Resources Director, Onassis Group* και *Πρόεδρος Δ.Σ., ΣΔΑΔΕ*, ο οποίος επέμεινε στην κουλτούρα της συνεχούς μάθησης με τη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού να δίνει το παράδειγμα και της ισορροπημένης ανάπτυξης συμπεριφορών & τεχνικών δεξιοτήτων μέσω reskilling και upskilling.

## Συνέντευξη και workshop για τη σημασία της Προσωπικής Εικόνας (Personal Brand) στην επαγγελματική επιτυχία.

Στη σημασία της προσωπικής εικόνας (personal brand) στην επαγγελματική επιτυχία αναφέρθηκε ο γνωστός σχεδιαστής μόδας και επιχειρηματίας **Βασίλης Ζούλιας**, σε συζήτηση που έκανε με την **Εύη Κουτσούγερα**, *Manager, ICAP People Solutions*. Ερωτώμενος τι χρειάστηκε για να ξεκινήσει από το μηδέν, σε ηλικία 40 ετών και εν μέσω κρίσης, έναν οίκο μόδας με διεθνή απήχηση σήμερα, ο Β. Ζούλιας είπε: «Είχα πίστη ότι όλα θα πάνε καλά, ότι υπήρχε ένα τέλειο σχέδιο για εμένα και δεν άφηνα τον εαυτό μου να σκέφτεται αρνητικά. Χρειάζεται άσκηση, αλλά αν επικεντρωνόμαστε σε εκείνα για τα οποία έχουμε πάθος, μπορούμε να ξεπεράσουμε το φόβο μας και να προχωρήσουμε μπροστά».

Στο διαδραστικό εργαστήριο (workshop) για τη δημιουργία της προσωπικής εικόνας (personal brand) ενός επαγγελματία που πραγματοποιήθηκε αμέσως μετά, η **Άννα Μαρία Χρονοπούλου**, *Associate Coach, ICAP People Solutions*, οδήγησε τους Συνέδρους στην ανάπτυξη του personal brand τους μέσα από τον εντοπισμό στοιχείων προσωπικότητας, εσωτερικών δυνάμεων, αλλά και επιτυχιών, προσωπικών ή επαγγελματικών, που έχουν καταφέρει στη ζωή τους.

## Διαδραστικό workshop για την πρακτική του Coaching εσωτερικά μιας εταιρείας.

Τα οφέλη και τις προκλήσεις από την πρακτική του εσωτερικού Coaching παρουσίασε ο **Κώστας Ζούλιας**, *Director Human Capital Consulting, ICAP People Solutions*, τονίζοντας ότι το Coaching είναι σημαντικό εργαλείο για τη διαχείριση της αλλαγής και παρόλο που οι εταιρείες το δοκιμάζουν, συχνά δε μπορούν να το διαθέσουν σε πολλούς εργαζομένους. Έτσι, η εναλλακτική του εσωτερικού Coaching επιτρέπει, με οικονομικό τρόπο, να υπάρχει ευρύτερη ωφέλεια.

## Αποτελέσματα έρευνας και συζήτηση πάνελ για την Αλλαγή Καριέρας.

Η **Μαρία Κοκκίνου**, *Manager, ICAP People Solutions*, παρουσίασε τα αποτελέσματα ειδικής έρευνας για την επιτυχή διαχείριση μιας καριέρας που διαρκώς μεταβάλλεται ή εγκαταλείπεται για μια άλλη. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, μετά από μια αλλαγή καριέρας, οι εταιρείες δέχονται ευκολότερα ένα στέλεχος που αλλάζει γεωγραφική περιοχή ή εργασιακή μορφή (για παράδειγμα, από ελεύθερος επαγγελματίας σε μισθωτός), διατηρούν όμως επιφύλαξη για την πρόσληψη ενός επαγγελματία που έρχεται από άλλον κλάδο ή διαφορετικό αντικείμενο.

Σε συνέχεια των ευρημάτων αυτής της έρευνας, ο **Νικήτας Κωνσταντέλλος**, *Πρόεδρος και Διευθύνων Σύμβουλος, του ομίλου εταιρειών ICAP*, συντόνισε συζήτηση πάνελ με θέμα: «**Αλλαγή καριέρας: τι σημαίνει για τον επαγγελματία, τις εταιρείες, τις αγορές και την κοινωνία**», με τη συμμετοχή των **Δημήτρη Λιβιά**, *Co-Founder & Managing Partner, Agile Actors*, **Φιλίππα Μιχάλη**, *Διευθύνουσα Σύμβουλο, Allianz Ελλάδος*, Πρόεδρο Επιτροπής Ανθρώπινου Δυναμικού Ένωσης Ασφαλιστικών Εταιρειών Ελλάδος, **Χάρη Μπρουμίδα**, *Πρόεδρο και Διευθύνοντα Σύμβουλο, Vodafone Ελλάδας*, και **Σπύρο Πουλίδα**, *Πρόεδρο και Διευθύνοντα Σύμβουλο, IBM Ελλάδος & Κύπρου*.

## Αποτελέσματα έρευνας και σχολιασμός για τη γενιά του Brain Drain:

Τέλος, η έρευνα για το Brain Drain που η ICAP People Solutions διενεργεί εδώ και πέντε χρόνια, έδειξε φέτος ότι η γενιά των νέων απόδημων Ελλήνων:

- Σε ποσοστό (52%) είναι 31-40 ετών. Από αυτούς, το 48% είναι ανύπαντροι, ενώ το 75% εργάζεται στην Ευρώπη και κατά κύριο λόγο σε Ηνωμένο Βασίλειο, Ολλανδία, Ελβετία, [Γερμανία](#), Ιρλανδία, Λουξεμβούργο, Τσεχία και Κύπρο. Η πλειονότητα του δείγματος (63%) είναι άνδρες.
- Πρόκειται για στελέχη υψηλής εξειδίκευσης αφού, το 69% διαθέτει είτε διδακτορικό (13%) είτε μεταπτυχιακό τίτλο (56%) σε αντικείμενα όπως, διοίκηση επιχειρήσεων, οικονομικά και marketing.
- το 43% (από 27% αντίστοιχα), λαμβάνουν ετήσιο μικτό μισθό από 61.000 και πάνω, το 27% κερδίζουν 21.000-40.000 ευρώ, ενώ μόλις το 8% λαμβάνουν έως 20.000.

**ΧΟΡΗΓΟΣ:** EDENRED **ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΕΣ:** kariera.gr, Κρητών Άρτος, skywalker.gr, Sephora

**ΧΟΡΗΓΟΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ:** ΝΑΥΤΕΜΠΟΡΙΚΗ, naftemporiki.gr, carrnet.gr, Ασφαλιστικό Marketing, Insurance Daily News, banks.com.gr, Χρήμα, epixeiro.gr, businesswomen.gr, Στέντορας, thriveglobal.gr

Η ICAP People Solutions ([www.icapcareer.com](http://www.icapcareer.com)), σε συνεργασία με διεθνώς αναγνωρισμένους οργανισμούς, προσφέρει ένα μεγάλο εύρος Υπηρεσιών Ανθρώπινου Δυναμικού σε Ελλάδα και Κύπρο, οι οποίες κατηγοριοποιούνται σε 3 διακριτές ομάδες:

- **Επαγγελματική εκπαίδευση**, με εξειδίκευση σε προγράμματα Πωλήσεων, Εξυπηρέτησης Πελατών, Διαπραγματεύσεων, Πιστωτικού Κινδύνου, καθώς και Πιστοποίησης επαγγελματιών.
- **Εξεύρεση, Αξιολόγηση και Επιλογή** Μεσαίων και Ανώτερων Στελεχών καθώς και πρώτης βαθμίδας για όλα τα τμήματα της εταιρείας.
- **Συμβουλευτικές υπηρεσίες Ανθρώπινου Δυναμικού**, Κέντρα Αξιολόγησης, Επανατοποθέτηση προσωπικού, Συστήματα Απόδοσης και Ανάπτυξης, Διαμόρφωση Εταιρικής Φιλοσοφίας, Αξιών και Συμπεριφορών.

**Φωτογραφίες από το συνέδριο:** Μπορείτε να λάβετε τα αρχεία από τις ακόλουθες διευθύνσεις:



#### **Περισσότερες Πληροφορίες:**

Γραφείο Τύπου Ομίλου ICAP

Φρατζέσκα Σιδερά, Communications & Marketing Senior Manager

T: 210 7200 495 | 693 673 5 143 | F: 213 0173 495